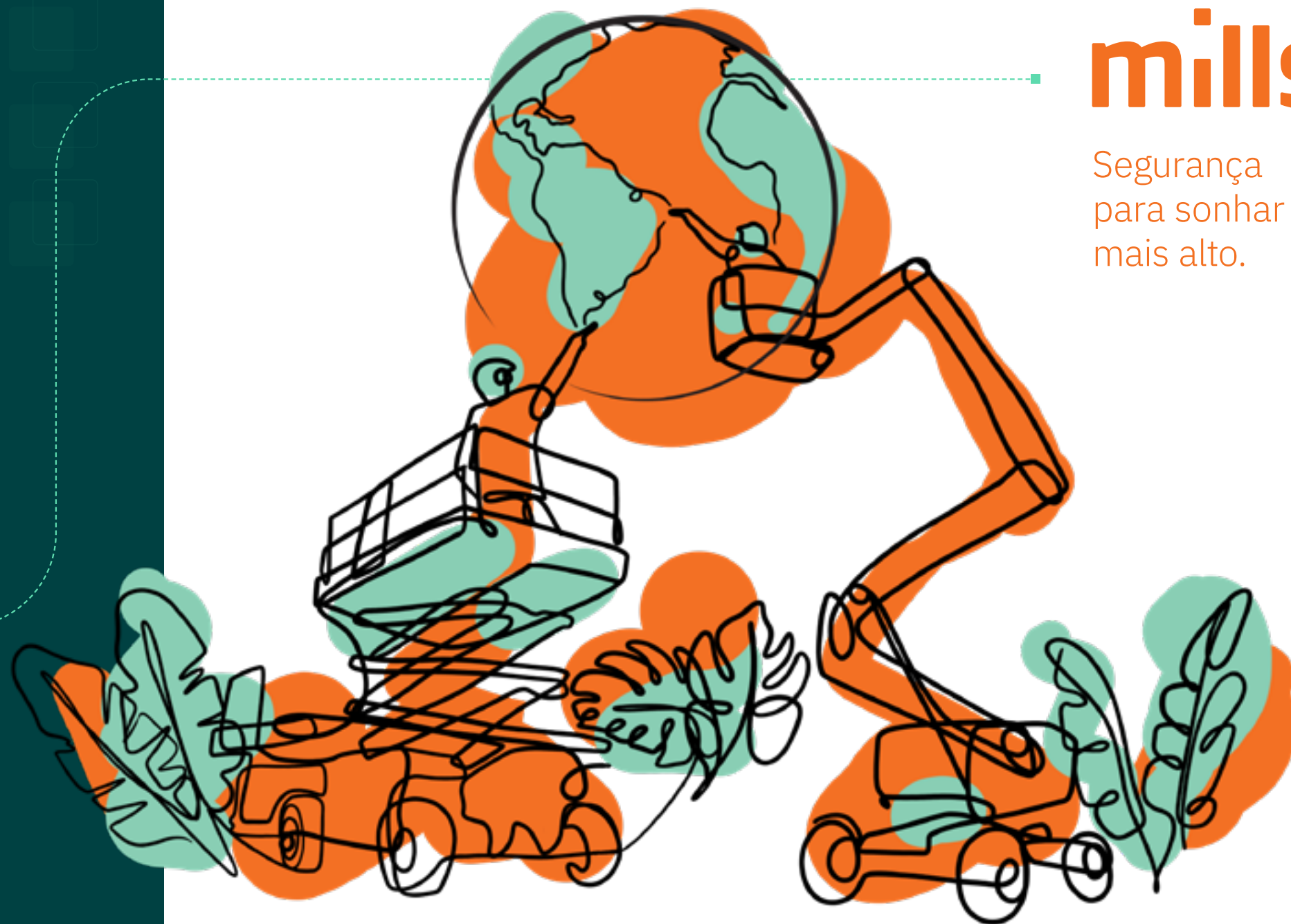


# Relatório anual 2023



# mills

Segurança  
para sonhar  
mais alto.

# Sumário

ESTA É  
UMA PUBLICAÇÃO  
INTERATIVA



Recomendamos a leitura no Acrobat Reader, por meio de um computador ou notebook, para ter acesso a todos os recursos.

1

2

3

4

# Crescimento e propósito podem andar juntos

O tempo em que empresas tinham que escolher entre desempenho financeiro e geração de impacto positivo passou. Dissemos isso em nosso primeiro Relatório de Sustentabilidade integrado, em 2021. Agora, além de convictos sobre isso, somos um exemplo consolidado.

Crescimento e propósito são indissociáveis para empresas atentas aos desafios e às oportunidades da atualidade, mas, acima de tudo, à construção de um futuro seguro. Os recordes financeiros que conquistamos em 2023, somados ao ritmo acelerado da nossa jornada de sustentabilidade, concretizaram essa visão. Nesse sentido, fortalecemos nossa rentabilidade e paralelamente avançamos na agenda sustentável, movimento que fazemos com a ambição intrínseca à nossa marca, mas também com integração em toda a nossa estrutura organizacional. Assim, **reafirmamos a nossa crença de que o desenvolvimento consistente se realiza em quatro pilares: econômico, ambiental, social e de governança.**

Ancorados nesse posicionamento, vivenciamos o primeiro ano no segmento de máquinas pesadas, registrando um ciclo de crescimento. Seguimos expandindo no mercado de plataformas elevatórias, levando o nosso conceito de segurança para o dia a dia de novos profissionais. Formas e Escoramentos completa o nosso tripé de unidades de negócio apresentando um cenário

contínuo de crescimento. O ano evidenciou a importância dessa diversidade de produtos e serviços, do potencial de cada área em alavancar os desempenhos financeiro, operacional e de sustentabilidade.

**Com a sustentabilidade integrada ao negócio e à organização, asseguramos a tomada de decisão convergente com o desenvolvimento sustentável e fortalecemos as lideranças para a condução das boas práticas de governança e gestão.** Ou seja, com a integração, os mesmos valores são compartilhados e norteadores das decisões, entendendo que a sustentabilidade não é acessória, mas sim elemento estrutural da Mills.

Uma iniciativa nessa direção foi a inclusão de métricas de sustentabilidade no Programa de Excelência. Com isso, operacionalizamos nossas intenções e criamos circunstâncias concretas para o desenvolvimento das práticas ESG no dia a dia nas nossas filiais. Dessa forma, buscamos evidenciar a sustentabilidade nas ações cotidianas do nosso negócio, em todas os lugares onde estamos diariamente.

Nossos compromissos públicos decorrem também dessa integração. Consideramos fundamental manter nossas ambições de crescimento e a gestão ambiental do nosso



negócio alinhados. Essa postura passa pela definição de metas e transparência com os resultados, bem como pelo compromisso com a Science Based Targets Initiative (SBTi). **Metas e planos de descarbonização ambiciosos guiam hoje a nossa vocação para ecoeficiência operacional e soluções sustentáveis. Nosso pioneirismo e liderança com máquinas elétricas e híbridas é uma marca dessa atuação comprometida.**

Em 2023, avançamos também em nossas agendas social e de governança. Formamos a primeira turma de bolsistas do Programa TRANSFORMAR, uma iniciativa fundamental para a geração de mão de obra qualificada. Diversidade e inclusão é outro tema de destaque, que buscamos desenvolver tanto por meio do Programa quanto por ações internas. Seguimos reforçando a ética e a integridade com resultados positivos nas metas do ano.

**Com tudo isso, queremos dizer, que estamos orgulhosos do caminho trilhado até aqui.** Também, conscientes de que a jornada é um fluxo permanente e que nossos desafios são ousados. Como diz nosso Código-Fonte, **“o papel das empresas é Sobreviver, Prosperar e Contribuir”**, e esse é o nosso jeito de colocar essa visão em prática.

Boa leitura!

Francisca Nacht e Roberto Pedote  
Copresidentes do Conselho de Administração



“

*A cada ano, compreendemos mais quais são as nossas forças e desafios. Por isso, temos coragem para aprofundar o comprometimento com a perenidade do nosso negócio e com a geração de valor para as nossas partes interessadas. Vivenciamos a quebra de um paradigma e vamos reforçá-lo para a sociedade, para o mercado, e, principalmente, para a nossa cadeia de valor.”*

Francisca Nacht



“

*A criação de valor precisa ser sustentável, bem como uma empresa precisa estar integrada à sociedade, aos desafios atuais. Isso tudo converge para um futuro ainda mais alinhado entre lucro e propósito, e desejamos isso, para nós e para nossos parceiros. Nesse sentido, manter princípios e valores em primeiro lugar nas nossas decisões é fundamental, equilibrando crescimento e responsabilidade, com nossos clientes, com a economia, o meio ambiente e as pessoas.”*

Roberto Pedote



## Quando assumimos um compromisso publicamente estamos realmente integrados e comprometidos

**ENTREVISTA:**  
**SERGIO KARIYA,**  
**CEO**

### Quais foram os principais desafios da Mills em 2023 e as decisões estratégicas para superá-los?

**Sergio Kariya:** Os principais desafios foram ligados ao contexto macroeconômico no Brasil, influenciado pela eleição presidencial e pela retração do mercado de crédito no primeiro semestre. No entanto, a empresa conseguiu superar esses obstáculos ao gerenciar eficientemente o capital investido e os investimentos em equipamentos. Ao longo do ano, houve uma gradual retomada do mercado, o que proporcionou mais confiança aos clientes e impulsionou a execução de projetos. **Apesar desses desafios, a Mills registrou um crescimento de 25% em relação ao ano anterior, uma conquista significativa, embora abaixo das projeções iniciais. Isso reflete a resiliência e a capacidade da empresa de se adaptar a ambientes desafiadores.**

### E como foi o desempenho operacional?

**SK:** Em 2023, consolidamos nossa experiência e aprendizado com o novo negócio de linha amarela, destacando a relevância de nossa eficiência operacional. Em relação às Formas e Escoramentos, estabelecemos a meta de migrar para empilhadeiras elétricas até 2024, demonstrando nosso compromisso com a sustentabilidade. Na unidade de Rental Leves, continuamos expandindo nossa frota de plataformas elevatórias híbridas ou elétricas, fortalecendo os atributos sustentáveis da unidade. Além disso, registramos um bom desempenho na manutenção de uma equipe interna sólida, enquanto recebíamos novos talentos em nosso quadro de

colaboradores. Avançamos na integração da cultura e do ESG, ampliando formas de identificar e reconhecer os esforços das filiais na gestão dos principais temas de sustentabilidade. Nossa agenda de diversidade, anticorrupção e busca pelo selo PróÉtica também avançou, refletindo nosso compromisso com a integridade e ética em todas as nossas operações. Esses esforços estão alinhados com nossa visão de sermos líderes no mercado, garantindo uma penetração consistente e sustentável.

### Para a Mills, 2023 foi um ano de reafirmação de compromissos e olhar para o futuro. O que isso significou na prática?

**SK:** Em 2023, a Mills consolidou seus compromissos e direcionamentos, marcando um período de reafirmação de sua visão de negócios e de sustentabilidade integrada. **Destacamos nosso pioneirismo e liderança como diferenciais de marca, bem como reiteramos nosso objetivo de ser uma empresa completa no mercado de locação de máquinas e equipamentos, colocando o cliente no centro de nossas operações.** Fortalecemos essa posição com eficiência operacional, investimentos em tecnologia, foco na diversificação de serviços e setores resilientes da economia, melhorando a previsibilidade de caixa. Financeiramente, mantivemos consistência, buscando baixo endividamento e alavancagem, enquanto investimos estrategicamente em nossa linha de negócios de linha amarela. Tudo isso foi alinhado com nossa abordagem sistêmica em sustentabilidade.



### Como foi o desempenho em linha amarela e quais foram os principais desafios de sustentabilidade identificados nessa unidade de negócio?

**SK:** Foi notavelmente positivo, resultando em um crescimento expressivo e um impacto significativo para a Mills. O tamanho da unidade de negócio quadruplicou ao longo do ano e, com isso, enfrentamos desafios substanciais em sustentabilidade, especialmente relacionados às emissões de gases de efeito estufa (GEE) e à diversidade. Um desafio é lidar com as emissões de GEE, dado que o mercado carece de soluções alternativas prontas e as iniciativas previstas tendem a se materializar apenas nos próximos anos. Nesse sentido, priorizamos a aplicação de medidas de eficiência operacional, estamos em constante diálogo com fabricantes, buscamos ser pioneiros na adoção de soluções inovadoras, como o uso de biocombustíveis e assumimos o compromisso com a Science Based Targets Initiative (SBTi).

### Como você enxerga a adesão a compromissos públicos e de referência no mercado no contexto da jornada de sustentabilidade da Mills?

**SK:** Constantemente nos questionamos sobre como integrar o desenvolvimento financeiro, operacional e sustentável dentro da empresa. Estamos atentos não apenas às exigências legais, mas também às nossas responsabilidades sociais e ambientais. Encaramos os desafios com transparência e honestidade, sem receio de reconhecer quando uma meta não é alcançada conforme o planejado.

Estamos genuinamente comprometidos com esses compromissos a partir de ações concretas e tangíveis. Tudo isso impulsiona a nossa jornada de sustentabilidade e garante que continuemos a agir como uma empresa responsável.

### O que marcou o olhar da Mills para os seus colaboradores em 2023? Como a sustentabilidade pautou essa esfera de relacionamento?

**SK:** Adotamos uma abordagem cuidadosa em relação aos nossos colaboradores, destacando o compromisso com a evolução da agenda social interna, com foco em questões relacionadas à renda. Embora já oferecêssemos o Programa de Participação nos Lucros e Resultados (PLR), reconhecemos a necessidade de aprimoramento. Assim, implementamos um movimento que passou a vigorar em 2023, garantindo um valor mínimo de referência independentemente da posição salarial do colaborador. Além disso, iniciamos estudos sobre o conceito de salário digno, identificando lacunas e oportunidades de melhoria. Valorizamos profundamente o compartilhamento e a valorização mútua, que estão ligados à nossa essência como empresa.

### Em março deste ano, a Mills venceu o prêmio IAPA Awards 2024 de Melhor Locadora do Mundo. O que essa conquista significa para a Companhia?

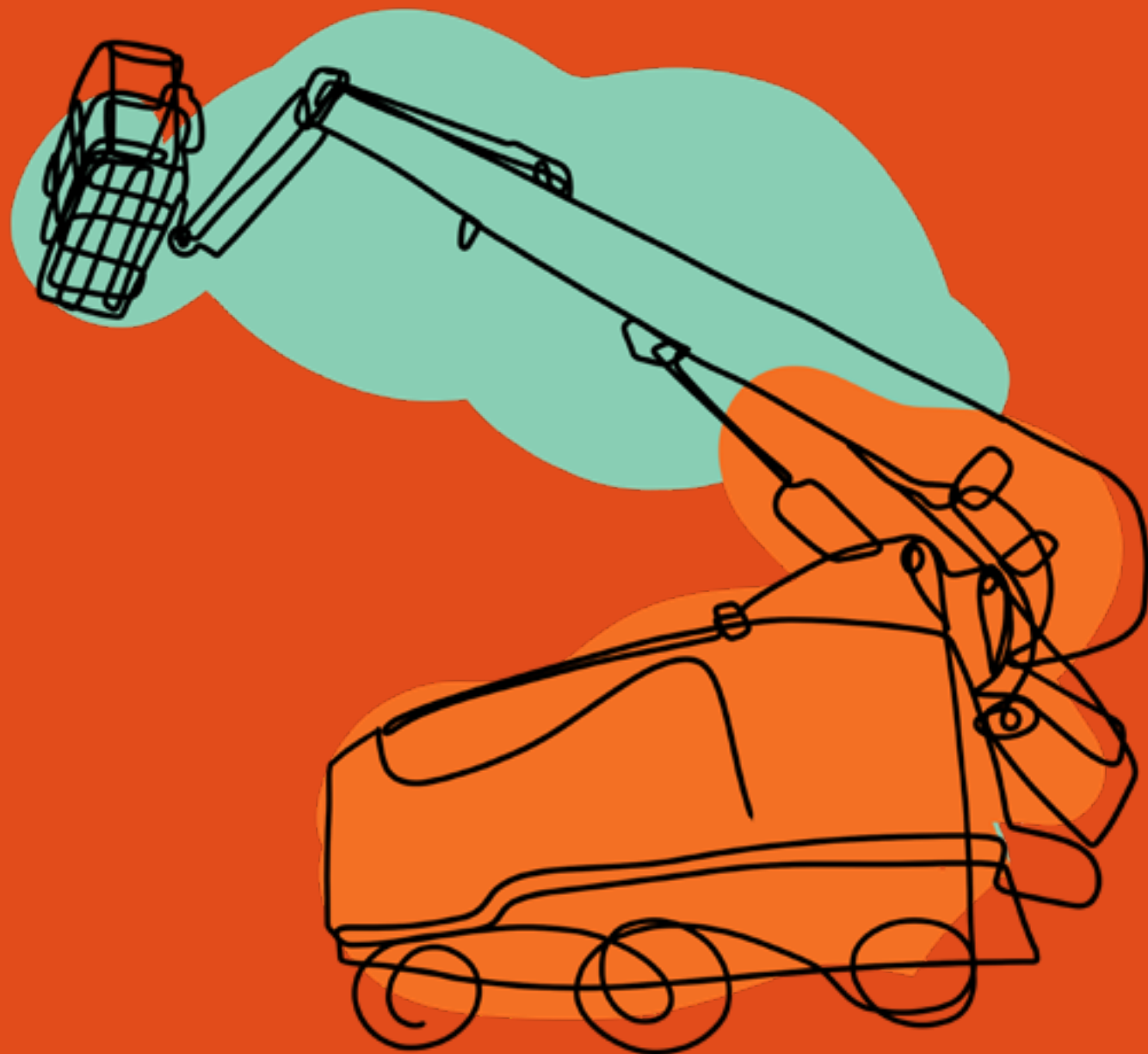
**SK:** É um marco significativo para a Mills e reflete o reconhecimento global de nossos esforços e excelência no setor de locação de equipamentos. Essa conquista não é

apenas um reflexo do que a Mills alcançou até o momento, mas também uma validação de nossa abordagem estratégica e do compromisso com a qualidade, inovação e sustentabilidade. Em primeiro lugar, nossa dedicação em oferecer um serviço excepcional aos clientes, com foco na eficiência operacional, qualidade dos equipamentos e atendimento diferenciado, desempenharam um papel fundamental. Além disso, nossos investimentos em tecnologia, diversificação de serviços e busca por setores resilientes na economia fortaleceram nossa posição no mercado. A jornada de sustentabilidade também teve um impacto significativo. Nossa empresa está comprometida com práticas comerciais responsáveis e sustentáveis, buscando minimizar nosso impacto ambiental e promover o bem-estar social em todas as operações. Essa abordagem não só nos diferencia, como nos permite contribuir para o meio ambiente e para as comunidades onde atuamos. Para o presente, o prêmio representa o reconhecimento da excelência alcançada pela Mills até agora e reforça nossa posição como líder nacional. Para o futuro, ele nos inspira a continuar inovando, buscando a excelência e impulsionando nossa agenda de sustentabilidade. Estamos comprometidos em manter os mais altos padrões de qualidade e em fazer a diferença no no setor, enquanto continuamos a crescer e a evoluir como empresa.

---

Sérgio Kariya  
CEO

# 1



# Uma empresa protagonista

Nosso negócio existe para oferecer segurança para pessoas e organizações sonharem mais alto. Priorizamos a segurança da melhor escolha, do melhor equipamento e da mais especializada equipe. Com esses atributos, tornamos ainda mais importante a economia circular e do compartilhamento, da qual fazemos parte.

Além de salvar vidas em trabalhos em altura, viabilizar os projetos dos nossos clientes e entregar excelência operacional, o serviço de locação, nosso modelo de negócio, originalmente contribui para o desenvolvimento sustentável.

Adicionalmente, acreditamos na credibilidade como fonte de perenidade do negócio. Valorizamos as relações e oferecemos a segurança dos mais altos níveis de governança e transparência, premissas que balizam as nossas decisões desde as primeiras parcerias, há mais de 70 anos.

Na atualidade, guiados pelo olhar corajoso, sensível e regenerador da sustentabilidade, estar atentos aos impactos do nosso negócio e gerar valor para as nossas partes interessadas é imprescindível para o futuro transformador que almejamos.

*Somos uma empresa protagonista, e, como tal, buscamos inspirar a mesma vocação para a nossa cadeia de valor. Fazemos isso entregando as melhores soluções do mercado em três unidades de negócio, que, anualmente, impulsionam o nosso território a novas fronteiras.*

## Cultura & Propósito

Exercitando o nosso propósito — **Segurança Para Sonhar Mais Alto** —, fortalecemos o engajamento coletivo e a visão de futuro para a 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.



# Unidades de negócio



## Rental Leves

### MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS

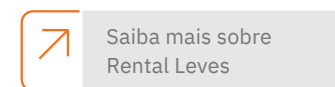
Plataformas elevatórias, compressores de ar, geradores de energia e torres de iluminação.

### SEGMENTOS DE MERCADOS

Construção Civil, Indústria, Siderurgia-Metalurgia, Eventos, Comunicação, Centros Logísticos, Comércio, Serviços, entre outros.

### APLICAÇÕES

Reparo e montagem de estaleiros e galpões, obras de infraestrutura, filmagens e shows, limpeza, restauração, hidrelétricas, execução de obras de arte, manutenções variadas e montagens industriais, entre outras.

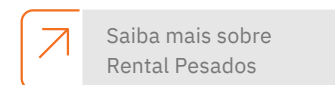


## Rental Pesados

Linha amarela e outros: pá carregadeira, motoniveladora, escavadeira, retroescavadeira, trator de esteiras, rolo compactador e caminhões intralogístico.

Construção, Indústria, Agronegócio, Portuário, Siderurgia, Mineração, Florestal e Especialities.

Movimentação de grãos, terra e materiais a granel, ruas em fazendas, usinas de cana, curvas de nível, preparo de solo; movimento de material a granel; terraplanagem, escavação, infraestrutura, estradas e rodovias, manutenção de caminhos, obras em geral.

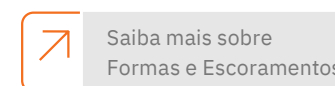


## Formas e escoramentos

Soluções em engenharia com uso de formas, escoramentos e sistemas especializados.

Infraestrutura, Energia, Saneamento, Grandes Edificações, Transportes e mobilidade urbana.

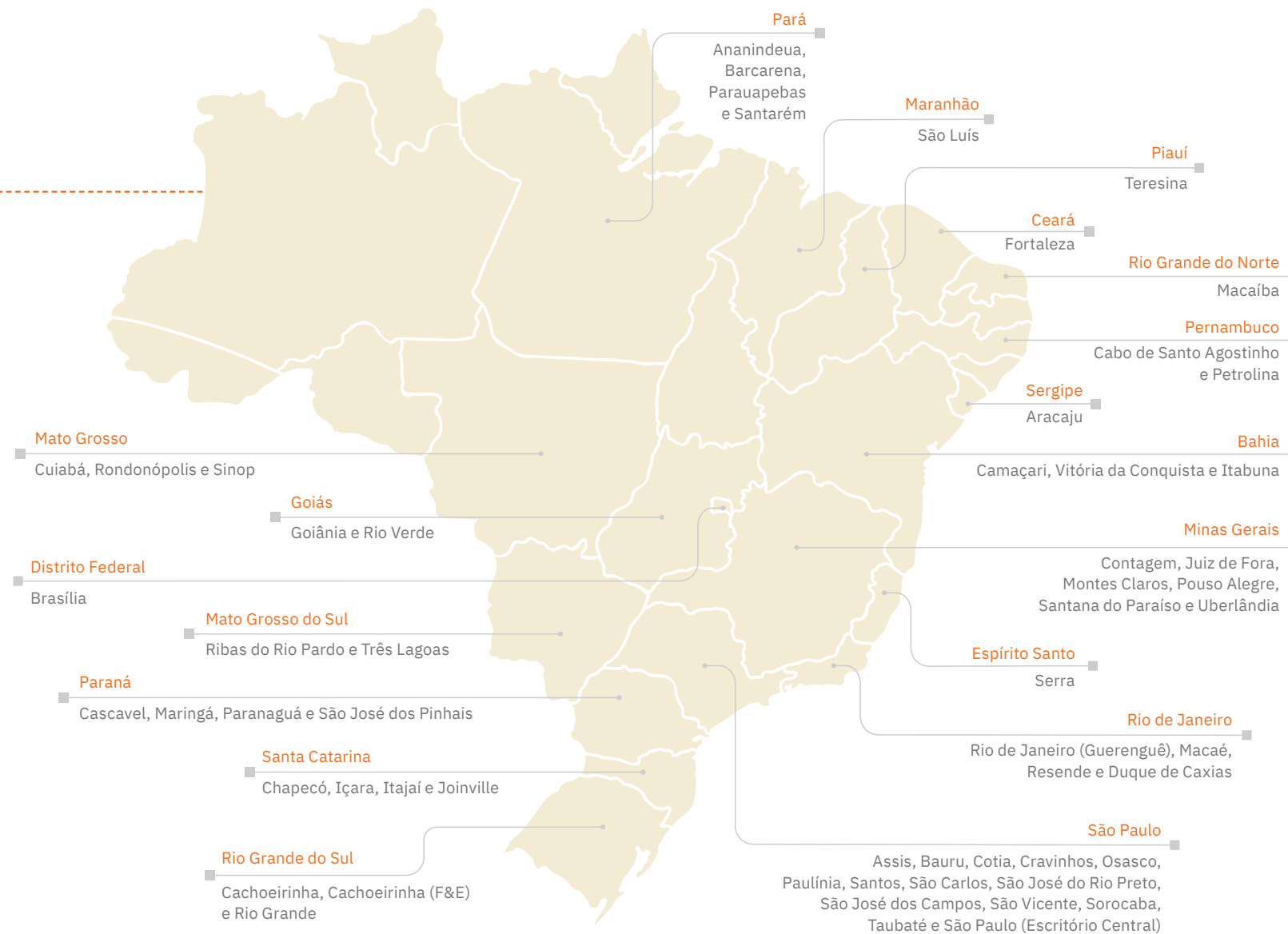
Moldagem do concreto in loco para construção de pontes, viadutos, túneis, rodovias e hidrovias. Escoramento para suporte de estruturas provisórias.



Mais de 1.400 municípios atendidos em todas as regiões do Brasil.

**58** filiais em operação

# NOSSO território



# Consistência na operação

Já nas primeiras edificações que ajudamos a erguer no Brasil dos anos 1950, mostramos a nossa vocação para sermos protagonistas na construção de um futuro mais próspero, justo e sustentável para os brasileiros. Igualmente, confirmamos ano a ano o valor da transparência, da ética e da integridade, assegurando em cada relação interna e externa a perenidade do nosso negócio.

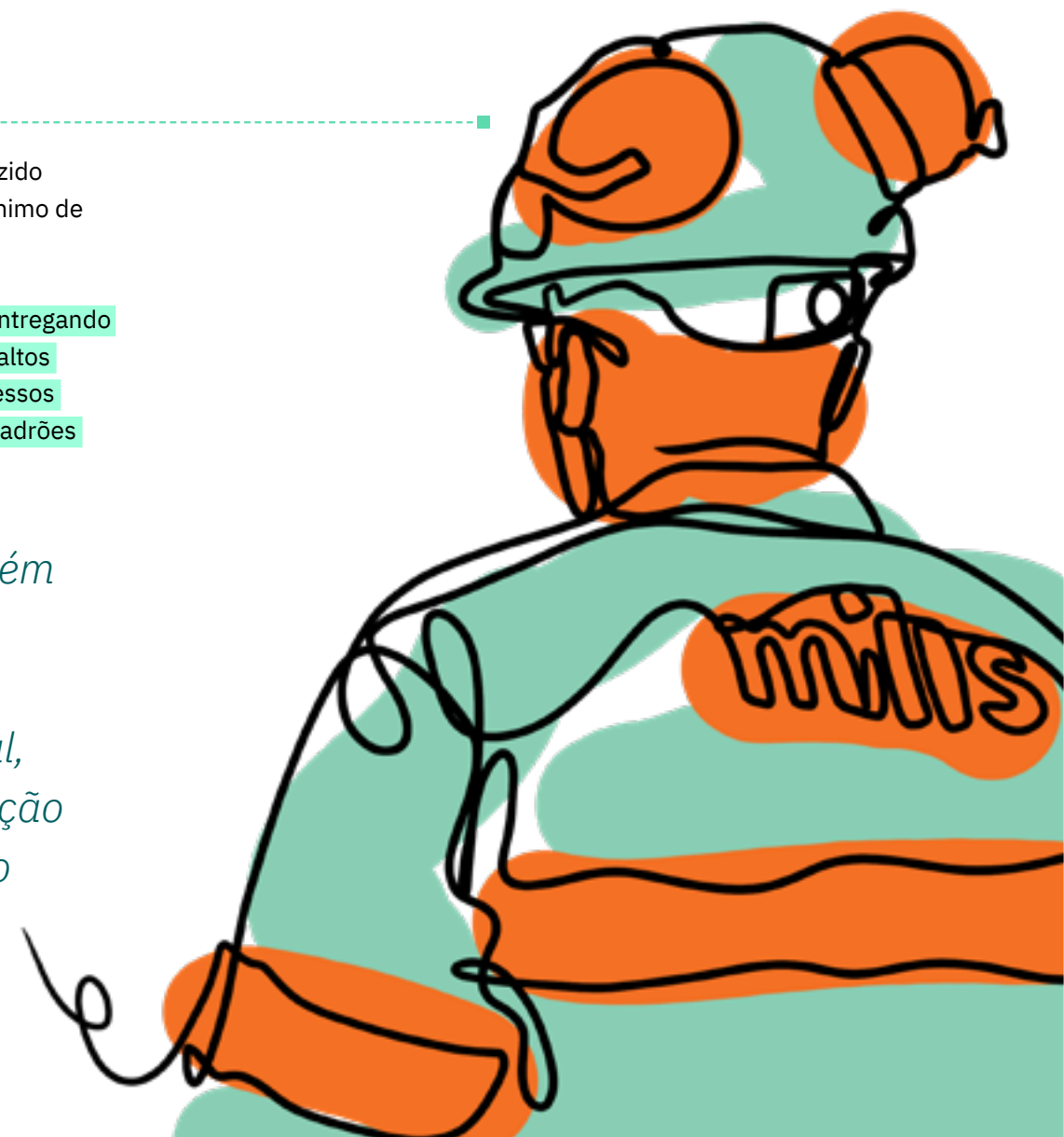
A nossa paixão pelo desenvolvimento e a valorização singular dedicada às pessoas, levou-nos a nítida compreensão das premissas que nos orientam. “Basicamente, pessoas procuram atividades e relacionamentos significativos; a empresa pode e deve assumir o papel de fonte de inspiração e propósito na vida de quem nela trabalha; a empresa pode ser um modelo para transformar a sociedade, o país, o mundo” (Código Fonte Mills, 1993).

Portanto, agir de forma correta e inspiracional é também fundamental para a conquista dos nossos sonhos atuais — encantar, crescer e transformar. Nesse sentido, a governança, ancorada em políticas e práticas cotidianas responsáveis, é a base para a tomada de decisão em todas as áreas que formam o dia a dia do nosso negócio, e, igualmente, para o exercício das melhores práticas de contribuição ao desenvolvimento sustentável. Saiba mais a partir da pág. 33.

Acreditamos que um alto padrão de governança, conduzido por lideranças íntegras e diretrizes consistentes, é sinônimo de segurança.

Concretizamos esse posicionamento, principalmente, entregando máquinas e equipamentos de qualidade e com os mais altos níveis de segurança proporcionados pelos nossos processos de manutenção, que alongam a vida desses ativos em padrões reconhecidos internacionalmente.

*Diferenciamos nossa marca também por oferecer oportunidades de desenvolvimento, investimento contínuo em formação profissional, inclusive impactando na capacitação de nossos clientes. Impulsionando as melhores práticas em nosso mercado, cuidamos da nossa gente de forma única.*





## Pré-operação

### FORNECEDORES

↑  
**6 mil**  
fornecedores

Principais fornecedores

- fabricantes de equipamentos e peças
- prestadores de serviço com mão de obra alocada
- transportadoras
- fornecedores diretos de materiais utilizados nos equipamentos (peças, lubrificantes, tintas e outros)
- fornecedores indiretos (uniformes e EPIs)
- fornecedores locais das filiais para compras do dia a dia

### ENTIDADES PARCEIRAS

- Instituto Ethos
- Pacto Global das Nações Unidas
- IPAF (International Powered Access Federation)
- AB2L (Associação Brasileira de Legal e Lawtechs)
- SINDIMAQ (Sindicato Nacional da Indústria de Máquinas)
- ABRASFE (Associação Brasileira de Fôrmas, Escoramentos e Acesso)
- ABIMAQ (Associação Brasileira da Indústria de Máquinas e Equipamentos)
- SOBRATEMA (Associação Brasileira de Tecnologia para Construção e Mineração)

### ACIONISTAS

Mais de 200 reuniões com acionistas e potenciais investidores no ano.

### COMUNIDADES LOCAIS

Até 1% do Fluxo de Caixa Operacional para programas sociais e de ajuda humanitária, anualmente.

## Operação Mills

**2,1 mil**  
colaboradores

### LOCAÇÃO

- Plataformas Elevatórias
- Formas e Escoramentos
- Linha Amarela
- Geradores e Compressores
- Torres de iluminação

### LINHAS DE OPERAÇÃO:

- Vendas e relacionamento para a melhor experiência do cliente.
- Manutenção preventiva para a segurança do cliente.
- Frete de peças para manter o abastecimento interno de manutenção.

### SERVIÇOS MILLS NO CLIENTE

- Treinamento de operação: destinado aos operadores das Plataformas Elevatórias, incluindo a certificação internacional IPAF e NRs.
  - Assistência Técnica:
    - Chamado centralizado;
    - SLA de 6 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

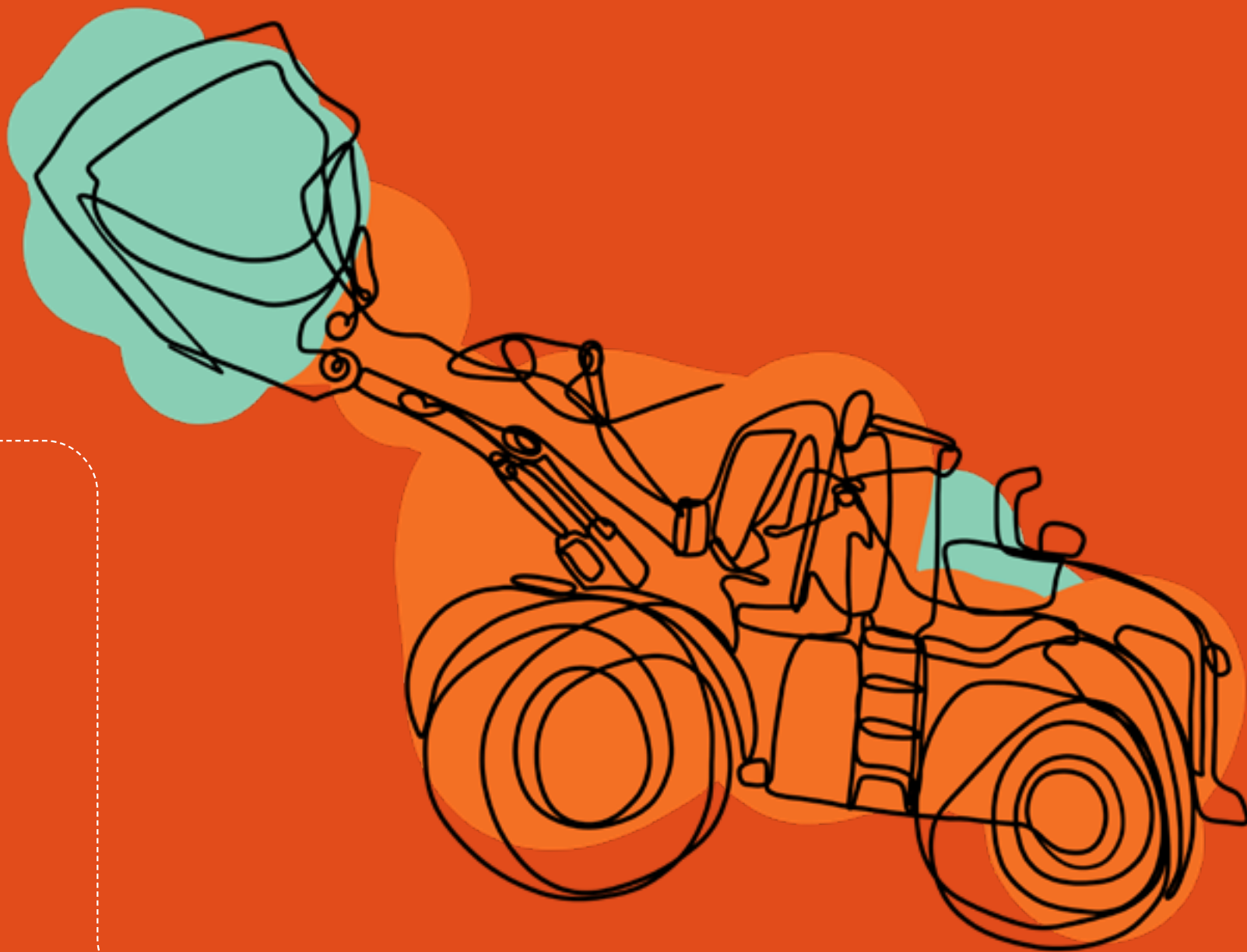
**10 mil**  
clientes

*“Encantamos o cliente com as nossas soluções sempre modernas e adequadas para o que ele precisa, crescendo e levando nossos parceiros com a gente, além de transformar o ambiente gerando impacto positivo para a sociedade.”*

# Cadeia de valor



# 2



# destaques

**R\$ 600 MM**  
EM INVESTIMENTOS

**93%**  
para ativos  
de locação.

7% de expansão da  
frota, chegando a  
**11.809 unidades.**



Frota de Rental Pesados  
cresceu **4x em um ano.**

**R\$ 72 MM** em distribuição de  
JPC e dividendos.



**R\$ 700 MM**  
em transações  
com fornecedores.

**37%**

pagos aos principais fabricantes  
de peças e equipamentos.



**1ª empresa do setor a**  
firmar no compromisso  
com a SBTi.



**+ de 600 jovens**  
beneficiados pelo  
Programa TransFORMAR.



Superamos nossa meta de  
NPS para o ano, chegando  
a **68 pontos.**



Aderimos ao **Programa**  
**Empresa Cidadã** e  
**melhoramos o PLR**  
**beneficiando** nossos  
colaboradores.



**R\$ 3,9 MM** de investimento  
em mais de **66,5 horas**  
**de capacitação** para  
colaboradores.

## reconhecimentos

**Melhor empresa de Locação IAPA GLOBAL AWARDS 2024**  
(International Awards for Powered Access) na categoria  
Melhor Empresa de Locação do Ano.

**Finalista em outras 3 categorias**  
Centro de Treinamento IPAF do ano, Instrutor de  
Treinamento do Ano, Diversidade, equidade e inclusão.

**5ª posição índice TEVA**  
Avanço de quatro posições no indicador de lideranças  
femininas.

**Prêmio Valor 1000**  
Empresa do ano no setor.

**GPTW**  
15º lugar das Melhores Empresas para se trabalhar  
no Rio de Janeiro.

**IDIVERSA**  
Única empresa brasileira do setor a integrar o primeiro  
índice de gênero e raça da B3.

**Melhora no Ranking Época 360º**

**Inventário de GEE 2022 Selo Ouro**  
Nível mais alto de qualificação por demonstrar critérios  
de transparência.

# Desempenho financeiro

Fechamos 2023 com uma receita bruta recorde de R\$ 1.510 milhão, o que significa **um crescimento de 25%** em relação a 2022. Esse resultado foi alcançado graças ao ótimo desempenho das três unidades de negócios, que apresentaram crescimento superior ao ano anterior, com ampliação de margem alcançando EBITDA recorde de mais de R\$ 700 milhões.

Com os negócios Rental Leves e Rental Pesados, registramos receita líquida de + 21% em relação ao ano anterior. Esse desempenho deriva, principalmente, do crescimento progressivo que apresentamos com linha amarela, incorporado em setembro de 2022. Igualmente, o melhor mix de máquinas e equipamentos da unidade de Leves impulsionou o resultado de Rental como um todo.

Formas e Escoramentos também manteve fluxo positivo, fechando o ano com crescimento de 53% em relação a 2022.

**Nesse negócio, foram dois anos consecutivos influenciados pelos melhores preços praticados, reflexo da maior demanda dos segmentos de infraestrutura e construção civil no país. Fechamos o lucro líquido consolidado em R\$ 278 milhões no ano, 70% de aumento em relação a 2022.**

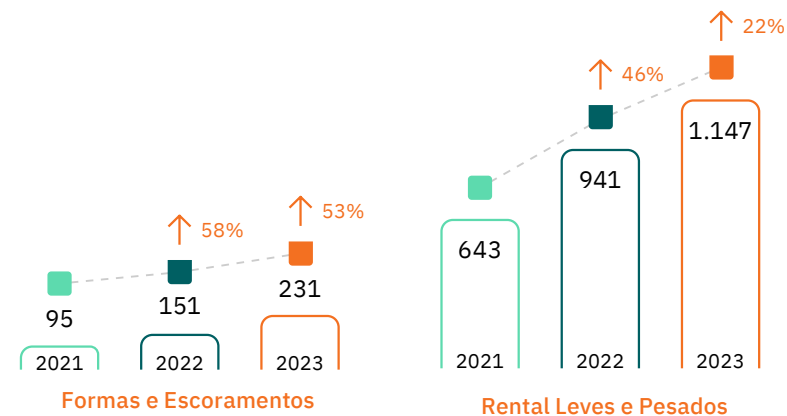
Identificamos três fatores importantes, não somente para o fechamento positivo do período, mas também para ancoragem do

nosso desempenho financeiro nos próximos anos:

- diversificação de nossa base de clientes, realidade que reduz nossa exposição a oscilações do ciclo econômico;
- foco no crescimento com melhoria de margens; e
- operação eficiente e preparada para aquecimento do mercado e aumento de demanda.

Com isso, conseguimos executar movimentos combinados, que resultarão em eficiência e escalabilidade.

## RECEITA LÍQUIDA POR NEGÓCIO (EM R\$ MILHÕES)



Receita bruta consolidada de

**R\$ 1.510**  
milhões

↑ 25%

Lucro Líquido  
(em milhões)

**R\$ 278**

↑ 29%

EBTIDA  
ajustado  
(em milhões)

**R\$ 701**

↑ 37%

## Dívida Líquida

Nosso Conselho de Administração aprovou a 8ª emissão de debêntures simples, não conversíveis em ações, no valor de R\$ 200 milhões, sendo a emissão no mercado de capitais com menor custo e maior prazo que já negociamos. Fizemos esse movimento na primeira semana de 2024. Destinaremos os recursos líquidos relativos às debêntures ao reperfilamento da dívida e ao reforço do caixa e no capital de giro do nosso negócio.

Fechamos 2023 com R\$ 556 milhões em caixa e R\$ 355 milhões em dívida líquida. Esses resultados representam menos 30% de caixa e mais 99% de dívida líquida, em comparação a 2022.

Buscando maximizar resultados positivos, trabalhamos na melhoria contínua da nossa estrutura de capital e na gestão de passivos, impactando na otimização dos custos de dívida. O prazo médio para quitação do nosso endividamento é de 2,3 anos, a um custo médio de CDI + 2,31% ao ano.

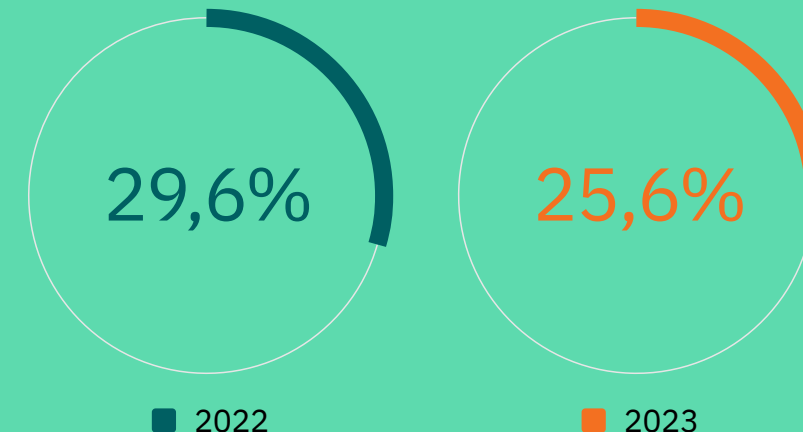
## Relacionamento com Investidores

Aprovamos R\$ 72 milhões de Juros sobre o Capital Próprio (JCP) e dividendos, como forma de distribuímos os ganhos obtidos no ano aos nossos acionistas.

Em 2023, aumentamos nossa exposição no mercado com quatro novas coberturas — Santander, BofA, Citi e Bradesco —, um movimento importante para valorização e divulgação do nosso negócio. Cabe destacar ainda a nossa melhor pontuação junto às agências de classificação de risco, que avaliam a qualidade do nosso crédito e nossa capacidade de honrar obrigações financeiras. Em 2023, a Fitch Ratings elevou o nosso rating corporativo de 'A(bra)' para 'A+(bra)' e a S&P Global Ratings manteve o rating de 'brAA-'.

Em 28 de dezembro de 2023, nossas ações fecharam em R\$ 13,58, com aumento de 19% em relação ao preço de fechamento em 2022. O volume financeiro médio diário negociado no ano alcançou R\$ 11 milhões. Assim, entendemos que tais movimentos contribuíram para a valorização das ações, reforçando o nosso compromisso em gerar valor aos acionistas.

### ROIC CONSOLIDADO\*



O ROIC considera alíquota caixa de IR/CS. Balanceamos o ROIC e o custo de capital para obter a maior adição de valor econômico em nosso negócio.

\* O resultado do ROIC (Retorno sobre o capital investido) consolidado de 2022 foi ajustado, pois em 2023 alteramos a forma de cálculo.



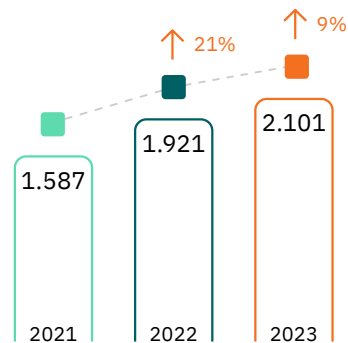
# Desempenho operacional

A excelência operacional, uma marca do nosso negócio, foi fundamental no ano de 2023 para que pudéssemos trabalhar com segurança na sustentação do crescimento que conquistamos nos últimos anos. Dessa experiência, destacamos o êxito do nosso primeiro ano no mercado de máquinas pesadas. Outras frentes de atuação também se mostraram relevantes na construção desse cenário.

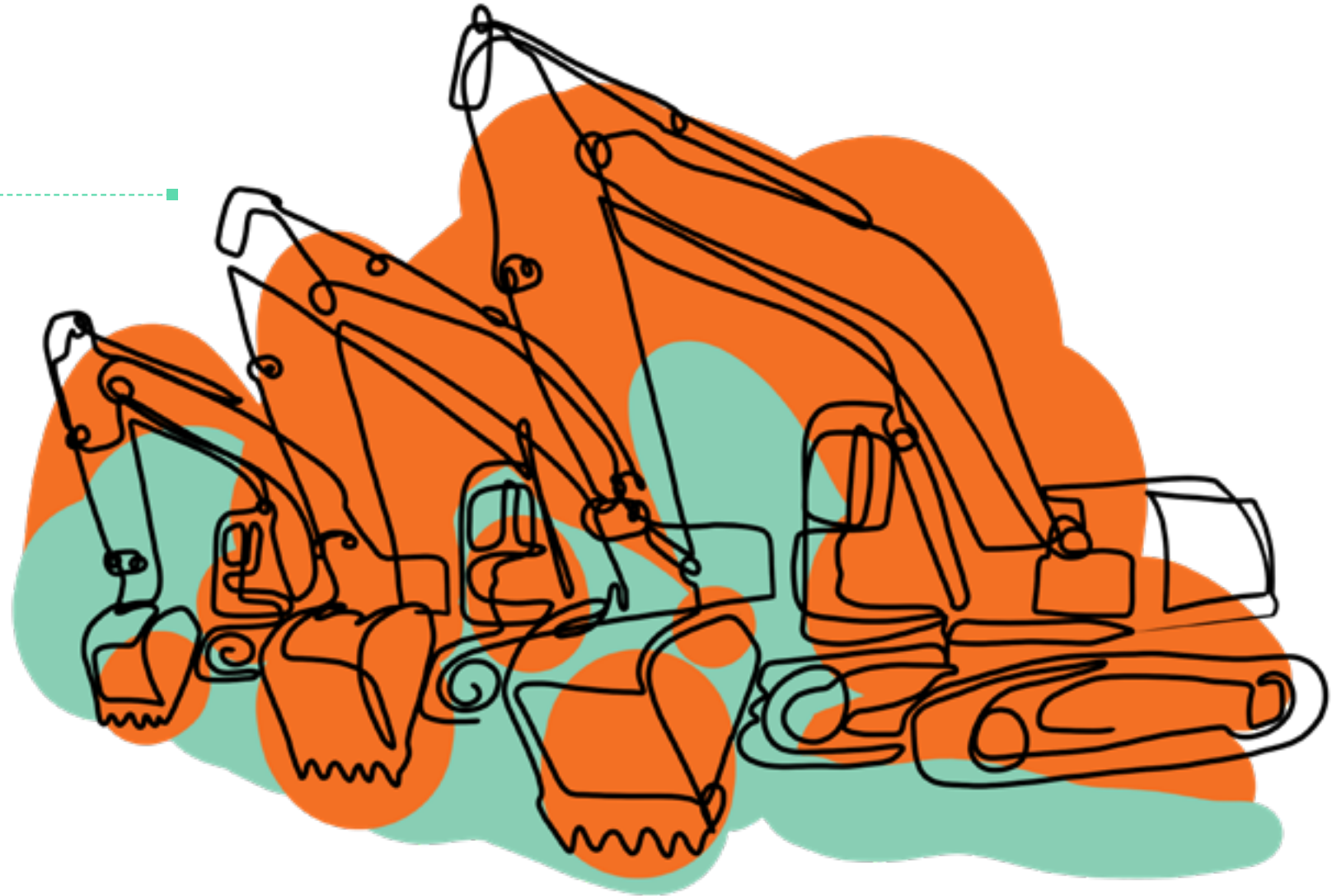
## Talentos

Acima de tudo, liderar o mercado, crescer e contribuir com o desenvolvimento sustentável passa pelo desenvolvimento das pessoas. Por isso, seguimos atraindo talentos, gerando oportunidades e, assim, fortalecendo a nossa operação ao manter uma base interna sólida.

NÚMERO DE COLABORADORES\*  
SÉRIE HISTÓRICA



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



## Cliente no centro

Determinados a nos consolidar como o melhor parceiro dos nossos clientes, continuamos investindo em conhecer as suas necessidades e proporcionar experiência única, especialmente durante a jornada de locação, uma etapa de atendimento essencial. Também buscamos meios para tornar a nossa operação mais segura para os clientes por meio de capacitações Saiba mais na pág. 26.

Nosso Portal destinado aos clientes está disponível desde junho de 2023. Com tecnologia e simplificação de processos, a ferramenta está se consolidando como iniciativa importante para a ampliação da qualidade dos nossos atendimentos, garantindo variedade de recursos, autonomia e segurança ao cliente Mills. Seguimos aprimorando, buscando a melhor experiência para nossos clientes e soluções relevantes em um só lugar.

Na linha de fortalecer nossa agenda digital e alavancar o nosso crescimento, iniciamos também uma jornada de inovação estratégica. Criamos o Laboratório de Inovação Mills, com profissionais dedicados a mobilizar internamente a transformação digital e a inovação no nosso negócio. As primeiras ações garantiram a realização de benchmarking, entrevistas com stakeholders e um importante mapeamento do nosso nível de maturidade em inovação. Com esses procedimentos, identificamos a necessidade de objetivos e padrões corporativos claros para o melhor desempenho no tema, demandas em evolução, juntamente com outras ações que irão tracionar essa jornada em 2024.

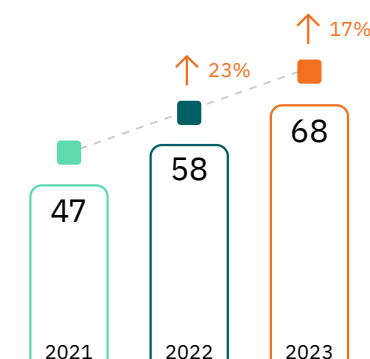


Saiba mais sobre o Portal do Cliente Mills

Equipamento Mills no Ginásio Poliesportivo Jornalista Antônio Marcos (Juiz de Fora - MG)

Outro resultado importante do período é o NPS (Net Promoter Score). Nossa meta para o ano previa 60 pontos, entretanto, fomos a 68 – aumento de 17% em relação ao ano anterior. Esse nível de satisfação é um reflexo da jornada de qualificação do atendimento que empreendemos nos últimos anos.

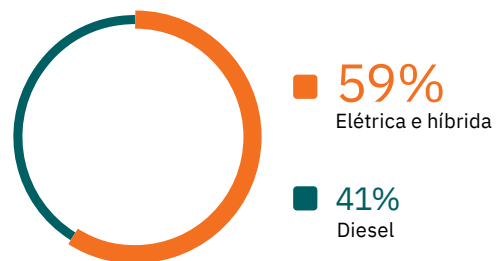
EVOLUÇÃO DO NPS (EM PONTOS) - SÉRIE HISTÓRICA



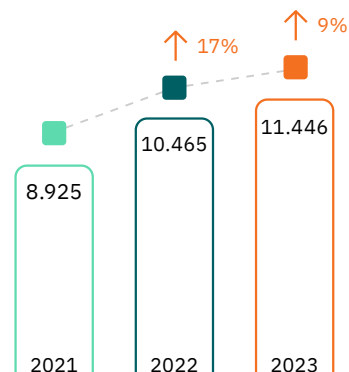
# Expansão da frota

Ao longo do ano, trabalhamos no aumento da frota, buscando **investir em plataformas elevatórias elétricas ou híbridas e nos equipamentos pesados com melhor eficiência no consumo de combustível**, dividindo o foco entre a readequação do mix de máquinas e equipamentos leves e o crescimento da frota de pesados. Com isso, potencializamos nossa estratégia de penetração de mercado contribuindo também com a nossa agenda de maior ecoeficiência para o setor.

MATRIZ ENERGÉTICA DA FROTA PEMT

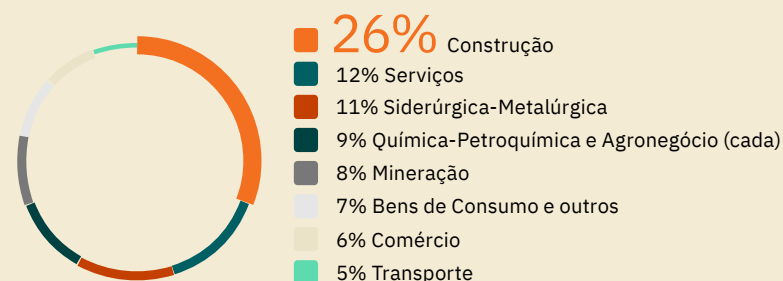


FROTA RENTAL LEVES E RENTAL PESADOS - SÉRIE HISTÓRICA

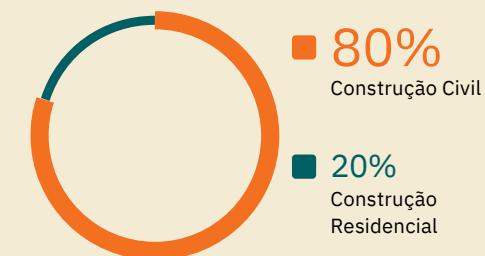


Nossa combinação de negócios proporciona atender clientes de variados segmentos, gerando segurança financeira para diferentes cenários.

RENTAL LEVES E PESADOS



FORMAS E ESCORAMENTOS



*Liderança na locação de plataformas elevatórias, plena expansão no mercado de máquinas pesadas e contribuição fundamental da unidade de Formas e Escoramentos, com mais de 49,2 mil toneladas de produtos em operação. Nesse sentido, fortalecemos a diversificação da carteira.*

# Expansão de mercado

## Mercado amplo e pulverizado

Oportunidade de consolidação e pipeline robusto.

## Escalabilidade

Frota quadruplicada desde a aquisição da Triengel e busca de parceria com OEMs<sup>1</sup>.

## Diversificação e resiliência

Aumento de 9% na exposição de Rental ao agronegócio.

## Cross-sell entre unidades de negócio

Novos negócios por meio de cross-selling e relacionamento de longo prazo.

## Previsibilidade de receita

Contratos de longo prazo e com exposição ao core dos clientes.

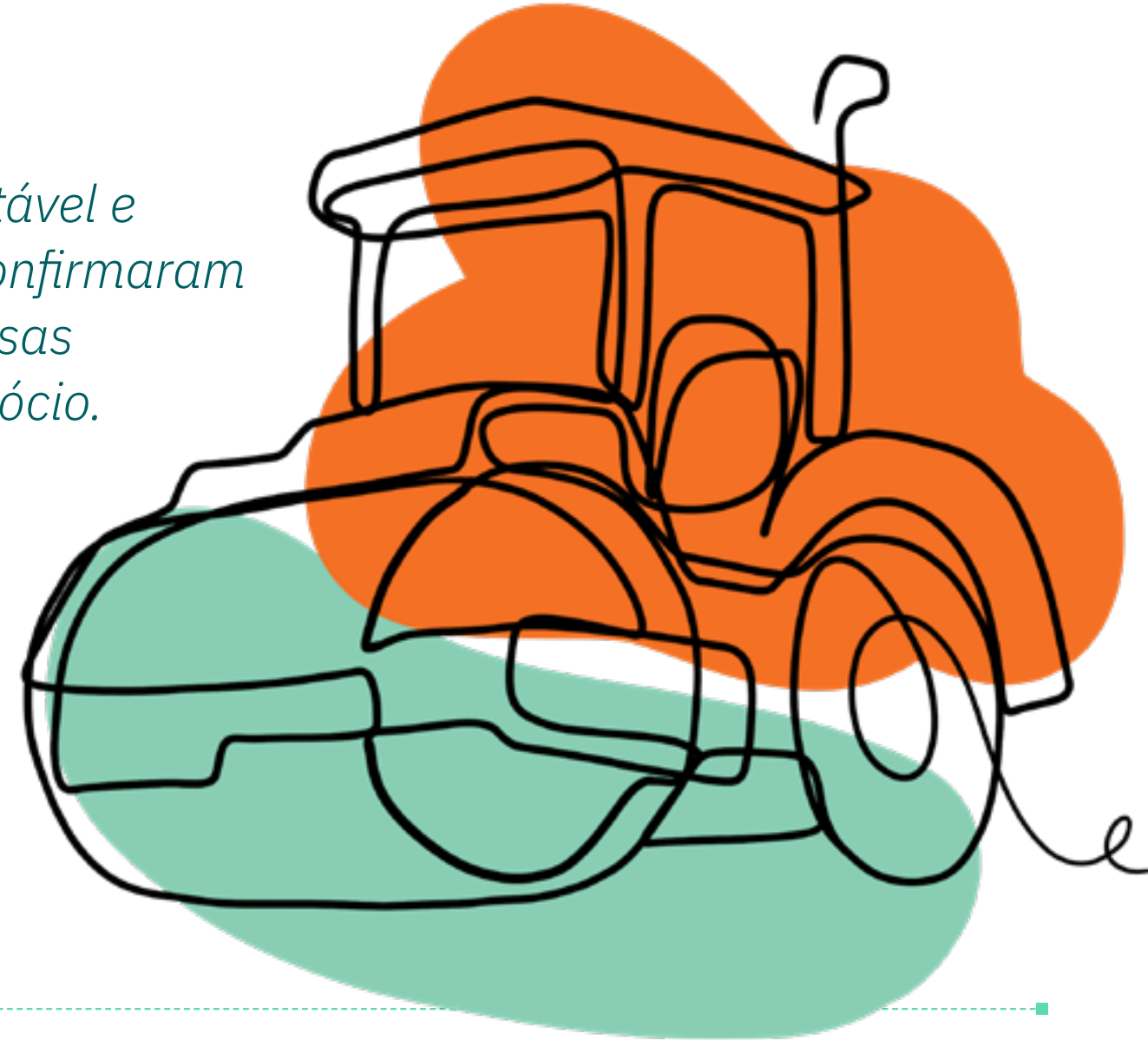
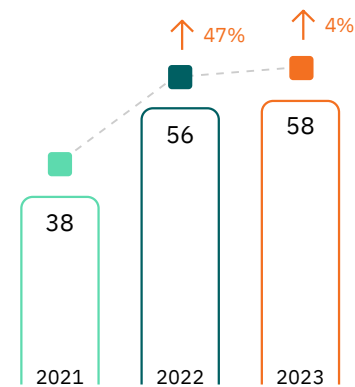
## Diferencial Mills

Prestação de serviço de qualidade, uptime e segurança.

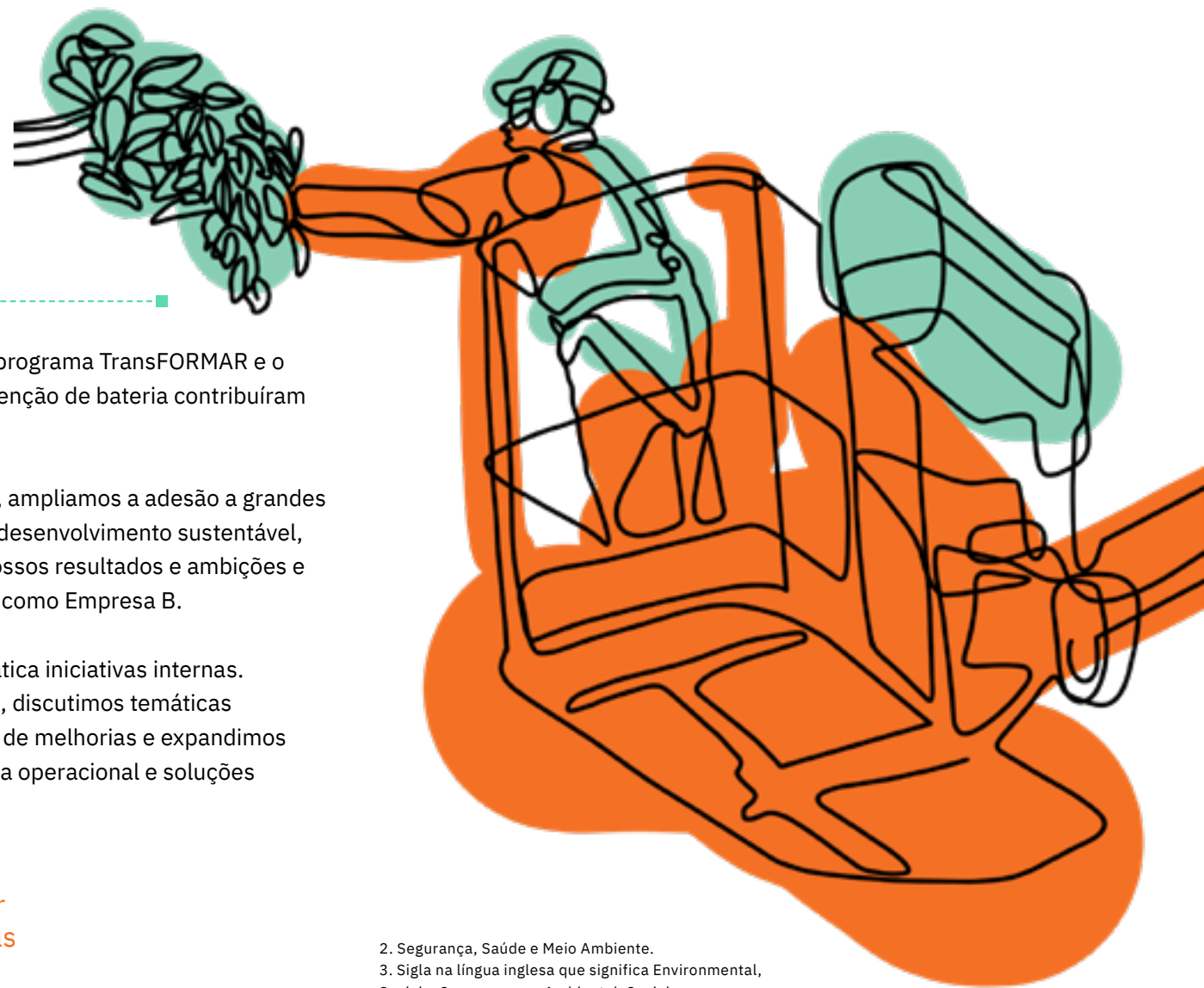
1. Original Equipment Manufacturer. Em tradução livre: Fabricante Original de Equipamento.

*Crescimento rentável e sustentável se confirmaram em todas as nossas unidades de negócio.*

EVOLUÇÃO DAS FILIAIS



# Desempenho de sustentabilidade



Fortalecemos nossa visão integrada de práticas financeiras, operacionais e de sustentabilidade, com uma agenda que abrange todas as áreas do nosso negócio.

Em 2023 criamos a área de sustentabilidade na Diretoria de Gente, Gestão, SSMA<sup>2</sup> e ESG<sup>3</sup> para dar suporte a todos os Diretores Executivos que atuam como sponsors dos nossos temas materiais. A publicação recorrente dos Relatórios Anuais, inclusive com verificação externa, reforça nossa cultura de transparência.

**Nossos esforços ESG foram reconhecidos, em momento histórico e de muito orgulho para nós: vencemos o prêmio IAPA Awards 2024 como melhor empresa de locação do mundo!**

Esse reconhecimento consolida a importância das nossas iniciativas nos últimos anos, principalmente as que impactaram diretamente na premiação: primeira empresa do setor no Brasil a se comprometer com a SBTi e primeira locadora brasileira a oferecer uma ferramenta de cálculo de CO<sub>2</sub>. Além disso, ações

de Diversidade e Inclusão, nosso programa TransFORMAR e o algoritmo para previsão de manutenção de bateria contribuíram muito para essa vitória.

Em sintonia com essa maturidade, ampliamos a adesão a grandes iniciativas que contribuem para o desenvolvimento sustentável, reforçando a transparência dos nossos resultados e ambições e aproximando a nossa certificação como Empresa B.

Paralelamente, colocamos em prática iniciativas internas. Colhemos os primeiros resultados, discutimos temáticas emergentes, aceleramos a gestão de melhorias e expandimos a nossa vocação para ecoeficiência operacional e soluções sustentáveis.

**Convidamos você a conhecer mais sobre as nossas práticas nas próximas páginas.**

2. Segurança, Saúde e Meio Ambiente.

3. Sigla na língua inglesa que significa Environmental, Social e Governance — Ambiental, Social e Governança na língua portuguesa.

# Nossa jornada de sustentabilidade

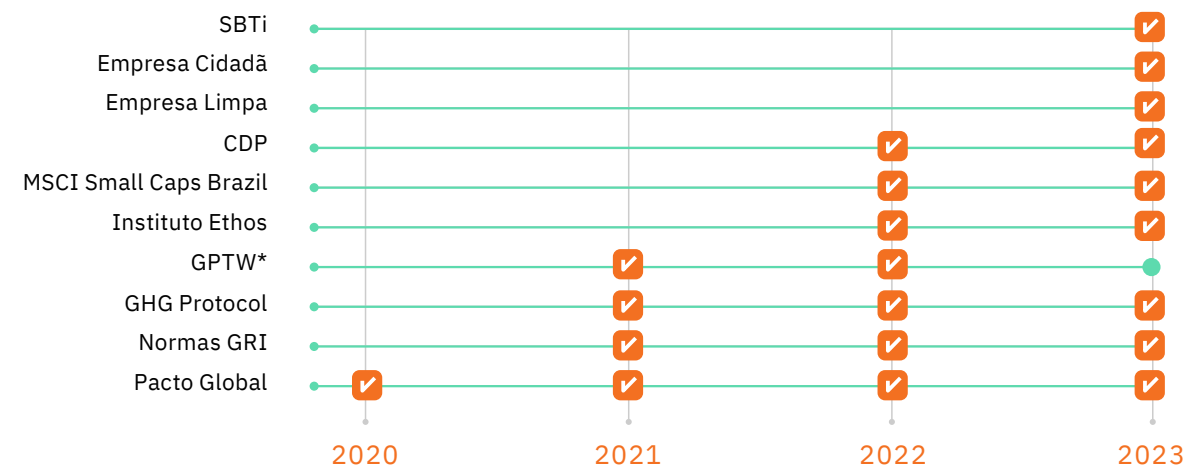
Como líderes de mercado, em 2023, demos continuidade à nossa caminhada com ações voltadas para o fortalecimento do nosso negócio. Assim, evoluímos as práticas ESG da operação e ampliamos o impacto positivo para as nossas partes interessadas.

Nossos principais desafios foram ampliar a diversidade de gênero e racial, impulsionar o engajamento em sustentabilidade na cadeia de valor e desenvolver projetos internos voltados à redução das emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE).

Esses desafios estão em linha com o patamar de crescimento do nosso negócio, conquistado nos últimos anos, com destaque para o segmento de máquinas pesadas. Tal expansão nos torna uma empresa mais complexa e com mais oportunidades a serem exploradas.

*Estamos na metade do caminho que nos propomos a percorrer considerando o ciclo estratégico 2020–2025. De lá para cá, tivemos importantes conquistas, mas, sobretudo, amadurecemos a nossa gestão.*

## Marcos da nossa evolução



\*Trabalhamos na implantação de melhorias identificadas em 2022.

Nas próximas páginas iremos apresentar as nossas principais iniciativas ESG, demonstrando o nosso desempenho geral positivo e os nossos avanços na jornada de sustentabilidade. A partir desse cenário, queremos demonstrar o quanto estamos mais maduros e determinados a expandir a nossa visão e as nossas práticas.

## Responsabilidade com as pessoas

Acima de tudo, a Mills é formada por pessoas, e esse princípio, faz parte da nossa gestão desde sempre. Em sentido semelhante, entendemos que uma organização necessita cuidar da comunidade do seu entorno, especialmente daquelas que se encontram em situação de vulnerabilidade socioeconômica. Com esse posicionamento, em 2023, direcionamos esforços para três frentes de atuação em nossa responsabilidade com as pessoas, principalmente.



Colaboradora Alexia Schmitt Alves  
(Rio Grande - RS)

### NOSSO AMBIENTE DE TRABALHO

Nossa pesquisa de clima, que segue a metodologia GPTW, é fundamental para compreendermos, entre outros aspectos, as nossas evoluções em termos de desenvolvimento profissional, inclusão e equidade, por isso prevemos nova edição para o primeiro semestre de 2024. Buscando manter a qualidade do resultado da nossa última pesquisa de clima, quando conquistamos 80% do índice geral de confiança dos nossos colaboradores, reforçamos nossa agenda de melhoria de benefícios e condições de trabalho.

*Para nós, beneficiar os profissionais vai muito além das exigências legais e de um ambiente de trabalho adequado. Direcionamos um olhar diferenciado e oferecemos um excelente local de trabalho aos nossos colaboradores, bem como buscamos impactar positivamente os seus familiares.*



Colaboradores Iuri Dias  
Macedo, Lucienne Mazuroski  
e Alexia Schmitt Alves  
(Rio Grande - RS)

# diversidade

Hoje, 50% dos colaboradores estagiários em nossa operação são mulheres e, com isso, estamos construindo a base dos nossos profissionais do futuro. Alcançamos 23% e 29% de representatividade de mulheres e negros em posições de liderança, respectivamente, e seguimos realizando ações para atingimento de nossas metas, com foco em recrutamento e seleção.



Conheça a nossa  
Cartilha de Diversidade

## DIVERSIDADE & INCLUSÃO

Trabalhamos continuamente para evoluir na agenda de Diversidade & Inclusão internamente e em nosso setor, e, a partir de um plano de ação robusto, estamos caminhando cada dia mais no enfrentamento aos desafios que o tema impõe ao nosso negócio. Nesse contexto, o segmento de máquinas pesadas, unidade que incorporamos no final de 2022, representa um desafio às metas que estabelecemos no início do nosso ciclo estratégico, em 2020. Historicamente operado por mão de obra masculina, esse mercado interfere no ritmo do nosso objetivo de ampliar a diversidade, principalmente de gênero e em cargos de liderança. Mas vemos esse universo novo como oportunidade para nos diferenciar como uma marca empregadora diversa e também influenciar o nosso setor. Saiba mais na pág. 46.

Além disso, investimos em uma trilha completa de capacitação e treinamento para todas as nossas lideranças e colaboradores: não almejamos só ter um quadro de colaboradores mais diverso, queremos que essas pessoas se sintam respeitadas e permaneçam aqui por muito tempo. Para isso, de forma integrada, estamos construindo uma cultura de inclusão, respeito, empatia e oportunidade. Realizamos o lançamento da nossa Cartilha de Diversidade e a reestruturação do grupo Nós pela Diversidade, com o objetivo de acelerar cada vez mais o tema em diferentes níveis e integrar as principais áreas de sustentação da cultura de diversidade e inclusão. Realizamos também eventos e ações de comunicação, destacando a campanha #OrgulhodeSerQuemEuSou e as edições do Café com Elas.





## SALÁRIO DIGNO

Desde 2022, também estudamos o tema de salário digno, buscando conhecer as suas principais características e demandas de implementação. Em 2023, evoluímos para a definição da metodologia mais apropriada às nossas características organizacionais. Diante das possibilidades avaliadas, decidimos pela WageIndicator, por apresentar abrangência de estudos e disponibilidade de informações do Brasil, além de ser o maior banco de dados global de salários dignos, e ser reconhecida pelo B-lab no processo de Certificação B. Tal movimento é importante para o nosso compromisso de contribuir para a redução de desigualdades por meio da geração de empregos em condições dignas. A partir dessa referência, **pagamos salário digno para 94% dos nossos colaboradores e estamos desenvolvendo um plano de ação para alcançar 100%.**

O conceito de salário digno é fundamental para a construção de uma sociedade mais justa e equitativa, pois tem como premissa o direito a uma remuneração que atenda às necessidades básicas de uma pessoa e de sua família, como moradia, alimentação, saúde, educação e lazer.

Colaboradores Giovanni da Silva Brito e Izabel Maria da Silva (Cotia - SP)



## AÇÕES SOCIAIS

**Ano a ano, subimos um degrau no objetivo de gerar impacto positivo real nas localidades onde estamos inseridos.**

Em 2023, foram mais de 430 bolsas oferecidas no Programa TransFORMAR, alcançando 46 cidades. Além disso, formamos a primeira turma de bolsistas exclusivamente feminina, alavancando a diversidade de gênero entre os selecionados de 22% para 26%. Também comemoramos a conclusão do curso de dez estudantes que ingressaram na turma de Eletrotécnica no primeiro semestre de 2022, na cidade de São Luís (MA). Em nosso Programa Partilhar, também alcançamos o maior número de instituições beneficiadas com as doações desde o início do programa. Chegamos a mais de 21 mil pessoas nas comunidades onde temos operação.

*Buscamos transformar realidades por meio da formação profissional e atrair talentos para as nossas filiais, a partir de uma abordagem sistêmica atrelada também à agenda de diversidade.*

Saiba mais sobre nossas práticas para desenvolvimento humano, inclusão e equidade a partir da página [43](#).

## Construindo uma cultura de segurança

Visando garantir uma operação segura das nossas máquinas e equipamentos e reduzir possíveis impactos em saúde e segurança nos clientes, oferecemos treinamentos a operadores.

Adicionalmente, participamos de eventos externos, levando a importância do serviço que disponibilizamos no mercado, e buscamos destacar a relevância da segurança no trabalho para empresas e profissionais.

Algumas ações da agenda de 2023 evidenciam o nosso compromisso com a segurança dos nossos clientes e dos operadores, bem como com a geração de engajamento para a construção de uma cultura de segurança, especialmente para trabalhos em altura.

*Em 2023, foram mais de 24.900 profissionais impactados diretamente.*

Somos um Centro de Formação certificado pela IPAF<sup>4</sup>, entidade que atua na padronização da operação de plataformas elevatórias móveis de trabalho (PEMT) em nível mundial, conforme a norma internacional ISO 18.878.

### Treinamento IPAF

305  
treinamentos realizados



877  
pessoas treinadas

Durante o período de locação, capacitamos os operadores que atuam nos clientes para o uso das nossas máquinas e equipamentos de Rental Leves, de acordo com a NR 18.

### Formação de Operadores

4.889  
treinamentos realizados



20.081  
pessoas treinadas

25  
eventos realizados



1.041  
pessoas participantes

### Mills nas Escolas

Levamos nossa visão de segurança para as Universidades, Escolas técnicas e Entidades de Classe, buscando instruir profissionais que podem conduzir o uso de plataformas elevatórias no exercício de sua profissão.

43  
eventos realizados



2.970  
pessoas participantes

### Mills nas SIPATs

Abordamos a importância da formação de profissionais nas SIPATs dos nossos clientes, levando um olhar diferenciado a partir da segurança proporcionada pelo uso de plataformas elevatórias.

4. International Powered Access Federation.

Com a Escola de Formação de Operadores, alcançamos trabalhadores, cujas atividades apresentam potencial de uso de plataformas elevatórias, com o objetivo de torná-los embaixadores da segurança no trabalho. Realizamos também treinamentos para utilização de equipamentos e inspeção periódica relativo à Unidade de Negócio Formas e Escoramentos e treinamento de inspeção prévia e preparação de operador para uso de máquinas de Rental Pesados.

*“A IPAF – Federação Internacional de Plataformas Aéreas, está presente no Brasil desde 2011 e uma das primeiras empresas a apoiar esta iniciativa foi a MILLS, tendo inclusive obtido a certificação, na mesma época, como Centro de Treinamento Homologado. Desde então, a MILLS tem sido uma forte referência para a IPAF, contribuindo de forma importante para a cultura da segurança no uso de plataformas, tendo como missão reduzir a possibilidade de acidentes e salvar vidas. Também durante este período, a MILLS recebeu diversas premiações do IAPA’s, que é uma premiação anual da IPAF que envolve empresas do mundo todo, tanto como empresa, como centro de treinamento, e também premiações individuais aos seus Instrutores, responsáveis por difundir a cultura da segurança através dos treinamentos. É para a IPAF um grande orgulho e satisfação, ter uma empresa como a MILLS, que igualmente se preocupa com a segurança, a nossa missão e nosso objetivo”.*

Antonio Barbosa  
Gerente IPAF Brasil & Portugal

*Garantir a segurança de clientes e operadores passa também pelo cuidado com a frota. Para isso, seguimos a metodologia Lean, que, além de contribuir para a segurança na operação, aumenta a vida útil da frota. Em 2023, 87% das máquinas e equipamentos da nossa frota foram submetidos à manutenção preventiva, mantendo o patamar do ano anterior.*



Colaborador Ricardo Magno  
(Cotia - SP)

## Compromisso com a natureza

Temos buscado uma atuação sistêmica na gestão das emissões, adotando ações a partir das oportunidades que o nosso modelo de negócio oferece. Isso inclui novas parcerias para potencializar as nossas práticas sustentáveis, contribuindo para o planeta como um todo. Para isso, conhecer a quantidade total de Gases de Efeito Estufa (GEE) originada nas operações é extremamente importante. Assim, agimos nas áreas de maior impacto e mantemos um plano de redução eficaz.

Este amadurecimento nos fez revisar o inventário 2022, para seguir exigências internacionais e da SBTi, ampliando os escopos de estudo. Nessa atualização, a principal alteração foi a inclusão da operação de Rental Pesados, considerando o ano inteiro, que não constava integralmente na versão divulgada no nosso Relatório Anual 2022<sup>5</sup>. Além disso, a nova abrangência incorporou todas as categorias de emissões indiretas do escopo 3, passando de cinco para dez, incluindo participações societárias. Confira todas as categorias na [pág. 86](#).

Em um processo de melhoria contínua no inventário, mantivemos os escopos completos para o levantamento das nossas emissões do ano de 2023. A comparação dessa edição com o inventário revisado do ano anterior mostrou um

aumento de 30% nas emissões totais. O aumento é coerente com o crescimento do nosso negócio, principalmente com a expansão para a linha de máquinas pesadas. Mas, já estamos trabalhando em uma gestão que suporte esse novo patamar de desafios no tema, sendo o compromisso com a SBTi a nossa principal demonstração de responsabilidade ambiental. Além disso, a transparência via Carbon Disclosure Project (CDP) é um alto indício do nosso foco em promover engajamento na cadeia de valor e mapear riscos climáticos.

Enquanto as metas eram avaliadas pela SBTi, continuamos com a progressão de algumas iniciativas, bem como estabelecemos novas maneiras de agir na redução das emissões. Com isso, fechamos o ano com um programa de redução qualificado, repleto de possibilidades e resultados que demonstram que é possível fazer transformações nos segmentos de mercado em que atuamos.

Nesse movimento, estamos atentos às iniciativas do mercado e empenhados na formação de parcerias. Saiba mais sobre a nossa gestão de emissões e de outros temas de gestão ambiental essenciais a partir da [página 60](#).

5. A unidade Rental Pesados foi considerada somente nos meses de novembro e dezembro, quando a aquisição do negócio estava efetivada.



## Potencializando nossa gestão

Em 2023, demos um grande passo em nossa jornada de sustentabilidade ao reformular o Programa de Excelência, uma iniciativa chave para a gestão, avaliação e reconhecimento de práticas e resultados que reflete o nosso compromisso com a melhoria contínua e a sustentabilidade.

Originalmente focado em obrigações legais, expandimos a abrangência do Programa para contemplar integralmente os temas materiais, incluindo segurança, saúde e bem-estar; ecoeficiência operacional e soluções sustentáveis; desenvolvimento humano, inclusão e equidade; governança, transparência e ética; gestão do impacto ESG na cadeia; e relacionamento com as comunidades do entorno.

Esta expansão tem como objetivo não apenas destacar as práticas sustentáveis já implementadas nas filiais, mas também fortalecer a cultura ESG entre os colaboradores, evidenciando a integração da sustentabilidade nas operações diárias. Além disso, buscamos promover a execução das políticas internas e diretrizes de conduta, reforçando a visão de governança em todas as filiais.

*Para otimizar o alcance e os benefícios do Programa de Excelência, implementamos uma ferramenta automatizada, projetada para tornar a execução mais eficiente e eficaz.*

Essa inovação traz várias vantagens, como a automatização de todas as etapas do processo, desde a avaliação até a disponibilização do ranking final, proporcionando maior agilidade para as filiais e as áreas envolvidas, além de aumentar a confiabilidade dos resultados. Esse avanço representa uma das nossas principais metas para o ano.

Adicionalmente, a cobertura do Programa de Excelência aumentou em 46% em 2023, expandindo a auditoria para 57 filiais, incluindo 52 de Rental Leves e 5 de Formas e Escoramentos. O sistema de gestão adotado está em total conformidade com as legislações vigentes e baseia-se nas melhores práticas internacionais.

Colaborador Marlon Igor Teixeira  
(Contagem - MG)



# Evolução das metas

ESTA É UMA PÁGINA INTERATIVA



Colaborador Alessandro Souza  
(Santos - SP)

# futuro

Em 2023, identificamos a necessidade de refinar a estratégia ESG planejada para o ciclo 2020–2025, adequando-a ao atual patamar do nosso negócio e ao futuro que aspiramos. Por isso, em 2024, faremos uma revisão das nossas metas totais e anuais.

## Próximos passos

Especialmente com Rental Pesados, aprofundaremos a estratégia de esforços direcionados à diversidade de gênero e racial e a soluções ecoeficientes. Nessa linha, buscaremos a redução das emissões, com projetos de energia limpa e renovável e troca de equipamentos, com destaque para as empilhadeiras da unidade Formas e Escoramentos, que serão substituídas por modelos elétricos.

Acreditamos que 2024 será mais um ano de crescimento com rentabilidade, reforçando nosso posicionamento estratégico e vantagens competitivas no mercado. Nossas unidades de negócio estão estruturadas para suportar o crescimento e maximizar valor para todos os nossos stakeholders, alcançando retornos significativos e bases sólidas rumo à expansão dos nossos negócios. Continuaremos investindo em ativos de locação para o crescimento das nossas unidades de Leves e Pesados. Adicionalmente, seguiremos atentos às melhores oportunidades de M&A que visem maximizar retorno, ampliar segmentos e base de clientes, bem como enriquecer as oportunidades de carreira aos nossos colaboradores e trazer boas práticas às operações de nossos negócios.

Em termos operacionais, nossos principais movimentos estarão concentrados em: Rental Leves, com o aumento contínuo da penetração de PEMT; Rental Pesados, com a conversão Buy versus Rent em Linha Amarela; e Formas e Escoramentos tendo o Programa de Aceleração do Crescimento (PAC) como catalisador. Paralelamente, daremos continuidade aos investimentos em tecnologias para promoção de experiências cada vez mais atualizadas e completas aos nossos clientes, com foco em processos simplificados e ágeis.

# 3





# Governança Corporativa

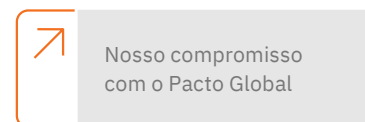
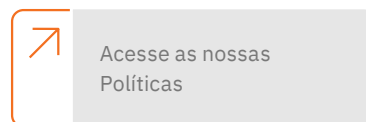
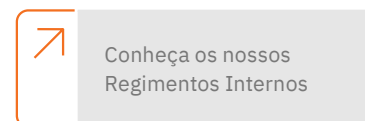
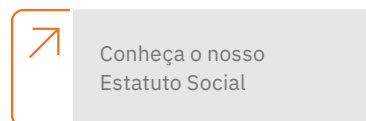
*Uma governança forte é sinônimo de segurança e esse é um pilar fundamental para nós, como uma organização que busca prosperar em um mundo cada vez mais complexo e desafiador.*

E essa ancoragem se manifesta em diversos aspectos, desde as políticas e práticas que executamos no dia a dia, até o nosso propósito, que é proporcionar segurança para que os nossos stakeholders possam sonhar mais alto. Com essa postura, garantimos uma relação consistente com colaboradores, investidores, clientes e outros parceiros, reduzindo riscos financeiros, danos à reputação e outros impactos negativos.

Visando fortalecer essa conduta empresarial responsável, desde 2022, atuamos com base em uma Política de Sustentabilidade.

Com essa ferramenta, estabelecemos diretrizes para desenvolver as melhores práticas econômicas, ambientais, sociais e de governança de modo integrado em todos os nossos níveis corporativos. Assim, alinhamos foco estratégico e comprometimento com os temas mais relevantes para as partes interessadas no contexto da sustentabilidade, reafirmando os valores que nos guiam desde o princípio.

Nossos compromissos estão vinculados ao Pacto Global da ONU, um instrumento intergovernamental reconhecido internacionalmente, e contemplam devida diligência, aplicação do princípio da precaução e respeito aos direitos humanos. Diferentes níveis organizacionais são acionados para os seus cumprimentos e os limites de contribuição nos processos decisórios estão previstos em Estatuto Social e Regimentos Internos.



*“Como gestores comprometidos com o Investimento Responsável, estamos orgulhosos de testemunhar e apoiar o progresso da agenda socioambiental e de governança da Mills. Desde o início de nossa parceria admiramos sua forte cultura de stakeholders e destacamos os esforços da empresa em diversas frentes, inclusive no seu planejamento e estratégia de sustentabilidade que hoje se desdobram em diversas iniciativas relevantes e de resultado para o core business.*

*Permanecemos confiantes de que a Mills continuará a liderar pelo exemplo, implementando protocolos para criar impacto positivo e mitigação de externalidades negativas, corroborando o que seu fundador, Cristian Nacht, escreveu em 1993: “A empresa pode ser um modelo para transformar a sociedade, o país, o mundo”*

FAMA Investimentos

# Tomada de decisão consciente

Promovemos a tomada de decisão responsável e responsiva a partir da comunicação constante de temas críticos aos órgãos de governança. Esses temas críticos são inicialmente tratados pela Diretoria, que possuem responsabilidades específicas na nossa gestão de impactos para o desenvolvimento sustentável, abrangendo todas as áreas internas: Finanças; Relacionamento com Investidores; Responsabilidade Social; Relacionamento Externo; Segurança, Meio Ambiente e Saúde; e Recursos Humanos. A Diretoria encaminha os temas relevantes aos comitês CAFIR e COGSS, responsáveis por reportar ao Conselho de Administração.

Em 2023, o Conselho recebeu dez comunicações importantes abordando áreas cruciais, como a gestão de riscos, integridade, segurança e sustentabilidade. Essas comunicações incluíram o acompanhamento da matriz de riscos, investigações de denúncias pelo Comitê de Ética, análise de acidentes críticos, e o avanço no Programa de Integridade. Destacou-se também o monitoramento de objetivos importantes na Jornada de Sustentabilidade, com ênfase na redução de emissões de gases de efeito estufa. Além disso, foram discutidas as atividades de auditoria e compliance, incluindo as recomendações dos auditores independentes para aprimorar os controles internos.

## ESTRUTURA DE GOVERNANÇA

### Conselho de Administração

O Conselho de Administração valida políticas, princípios e estratégias a longo prazo e supervisiona processos de gestão de impactos e diligências. Para isso, dispõe de qualificação para a tomada de decisão segura visando ao desenvolvimento sustentável em uma visão econômica, ambiental, social e de governança, temas que são discutidos periodicamente pelo grupo. O órgão é responsável pela aprovação da estratégia ESG e por acompanhar a evolução dos temas materiais periodicamente. Em 2022, aprovou o desdobramento das metas do ciclo estratégico 2020–2025 em desafios intermediários para os três anos seguintes. O Conselho orienta a Diretoria por meio dos Comitês especializados, formados somente por conselheiros — CAFIR e COGSS —, conforme suas respectivas competências.

### Diretoria Executiva

Responsável pela administração cotidiana do nosso negócio e pela implementação das políticas e diretrizes gerais estabelecidas pelo Conselho de Administração, além da execução do plano estratégico de negócio. Exerce liderança para conduzir as equipes em suas áreas de atuação. É apoiada pelo Fórum de Investimentos, que conta com a participação das Diretorias Financeira e de Tecnologia e decide sobre os investimentos estratégicos. O CEO é o 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. 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 CEO.



Conheça a composição dos nossos órgãos de governança.

### CAFIR

O Comitê de Auditoria, Finanças e Riscos (CAFIR) assessora o cumprimento de responsabilidades de supervisão da integridade das Demonstrações Financeiras e dos sistemas de controle, além de avaliar Capex, orçamento, aquisições e estratégias de alocação de capital. Nesse processo, revisa e avalia a independência e o desempenho dos auditores externos e dos auditores internos, além de revisar as áreas de risco significativo e monitorar o atendimento dos requerimentos legais e regulatórios. Apoiar demandas de desvios de conduta relativas ao Programa de Integridade e gerenciadas pelo Comitê de Ética e Integridade, que conta com a participação de todos os diretores executivos e os heads das áreas de Auditoria, Riscos e Compliance e Jurídica. Emite recomendações de aprimoramento de políticas, mapeamentos de riscos, planos de ação, respostas a riscos, práticas e procedimentos quando avalia ser necessário.

### COGSS

Cabe ao Comitê de Gente, Gestão e Sustentabilidade (COGSS) discutir e promover a evolução de temas de Pessoas e ESG em toda empresa, propor e monitorar indicadores com base nos impactos materiais, além de alinhar projetos e soluções estratégicas para a nossa atuação no tema. Recomenda estratégias específicas de gestão de pessoas, como desenvolvimento, remuneração e benefícios dos colaboradores e administradores; auxilia a definição de diretrizes para a gestão da sustentabilidade de forma integrada ao negócio.



## Impactos na cadeia de valor

Na atualidade, com uma estrutura de governança ainda mais consistente e ancorada nos princípios do desenvolvimento sustentável, avaliamos que é importante conhecer de modo mais abrangente os impactos econômicos, sociais e ambientais atrelados ao nosso negócio. Para isso, é crucial gerenciar os impactos em nossa cadeia de valor.

No decorrer da nossa jornada de sustentabilidade direcionamos esforços para gerenciar os nossos impactos atrelados aos temas materiais. Em um exercício mais recente, se tornou evidente para nós a transversalidade de tais temas, uma constatação que nos instiga a explorar ainda mais as oportunidades e as necessidades de cada um, mas, principalmente, a incorporar uma gestão voltada aos impactos indiretos.

Inicialmente, consideramos nosso pilar social com enfoque em colaboradores, operadores atuantes em nossos clientes, trabalhadores terceirizados em nossa operação e habitantes do entorno das filiais. Entretanto, em uma evidência de maturidade, passamos a considerar um cenário mais amplo e entender que nossa gestão pode e deve abranger outras situações de impacto social, principalmente em fornecedores e clientes.

Nos últimos anos, pudemos também identificar com mais profundidade nossos diferenciais no pilar ambiental, acentuando a potência em ecoeficiência operacional e soluções sustentáveis que representamos em diferentes segmentos de mercado. Quando avaliamos a gestão desse tema, vemos êxito, não somente de resultado quantitativo, mas também de aprendizado e identificação de oportunidades para fazermos mais pela preservação da natureza e pela contenção do aquecimento global. Entretanto, a evolução da nossa visão de sustentabilidade mostra que podemos ampliar a gestão para impactos potenciais relacionados aos parceiros de negócio e às comunidades locais, nas diferentes regiões do país.

Por fim, está a segurança, premissa que unifica toda a nossa cadeia de valor. Nesse caso, duas direções materializam o propósito do nosso negócio. Buscamos conscientizar o mercado para o papel das plataformas em trabalhos em altura, recurso fundamental para transformarmos as estatísticas de uma atividade laboral marcada pelo risco à vida. Na outra via, saúde, segurança e bem-estar de colaboradores, terceiros e trabalhadores nos clientes são temas cujos impactos ocupam um lugar central em nossa preocupação com as pessoas.



*O bom funcionamento de uma cadeia de valor demanda um olhar integrado para todos os agentes que dela participam. Aprendemos isso há muito tempo, pois, ao longo da nossa trajetória organizacional, construímos relacionamentos transparentes e duradouros com nossos parceiros e demais partes interessadas.*

ESTA É UMA PÁGINA INTERATIVA



# Impactos na Cadeia de Valor

## PRÉ-OPERAÇÃO

Fornecedores

Entidades parceiras

Acionistas

## OPERAÇÃO MILLS

Mercado

Colaboradores

## OPERAÇÃO CLIENTE

Clientes

Operadores

Comunidades

## PÓS-CONSUMO

Clientes



## GESTÃO DE RISCOS E IMPACTOS

Atentos aos riscos e aos impactos em nossa cadeia de valor, trabalhamos para mapear e mitigar as ocorrências e para isso, contamos com as práticas de prevenção de impactos negativos contempladas em nosso Programa de Integridade, que incluem orientação de conduta, por meio de treinamentos periódicos, divulgação de políticas e procedimentos internos, comunicação eficaz de boas práticas, testes de eficácia de controles e canais para comunicação, entre outras ferramentas de gestão.

A principal forma de prevenção se dá a partir da Política de Gestão de Riscos, que prevê avaliação de riscos de fraudes e corrupção, dentre outros, e aplicação de uma metodologia de gestão, a partir da elaboração da Matriz de Riscos. O método classifica os impactos como financeiro, reputacional, de

compliance, operacional e saúde e segurança, avaliados como riscos baixo, médio, alto e muito alto. Com a Matriz, 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 áreas são envolvidas para o entendimento desse ambiente de controle interno e para elaboração dos planos de ação.

Atualizamos e apresentamos semestralmente a matriz de riscos ao Conselho de Administração e à Diretoria Executiva. A política está disponível em nosso site de Relação com Investidores e na Intranet Conecta. Além disso, todas as situações de possível conflito de interesses são avaliadas pela área de Compliance, e mitigadas ou eliminadas, quando confirmadas.

Nossa gestão contempla também diretrizes importantes para a prevenção de riscos e impactos negativos, contempladas em diversos normativos, como:

- Código de Conduta;
- Política Anticorrupção e Antissuborno;
- Política de Transações com Partes Relacionadas;
- Mapeamento de Parentescos; e
- Política de Doações, Contribuições e Patrocínios.

Em complemento, nos engajamos com iniciativas que demonstram o nosso compromisso com a gestão de impactos e riscos, como: a adesão ao Pacto Global, a associação ao Instituto Ethos e, mais recentemente, a adesão ao Pacto Empresarial pela Integridade e Contra Corrupção — Empresa Limpa.

### Impactos econômicos indiretos

Nosso impacto econômico principal está atrelado ao modelo de negócio de locação de máquinas e equipamentos, que oferece aos clientes uma alternativa estratégica e sustentável para o crescimento de seus negócios, evitando o alto custo inicial e de manutenção de uma frota própria. Considerando nossos segmentos de atuação, um exemplo facilmente reconhecível é o agronegócio. Com o nosso serviço de locação de máquinas pesadas, impulsionamos um dos setores mais importantes da economia brasileira.



Operação de Pesados em usina de cana de açúcar no cliente (Assis - SP)

Além disso, contribuimos para a redução da desigualdade de oportunidades para jovens no Brasil, gerando impacto social por meio de bolsas de formação profissional. Em 2023, avançamos na gestão desse impacto com uma pesquisa de empregabilidade, que revelou que 9% dos bolsistas se integraram ao nosso quadro de colaboradores ou a outras organizações, beneficiando tanto os jovens quanto seus contextos familiares. Saiba mais sobre a pesquisa na pág. 57.

# Programa de Integridade

O Programa de Integridade é um conjunto de mecanismos e procedimentos internos que tem como objetivo consolidar as iniciativas da nossa empresa para a promoção da integridade, da ética e da mitigação de riscos.

Por meio dele, buscamos superar os desafios de disseminar a cultura de integridade em uma Companhia com mais de 2.100 colaboradores e 58 filiais, em um país continental como o Brasil. Por isso, concentramos a força de trabalho no aprendizado e no debate desse tema, garantindo comunicação e acesso à informação e à capacitação.



Saiba mais sobre o Programa de Integridade.

## Estruturação

O programa foi estruturado em nove pilares, separados em três principais categorias: prevenir, detectar, responder. Destacamos os pilares de gestão de riscos e controles internos, onde, durante o ano, testamos a eficácia dos principais controles preventivos e detectivos. Para controles avaliados como não efetivos, definimos os planos de ação para melhoria contínua de processos e controles juntamente com as áreas avaliadas. Os resultados são apresentados e acompanhados periodicamente pela Diretoria Executiva e pelo CAFIR - Comitê de Auditoria, Finanças e Riscos.

## Maturidade

Paralelamente, seguimos trabalhando para elevar o nível de maturidade do Programa de Integridade, uma das nossas metas de sustentabilidade. Após dois ciclos anuais (2021 e 2022), atingimos o nível 4, demonstrando a evolução prevista em nossa meta para o período do relato, alcançando 77% — Processo Gerenciado. Isso significa que o programa está alinhado às nossas estratégias organizacionais e os colaboradores incorporaram as atividades de compliance no dia a dia. Com isso, estamos no caminho para atingirmos uma gestão estruturada e madura, faltando apenas mais um degrau para chegarmos à meta final (a partir de 80% — Processo Otimizado).

## Selo PróÉtica GRI

Em 2023, seguimos trabalhando pela conquista do selo PróÉtica. Tratamento das políticas, ampliação da comunicação ampliada e treinamentos foram demandas que nos aproximaram desse reconhecimento, em um processo planejado até 2025. Outras iniciativas também contribuíram: o Comitê de Ética passou a se chamar Comitê de Ética e Integridade, ampliando o seu escopo de atuação, o que viabilizou o início de um acompanhamento bimestral da evolução do Programa de Integridade. Igualmente, a diretoria exerceu um papel importante ao longo do ano, sinalizando para os nossos públicos a conduta ética que pauta as nossas atividades. Além disso, começamos a participar mensalmente do GT vinculado ao Instituto Ethos, composto por várias empresas, com foco na troca de experiências e no conhecimento das melhores práticas do mercado.

## Desempenho operacional

Em 2023, também ampliamos nosso olhar para a gestão de riscos e impactos em nossa cadeia de valor: atuamos na identificação, no monitoramento e na mitigação dessas ocorrências, especialmente quando podem afetar os nossos objetivos com os clientes, sejam financeiros, operacionais, de compliance ou de sustentabilidade, com olhar atento aos impactos sociais e ambientais. Mantivemos e aprimoramos também um padrão de conformidade legal na avaliação de nossos fornecedores, garantindo informação sobre aspectos socioambientais, de saúde e segurança, ética e integridade e direitos humanos, temas que abrangem conformidade com marcos institucionais e legais adequados, execução de proteção social e condições de trabalho que atendem às normas internacionais do trabalho e à legislação.

## Comunicação

Para fortalecer a divulgação e acesso aos temas de integridade, criamos uma landing page em nosso site específica para temas de integridade, tornando mais acessíveis o Código de Conduta, a Política Anticorrupção e Antissuborno, o Manual de Relacionamento com Terceiros e o Programa de Integridade. A página também é caminho direto para o Canal de Denúncia.



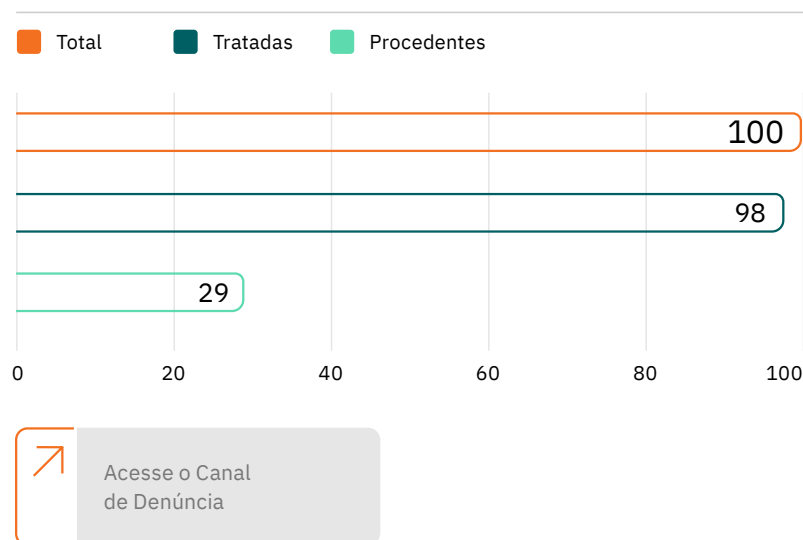
Colaboradores  
(Bauru - SP)



## CANAL DE DENÚNCIA

Disponibilizamos um Canal de Denúncia acessível por website ou telefone, permitindo aos colaboradores e a todos os públicos externos reportarem condutas inadequadas, incluindo corrupção, fraude e suborno, em conformidade com o Código de Conduta e as legislações vigentes. A gestão dessas denúncias é feita pela A Áliant, uma empresa especializada que garante o tratamento profissional e confidencial de cada caso. Ambos os canais operam em português e inglês e estão disponíveis 24h por dia, 7 dias na semana. Em alguns horários, o contato via telefone ocorre por meio de secretária eletrônica.

### CASOS DE DENÚNCIA EM 2023



## COMBATE À CORRUPÇÃO

Mais uma vez, realizamos a capacitação de combate à corrupção destinada à alta administração — Conselho de Administração, e da Diretoria. De forma padrão, a capacitação foi oferecida na primeira reunião após a eleição dos membros desses órgãos, atendendo também a previsão de periodicidade anual. Além disso, nossos procedimentos e políticas de combate à corrupção foram comunicados a 100% da governança (20 membros) e a 100% do nosso quadro de colaboradores (2101 profissionais). Igualmente, 100% dos CNPJs relacionados aos nossos processos de Doações e Patrocínio foram avaliados pela área de Compliance.

Em 2023, registramos dez processos — 48% das avaliações de risco — com potencial desvio de conduta e risco de fraude e/ou corrupção. Esse resultado foi apurado pela nossa área de Compliance, responsável por aplicar o procedimento de análise da cadeia de valor. Os principais processos passíveis de ocorrência desses riscos são gestão de ativos, obrigações contratuais, logística, gestão de estoques, novos concorrentes, tecnologia da informação e finanças.

Quanto a casos confirmados, totalizaram três, e resultaram na aplicação de penalidades, conforme nossa Política de Consequências, tais como demissão ou punição dos profissionais e parceiros de negócios envolvidos.



## CONFORMIDADE LEGAL

Em 2023, tratamos 15 casos de não conformidade com leis e regulamentos, sendo 12 de anos anteriores e três novos. Tais ocorrências estão relacionadas a não conformidade ambiental, autos de infração de possível não conformidade significativa<sup>6</sup> com regras do e-social. Os demais autos de infração foram classificados como suposta não conformidade significativa, porém os nossos documentos demonstram conformidade nas práticas em questão. Registramos ainda outras duas investigações relativas a normas da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a regulamentos de Segurança e Saúde. Esses casos resultaram em acordo para Ajuste de Conduta (TAC).

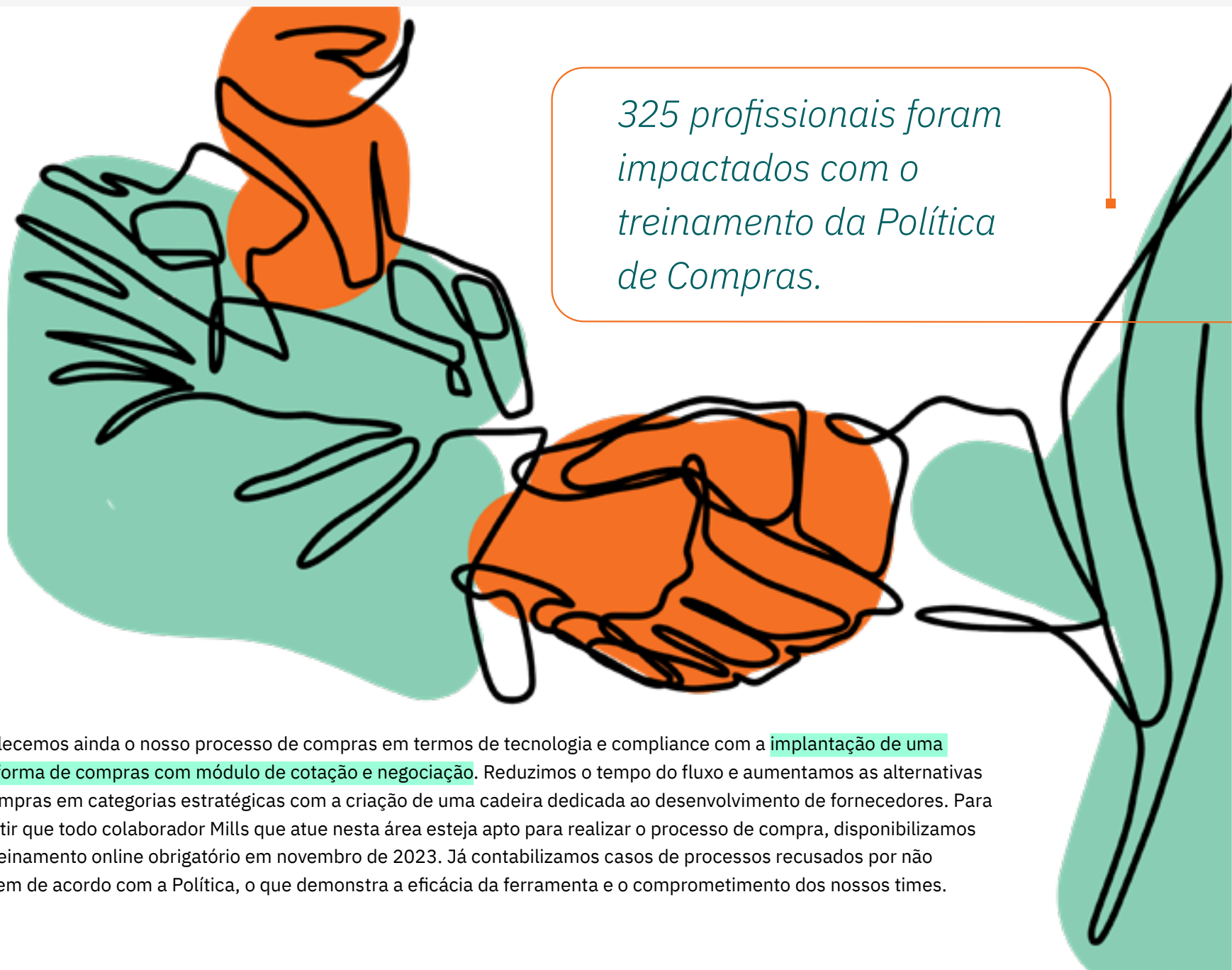
6. Casos que incorrem em multa superior a 1MM ou em impacto reputacional.

# Fornecedores

Em 2023, atualizamos a nossa Política de Compras com o objetivo de padronizar o processo de aquisição. Com isso, buscamos mais segurança, transparência e ética nos negócios com fornecedores e clientes, de modo a mitigar riscos de compliance e garantir a melhor gestão de recursos no atendimento às nossas necessidades.

Identificamos também possibilidade de melhoria e ajustamos nossas práticas de compras a partir de KPIs de performance. A observação de todo o fluxo de aquisição — do início do processo de compra até o pagamento —, a sinalização de possíveis desvios, além da tomada de decisão ágil, quando necessário, completam o nosso padrão de desenvolvimento da área de compras. A consolidação do nível que buscamos para esses processos demanda também a nossa dedicação à gestão de contratos para a identificação de desvios e a manutenção da qualidade das entregas que efetuamos aos nossos parceiros.

Atualmente, dispomos de uma frente de trabalho dedicada ao desenvolvimento de fornecedores, um fator que impacta positivamente na agilidade e alternativas de compras. Saiba mais sobre o desenvolvimento de fornecedores locais na [pág. 59](#).



*325 profissionais foram impactados com o treinamento da Política de Compras.*

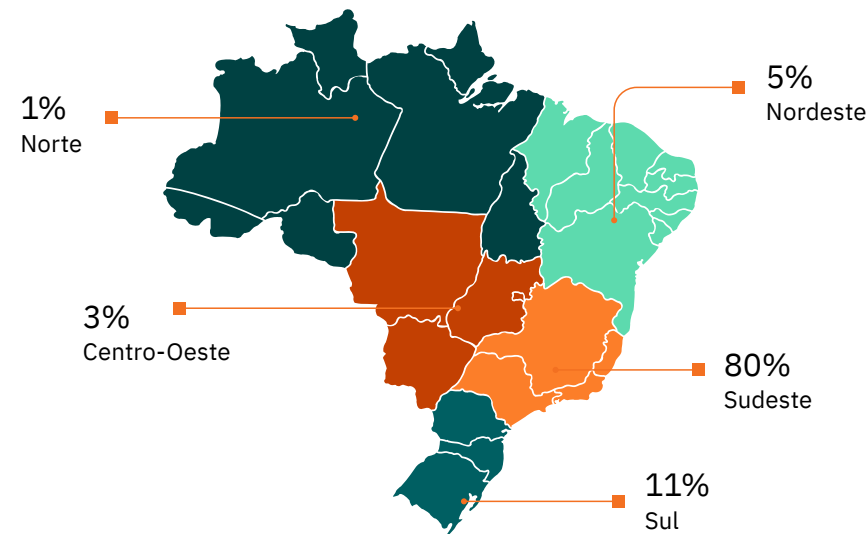
Fortalecemos ainda o nosso processo de compras em termos de tecnologia e compliance com a [implantação de uma plataforma de compras com módulo de cotação e negociação](#). Reduzimos o tempo do fluxo e aumentamos as alternativas de compras em categorias estratégicas com a criação de uma cadeira dedicada ao desenvolvimento de fornecedores. Para garantir que todo colaborador Mills que atue nesta área esteja apto para realizar o processo de compra, disponibilizamos um treinamento online obrigatório em novembro de 2023. Já contabilizamos casos de processos recusados por não estarem de acordo com a Política, o que demonstra a eficácia da ferramenta e o comprometimento dos nossos times.



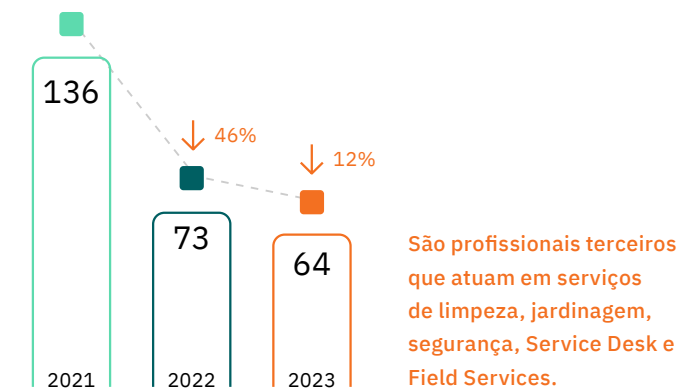


Filial Mills  
(Cravinhos - SP)

## PROPORÇÃO DE FORNECEDORES NACIONAIS POR REGIÃO\*



## TRABALHADORES NÃO EMPREGADOS\* - SÉRIE HISTÓRICA


**Direitos trabalhistas**

Cumprimos cláusulas econômicas e sociais estabelecidas em convenção coletiva sindical anualmente, sendo todos os colaboradores Mills representados pelo sindicato dos empregados e patronal. Quanto aos direitos dos trabalhadores terceirizados, verificamos o histórico do fornecedor, tanto no início da contratação quanto durante o contrato. Além disso, solicitamos a categoria da CCT (Convenção Coletiva de Trabalho) na minuta de contrato padrão.

Em nossa operação, buscamos garantir que não exista qualquer prática de trabalho infantil e análogo ao escravo, temáticas abordadas em nosso Código de Conduta e no processo de homologação de fornecedores de forma direta. Outros meios de monitoramento contínuo estão sendo estudados para implementação em 2024, em adição às ações já praticadas:

- Implementação do Manual de Relacionamento com Fornecedor, estabelecendo diretrizes claras para a interação;
- Inclusão de cláusulas socioambientais específicas nos contratos, determinando os padrões exigidos;

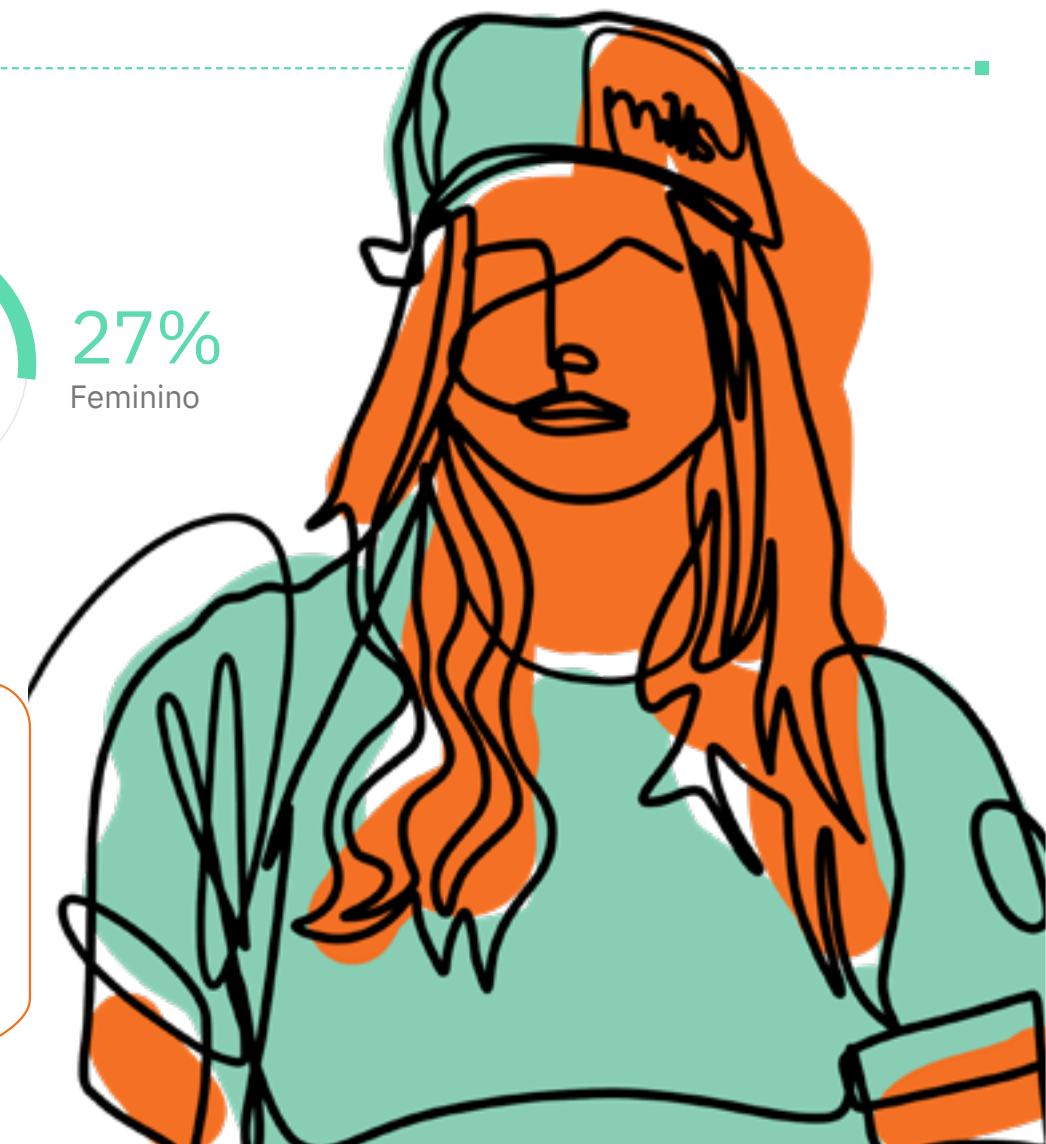
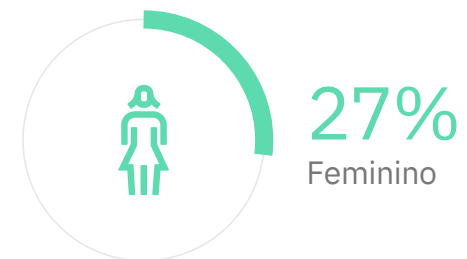
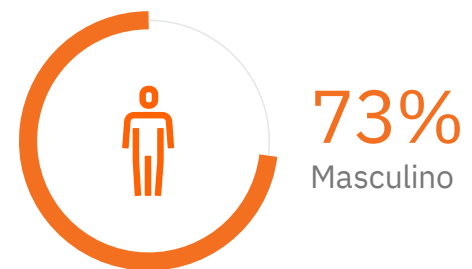
- Realização de treinamentos sobre o Programa de Integridade, enfatizando a necessidade de gestores e líderes conhecerem diretamente os principais fornecedores de materiais e mão de obra para verificar as condições de trabalho no local;
  - Criação de um treinamento dedicado ao Código de Conduta e à Política Anticorrupção e Suborno voltado para parceiros de negócios considerados de Alto Risco. Esse treinamento abrange, entre outros assuntos, o combate ao trabalho infantil e ao trabalho em condições análogas à escravidão.
- Saiba mais na página [78](#).

# Colaboradores

Temos como compromisso a promoção de um ambiente de trabalho diverso, inclusivo e saudável, estimulando, assim, o desenvolvimento humano e gerando impacto positivo para os colaboradores e também para suas famílias. Com geração de empregos e condições dignas de trabalho, buscamos contribuir também para a redução das desigualdades.

A cada ano, fortalecemos o relacionamento com os nossos colaboradores, bem como recebemos novos talentos para reforçar o time Mills, elevar a nossa contribuição para o desenvolvimento sustentável e garantir a qualidade da segurança que ofertamos nas cinco regiões do país.

## COLABORADORES POR GÊNERO



*Em 2023, recebemos 180 novos profissionais em nosso quadro de colaboradores, aumentando em 9% em relação ao ano anterior.*



66%

dos colaboradores atuam na Região Sudeste



99%

estão contratados em regime permanente



92%

atuam em tempo integral



81%

trabalham de forma presencial

# Desenvolvimento e retenção de talentos

Entendemos que a segurança e o crescimento do nosso negócio estão diretamente relacionados ao desenvolvimento de equipes entusiasmadas, valorizadas, com condições adequadas de trabalho, formando um capital humano diferenciado, capaz de nos impulsionar a longo prazo, com inovação, resiliência e sucesso em nossas iniciativas. Acreditamos no papel das organizações na promoção do desenvolvimento dos seus times, por isso temos a educação como uma das nossas linhas de atuação interna quando se trata de pessoas.

Potencializamos esse olhar, especialmente a partir da ampliação da nossa visão de sustentabilidade, que tem fortalecido a nossa jornada em busca de mais oportunidade para o quadro de colaboradores. Para nós, esses elementos são essenciais para despertar o que há de melhor nas pessoas, bem como são fundamentais para o patamar de contribuição ao desenvolvimento sustentável que desejamos alcançar. Nessa linha de gestão, executamos diversas práticas, para potencializar conhecimentos específicos entre os colaboradores.

Somamos nossa visão de desenvolvimento profissional à decisão pelo aproveitamento interno como fonte fundamental de formação do nosso quadro de pessoas. Dessa forma,

maximizamos o preparo e a evolução dos trabalhadores diante do crescimento do nosso negócio e dos desafios e demandas cotidianas da nossa operação.

Em 2023, conduzimos 1.112 processos seletivos ao longo do ano, sendo 40% dessas vagas preenchidas com seleção interna de colaboradores. Esse desempenho é bastante positivo, pois alcançamos a meta prevista para o ano, o que nos motiva a seguir investindo no objetivo de atingir 50% de aproveitamento interno até 2025. Além disso, o salto de contratações vinculadas ao Programa TransFORMAR é uma resposta importante ao nosso investimento na formação de profissionais.

## PERFORMANCE DE APROVEITAMENTO INTERNO

Tipo	Vagas	Percentual
Movimentação Interna	271	24%
Efetivação	107	10%
Temporário efetivado	17	2%
Programa TransFORMAR	47	4%
Aproveitamento Interno	442	40%
<b>VAGAS ENCERRADAS</b>	<b>1.112</b>	

*Em 2023, efetuamos mais de 66,5 mil horas de capacitações, com uma média de 31 horas por colaborador.*



Turma Programa TransFORMAR

## PROGRAMA DE ACELERAÇÃO

A partir da identificação de talentos potenciais no programa Diálogos de Carreira, executamos o programa de Aceleração. Os colaboradores realizam uma trilha de aprendizado, planejada para aprimorar e desenvolver habilidades de liderança fundamentais para a gestão do negócio. Com a iniciativa, **trabalhamos especialmente a preparação de profissionais para assumir cargos de liderança e ampliar a nossa cultura de desenvolvimento de sucessores.** Em 2023, realizamos a mentoria de vendedores com foco em: visão sistêmica, vulnerabilidade, inteligência emocional e comunicação assertiva, gestão de pessoas, protagonismo, gestão de mercado e de indicadores, visão analítica, gestão de relacionamento com o cliente e do tempo.



Trainees 2023

*96% dos colaboradores realizaram a autoavaliação e/ou receberam a avaliação do gestor.*

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO, RESULTADOS GERAIS



## FORMAÇÃO DE LIDERANÇAS

Em 2023, o Programa de Desenvolvimento de Líderes (PDL) teve como público-alvo gestores técnicos internos, resultando na capacitação de 50 líderes em hard e soft skills, incluindo um módulo de sustentabilidade. Com essa capacitação, **aprimoramos o conhecimento dos colaboradores em competências importantes para demandas de liderança, especialmente para o tratamento humano, inclusivo e produtivo.** Dessa forma, ampliamos a atuação alinhada com a conduta e os valores Mills.

Investimos também na formação de lideranças por meio de contratação dos cursos Líder do Futuro Executivo e Comercial. Ao todo, 37 colaboradores foram contemplados, entre gerentes

corporativos, gerentes e coordenadores de filiais. Dessa forma, ampliamos conceitos e ferramentas e promovemos alta performance, além de reforçarmos a identidade profissional de cada um a partir das abordagens de autoconhecimento.

No Programa de Trainee, foram mais de 1.229 horas na capacitação para acelerar o desenvolvimento de jovens talentos com potencial para liderança, tanto do âmbito do negócio quanto do corporativo. São dois anos de formação, que incluem treinamentos e job rotation, além da realização de um projeto como prática da trilha de aprendizado. Com orgulho, já promovemos uma integrante do grupo.

## CONHECIMENTO AO ALCANCE DE TODOS

Com o Programa Formação de Multiplicador, formamos técnicos de segurança do trabalho, instrutores e especialistas internos. A partir das técnicas ensinadas no curso e aplicadas no dia a dia das nossas operações, os colaboradores formados potencializam o seu conhecimento e experiências, passando a capacitar colegas, além de atuarem nos clientes.

Como principal plataforma de conexão dos colaboradores independente das suas localizações, temos a Escola Mills, onde disponibilizamos conhecimento permanentemente. Nesse ambiente virtual, é possível acessar cursos, vídeos, materiais de apoio e palestras dos variados temas que formam o nosso negócio. Além disso, o usuário pode acompanhar seu progresso nas trilhas de capacitação, observando cursos e avaliações pendentes, e rever conteúdos já estudados.

### Programa de estágio

Em 2023, realizamos nosso Programa de Estágio, que tem o objetivo de auxiliar na jornada de jovens profissionais de forma comportamental e técnica. Nesse programa, além dos conteúdos de soft skills, contamos também com rodas de conversas sobre carreiras. Nos dois últimos anos, realizamos capacitação técnica específica para os estagiários da área operacional, de acordo com as necessidades de cada filial e/ou regional.



Equipe Mills  
(Três Lagoas - MS)

*Em 2023, 47 pessoas foram contempladas e 16 se formaram pelo Programa Evoluir.*

### Programa Evoluir

Uma das nossas principais iniciativas de desenvolvimento dos colaboradores é o Programa Evoluir. Com ele, subsidiamos educação formal, nos níveis técnico, graduação, pós-graduação, MBA e curso preparatório para o Encceja — Exame Nacional para Certificação de Competências de Jovens e Adultos.

Por meio de processo seletivo, os aprovados recebem bolsa estudo com até 75% do custo da mensalidade do nível de formação escolhido. Já para os cursos preparatórios do Encceja, o percentual de reembolso é de 100%, além de excluir o pré-requisito de tempo mínimo de empresa.

No programa, podem participar colaboradores efetivos e que tenham pelo menos 18 meses de empresa, exceto, exceto estagiários, jovens aprendizes e temporários.

*“O Programa Evoluir teve impacto positivo em minha jornada. Com estímulo ao desenvolvimento profissional, completei minha graduação em Engenharia de Produção e encontrei novas oportunidades de crescimento interno. Agradeço por fazer parte de uma organização que investe no crescimento pessoal de seus colaboradores através do programa Evoluir.”*

João Victor Teixeira  
Analista de Suprimentos

# Diversidade e Inclusão

Como contextualizado no capítulo dois, diversidade está entre nossos temas prioritários de atuação na frente social e importantes iniciativas permitiram que continuássemos avançando nesse tema em 2023.

No que diz respeito à equidade salarial, por meio do Regulamento de Remuneração, buscamos garantir diversidade e igualdade de oportunidades para o nosso time de colaboradores. Com o regulamento, definimos que todos os cargos são classificados de acordo com o mercado, bem como a nossa tabela salarial segue análise considerando diferentes setores econômicos, porte e tipo de empresa. O documento orientador é disponibilizado a todos os colaboradores por meio do acesso à intranet. **Antes mesmo da existência da Lei n. 14.611, de julho de 2023, estávamos aderentes às boas práticas de equidade salarial entre gêneros.**

*Em nossas contratações e movimentos salariais, não fazemos distinção de gênero, etnia, classe social, entre outras características.*



Colaboradora Pollyana Santos Silva  
(Paulínia - SP)

## PROPORÇÃO DO SALÁRIO-BASE ENTRE HOMENS E MULHERES\*

Categoria Funcional	2022	2023
Diretoria	99%	99%
Gerência	93%	99%
Coordenadores, Supervisores e Encarregados	117%	122%
Equipes em geral	116%	113%
Estagiários e aprendizes	100%	100%

\*As proporções são baseadas nas médias salariais dos estratos organizacionais.  
Memória de cálculo: (Média Salarial Mulheres/Média Salarial Homens)\*100

*“Ao integrar diferentes origens, experiências e perspectivas, as empresas cultivam um ambiente inovador e inclusivo. Na Mills, a diversidade pode ser vista em suas unidades administrativas e operacionais. A variedade de habilidades e pontos de vista impulsiona a criatividade, estimula a resolução de problemas e fortalece a tomada de decisões. Investir na diversidade não apenas reflete valores éticos, mas também impulsiona o desempenho, a competitividade e proporciona a retenção de talentos, alavancando o crescimento sustentável da empresa. A Mills é orientada por atitudes responsáveis, um dos pilares das empresas que investimos.”*

Biguá Capital  
Investidor

A proporção entre a remuneração total anual da pessoa mais bem paga e a remuneração total anual média das demais teve uma diferença de 72 vezes. O aumento da remuneração do profissional melhor remunerado foi de 4% e o percentual médio do nosso quadro geral de colaboradores foi de 1%. Entretanto, salientamos que os colaboradores tiveram acesso a méritos e promoções no período do relato, além do dissídio.

## Liderança e D&I

Outro movimento importante na agenda social interna foi o início da trilha de treinamento em Diversidade & Inclusão (D&I) aplicada à média liderança, composta por quatro abordagens: embasamento, conscientização, engajamento e protagonismo. A edição de 2023 priorizou a liderança técnica de Rental, um público com grande contato e influência na jornada de diversidade. A trilha segue em 2024, alcançando também alta liderança e colaboradores como um todo.

NÚMERO DE COLABORADORAS - SÉRIE HISTÓRICA

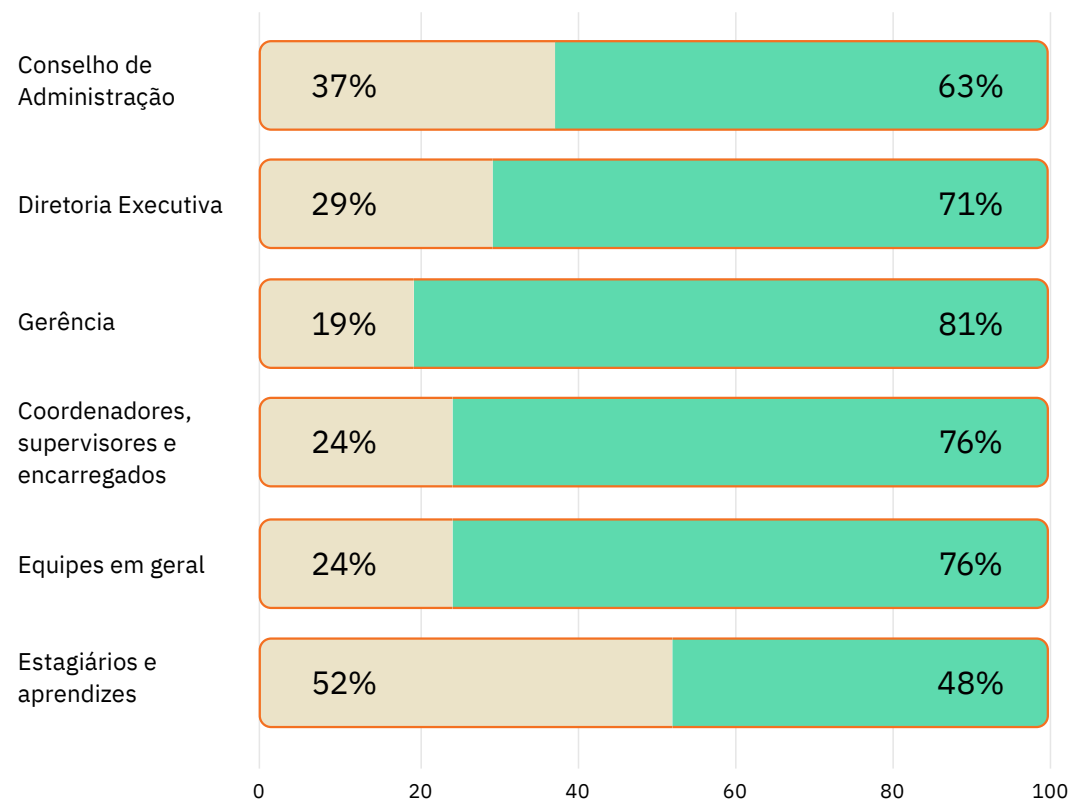


*A cada ano expandimos a representatividade feminina na Mills.*

Alinhados às melhores práticas mundiais de governança e de valorização da diversidade de gênero, e baseados em nossa Política de Indicação de Administradores, desde 2021, somos signatários, da Women on Board (WOB). Trata-se de uma iniciativa independente, apoiada pela ONU Mulheres, que reconhece, valoriza e divulga a existência de ambientes corporativos com a presença de pelo menos duas mulheres no Conselhos de Administração. Com isso, a instituição objetiva demonstrar os benefícios da diversidade ao mundo empresarial e à sociedade. Em 2023, 37% do nosso Conselho de Administração era composto por mulheres.

DISTRIBUIÇÃO DE GÊNERO POR NÍVEL HIERÁRQUICO

■ Feminino ■ Masculino



Em 2023, recebemos um reconhecimento muito especial: a colaboradora Anna Sarah Costa Morais foi premiada como melhor instrutora de operação de plataformas elevatórias do mundo pela International Awards for Powered Access (IAPA 2023).

Anna é engenheira e atua como instrutora há mais de dez anos, destacando-se em uma atividade predominantemente realizada por homens. Somente em 2022, realizou 76 treinamentos, formando 226 operadores.

Colaboradora  
Anna Sarah Costa Morais  
(Parauapebas - PA)

*“A Mills demonstra um compromisso genuíno com a Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) através de suas ações intencionais para vivenciar na prática seu posicionamento público em ESG. Nós da Impulso Beta temos compartilhado a jornada de desenvolvimento da liderança, reconhecendo sua importância na condução das mudanças para fortalecer um ambiente cada vez mais inclusivo. Acreditamos que o comprometimento da liderança em integrar a diversidade aos objetivos estratégicos da empresa é o caminho para um futuro promissor de transformação organizacional.”*

Renata Moraes  
CEO Impulso Beta





## Saúde e bem-estar

Todos os colaboradores Mills e seus dependentes dispõem de assistência médica, aplicada com teto de coparticipação e sem cobrança mensal. Os contratos de serviços de saúde e bem-estar incluem o monitoramento de indicadores de desempenho no tema, cujos resultados são analisados pela nossa equipe de saúde. De forma recorrente, os programas de saúde são comunicados e lembrados aos colaboradores por meio dos canais de comunicação.

Temas complementares também são abordados nos Diálogos Diários de Segurança (DDS), na Semana Interna de Prevenção a Acidentes de Trabalho (SIPAT) e nos treinamentos de liderança. Veja mais na pág. 52. Tratamos os riscos à saúde conforme demanda, com foco na prevenção de doenças crônicas não transmissíveis e na promoção da qualidade de vida.

*Registramos 21.983 participações nas sessões de Ginástica laboral, com média mensal de 1.832 presenças.*



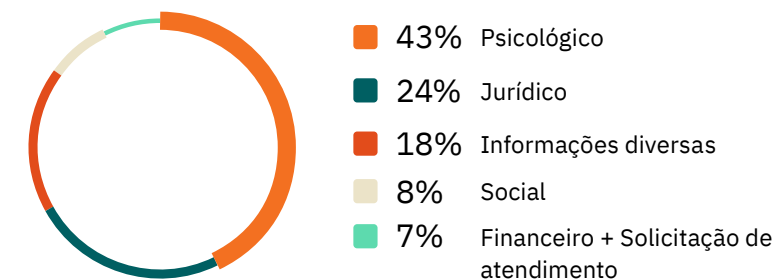
Colaborador Gustavo Isidoro de Carvalho (Cotia - SP)

### PRINCIPAIS INICIATIVAS E RESULTADOS DE 2023

- Campanhas de conscientização: Setembro Amarelo, Outubro Rosa e Novembro Azul.
- Doutor Mills: 738 atendimentos.
- Vacinação H1N1: 1.511 pessoas aderiram à vacinação, entre colaboradores, prestadores de serviço e estagiários.
- Gympass: 668 adesões em seis meses de disponibilidade — 22% do público destinado.

### PROGRAMA VIVA BEM

Destinado aos nossos colaboradores e seus dependentes, o Viva Bem é um suporte gratuito, que auxilia em questões psicológicas, jurídicas, financeiras e sociais. O atendimento ocorre por meio de uma plataforma on-line, gerenciada por uma empresa terceirizada. **Em 2023, foram 188 atendimentos.**



# Segurança no Trabalho

Mantemos um sistema de gestão de saúde e segurança que, além dos nossos colaboradores, contempla profissionais contratados, terceirizados, temporários e estagiários. Os clientes também são impactados positivamente com o sistema, pois segurança é o nosso real produto, especialmente na realização de trabalhos em altura. Em termos territoriais, o sistema cobre todas as nossas filiais e unidades corporativas.

Com uma ampla estrutura alinhada as melhores práticas internacionais de segurança, atendemos às legislações vigentes dentro de um escopo de atuação que inclui procedimentos organizacionais, instruções de trabalho, políticas de segurança, processos e projetos da área.

Acidentes com causa relacionada a operação inadequada de máquinas e equipamentos internos e externos e doenças ocupacionais representam os principais riscos na nossa operação. Prevenir e mitigar essas e outras ocorrências que geram impactos de saúde e segurança do trabalho é fundamental para o cumprimento do nosso propósito. Pensando nisso, com o projeto Cultura Preventiva, propomos ações diversificadas, como treinamentos de líderes e de colaboradores que realizam atividades operacionais, instigamos com atividades a visão crítica para riscos nas filiais. Também disponibilizamos um canal

especialmente dedicado à comunicação de ocorrências de SSMA, o Fale na Boa.

Para a gestão do tema, mantemos uma equipe nacional de especialistas, responsáveis por sustentar nosso sistema de gestão de saúde e segurança, atendendo as filiais, desenvolvimento de práticas corporativas, aprimoramento de processos, e gerenciamento de indicadores de SSMA. Nossa expansão geográfica é facilitada por uma equipe especializada responsável por assegurar a conformidade legal das novas filiais, incluindo a obtenção de documentos. Esse grupo desempenha um papel crucial no sucesso da expansão, garantindo que todas as novas unidades operem de acordo com as normas vigentes.

Além disso, fortalecemos a segurança no dia a dia das nossas filiais com o suporte de uma robusta equipe de técnicos de segurança. Composta por 40 profissionais até o final de 2023, esta equipe oferece suporte essencial para a gestão de segurança, atuando como consultoria nas filiais e assegurando a implementação de práticas de segurança eficazes. Juntos, esses esforços coordenados refletem nosso compromisso inabalável com a promoção de um ambiente de trabalho seguro, saudável e sustentável para todos os nossos colaboradores.

Colaborador Gustavo Isidoro de Carvalho da (Cotia - SP)



## PROGRAMA E AÇÕES DE SST

A promoção de um ambiente de trabalho seguro e saudável é fundamental para nós, evidenciada pela implementação de práticas conscientes e regulamentadas, como a atuação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (CIPA) em todas as filiais. A CIPA, com representantes de colaboradores e da empresa, realiza reuniões mensais para abordar questões de segurança, saúde e meio ambiente (SSMA), destacando nosso compromisso com a prevenção de acidentes.

## CAPACITAÇÕES

As capacitações em saúde e segurança do trabalho são personalizadas para cada colaborador, baseadas em seu cargo, atividade, local de trabalho, riscos ocupacionais, legislação aplicável e necessidades de desenvolvimento. Esses treinamentos são organizados pelo time de SSMA e oferecidos tanto virtualmente, através da Escola Mills, quanto presencialmente.

Para otimizar a gestão dessas capacitações, foi desenvolvida uma matriz de treinamentos que detalha os requisitos por cargo e atividade, facilitando a identificação e atendimento rápido às necessidades de treinamento, especialmente para novos colaboradores.



Colaboradores  
(Paulínia - SP)

Em 2023, o treinamento de lideranças e colaboradores da área operacional, como parte do projeto Cultura Preventiva, destacou-se. Concentrando-se em saúde, segurança, riscos operacionais e impactos de acidentes, concluímos os treinamentos na Unidade de Negócio Rental Leves, cobrindo três regionais.



**24 mil**  
horas acumuladas

Registramos 13% de aumento no número de treinamentos e 5% no número de colaboradores em sala de aula.

### HORAS DE TREINAMENTO DE SSMA - TOP 5

Acumulado janeiro a dezembro	Percentual
Treinamento NR35	10%
Máquinas e equipamentos NR 12	9%
Train the Trainer	7%
Direção defensiva	6%
Básico NR 20	5%
<b>TOTAL</b>	<b>38%</b>

Manutenção

(Osasco - SP)



## MAPEAMENTO DE DESVIOS E RISCOS

Nossos ambientes de trabalho são rigorosamente avaliados por especialistas e uma equipe multidisciplinar para identificar riscos à saúde e segurança dos colaboradores, com os devidos ajustes sendo realizados conforme necessário. Em 2023, confirmamos a ausência de condições insalubres em nossas operações. Para funções com riscos específicos, como o manuseio de inflamáveis ou diesel, oferecemos treinamentos específicos, cumprindo com a legislação vigente.

Intensificamos a gestão de riscos ao atualizar nosso Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) com a ajuda de um especialista, desenvolvendo planos de ação baseados em avaliações detalhadas para aprimorar continuamente a segurança e saúde em nossas filiais e realizamos inspeções bimestrais.

Garantimos aos colaboradores o direito de recusar tarefas que considerem perigosas, podendo formalizar sua decisão através do Termo de Recusa, com suporte do Canal de Denúncia para reportar qualquer forma de retaliação. Não registramos denúncias sobre retaliação no período analisado, reforçando nosso compromisso com um ambiente de trabalho seguro e respeitoso.

Nossas iniciativas incluem a Semana Interna de Prevenção de Acidentes (Sipat) e a Parada de SSMA e o Diálogo Diário de Segurança (DDS), que promovem a reflexão e educação contínua em segurança e saúde. Além disso, a utilização de ferramentas de comunicação interna, assegura a disseminação de informações e treinamentos essenciais, mantendo os colaboradores bem-informados e capacitados.

*Lançamos um treinamento sobre percepção de riscos na Escola Mills, alcançando 90% dos colaboradores da área operacional, o que representa mais de mil profissionais. O programa visa equipar nossos colaboradores com habilidades para identificar riscos cotidianos, promovendo uma cultura de segurança proativa.*

## FALE NA BOA

Implementamos um canal anônimo de comunicação, o “Fale na Boa”, acessível a todos os colaboradores, incluindo terceirizados, temporários e estagiários, para reportar incidentes de segurança, saúde e meio ambiente. Essa ferramenta é fundamental para a coleta de percepções críticas sobre o ambiente de trabalho, promovendo melhorias contínuas em SSMA. Ela permite o monitoramento de indicadores e a governança do processo de gestão de incidentes, facilitando a identificação de padrões, recorrências e avaliação de riscos. O processo de gestão de incidentes inicia com o relato através do canal, seguido por uma análise detalhada pela equipe nacional de SSMA e a elaboração de um plano de ação para mitigar riscos específicos. A fase final engloba a educação organizacional sobre os riscos identificados e suas prevenções.

Em 2023, ampliamos a iniciativa Fale na Boa em todas as filiais, realizando treinamentos sobre o propósito do canal, os tipos de incidentes reportáveis e os benefícios da participação ativa. Com a adesão completa, observamos um aumento significativo de 191% nos relatos comparado ao ano anterior, evidenciando o sucesso e a eficácia do programa na promoção de um ambiente de trabalho mais seguro.

## DOENÇAS PROFISSIONAIS E ACIDENTES

Em 2023, não registramos óbito relacionado a doenças profissionais, tanto de colaboradores Mills como de não empregados, bem como desconhecemos ocorrência de

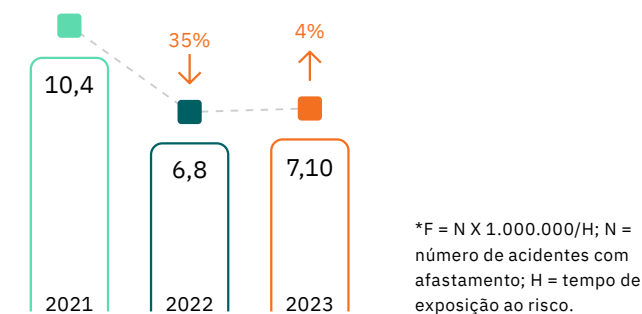
doença profissional no ano. Todos os perigos<sup>7</sup> identificados no mapeamento de riscos e inspeções de posto de trabalho foram analisados, controlados e mitigados, conforme a hierarquia de controle. Quanto a acidentes, registramos um caso, com afastamento inferior a seis meses, cujas ações corretivas estavam ainda em andamento no término do período de relato. Todos os trabalhadores foram incluídos em nosso levantamento de ocorrências de acidentes.

Casos de acidentes são discutidos em reunião de análise, que inclui o time nacional de SSMA, os gestores, os líderes técnicos, o time de engenharia, a gerência regional e técnica e os colaboradores envolvidos na ocorrência. Após a discussão das causas e a elaboração dos planos de ação, um relatório é divulgado para todos os nossos níveis organizacionais. Esse procedimento se aplica a ocorrências que levaram ou não a afastamento.

*Há 10 anos, não registramos óbito decorrente de acidente de trabalho.*

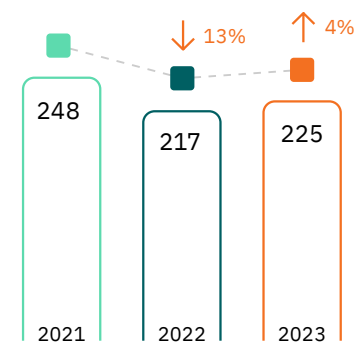
7. Em nossas operações, manutenção de máquinas e equipamentos, devido ao predomínio de atividades manuais, e trabalhos em altura são as atividades que apresentam potencial para doenças ocupacionais. Quanto a risco de acidente e respectivas determinações de análise são: tombamento de equipamento (norma interna), queda de altura e pensamento e esmagamento de membros (ambos requisitos legais obrigatórios).

## COEFICIENTE DE FREQUÊNCIA ANUAL\* - SÉRIE HISTÓRICA



	2021	2022	2023
Acidentes com afastamento	35	27	33

## TOTAL DE DIAS PERDIDOS - SÉRIE HISTÓRICA

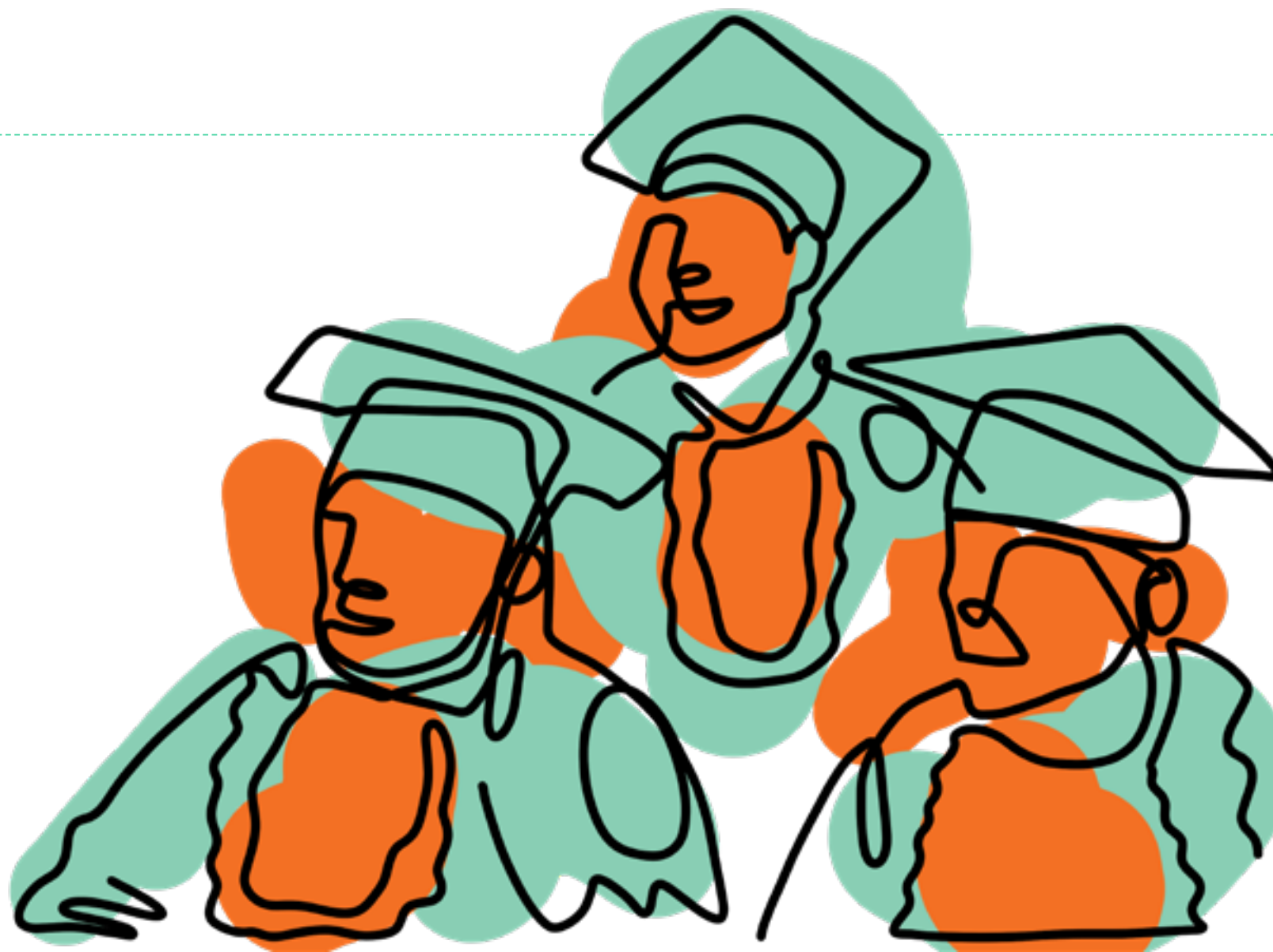


# Comunidades

Contribuir com o desenvolvimento sustentável é olhar não somente para o dia a dia do nosso negócio, mas também ter responsabilidade para além dos ambientes onde nossa operação acontece. Nesse sentido, as comunidades do entorno das nossas filiais são stakeholders relevantes na nossa agenda de sustentabilidade. Além da relevância intrínseca por estarem próximas as nossas filiais, são comunidades marcadas por desigualdades socioeconômicas, uma realidade ainda muito presente em nosso país. Sendo assim, entendemos que o nosso compromisso é ainda maior, pois as demandas são essenciais.

Para fazer a diferença nesses contextos, mantemos dois programas sociais, o Partilhar — apoio com doações realizado no final de cada ano —, e o Transformar — capacitação profissional para jovens. Buscamos também contribuir por meio de parceria com fornecedores locais, abrindo espaço para que as pessoas possam também sonhar e evoluir.

Adicionalmente, a presença do nosso negócio amplia e potencializa outras frentes, como a promoção e a garantia dos direitos humanos nas localidades, contribui para a saúde e a segurança dos profissionais locais, promove a geração de renda e a valorização da diversidade.

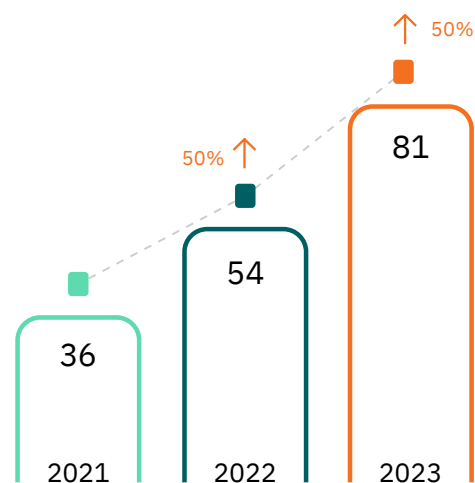


# Partilhar

*Partilhar é sinônimo de dividir e é isso que fazemos. Anualmente, dividimos uma parcela dos nossos resultados financeiros com as comunidades do entorno das nossas filiais.*

Em 2023, reunindo as indicações das filiais das instituições a serem beneficiadas, seguindo para análise e aprovação pelo Compliance. Assim, mais uma vez, unindo integridade e responsabilidade social, engajamos nossos colaboradores e 100% das nossas filiais no programa.

INSTITUIÇÕES BENEFICIADAS  
SÉRIE HISTÓRICA



## Mobilizamos parcerias e ampliamos o nosso impacto positivo.

Operacionalizamos o Partilhar por meio de uma parceria especial com o **Movimento União BR**, aumentando o número de beneficiados e cumprindo nossa meta de realizar anualmente apoio social nas comunidades do nosso entorno, mais um passo em nossa jornada de sustentabilidade.

*“O nosso Movimento União BR teve o privilégio de ter o apoio da Mills, através de seu Programa Partilhar, e juntos apoiamos mais de 21 mil pessoas em alta vulnerabilidade por todo país. 81 instituições em 19 estados receberam os mais de 120 mil itens. É fundamental este olhar da iniciativa privada e esta união de forças para transformarmos mais vidas! Juntos somos muito mais fortes.”*

**Tatiana Monteiro de Barros**  
Fundadora e presidente do  
Movimento União BR



Mais de 120 mil  
itens doados.



21.280  
pessoas beneficiadas



54 cidades  
apoiadas



Partilhar  
(Cotia - SP)



Partilhar  
(Cotia - SP)



4.820  
cestas básicas



1.700 kits  
de higiene pessoal



300 kits  
de material escolar



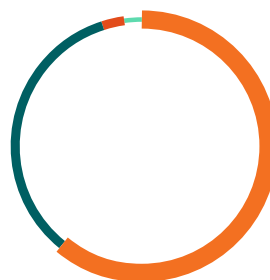
# TransFORMAR

Sendo nosso principal programa de transformação social, buscamos, em 2023, identificar melhorias e intensificar nosso relacionamento com os bolsistas, o que nos permitiu desenvolver um ano de crescimento e importantes evoluções do Programa.

Nesse processo, nos dedicamos especialmente a reforçar as ações para retenção de bolsistas até a jornada final dos cursos e para acelerar o ingresso desses jovens no mercado de trabalho, uma demanda que viabilizamos por meio de diferentes iniciativas, incluindo a criação de um grupo interno voltado ao engajamento dos estudantes. Nesse processo, compartilhar com eles conteúdo de desenvolvimento pessoal e competências comportamentais, além de divulgação de oportunidades em nosso quadro de colaboradores foram ações importantes.

Outro movimento, foi o lançamento da modalidade de cursos profissionalizantes. Com carga horária menor em relação aos cursos técnicos, favorece o ingresso mais rápido dos estudantes ao mercado de trabalho. As primeiras turmas foram destinadas a Uberlândia e a Campinas, como um piloto para avaliação de efetividade desse formato e a possibilidade de extensão para cursos que atendam à nossa unidade de Pesados e Formas & Escoramentos.

## CURSOS OFERECIDOS



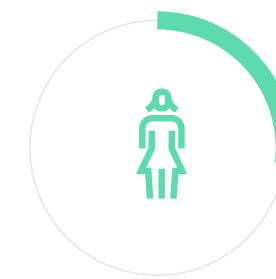
- 61% Eletroeletrônica
- 34% Eletromecânica
- 3% Mecânica
- 2% Eletrônica

*Presente em aproximadamente 80% das nossas filiais, o programa tem se mostrado eficaz no aproveitamento dos bolsistas. Em 2023, foram 56 bolsistas contratados. Também é a nossa principal fonte de recrutamento de estagiários, contribuindo para alcançarmos 50% de estagiárias em nossa operação.*

## BOLSISTAS POR GÊNERO\*



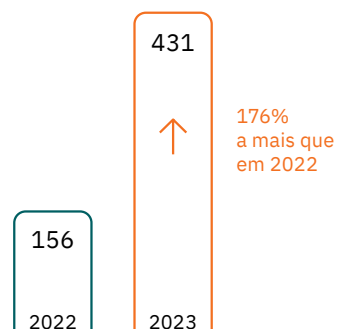
70%  
Masculino



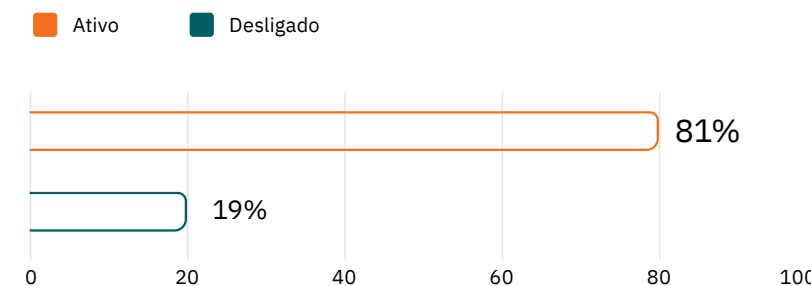
26%  
Feminino

\*4% não responderam

## VAGAS ABERTAS



## TAXA DE EVASÃO





O Transformar também é uma oportunidade para desenvolvermos outros temas, como diversidade, considerando uma visão sistêmica sobre as realidades e as possibilidades de geração de impacto social.

Entre os mais de 600 jovens já beneficiados, 66% são negros e 26% são mulheres.

*Em 2023, montamos a primeira turma integralmente composta por mulheres. Com essa iniciativa, além de impulsionarmos a igualdade de gênero, contribuimos para a mudança de perfil de profissionais, predominantemente masculino, que atua em nossas atividades.*



Turma TransFORMAR

100% feminina

(Rio Grande - RS)

Realizamos também a pesquisa de satisfação do programa, com a participação de 215 pessoas beneficiadas e os resultados foram mais uma vez super gratificantes:

9,7

Satisfação com o Programa

9,9

Probabilidade de recomendar o Programa

A pesquisa avaliou a qualidade das aulas, material didático, estrutura de laboratório e atendimento na secretaria. Para nosso orgulho, todos pontuando com predomínio do nível ótimo.



## DESENVOLVIMENTO LOCAL

Visando fomentar o desenvolvimento das localidades onde estamos presentes, priorizamos a contratação de fornecedores locais<sup>8</sup> e regionais para serviços de reparos de peças e máquinas, serviços de pintura e outras demandas pontuais. Em 2023, reforçamos esse modelo com a realização de visitas estratégicas da área de Suprimentos às filiais, levando apoio e sugestões para a viabilização de potenciais fornecedores locais, principalmente na região central do Brasil.

Comprometidos com os requisitos de conformidade que balizam o nosso negócio, construímos relações íntegras desde o princípio. Na efetivação desses fornecedores, verificamos os requisitos técnicos e aplicamos a ferramenta de Análise de Risco, conforme as características dos novos parceiros.

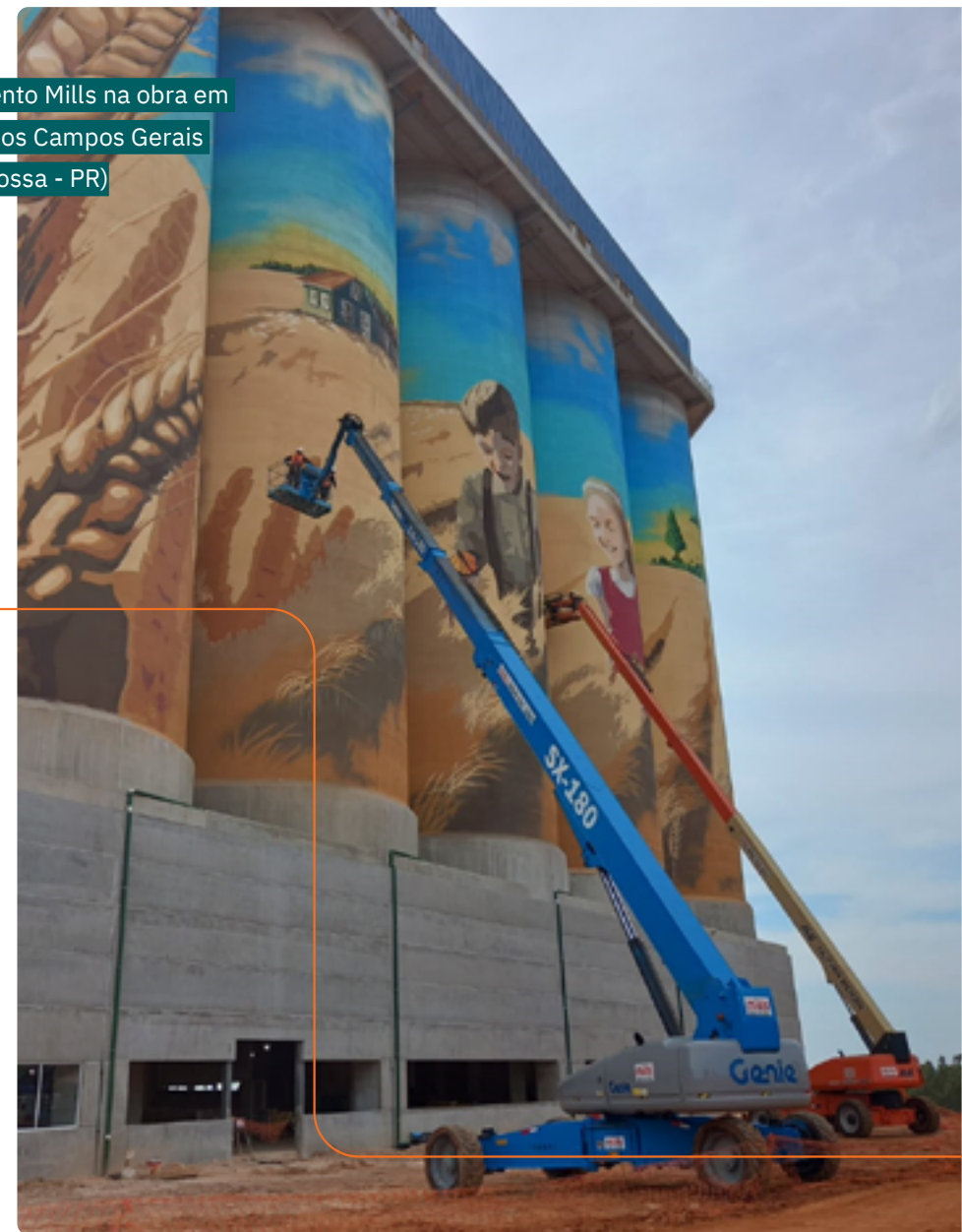
A cada ano, conquistamos novos municípios, realidade que nos impõe demandas em diferentes distâncias e contextos. Nesse sentido, **estabelecer relações de negócio com parceiros locais é uma importante forma de garantirmos segurança operacional e agilidade no dia a dia das nossas filiais.** Mas também manter as redes de suporte e abastecimento próximos nos permitem investir no desenvolvimento local, favorecendo a economia, a geração de emprego e renda, entre outros benefícios, que se somam às contribuições dos nossos programas sociais.

8. Fornecedor localizado no mesmo estado da federação em que está a filial, exceto fornecedores, prestadores de serviços e distribuidores classificados como grandes. As unidades operacionais importantes são as filiais que acumulam 80% do faturamento total.

*24% das compras realizadas em 2023 foram com fornecedores locais.*

*Nas comunidades onde atuamos, estamos também com a nossa visão de governança e de sustentabilidade, buscando inspirar parceiros de diferentes portes a serem agentes de negócios sustentáveis e de parcerias duradouras.*

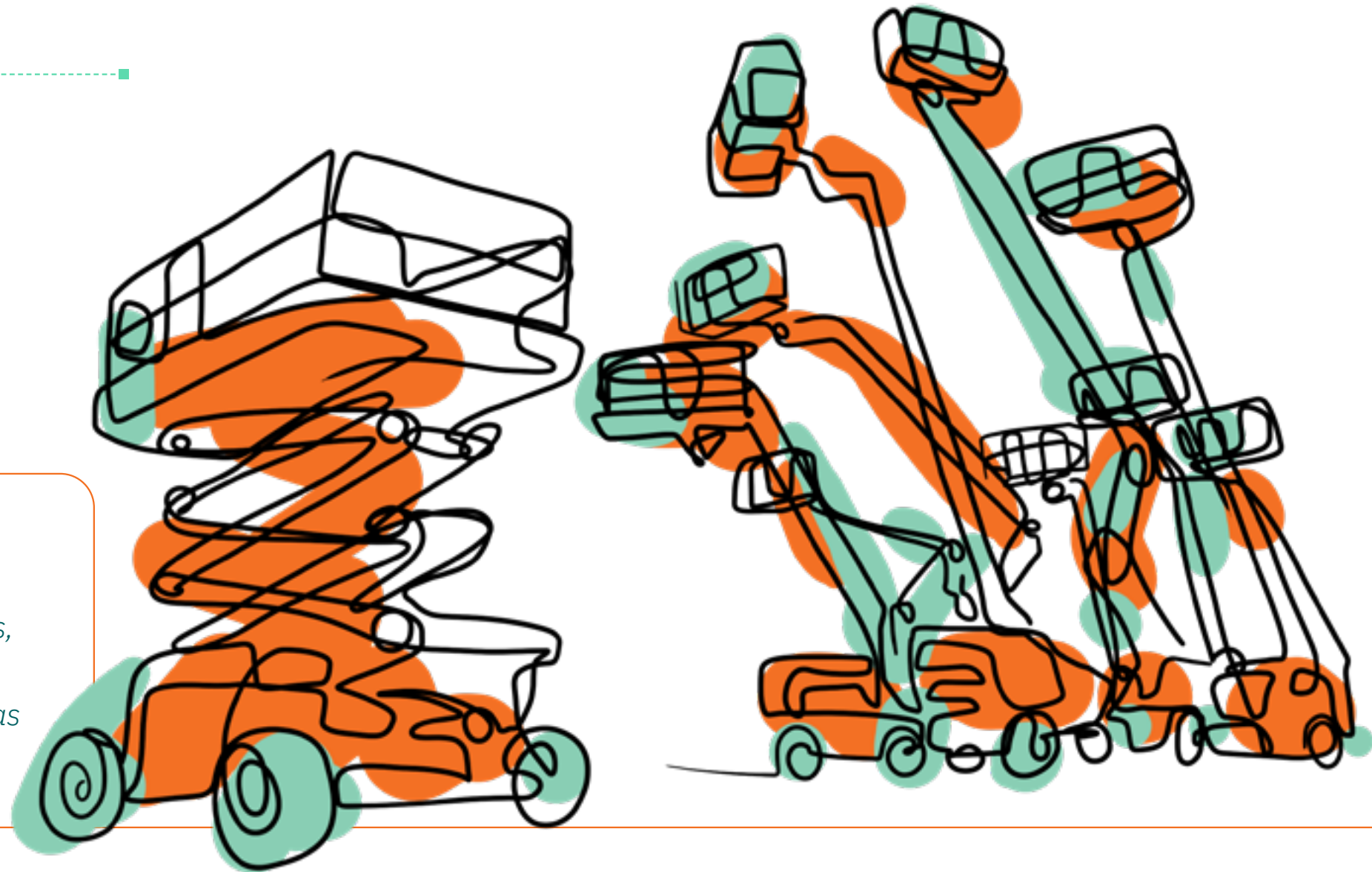
Equipamento Mills na obra em  
Maltaria dos Campos Gerais  
(Ponta Grossa - PR)



# Ecoeficiência

Ter a ecoeficiência como frente prioritária é uma estratégia fundamental para empresas que desejam contribuir com o desenvolvimento sustentável. Com equilíbrio entre eficiência e aspectos ambientais, a sustentabilidade se concretiza, pois a otimização do uso de recursos e a redução de impactos ambientais favorecem o desenvolvimento econômico e a manutenção da qualidade de vida. Como já demonstramos no capítulo 2, evoluímos a passos largos em nossa frente de ecoeficiência operacional e aqui detalhamos nossos indicadores de emissões, assim como uso de água, energia e nossos resíduos.

*Com a nossa entrada no negócio de Linha Amarela, esse tema material ganhará mais relevância e complexidade nos próximos anos, ao mesmo tempo que nos posicionamos para influenciar todo o setor na busca por máquinas mais eficientes e de menor emissão.*



## Emissões

Diante dos desafios do nosso negócio, apresentados a partir da entrada no mercado de máquinas pesadas, concentramos esforços em um processo de revisão do inventário GEE 2022, garantindo também o atendimento aos critérios da SBTi.

Mantivemos esse padrão de melhoria para 2023, abrangendo todas as doze categorias de Escopo 3, sendo essa a principal melhoria, além da inclusão de todas as emissões de Rental Pesados. Nesse processo, seguimos aplicando a metodologia do GHG Protocol<sup>9</sup>, que nos permite conhecer todas as fontes de emissões que fazem parte da nossa operação.

Como resultado, nosso inventário de emissões de GEE 2023 apontou 158.916 tCO<sub>2</sub>e das emissões totais, sendo 97% referente às emissões de Escopo 3 e 30% superior às emissões de 2022 pós revisão do inventário.

9. Os gases incluídos nos escopos 1 e 3 foram: CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, HFCs. Para escopo 2: CO<sub>2</sub>. Ano base GHG Protocol 2022. Revisão conforme SBTi. Ano do relato: 2023. Abordagem de consolidação adotada: controle operacional. Ferramenta de cálculo GHG Brasil, disponibilizada pelo Centro de Estudos em Sustentabilidade da Fundação Getúlio Vargas (FGVces). ferramenta\_ghg\_protocolo\_v2023.0.1.xlsx; Norma ABNT NBR ISO 14064:2022-1; Método e valores default IPCC (Vol. 5, cap. 6 Wastewater Treatment And Discharge), tier 1, equação 6.1, a. (para cálculos envolvendo efluentes).

*"Tenho acompanhado a Mills na sua jornada de serviços de locação de equipamentos para trabalho em altura nos últimos 3 anos. Nesta relação, cooperando na gestão da movimentação destas máquinas em todo o território nacional, sou testemunha privilegiada dos valores cultivados verdadeiramente pela empresa em todas as frentes do tripé ASG. Desde as relações totalmente claras, éticas e transparentes em qualquer etapa dos processos — seja conosco, seja com todos os seus clientes e parceiros de operações — até o foco constante na segurança das atividades: pessoas em primeiro lugar. Ambientalmente, buscam constantemente causar o máximo de impactos positivos, fazendo uso racional de energia e combustíveis através da consolidação de rotas de entregas e retiradas e roteirizações inteligentes, mais racionais e produtivas. Encantar, crescer e transformar são elementos marcantes da cultura Mills, os quais vivenciamos em conjunto todos os dias."*

Sergio Magallon

Gerente Executivo Comercial

Tegma

Operação de Plataforma Híbrida

(Contagem - MG)

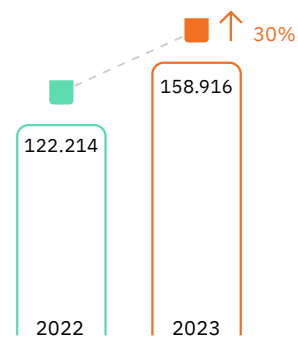
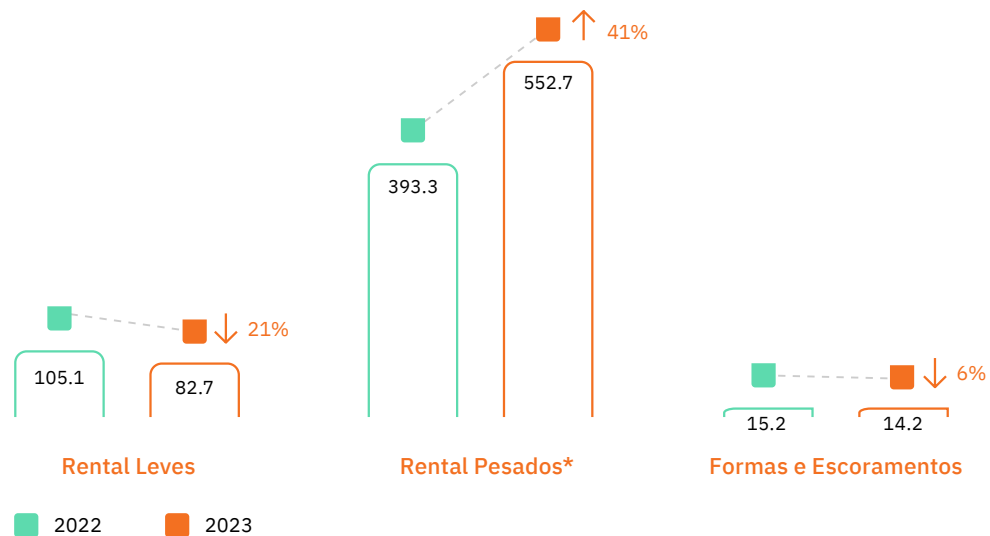


**EMISSÕES POR ESCOPO (tCO<sub>2</sub>e)**

Escopo	2022* Revisado SBTi	2023	% variação
Escopo 1 - Emissões diretas	2.706	4.065	50
Escopo 2 - Emissões indiretas	137	116	-15
Escopo 3 - Emissões indiretas	119.370	154.734	30
<b>EMISSÕES TOTAL</b>	<b>122.214</b>	<b>158.916</b>	<b>30</b>

\*Resultado conforme revisão nos parâmetros da SBTi.

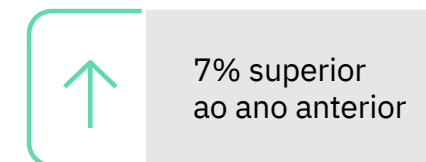
O aumento das emissões de 2023 estão diretamente relacionadas ao crescimento da unidade de Pesados, sendo o primeiro ano completo dessa operação na Mills. Nas unidades Leves e F&E tivemos uma redução nas emissões relativas.

**EMISSÕES TOTAIS (tCO<sub>2</sub>e)**

**EMISSÕES RELATIVAS (tCO<sub>2</sub>e/Receita líquida R\$ MM)**


\*Para o cálculo das emissões relativas de Pesados, consideramos as emissões e receitas totais combinadas de Mills e Triengel no ano de 2022.

**INTENSIDADE DE EMISSÕES (tCO<sub>2</sub>e / Receita Líquida R\$ MM)**

115,4  
EM 2023



Emissões biogênicas de CO<sub>2</sub> (MtCO<sub>2</sub>e)

Escopo 1	551,05	Escopo 3	8.100,99
----------	--------	----------	----------

## Iniciativas visando à descarbonização

Enquanto avançamos nas primeiras fases do compromisso com a SBTi, exploramos projetos que contribuem com a sustentabilidade ambiental, convergindo nosso potencial financeiro, operacional e de recursos humanos para a redução das emissões de GEE. Nesse processo, investimento, tecnologia, inovação e parceria são elementos fundamentais.

Um movimento importante nessa direção, é o nosso estudo de pegada de carbono em equipamentos da Rental Pesados e novos equipamentos de Rental Leves. Ampliamos a cobertura a fim de conhecermos com mais acuracidade as emissões envolvidas em todo ciclo de vida de nossa frota e o impacto das nossas operações.



### Transição energética nas filiais

Estudamos e começamos a implementar a transição da matriz energética das nossas filiais, visando à aquisição de energia limpa e renovável no Mercado Livre de Energia e Geração Distribuída. Temos a oportunidade de migrar a modalidade de compra de 12 filiais abastecidas com alta tensão para a modalidade de contratação livre e de 33 filiais abastecidas com baixa tensão para a modalidade de geração distribuída de energia, cobrindo 76% das nossas unidades.

Equipamento Mills em operação  
na fábrica de cliente  
(Santo André - SP)



### Eletrificação da frota

Seguimos priorizando a representatividade de máquinas elétricas em nossa frota. Focamos na aquisição de equipamentos elétricos em Rental Leves, considerando, especialmente, o longo prazo. Além disso, estamos trabalhando com uma tecnologia de bateria com vida útil longa, que reduz desperdício e custo de manutenção. Na evolução desse objetivo, fechamos mais um ano com êxito em nossa meta de aumentar para 60% o número de máquinas elétricas e híbridas em nossa frota de Plataformas Elevatórias Móveis de Trabalho (PEMT). Já atingimos a meta para 2024, chegando a 59%.

*Um desafio de conversão é a evolução tecnológica para viabilizar essa mudança cada vez mais em máquinas de maior porte.*

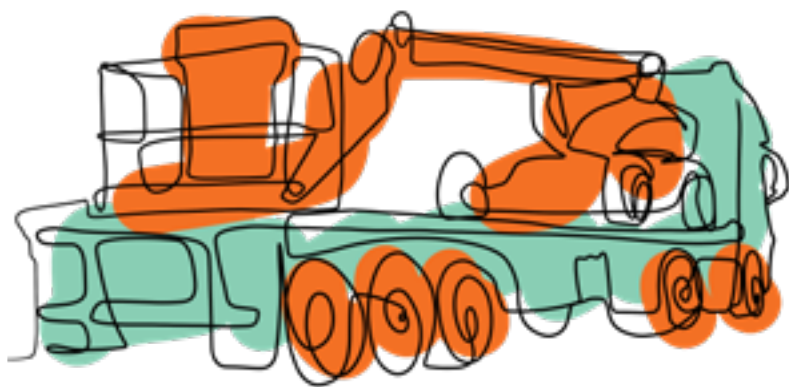
Para isso, estamos trabalhando próximos de fabricantes, manifestando nosso interesse para parceiros de negócio a fim de alcançarmos inovações mais sustentáveis para o nosso setor, em diferentes frentes de atuação.





### Roteirização de frete

A partir da estruturação de uma nova equipe de logística, impulsionamos o potencial de desenvolvimento de soluções mais sustentáveis no serviço de frete. Em uma parceria com a Tegma, estamos desenvolvendo processos de roteirização de frete, medida que pode otimizar as demandas e reduzir a quantidade de veículos em circulação, impactando na geração de emissões, mas também em custos. O projeto envolve a contratação de uma nova plataforma que permita uma melhor gestão dos dados e aprimoração do monitoramento, além de ser uma oportunidade de olharmos para ações que são necessárias para evolução do tema de redução das emissões nos fretes, como eletrificação de caminhões, utilização de biocombustíveis e uso de energias renováveis. Realizamos os primeiros movimentos em 2023, viabilizando as demandas para experimentação da proposta no início de 2024.



### Laboratório de Eletrônica

Com o objetivo de centralizar internamente o reparo de peças eletrônicas utilizadas nas plataformas elevatórias, potencializamos os nossos laboratórios de eletrônica, expandindo a infraestrutura e o capital humano da equipe de Engenharia. Em 2023 fechamos o ano com 9 laboratórios técnicos em diversas filiais no país.

Os laboratórios são responsáveis pela recuperação de componentes e peças das máquinas, fundamentais para a operação, sendo itens de alto uso e com grande possibilidade de recuperação. Os principais benefícios da iniciativa são a redução de custos e do JIT (Just in Time), com maior eficiência no reparo interno, aumento da vida útil de peças, redução do descarte de lixo eletrônico e rastreo da manutenção com o uso de TAG única por peça.

O time completo é formado por 31 colaboradores — 19 técnicos e 11 estagiários —, que atuam no laboratório matriz em Osasco e nos laboratórios satélites, que juntos atendem 54 filiais. Em 2023, a atuação do laboratório de recuperação de peças resultou em 4.782 peças reparadas, R\$ 10,5 milhões de custo evitado, R\$ 365,32/h, 120%+ de infraestrutura e 28%+ de saving, além de significar uma redução nas emissões, considerando o ciclo de vida das peças reparadas.



### Projeto EcoSustain

Também alavancado pelo nosso time de Engenharia, executamos a recuperação de componentes rotativos bobinados presentes nas plataformas elevatórias. O aumento da vida útil dessas peças e a consequente redução da geração de resíduos e do consumo de recursos naturais para novas peças e equipamentos são os principais impactos positivos relacionados.

Estamos trabalhando na definição de indicadores para esse novo projeto. Melhorias nos processos de recuperação de baterias e pneus completam as principais contribuições do time em nossa atual agenda de esforços pela sustentabilidade ambiental.







### Política de abastecimento com Etanol

Outro projeto relevante avalia o uso de etanol em nossos veículos internos, principalmente de atendimento técnico. Esse biocombustível se mostra uma alternativa relevante como medida para a redução do consumo de gasolina e, conseqüentemente, para a redução das nossas emissões de GEE, além de ser uma alteração rápida. Na fase de análise piloto, que começou em outubro de 2023 e terminou em janeiro de 2024, contamos com a participação das filiais de Cuiabá (MT), Curicica (RJ), Duque

de Caxias (RJ), Osasco (SP) e Paulínia (SP). No período, foram utilizados 62.760 litros de Etanol, que contribuiu para uma redução de 63% nas emissões totais de CO<sub>2</sub>e da frota analisada, o equivalente a 9,01tCO<sub>2</sub>e. Cabe destacar também que a variação de kms totais rodados não impactou em aumentos nos custos das filiais, apresentando redução, inclusive, em alguns casos. Seguiremos desenvolvendo o controle de indicadores para que possamos expandir a iniciativa.

### Transparência ambiental

Reforçamos a transparência com o nosso desempenho na área ambiental divulgando pelo segundo ano consecutivo os nossos impactos no Carbon Disclosure Project (CDP). Nessa edição, avançamos na pontuação, que mostrou nossa evolução no conhecimento dos impactos das questões climáticas relacionados ao nosso negócio. O questionário de Mudanças Climáticas respondido foi publicado em outubro de 2023 e está disponível para consulta pública no site da instituição. Os dados autorrelatados pelas organizações resultam em um inventário coletivo mundial de dados ambientais.

Além da transparência, com a iniciativa, participamos de um movimento internacional que impulsiona empresas a monitorarem e reportarem seus impactos ambientais. Avançamos três categorias e alcançamos a nota C, em linha com a pontuação de nosso setor.

### Biocombustíveis em equipamentos Pesados

Em 2023, iniciamos um estudo de uso de biocombustíveis em equipamentos Pesados. Trata-se de um grande desafio, mas temos times altamente capacitados, trabalhamos com tecnologia de ponta, além da segurança de ter ecoeficiência operacional como uma marca no nosso negócio. Assim, temos a oportunidade de levar soluções mais sustentáveis para um segmento relevante no contexto do desenvolvimento do país, e no qual podemos e devemos fazer a diferença enquanto liderança de mercado.



### Frota de Máquinas Pesadas

(Paulínia - SP)



### Compensação de emissões

Em 2023 também realizamos a compensação de 41% das emissões de 2022 por meio da aquisição de créditos de carbono, cumprindo com a meta de compensação divulgada. O investimento foi de R\$ 62 mil e se deu a partir de dois projetos: Projeto Redd+ Jari Amapá (Florestal) e Projeto Porto Delta (Energia Eólica).



# Energia

A relação entre consumo de energia e mudanças climáticas é complexa e crucial para o futuro do planeta. Por isso, ano a ano, buscamos qualificar e expandir as nossas práticas relativas ao consumo de energia, entendendo que a garantia da sustentabilidade empresarial passa por uma gestão comprometida com o tema.

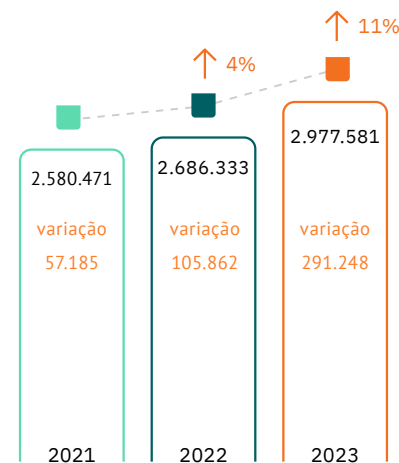
Em 2023, iniciamos um estudo para a aquisição de energia limpa e renovável no Mercado Livre de Energia e Geração Distribuída. Nesse contexto, temos a oportunidade de migrar a matriz energética das filiais. No ano, também acrescentamos ao Programa de Excelência em SSMA uma pontuação bônus para as filiais considerando uma redução de 5% ou mais no consumo de energia. A iniciativa visa incentivar o consumo consciente de energia de modo voluntário, impactando em nossa contribuição para as melhores práticas relacionadas ao tema. Saiba sobre as melhorias implementadas no Programa de Excelência na [pág. 29](#).

No período do relato, registramos intensidade energética de 125% como resultado do consumo de eletricidade por hora sobre o volume de máquinas locadas por filial, considerando o consumo interno de energia. Aumento de 6% em relação ao ano anterior. Em relação ao consumo total de eletricidade, tivemos um aumento de 11%, percentual diretamente relacionado à

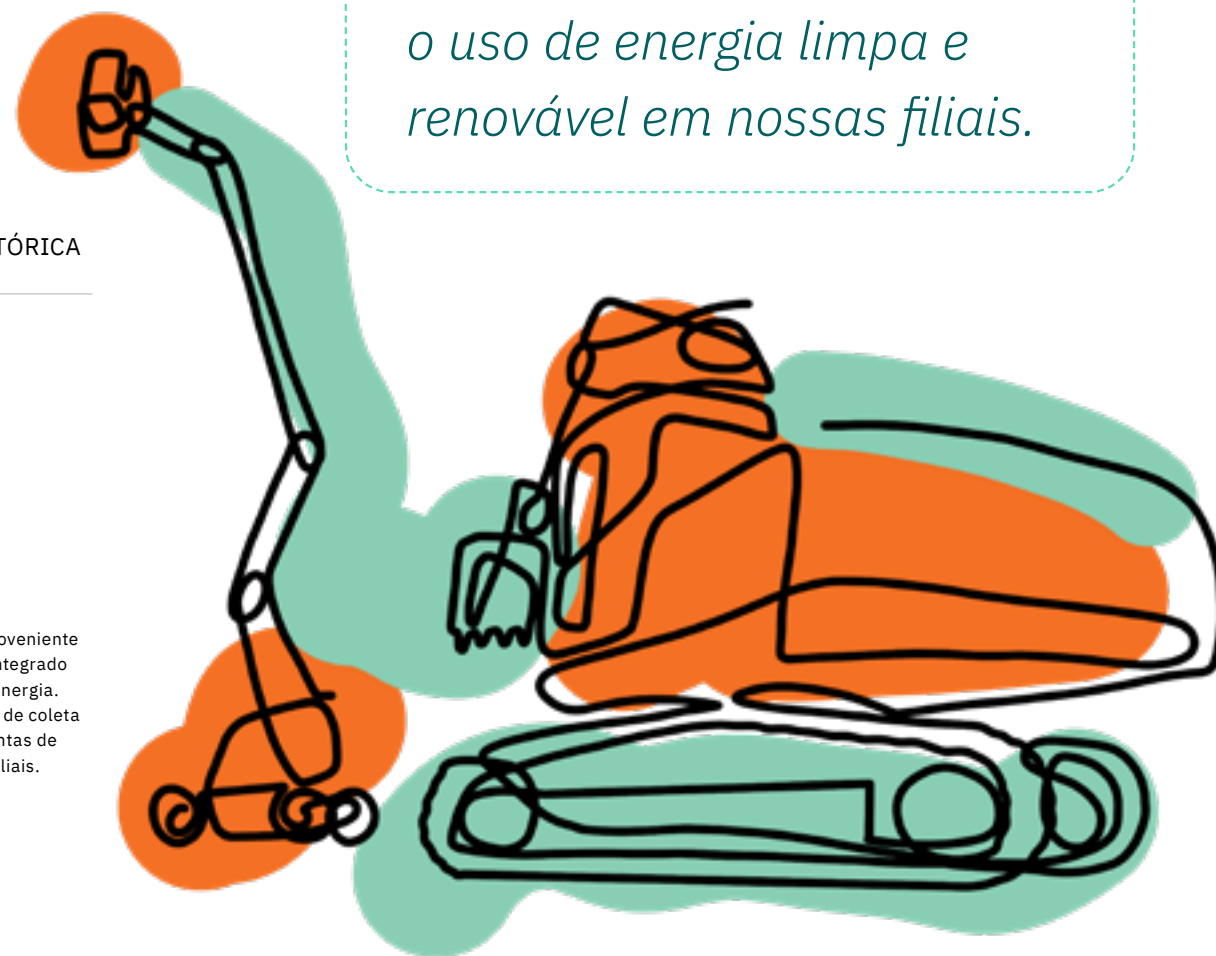
expansão das nossas operações no período. Como resposta, buscamos ampliar nossos critérios para o tema e avançar na estratégia de migração da matriz energética da maioria das nossas filiais, ampliando nossa adesão à energia limpa.

*Estamos dispostos a ampliar a nossa contribuição para o uso de energia limpa e renovável em nossas filiais.*

CONSUMO DE ELETRICIDADE\* (kWh) - SÉRIE HISTÓRICA

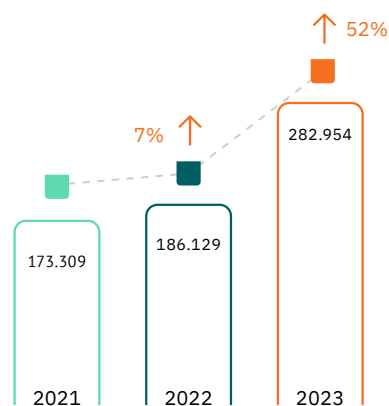


\*Consumo proveniente do Sistema Integrado Nacional de energia. Os dados são de coleta direta nas contas de energia das filiais.

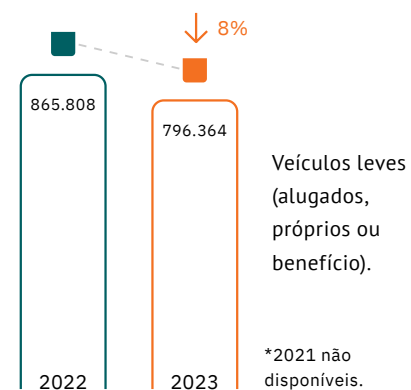


### CONSUMO INTERNO DE COMBUSTÍVEL NÃO RENOVÁVEL NA OPERAÇÃO

DIESEL (litros) - SÉRIE HISTÓRICA



GASOLINA\* (litros) - SÉRIE HISTÓRICA



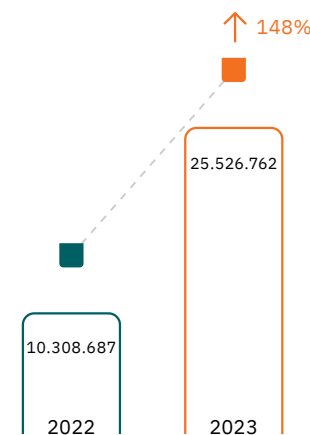
Consumo de GLP  
Refeitórios e  
empilhadeiras (t)

2023  
**71,95**

\*2021 e  
2022 não  
disponíveis.

### CONSUMO DE COMBUSTÍVEL NÃO RENOVÁVEL NOS CLIENTES\*

CONSUMO TOTAL (litros) - SÉRIE HISTÓRICA



\*Dados do Inventário de GEE de 2023, conforme metodologia do Programa Brasileiro GHG Protocol. Os valores de consumo de combustível nos clientes são levantados no horímetro das máquinas e dos equipamentos, com registro manual feito por técnicos de campo. Com isso, esses dados podem sofrer variação e são passíveis de erros.

Rental Leves



Rental pesados



\*nov a dez de 2022, período após a aquisição.

# ÁGUA

A partir da identificação dos nossos temas materiais, em 2021, começamos um processo de melhoria da gestão da água, um recurso natural fundamental para a nossa operação.

Nesse processo, predomina o abastecimento via concessionárias (71% das filiais), seguido de poços artesianos outorgados ou em processo de outorga (22% das filiais), sistemas híbridos entre concessionárias e poços artesianos (5% das filiais) e caminhão-pipa<sup>10</sup> (2% das filiais).

Para identificar impactos relacionados à água, realizamos o inventário mensal do consumo de água em todas as filiais, com análises semestrais dos efluentes conforme legislação. Visando ampliar o engajamento sobre o tema e a redução de consumo, em 2023, introduzimos um indicador bônus ao Programa de Excelência. As filiais que reduzirem o consumo de água em 5%, serão beneficiadas. visando o engajamento na redução do consumo.

10. O abastecimento por caminhão-pipa é necessário quando há racionamento de água pelas concessionárias locais, obras de melhorias estruturais, reformas de poço, entre outras situações de obra, como atendimento de posto avançado localizado em área de operação do cliente (formato de filial com estrutura simplificada, em container).

11. A metodologia para compilação desses dados envolveu a medição direta do consumo a partir de contas de água ou monitoramento dos hidrômetros, garantindo a precisão das informações sobre o uso de água nas operações da organização. Não foram medidos os volumes de captação de água por fornecedores em áreas com estresse hídrico, indicando uma área para futuras avaliações e melhorias na gestão dos recursos hídricos.

## CAPTAÇÃO E CONSUMO DE ÁGUA

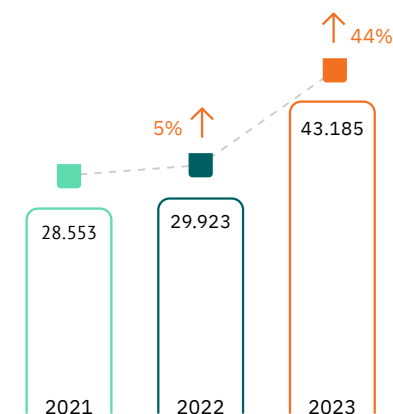
Em 2023, a captação total de água pela organização foi de 43 megalitros (ML), divididos entre água de superfície, captada de terceiros, totalizando 28 ML, e água subterrânea, obtida através de poços, somando 15 ML. Todos os volumes captados correspondem a água doce<sup>11</sup>.

Especificamente nas áreas com estresse hídrico, a captação total de água foi de 8,95 ML. Detalhando por fonte, a água subterrânea representou 4,51 ML e a água de superfície, captada de terceiros, totalizou 4,45 ML. As principais bacias de captação encontram-se no Atlântico Sul e Tietê. As filiais que se destacaram pelo maior volume de captação foram Cotia e Osasco.

*Em 2023, o consumo total de água em todas as áreas foi de 43 ML, equivalente a 43.185 m<sup>3</sup>.*

Comparado ao consumo do ano anterior, o aumento foi de 44%, motivado pela abertura de novas filiais e problemas hidráulicos, que geraram perdas, impactando na quantidade total consumida.

## CONSUMO DE ÁGUA\* POR M<sup>3</sup> - SÉRIE HISTÓRICA



\*Os dados de consumo foram obtidos por meio das contas das concessionárias locais e medição direta em filiais que utilizam poço, coletados mensalmente pelos analistas de SSMA regionais. A análise de estresse hídrico foi realizada com base no filtro Baseline Water Stress da ferramenta WWF, avaliando todas as filiais segundo informações globais disponíveis. Não foram relatadas mudanças no armazenamento de água nem o monitoramento do consumo de água por fornecedores em áreas com estresse hídrico. Todos os dados foram provenientes de medições diretas, seguindo as diretrizes do CONAMA 430 para análise de efluentes.

## DESCARTE DE EFLUENTES

No que se refere ao descarte de efluentes sanitários, 48% das nossas filiais estão conectadas ao sistema público de esgoto, enquanto 40% utilizam um sistema de fossa, filtro e sumidouro ou caixa cega. Uma parcela de 10% adota um sistema misto. A filial de Cotia (SP) se destaca por possuir três estações de tratamento anaeróbico, que recebem todo o efluente e passam por manutenções periódicas e análises para cumprimento da legislação estadual sobre descarte de efluentes. As fossas sépticas em geral são limpas anualmente para assegurar a eficiência do tratamento. Todos os procedimentos de limpeza são executados por empresas certificadas e aprovadas pela área de SSM, e os efluentes são encaminhados para tratamento externo.

Em 2023, descartamos um total de 0,842 ML de efluentes, divididos entre 0,654 ML de efluentes contaminados (Classe I) e 0,188 ML de efluentes sanitários (Classe II). Todos os efluentes foram destinados a empresas terceiras homologadas para tratamento adequado, provenientes principalmente da limpeza das caixas separadoras de água e óleo nas filiais.

Nas áreas com alto estresse hídrico, o descarte de efluentes Classe I somou 0,04441 ML, enquanto o descarte de efluentes sanitários Classe II foi de 0,02401 ML. As filiais de Osasco, Cotia e Cabo de Santo Agostinho foram as principais fontes desses descartes. Importante ressaltar que algumas filiais, como Montes Claros, não registraram descarte de água ou efluente em 2023 devido à implementação de sistemas de tratamento de água.

## Estações de Tratamento de Água (ETA)

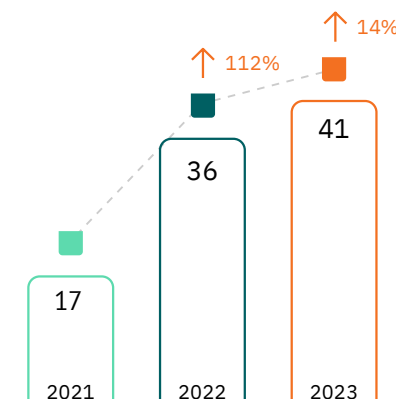
Em 2023, evoluímos em nosso projeto de geração de água de reuso com as Estações de Tratamento de Água (ETAs), que possibilitam reutilizarmos a água na lavagem dos equipamentos, processo de manutenção que mais utiliza esse recurso natural.

Desde 2019, investimos em ETAs nas nossas filiais que possuem área de lavagem de máquinas e equipamentos. Atualmente, 41 filiais possuem o sistema implantado e 12 filiais estão no processo de investimento inicial para readequações. Destas, 2019 foram instaladas em 2023. A Estação de Tratamento de Água (ETA) opera em um circuito fechado. A captação de água feita de rios ou poços e, após uso na lavagem de equipamentos, se transforma em efluente. Esse efluente passa por um processo de separação de óleo, que é recolhido por uma empresa especializada. O restante do efluente é tratado física e quimicamente na ETA.

Os colaboradores envolvidos são treinados para operar a estação e manusear os produtos químicos. O lodo resultante do tratamento é periodicamente coletado e descartado de forma segura. A água, uma vez tratada, é reutilizada, reduzindo o consumo de água e evitando o descarte de poluentes. A manutenção da eficiência do sistema inclui a limpeza semestral da caixa separadora de água e óleo. Filiais sem ETA utilizam um método físico de separação de água e óleo para cumprir com as normas ambientais.

*Arelada ao ODS 6, temos como meta instalar Estações de Tratamento de Água em 100% das nossas filiais, até 2025. Com isso, pretendemos reduzir a captação de água para lavagem de equipamentos.*

ESTAÇÕES DE TRATAMENTO DE ÁGUA - SÉRIE HISTÓRICA



## MAPEAMENTO DE RISCOS HÍDRICOS

Em 2023, passamos a utilizar a ferramenta Water Risk Filter, da World Wildlife Fund for Nature (WWF), que usa uma base de informações global para oferecer análise de vários cenários relacionados à água. **Em nosso primeiro movimento, obtivemos um mapeamento dos riscos hídricos relacionados a todas as nossas filiais**, considerando três tipos de risco: reputacional, regulatório e físico (relativo à bacia hidrográfica).

Nosso consumo em locais de alto estresse hídrico, independentemente da quantidade captada, é um fator de impacto significativo. Nesse contexto, entre as filiais que estão em área de estresse hídrico, identificamos que Cotia (SP) está à frente na demanda por medidas concretas para minimizarmos os impactos no consumo de água. Na direção de aprimorar nossa gestão como um todo, estamos trabalhando na melhoria da análise, buscando identificar e compreender possíveis impactos locais relacionados a todas as operações das nossas filiais.

12. Geramos os dados na ferramenta Risk Filter Suite da WWF, com seleção do filtro 1.2 Baseline Water Stress., no aspecto Risco Físico da Bacia.

\*Informações coletadas nas contas de água (superfície) ou monitoramento dos hidrômetros (subterrânea).

\*\*Não temos dados de consumo por se tratar de um posto avançado, com locação do espaço apenas para estacionamento dos equipamentos.

Não possuímos dados relativos ao consumo de água da unidade Administrativa de Pinheiros, pois o consumo é rateado no condomínio.

## RISCOS E INDICADORES DE MEDIÇÃO

Riscos	Escopo de indicadores	Grau
Reputacional	Representa as percepções das partes interessadas, incluindo as comunidades locais, quanto à gestão dos seus negócios considerando uma forma sustentável ou responsável com a água”.	Alto
Regulatório	Representa a segurança corporativa especialmente em relação ao conceito de boa governança e à prosperidade empresarial em um ambiente regulamentar estável, eficaz e devidamente executado.	Baixo
Físico	Representa as condições naturais e as condições induzidas pelo ser humano nas bacias hidrográficas. Informa sobre a água como recurso insuficiente, excessivo ou impróprio para utilização. Aborda ainda a degradação de ecossistemas circundantes, fator que pode impactar negativamente os serviços ecossistêmicos hídricos.	Médio e alto

## CAPTAÇÃO TOTAL DE ÁGUA EM ÁREAS DE ESTRESSE HÍDRICO<sup>12</sup> (EM MEGALITROS/ML)\*

Bacia hidrográfica	Nível de risco	Filiais	Subterrânea (poço)	Superfície (terceiros)	Total
Bacia do Rio Tietê (São Paulo)	Alto – Pontuação 3,51	Cotia	4.296	1.419	5,71
		Osasco	0	1.707	1,70
		São Bernardo do Campo**	0	0	0
Bacia do Atlântico Sul (Ceará)	Alto - Pontuação 3,46	Fortaleza	4.296	1.419	5,71
Bacia do Rio São Francisco (Minas Gerais)	Alto – Pontuação 3,50	Montes Claros	0,21	0	0,21
Bacia do Atlântico Sul (Pernambuco)	Alto - Pontuação 3,46	Cabo de Santo Agostinho	0	0,79	0,79
<b>TOTAL DE CAPTAÇÃO</b>					<b>14,12</b>

# MATERIAIS E RESÍDUOS

Nossa gestão de resíduos, essencial para a sustentabilidade ambiental, opera com eficácia desde 2021 através de um sistema que abrange a geração, segregação, armazenamento, coleta e destinação de resíduos. Este sistema inclui a recuperação de materiais como baterias, pneus e óleos lubrificantes, em parceria com empresas que realizam logística reversa, assegurando a reciclagem e o destino apropriado dos resíduos.

Nosso processo de manutenção pode gerar impactos ambientais, como derramamento de substâncias e aumento de resíduos sólidos e líquidos. Conscientes disso, nos preocupamos também com os resíduos domésticos de nossos colaboradores e com os resíduos da manutenção predial, ligados à construção civil. Para mitigar esses riscos, mantemos uma infraestrutura adequada para a segregação e armazenamento temporário de resíduos, seguindo rigorosas normas ambientais.

Capacitamos nossos colaboradores para gerir materiais e resíduos de forma responsável, focando especialmente nos resíduos de classe I (perigosos). Distribuimos kits ambientais para áreas de risco, que são utilizados em caso de derramamentos, minimizando os impactos ambientais e garantindo a segurança.

Ademais, utilizamos uma ferramenta de reporte de ocorrências para monitorar e reduzir incidentes ambientais, com uma taxa de reporte de 0,33 por colaborador mensalmente. Esses relatos são fundamentais para a análise e prevenção de futuros incidentes, classificados por impacto e origem, incluindo vazamentos em clientes e equipamentos de terceiros.

## REGISTRO DE OCORRÊNCIAS (QUANTIDADE)

- Maior impacto - acima de 5 litros -----■ 130
- Menor impacto - até 5 litros -----■ 1.458
- Vazamentos em clientes -----■ 102
- Ocorrências em equipamentos de terceiros -----■ 82

*Destinamos 550 toneladas de resíduos sólidos para aterros classe I e II. Sendo 42 toneladas de resíduos perigosos e 508 toneladas de resíduos não perigosos.*

Colaborador Willian da Silva Souza  
(Contagem - MG)



## LOGÍSTICA REVERSA

Em 2023, evoluímos investindo na circularidade dos materiais. Uma importante iniciativa veio da nossa área de Engenharia, vinculada à unidade de negócios Rental Leves, que colocou em prática um processo de recuperação de componentes rotativos bobinados — motores elétricos e hidráulicos, alternadores e cilindros. Com isso, o componente passou a ser reinserido no estoque retornando para as filiais conforme a demanda. Adicionalmente, temos a recuperação de peças pelos laboratórios internos. Saiba mais sobre essas iniciativas na pág. [64](#).

*Em 2023,  
geramos  
1.550  
toneladas  
de resíduos  
recicláveis.*

Colaborador Heber Soares da Silva  
(Assis - SP)



## MATERIAIS UTILIZADOS

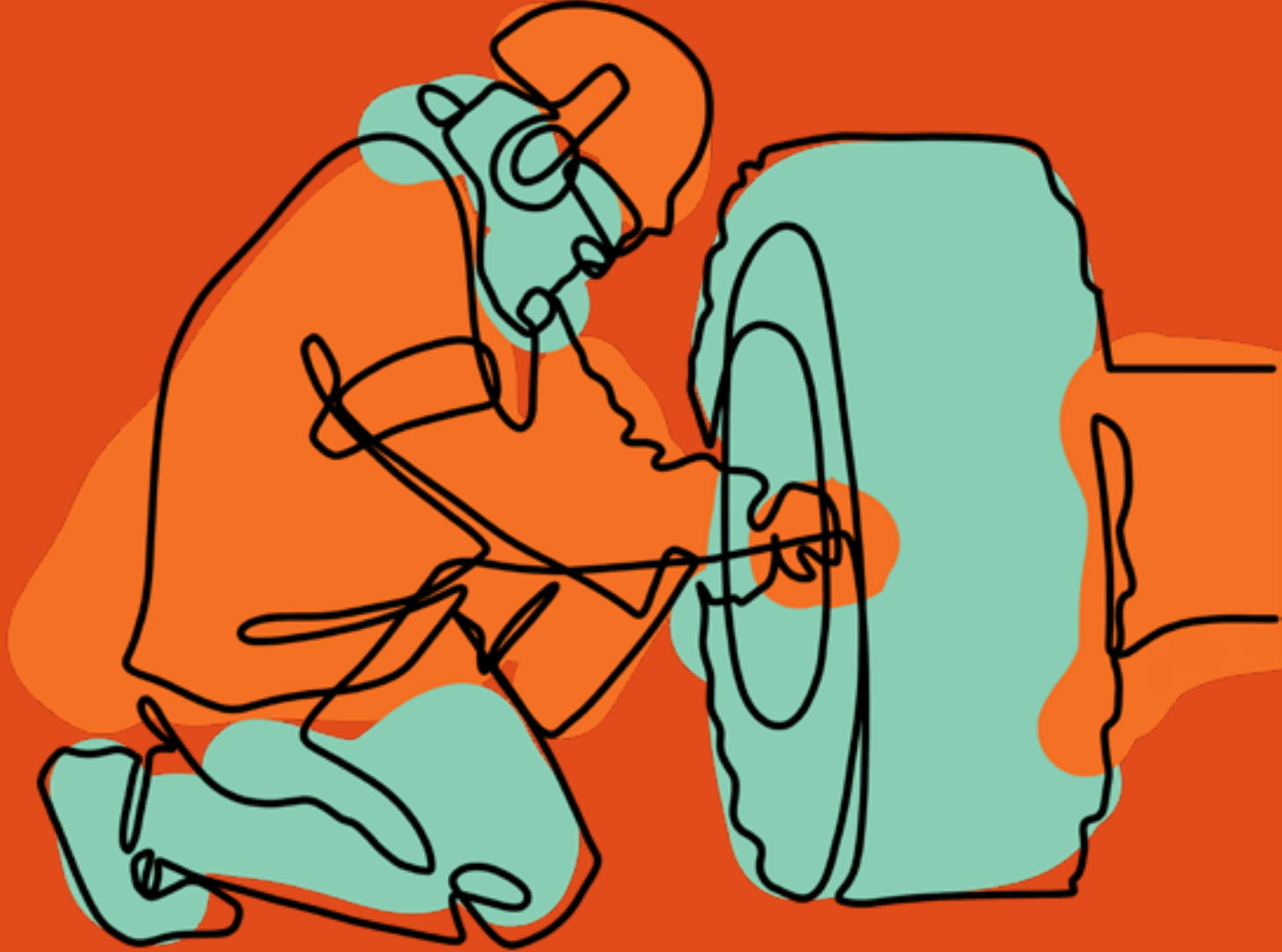
Tipo de material	Consumo total	Recuperação / destino
Baterias	11.497 unidades	13% das baterias que usamos em 2023 (1.504 unidades) foram recuperadas no processo de dessulfatação implantados em nossas filiais. Para os casos não aplicados à recuperação, realizamos logística reversa até os fabricantes: em 2023, foram 318 toneladas.*
Pneus	1.588 unidades	50% dos pneus consumidos em 2023 (794 unidades) tinham origem no processo de recuperação, aplicado por empresa parceira. No ano, fortalecemos o processo com centralização e controle, que passou a ser executado pela nossa área de logística central.
Óleo lubrificante	293.904 mil litros	2.355 m <sup>3</sup> de Óleo Lubrificante Usado foi destinado para a reciclagem pelo processo de rerrefino.**

\*Não dispomos de valores de descarte em quantidades de baterias, pois consideramos a pesagem para a emissão do MTR, fonte para os dados do indicador.

\*\* Não dispomos de dados percentuais, pois consideramos o volume em m<sup>3</sup> para emissão de MTR, fonte de dados para o indicador.



# 4



# Anexo de Indicadores GRI

## CONHECIMENTO COLETIVO DO CONSELHO

Os membros do Conselho de Administração possuem diferentes especialidades e conhecimentos, que são compartilhados de forma espontânea. Com isso, garantimos a abordagem dos diferentes temas corporativos e especificidades do negócio, assegurando uma visão diversificada e abrangente de externalidades, riscos e oportunidades que podem impactar nosso modelo de negócio.

*As principais áreas de experiência e de competência do grupo são:*

- Estratégia e Inovação: 8 membros;
- Gestão de Riscos e Auditoria; Contabilidade e Finanças: 5 membros;
- Talentos e Cultura Organizacional: 4 membros;
- Sustentabilidade: 4 membros;
- Empreendedorismo social: 4 membros;
- Governança Corporativa: 2 membros;
- Marketing e Comunicação; e RH e Liderança: 1 membro.

## PRÁTICAS DE REMUNERAÇÃO

Órgão de Governança	Definição da remuneração
Conselho de Administração	A remuneração total é fixada na Assembleia Geral; não está vinculada à política de remuneração dos diretores e demais colaboradores; é orientada pelos objetivos de atrair, motivar e reter os administradores; assegura a compatibilidade com as funções e os riscos inerentes a cada cargo; e proporciona alinhamento entre interesses individuais e corporativos.
Conselho Fiscal	A remuneração é individual e fixada na Assembleia Geral; é no mínimo 10% da remuneração média individual da diretoria estatutária, percentual fixado em lei; e não está vinculada à política de remuneração dos diretores e demais colaboradores.
Diretoria estatutária	A remuneração fixa é formada pelo salário e por benefícios diretos e indiretos destinados as duas categorias; visa atrair e garantir a permanência dos diretores; e busca compatibilidade com a qualificação dos profissionais.
Comitês de Assessoramento	A remuneração é equivalente a 50% da remuneração mensal dos membros do Conselho de Administração; e não é aplicável aos membros diretores, gerentes ou colaboradores.

Outras práticas de remuneração: participação de Lucros e Resultados (PLR) — componente variável relacionado à

participação dos resultados, que inclui metas do Programa de Excelência vinculadas a temas socioambientais; Programa de Incentivo de Longo Prazo — aplicado em ações específicas e destinado aos executivos e determinados cargos-chave, visando a um pacote de remuneração competitivo, motivador, que impacte no desempenho operacional do negócio. Regras complementares: ausência de Bônus de Atração ou Incentivos ao Recrutamento; as verbas rescisórias são pagas e comprovadas no ato da homologação, conforme os prazos previstos em lei.

## ESTRATÉGIA DE REMUNERAÇÃO

Após o Conselho de Administração definir a estratégia de remuneração, a Diretoria de Gente, Gestão & SSMA e ESG contrata uma consultoria. Sua atividade principal nesse processo é fazer um levantamento de dados de mercado pertinentes para a definição da tabela salarial proposta na estratégia. Nesse processo, avalia o mercado-alvo de comparação considerando variados setores da economia, portes e tipos de empresa. Posteriormente, ratificamos a estratégia de remuneração da Administração na Assembleia Geral, conforme Lei das S.A. Os acionistas têm acesso à proposta desde 30 dias antes da Assembleia, documento que informa detalhadamente a remuneração por órgão administrativo, e na votação podem aprovar, rejeitar ou se abster.

## COMUNICAÇÃO COM PARTES INTERESSADAS E TRANSPARÊNCIA

Canais de Comunicação	Investidores	Clientes	Colaboradores	Comunidades	Fornecedores
Milla Colaboradora virtual			X		
E-mail da equipe de RI	X				
Fale na Boa			X		
Newsletter			X		
Portal do Cliente		X			
Portal na intranet e e-mail			X		
Redes sociais internas			X		
Redes sociais	X	X		X	X
Relatório Anual	X	X	X	X	X
Site de RI	X				
Site institucional	X	X		X	X
Formas de engajamento	<ul style="list-style-type: none"> <li>Divulgação dos resultados trimestrais na forma de documentos digitais e apresentação pública em evento com sessão de perguntas;</li> <li>Monitoramento da base acionária e reuniões com investidores e mercado em geral;</li> <li>Assembleia Geral anual. Os investidores são informados sobre a data até o dia 10 de dezembro do ano anterior e são convocados para participarem das deliberações mais importantes com até um mês de antecedência;</li> <li>Eventos externos: damos visibilidade ao nosso negócio, posicionamento e estratégia. São eventos organizados por bancos, outras instituições financeiras ou influenciadores digitais. Perguntas e sugestões do público de acionistas e de outros interessados fazem parte da dinâmica desses fóruns. A área de Relações com Investidores se reúne frequentemente com os investidores e com potenciais investidores, quando fica disponível para responder a questionamentos sobre quaisquer assuntos relacionados ao negócio, desde que não forneça informação privilegiada.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Atendimento de locação, vendas e demais produtos e serviços;</li> <li>Eventos nas empresas, especialmente da área de Saúde e Segurança do Trabalho;</li> <li>Treinamento de operadores de máquinas e equipamentos;</li> <li>Avaliação do nível de satisfação dos clientes, com a metodologia Net Promoter Score (NPS).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Interação interpessoal: eventos, reuniões com lideranças, bate-papo com o CEO, visita do Conselho de Administração e da Diretoria às filiais;</li> <li>Conteúdo: campanhas especiais, materiais informativos;</li> <li>Avaliações: pesquisa de clima;</li> <li>Treinamentos</li> <li>Programa Partilhar: cada filial escolhe a instituição a ser beneficiada e acompanha as doações.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Programa Partilhar: doações para comunidades em situação de vulnerabilidade socioeconômica e ambiental;</li> <li>Programa TransFORMAR: cursos de formação técnica e profissionalizante para jovens;</li> <li>geramos engajamento no contato direto com as comunidades escolares, na sala de aula, em palestras e visitas técnicas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Avaliação de Riscos de Terceiros com base em nosso Manual de Relacionamento com Terceiros;</li> <li>Questionário de compliance;</li> <li>Pesquisa aplicada para compreendermos as suas percepções sobre a gestão do nosso negócio;</li> <li>Execução de processos/ cláusulas contratuais;</li> <li>Desenvolvimento de fornecedores locais.</li> </ul>

## COMPROMISSO COM OS DIREITOS HUMANOS

Em nossos compromissos com os Direitos Humanos, promovemos e ampliamos as práticas de responsabilidade social, cumprindo, assim, nosso Código de Conduta, que estabelece os nossos valores e o nosso propósito, e define os comportamentos desejáveis aos colaboradores e aos demais stakeholders. Estamos comprometidos com o respeito e a promoção dos direitos humanos a partir dos Princípios do Pacto Global da ONU e da liberdade fundamental em todas as suas relações de negócio, promovendo a valorização da diversidade, visando combater a discriminação em qualquer de suas formas – por sexo, cor, raça, idioma, etnia, limitações, orientação sexual, condição financeira, religião, origem nacional ou social, estado civil, opinião política, idade ou qualquer outra característica pessoal. Defendemos os direitos fundamentais nas relações de trabalho e repudiamos a exploração das pessoas, em especial crianças e adolescentes, respeitando a legislação brasileira e normas internacionais, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos e os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos. Respeitamos a privacidade e asseguramos a liberdade de opinião e expressão dos nossos colaboradores, clientes, fornecedores e de todos os demais envolvidos nas nossas relações de negócio, estabelecendo estruturas internas e procedimentos visando à proteção desses direitos. Contribuímos para o bem-estar físico e emocional dos colaboradores e de sua família por meio de ações internas e Criamos mecanismos para solucionar conflito de interesses sem comprometer os interesses coletivos da sociedade.

## CONSCIENTIZAÇÃO E EXECUÇÃO DOS NOSSOS COMPROMISSOS DE SUSTENTABILIDADE

Informamos e capacitamos os colaboradores para incorporação dos compromissos de sustentabilidade, sendo as políticas e diretrizes de conduta divulgadas para a todos os colaboradores e os treinamentos aplicados conforme áreas pertinentes. Documentos: Código de Conduta; Política Anticorrupção e Antissuborno; Política de Suprimentos; Política de Consequências; Política de Sustentabilidade; Regras de alçadas; Política de Doações, Contribuições e Patrocínio. Treinamentos: Riscos na Relação com Terceiros destinado às áreas de Suprimentos, Vendas, Marketing, Comunicação interna e Sustentabilidade, além de gestores e administradores de Filiais; Riscos de conduta empresarial em processos de Doações, Contribuições e Patrocínio, relacionando os riscos de conduta empresarial; e Combate ao Assédio.

## MECANISMO DE DENÚNCIA E COMUNICAÇÃO DE PREOCUPAÇÕES

São atribuições da área de Auditoria, Riscos e Compliance (ARC) receber, apurar e apresentar os principais resultados para deliberação do Comitê de Ética e Integridade. Já o Comitê de Auditoria, Riscos e Compliance é responsável por deliberar sobre as medidas disciplinares cabíveis enviadas pela área de ARC. O processo de investigação relativo à conduta demanda entrevistas

com os envolvidos e coleta de materiais, quando necessário. Anualmente, a área de T&D realiza uma pesquisa de satisfação interna que inclui a satisfação com o Canal de Denúncia. Em 2022, pontuamos 8,2. Em 2023, 8,6 pontos. A dinâmica de investigação consta no Procedimento de Investigação e Apuração de Denúncia, regulamentação que está em fase de aprovação no Comitê de Ética e Integridade. Com o objetivo de disseminar as práticas de ética e integridade, as áreas de T&D e Auditoria, Riscos e Compliance implementaram o Plano de Treinamentos do Programa de Integridade. O Plano a ser executado em 2024 está em fase de elaboração e visa o treinamento de todos os colaboradores das nossas áreas sensíveis.

Tratamento de denúncias e comunicações de preocupações:

- Procedente: 18
- Não procedente: 12
- Fora do escopo: 9
- Não conclusivo: 9
- Não definido: 2
- Dados insuficientes: 1
- Total em processo de investigação: 13

Denúncia/preocupação	Recebidas	Tratadas	% tratado
Desvio de comportamento	13	11	85
Descumprimento de normas e políticas internas	11	8	73
Outros	9	9	100
Assédio Moral	8	8	100
Fraude	6	2	33
Violação de leis trabalhistas	5	5	100
Favorecimento ou conflito de interesses	4	2	50
Relacionamento íntimo com subordinação direta	2	1	50
Violação de normas regulatórias	2	2	100
Discriminação	3	3	100
Importunação Sexual	1	1	100
Pagamento ou recebimento improprio	1	1	100
Roubo, furto ou desvio de materiais	1	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>64</b>	<b>51</b>	<b>-</b>

EMPRESAS  
SEDIADAS NO BRASIL  
(EM MILHARES DE REAIS)

## ESTRATÉGIA TRIBUTÁRIA

Adotamos uma postura conservadora e priorizamos o cumprimento das obrigações tributárias. Temos conhecimento dos riscos fiscais inerentes às nossas atividades, assim como buscamos continuamente otimizar os benefícios fiscais municipais, estaduais e federais aplicáveis à nossa operação. Nossa integridade quanto a assuntos tributários é orientada pelo Código de Ética. Algumas políticas internas também contribuem para a nossa conduta fiscal e são fundamentais para a comprovação de incentivos fiscais, por exemplo, as quais expressam o nosso posicionamento frente ao cumprimento da legislação tributária. São elas: Política de Doações e Patrocínios, Política Anticorrupção e Antissuborno, e Política de Transações entre Partes Interessadas. Estamos trabalhando na elaboração de uma Política de Incentivos Fiscais, que está em fase de aprovação e tem previsão para entrar em vigência

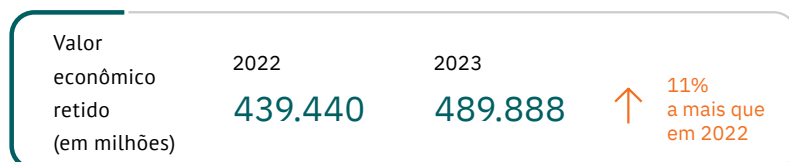
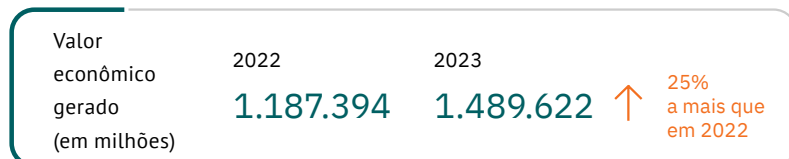
no 1º semestre de 2024. Além disso, mensalmente, cumprimos todas as obrigações acessórias e principais e de recolhimento de impostos, bem como realizamos uma análise relativa a tributos. Trimestralmente, submetemos nossas práticas tributárias de conformidade e controle fiscal à auditoria externa. Periodicamente, geramos um relatório de riscos de contingências fiscais, com apoio de consultoria especializada, e avaliamos riscos fiscais internos e externos, que são identificados, monitorados e controlados. Entretanto, não dispomos de uma estratégia formal, de domínio público. Conforme demanda, operações relevantes, novas ou negócios novos são submetidos à análise tributária prévia. Nossa estrutura tributária é assim constituída: auditoria externa – Deloitte; consultoria tributária especializada: Advogados e KPMG; planejamento tributário: consultoria interna e externa; e gestão técnica e controle interno: equipe Fiscal e Contábil.

Empresa	Jurisdição	Atividade primária	Número de funcionários	Lucros/perdas antes do pagamento de impostos	Imposto de renda pessoa jurídica pago em regime de caixa	Imposto de renda pessoa jurídica incidente sobre lucros/perdas
Mills Locação, Serviços e Logística S.A.	Brasil	Locação e vendas de equipamentos		378.020.971	43.911.095	49.216.946*
Mills Pesados Locação, Serviços e Logística S.A.	Brasil	Locação e vendas de equipamentos		27.064.503	2.795.775	742.920**
Nest Locação e Revenda de Máquinas Ltda.	Brasil	Locação e vendas de equipamentos		815.295	75.838	170.676**

\*Pagamento de JCP, Equivalência Patrimonial, Provisões e Diferenças Permanentes.

\*\* Equivalência Patrimonial, Provisões e Diferenças Permanentes.

## VALOR ECONÔMICO GERADO, DISTRIBUÍDO E RETIDO



## ANÁLISE DE RISCOS EM FORNECEDORES

Temos um compromisso com a conformidade legal e institucional em toda a nossa cadeia de fornecedores, garantindo práticas de trabalho justas e éticas. Por isso, adotamos um processo rigoroso de avaliação e homologação de fornecedores, fundamentado em padrões de conformidade que abrangem aspectos socioambientais, de legislação trabalhista, de saúde e segurança, ética, integridade e direitos humanos. Para tanto, utilizamos uma ferramenta de análise de risco e compliance para avaliar fornecedores, tanto na fase de seleção quanto em avaliações periódicas, que verifica uma lista de restrições e critérios de integridade de mais de 70 itens de compliance. Fornecedores com score de alto risco passam por uma análise complementar da área de Compliance, que pode recomendar ou não a contratação.

Também, buscamos garantir a conformidade com requisitos sociais e ambientais em nossos fornecedores, com a incorporação desses temas em nossos processos de homologação, exigindo documentação específica que comprove a conformidade com tais critérios. Além disso, analisamos os riscos associados a práticas de trabalho análogo ao escravo, discriminação, e outros aspectos sociais negativos.

Contratamos empresas terceirizadas para serviços de vigilância e todas elas recebem nosso Código de Conduta, que detalha

os valores, princípios e comportamentos esperados pela nossa empresa. O fornecedor atual inclui, em seu treinamento para vigilantes, orientações sobre como agir em situações críticas, tema que também é tratado no curso de formação dos vigilantes e nos treinamentos de atualização. Nosso contrato com essas empresas inclui cláusulas que proíbem práticas discriminatórias relacionadas a sexo, origem, raça, cor, condição física, religião, estado civil, idade ou situação familiar. Exigimos que essas empresas também promovam esforços para prevenir e combater qualquer forma de discriminação em seus estabelecimentos.

Apesar do uso da ferramenta para prevenir riscos socioambientais em fornecedores, ainda não possuímos um processo para a avaliação contínua em relação aos impactos reais e potenciais de sustentabilidade. No entanto, estamos em processo de análise para implementação de metodologias mais robustas nesse sentido.

As práticas atuais focam em ações corretivas para reparar impactos, principalmente por meio de denúncias ao time de Compliance e bloqueio do fornecedor. Ainda assim, estabelecemos expectativas claras em nossos contratos com fornecedores, incluindo cláusulas que promovem a prevenção, mitigação e reparação de impactos sociais e ambientais

negativos, e encaminhamos aos fornecedores de alto risco um Manual de Relacionamento que detalha compromissos assumidos em relação à prevenção e mitigação de impactos sociais e ambientais significativos.

Para garantir a proteção social e trabalhista, a área de Compliance verifica a existência de Certidão Nacional de Débitos Trabalhistas (CNDT), débitos com FGTS e Previdência, e solicita uma análise complementar da área jurídica.

Em 2023, 1.273 fornecedores foram avaliados em nosso

Procedimento de Cadastro e Análise de Riscos de Terceiros. A ferramenta constatou 16 empresas com impactos potenciais de débitos trabalhistas. Após avaliação, nossa área jurídica recomendou acompanhamento mensal de documentos relativos ao tema.

Admitimos que, apesar das cláusulas contratuais que visam prevenir situações de não conformidade, como falsas relações de emprego ou trabalho inadequadamente remunerado, ainda não dispomos de mecanismos ativos para a verificação e abordagem efetiva dessas questões. Isso inclui a falta de controle sobre

a remuneração e a proibição de contratação de terceiros pelos fornecedores sem o devido regime da CLT, bem como a identificação de trabalhos realizados em domicílio sem contrato legalmente reconhecido. Admitimos a importância de estreitar o monitoramento e a gestão das práticas trabalhistas em nossa cadeia de fornecedores e estamos em busca de aprimorar nossos processos para assegurar que todos os trabalhadores sejam tratados de forma justa e de acordo com as leis trabalhistas e normas internacionais.

## GESTÃO DO TEMA AVALIAÇÃO AMBIENTAL DE FORNECEDORES

Práticas	Alvará de Funcionamento / Localização		
	Geração	Coleta, transporte e destino	Obra civil nas filiais
Licença de Operação Ambiental	Mills	Fornecedor	–
Cadastro Técnico Federal	Mills*	Fornecedor**	–
Licença para o transporte	Mills*	Fornecedor	–
Auto de Vistoria do Corpo de Bombeiros (AVCB)	Mills	Fornecedor**	–
Manifesto de Transporte de Resíduos – MTR (evidência de cadastro no Sistema)	Mills	Fornecedor**	–
Autorização Ambiental para Transporte Interestadual de Produtos Perigosos (AATIPP/IBAMA)	–	Fornecedor	–
Cláusulas ambientais relativas à prestação de serviço	–	–	Fornecedor

\*Se aplicável.

\*\*Também aplicável à Licença de Operação Ambiental do local/fornecedor de destinação.

## GESTÃO DO TEMA EMPREGO

Contratamos com base na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e em nosso Código de Conduta. Em 2023, registramos taxas de contratação e de rotatividade de colaboradores semelhantes aos resultados do ano anterior: jovens com até 24 anos (18% e 14%, respectivamente), homens (29% e 22%,

respectivamente) e trabalhadores da região Sudeste (28% e 22%, respectivamente) predominam. Creditamos esses resultados a três fatores: buscamos atrair jovens profissionais, pensando na construção do futuro do nosso negócio; a maioria das atividades que realizamos cotidianamente ainda atrai mais profissionais

homens; por fim, embora estejamos nas cinco regiões do país, é na região Sudeste que está concentrada uma parcela significativa da nossa operação.

## CONTRATAÇÕES E ROTATIVIDADE DE COLABORADORES

Categoria	Histórico de contratações					
	2021		2022		2023	
	Quantidade	Taxa (%)	Quantidade	Taxa (%)	Quantidade	Taxa (%)
Faixa etária (anos)						
≤ 24	324	20,8	372	18,8	371	17,7
25 a 30	157	10,1	221	11,2	203	9,7
31 a 50	233	15,0	279	14,1	296	14,1
≥ 51	8	0,5	9	0,5	27	1,3
Gênero						
Feminino	176	11,3	254	12,8	279	13,3
Masculino	546	35,1	627	31,7	618	29,4
Região						
Centro-oeste	76	4,9	81	4,1	99	4,7
Nordeste	103	6,6	95	4,8	87	4,1
Norte	30	1,9	40	2,0	35	1,7
Sudeste	431	27,7	537	27,1	585	27,8
Sul	82	5,3	128	6,5	91	4,3

Categoria	Histórico de rotatividade					
	2021		2022		2023	
	Quantidade	Taxa (%)	Quantidade	Taxa (%)	Quantidade	Taxa (%)
Faixa etária (anos)						
≤ 24	220	14,1	236	11,9	297	14,1
25 a 30	132	8,5	137	6,9	153	7,3
31 a 50	170	10,9	235	11,9	217	10,3
≥ 51	13	0,8	9	0,5	30	1,4
Gênero						
Feminino	121	7,8	149	7,5	230	10,9
Masculino	414	26,6	468	23,6	467	22,2
Região						
Centro-oeste	61	3,9	56	2,8	69	3,3
Nordeste	65	4,2	72	3,6	76	3,6
Norte	27	1,7	28	1,4	25	1,2
Sudeste	325	20,9	369	18,6	457	21,7
Sul	57	3,7	92	4,6	70	3,3



## EMPREGADOS

### COLABORADORES POR GÊNERO E TIPO DE CONTRATO

Regime de contratação	Feminino*	Masculino*	Total
Total de colaboradores	558 (+13%)	1.543 (+8%)	2.101
Permanente	553 (+15%)	1.536 (+9%)	2.089
Temporário	4 (-73%)	5 (-67%)	9
Tempo Integral	478 (+9%)	1.462 (+10%)	1.940
Período Parcial	79 (+41%)	79 (-20%)	158
Presencial	309 (+11%)	1.390 (+8%)	1.699
Híbrido	248 (+14%)	151 (+7%)	399

\*Gênero conforme especificado pelos próprios colaboradores.

### COLABORADORES POR GÊNERO E TIPO DE CONTRATO, POR REGIÃO

Regime de contratação	Sul	Sudeste	Centro-Oeste	Norte	Nordeste	Total
Feminino*	53	399	30	13	63	558
Masculino*	159	980	145	48	211	1.543
Permanente	211	1.374	173	61	273	2.092
Temporário	1	5	2	0	1	9
Tempo Integral	196	1.293	159	52	243	1.943
Período Parcial	16	86	16	9	31	158
Presencial	200	1.006	168	61	267	1.702
Híbrido	12	373	7	0	7	399

\*Gênero conforme especificado pelos próprios colaboradores.

## AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Gênero	Autoavaliação	Avaliação do Gestor
Feminino	27%	28%
Masculino	66%	70%

Categoria Funcional	Autoavaliação	Avaliação do Gestor
Diretoria	0,5%	0,4%
Gerência	4%	4%
Coordenadores, Supervisores e Encarregados	9%	9%
Equipes em Geral	73%	78%
Estagiários e Aprendizes	7%	8%

## BENEFÍCIOS PARA OS COLABORADORES

### Tempo Integral

- Plano de saúde
- Plano Odontológico
- Gympass
- Seguro de vida
- Vale-Transporte
- Fretado
- Auxílio Mobilidade\*
- Vale-Refeição
- Auxílio Alimentação
- Café da Manhã nas filiais
- Convênio Farmácia
- Extensão licença maternidade/paternidade
- Automóvel (aplicável a executivos e gerentes)

- Combustível (aplicável a executivos e gerentes)
- Reconhecimento por tempo de casa
- Cartão Presente de Natal
- Dr Mills\*\*
- Auxílio Moradia (Política de Transferência)
- Espaço de Bem-estar nas filiais
- Empréstimo Consignado
- Vale Presente (nascimento de filho)
- Worksite (Parcerias para contratação de serviços de Seguros)\*\*\*
- Viva bem (Serviços de suporte ao colaborador em psicologia, jurídico etc.)
- Conversão do valor de vale transporte em saldo de cartão Mobilidade.

### Temporários

- Vale-Transporte
- Vale-Refeição
- Café da Manhã
- Cartão Presente de Natal.

\*Conversão do valor de vale transporte em saldo de cartão Mobilidade.

\*\* Telemedicina, Coaching Nutricional e de Educação Física.

\*\*\* Seguro de vida, Auto, Celular e Residencial.

## LICENÇA PARENTALIDADE

No total, 17 colaboradoras tiveram direito à licença -maternidade e 59 colaboradores à licença-paternidade. Enquanto todas as colaboradoras gozaram do benefício, apenas 4 colaboradores tiraram licença-paternidade<sup>13</sup>. Em 2023, aderimos ao Programa Empresa Cidadã do Governo Federal, que estende as licenças paternidade e maternidade de 5 para 20 dias e de 120 para 180 dias, respectivamente. Com isso, esperamos ter uma ampliação significativa na adesão dos colaboradores à licença-paternidade.

### 17 colaboradoras tinham direito à licença-maternidade

- 100% usufruíram do benefício
- 65% retornaram ao trabalho após o final da licença\*
- 38% das colaboradoras afastadas em 2022 permaneceram no trabalho após um ano

### 59 colaboradores tinham direito à licença-paternidade

- 7% usufruíram do benefício
- 75% retornaram ao trabalho após o final da licença\*

\*Seis colaboradoras e um colaborador estavam em licença em 31 de dezembro de 2023.

13. Alguns colaboradores não registraram a licença-paternidade, o que afeta a confiabilidade desse indicador. Além disso, não havia dados de retenção de licença-paternidade disponíveis. Em 2023, passamos a monitorar 100% dos dados de licença-paternidade, o que permitirá fornecer informações mais precisas, incluindo a taxa de retenção para o próximo ciclo de relato.

## ACIDENTES DE TRABALHO

Tipo de Acidente	Colaboradores					
	2021		2022		2023	
	Número	Índice* (%)	Número	Índice* (%)	Número	Índice* (%)
Óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	0	0	0	0	0
Acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	1	0,36	0	0	1	0,21
Acidentes típicos com afastamento	35	10,4	27	6,8	33	7,10
Acidentes de trajeto com afastamento	-	-	16	4,0	4	0,83
Acidentes de veículos com afastamento**	-	-	-	-	3	0,63
Total de acidentes comunicados					41	
<b>TOTAL DE HORAS TRABALHADAS POR COLABORADOR</b>		<b>2.815.568</b>		<b>3.948.448</b>		<b>4.791.781</b>

\*Os índices foram calculados com base em 1.000.000 horas.

\*\*Passamos a reportar o dado em 2023. São acidentes envolvendo veículos da nossa frota ou próprio do colaborador em horário de trabalho, e que impedem o colaborador envolvida de retornar ao trabalho no dia imediato ao do acidente.

Tipo de Acidente	Não empregados			
	2022		2023	
	Número	Índice (5)	Número	Índice (5)
Óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	0%	0	0%
Acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	0	0%	0	0%
Acidentes de trabalho de comunicação obrigatória (acidente típico com afastamento)	3	Dado indisponível	1	Dado indisponível*
Principais tipos de acidente de trabalho	3	Dado indisponível	Dado indisponível*	Dado indisponível*
Nº de horas trabalhadas por colaborador	Dado indisponível		Dado indisponível*	

\* Não dispomos de informação precisa de quanto tempo trabalhadores que não são empregados (temporários, terceiros e fornecedores) permanecem em nossas instalações, por isso não reportamos o índice e o número de horas trabalhadas.

As medidas tomadas ou em andamento para eliminarmos outros perigos e minimizar os riscos de acidente de trabalho usando a hierarquia de controles são: Implantação de permissão de trabalho (PT): documento que certifica a observância dos requisitos mínimos de segurança e da saúde dos trabalhadores envolvidos e das pessoas próximas; Análise preliminar de risco (APR): estudo prévio e detalhado da atividade que se deseja realizar; Desenvolvimento de documentos normativos como: Instrução técnica para trabalho em altura, Instrução técnica para carga e descarga, Manual de Utilização de EPI (padronização dos equipamentos de proteção corretos para cada atividade); Inspeções mensais de segurança: avaliação e análise das condições de segurança nas filiais, além da identificação e da eliminação de situações de risco encontradas no ambiente de trabalho; Elaboração do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR): documentação que auxilia o processo de Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, visando à melhoria contínua das condições da exposição dos trabalhadores por meio de ações multidisciplinares e sistematizadas; Visitas técnicas da equipe de SSMA Nacional às filiais: quando são realizadas inspeções que contribuem para a identificação de perigos e riscos; Paradas de SSMA: conversas sobre o desempenho de segurança dos times, relembrarmos aprendizados obtidos em cada ocorrência; Lançamento de novos treinamentos: abordagem da importância da percepção de riscos em nossa operação; e atualização do Programa de Excelência: inserção de novos itens em nosso programa de auditoria interna visando não conformidades e riscos para a nossa operação, além de criação de pontuação bônus para filiais sem acidentes reportados.

**DIVERSIDADE EM ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA E EMPREGADO - PARTE 1**

Categoria funcional	Gênero (%)		Faixa etária (%)				Raça (%)					Outros (%)		
	Feminino	Masculino	≤ 24	25 a 30	31 a 50	≥ 51	Preto	Pardo	Branco	Amarelo	Indígena	NI	Pessoa com Deficiência	Refugiados
<b>Conselho de Administração</b>														
2021	38	62	0	0	45	55	0	0	81	0	0	0	0	0
2022	0	0	9	9	0	0	0	12	63	0	0	25	0	0
2023	37	63	0	0	13	87	0	23	87	0	0	0	0	0
<b>Diretoria (0 admissões)</b>														
2021	0	100	0	0	83	17	0	17	67	17	0	0	0	0
2022	29	71	0	0	86	14	0	29	71	0	0	0	0	0
Contratações em 2022	100	0	0	0	100	0	0	0	100	0	0	0	0	0
2023	33	67	0	0	83	17	0	17	83	0	0	0	17	0
Contratações em 2023	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Gerência (5 admissões)</b>														
2021	25	75	0	2	84	14	0	7	84	0	0	9	0	0
2022	22	78	0	0	93	7	2	13	85	0	0	0	0	0
Contratações em 2022	0	100	0	0	100	0	14	0	86	0	0	0	0	0
2023	19	81	0	0	93	7	2	16	83	0	0	0	2	0
Contratações em 2023	33	67	0	0	100	0	0	33	67	0	0	0	0	0
<b>Cooordenação, Supervisão e Encarregados (34 admissões)</b>														
2021	22	78	0	12	78	9	5	22	60	0	0	13	0	0
2022	24	76	0	18	71	8	8	27	63	2	0	0	0	0
Contratações em 2022	35	65	0	15	80	5	13	15	45	0	0	0	0	0
2023	26	74	1	14	78	7	7	28	64	1	0	0	0	0
Contratações em 2023	35	65	0	88	6	6	3	23	71	3	0	0	0	0

## DIVERSIDADE EM ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA E EMPREGADO - PARTE 2

Categoria funcional	Gênero (%)		Faixa etária (%)				Raça (%)				Outros (%)			
	Feminino	Masculino	≤ 24	25 a 30	31 a 50	≥ 51	Preto	Pardo	Branco	Amarelo	Indígena	NI	Pessoa com Deficiência	Refugiados
Equipes em geral (623 admissões)														
2021	22	78	14	25	55	6	5	22	36	0	0	36	0,64	0,95
2022	24	76	15	26	52	7	12	37	47	1	1	2	0,46	0,86
Contratações em 2022	28	72	28	30	41	1	14	1	45	37	1	2	0,16	1,13
2023	24	76	17	25	51	7	12	39	48	1	0	0	0	0
Contratações em 2023	25	75	28	27	41	4	14	42	38	1	1	4	0	0
Estagiários e aprendizes (233 admissões)														
2021	31	69	85	15	0	0	2	10	19	1	0	67	0	0
2022	36	64	85	14	1	0	12	40	47	1	0	0	0	0
Contratações em 2022	31	39	85	14	1	0	13	0	45	40	1	1	0	0
2023	52	48	86	12	2	0	15	43	41	2	0	0	0	0
Contratações em 2023	47	57	83	14	3	0	16	44	38	1	1	0	0	0

## CAPACITAÇÃO

Total de horas de capacitação série histórica

2021

40.935

2022

66.788

2023

66.571

↓ -0,32% a menos que 2022

## HORAS DE CAPACITAÇÃO POR GÊNERO E CATEGORIA FUNCIONAL

Gênero	Horas
Feminino	23:58
Masculino	34:31
<b>TOTAL</b>	<b>66.571</b>

Categoria Funcional	Horas
Diretoria	1:57
Gerência	10:34
Coordenadores, Supervisores e Encarregados	40:35
Equipes em Geral	31:22
Estagiários e Aprendizes	37:00
<b>TOTAL</b>	<b>66.571</b>

## FORNECEDORES DE FATORES DE EMISSÃO E ÍNDICE DE POTENCIAL DE AQUECIMENTO GLOBAL (GWP) USADOS

Escopo 1	Referência de cálculo e fatores de emissão
Combustão estacionária	Programa Brasileiro GHG Protocol; BEN (Balanço energético Nacional)
Combustão móvel	Programa Brasileiro GHG Protocol; BEN (Balanço energético Nacional)
Emissões Fugitivas	Programa Brasileiro GHG Protocol; IPCC 2013
Efluentes	IPCC 2019
Escopo 2	Referência de cálculo e fatores de emissão
Eletricidade	SIN (Sistema Integrado Nacional)
Escopo 3	Referência de cálculo e fatores de emissão
Categoria 1 - Bens e serviços adquiridos	Exiobase v.3
Categoria 2 - Bens de capital	Exiobase v.3
Categoria 3 - Atividades relacionadas com combustível e energia não incluídos nos Escopos 1 e 2	Ecoinvent; DEFRA (Department for Environment Food & Rural Affairs); ANEEL (Agência Nacional de Energia Elétrica).
Categoria 4 - Transporte e distribuição upstream	Programa Brasileiro GHG Protocol; BEN (Balanço energético Nacional); ecoinvent.
Categoria 5 - Resíduos	Programa Brasileiro GHG Protocol; EPA (Environmental Protection Agency); DESNZ (Department for Energy Security & Net Zero); Ecoinvent
Categoria 6 - Viagens a negócio	Programa Brasileiro GHG Protocol; BEN (Balanço energético Nacional); Ecoinvent; DEFRA (Department for Environment Food & Rural Affairs)
Categoria 7 - Deslocamento de colaborador	Programa Brasileiro GHG Protocol; BEN (Balanço energético Nacional); Ecoinvent.
Categoria 9 - Transporte e distribuição downstream	Programa Brasileiro GHG Protocol; BEN (Balanço energético Nacional); Ecoinvent.
Categoria 13 - Bens arrendados (a organização como arrendadora)	Programa Brasileiro GHG Protocol; BEN (Balanço energético Nacional); Ecoinvent

## GESTÃO DE ÁGUA E EFLUENTES

A Estação de Tratamento de água (ETA) é um sistema físico-químico fechado, que recebe água originada de fontes de captação — rota ou poço — transformada em efluente após a lavagem das máquinas e dos equipamentos. Com objetivo de reuso, três fases são necessárias: separação de água e óleo; tratamento físico-químico; e disponibilização da água. Os colaboradores responsáveis pela lavagem são capacitados para operarem a ETA e para a aplicação dos produtos químicos necessários ao tratamento. Como prática de tratamento e descarte<sup>14</sup>, também, semestralmente, realizamos análise dos efluentes em conformidade com as legislações estadual e federal. Com o objetivo de atender aos parâmetros das legislações para o lançamento de efluentes, nas filiais onde ainda não temos ETA e temos área de lavagem, aplicamos o Sistema de Separação de Água e Óleo (SAO). Nas filiais que possuem somente o SAO, os efluentes são destinados à rede pública ou às caixas de contenção para coleta por empresa contratada. Nossa filial de Cotia (SP) possui 3 estações de tratamentos anaeróbicos, para onde todo o efluente gerado é destinado, apresentando, assim, um cenário de gestão de efluentes distinto em relação às demais filiais. Periodicamente, as estações passam por manutenção e análise realizadas por empresa contratada, com base na legislação estadual para lançamento de efluente.

14. Filiais que possuem captação via poços outorgados recebem manutenção periódica e análise semestral da qualidade da água, conforme a legislação. A qualidade da água também é medida tendo em vista o consumo humano. Ou seja, os filtros industriais presentes em algumas filiais são analisados semestralmente.

## CONSUMO DE ÁGUA

Além das áreas de alto estresse hídrico, identificamos oito unidades em áreas de médio estresse hídrico. Da mesma forma, entendemos que essas áreas requerem atenção e ação para minimização dos impactos.

Filial	Bacia hidrográfica	Nível estresse hídrico	Classificação	Consumo m <sup>3</sup>	Megalitros
Aracaju (SE)	Atlântico Sul	3	Médio	230	0,23
Brasília (DF)	Paranaíba	3	Médio	0	0
Curicica (RJ)	Atlântico Sul	3	Médio	575	0,58
Duque de Caxias (RJ)	Atlântico Sul	3	Médio	1257	1,26
Guerengué (RJ)	Atlântico Sul	3	Médio	4014	4,01
Macaé (RJ)	Atlântico Sul	3	Médio	342	0,34
Rio Verde (GO)	Paranaíba	3	Médio	237	0,24
Serra (ES)	Atlântico Sul	3	Médio	662	0,66

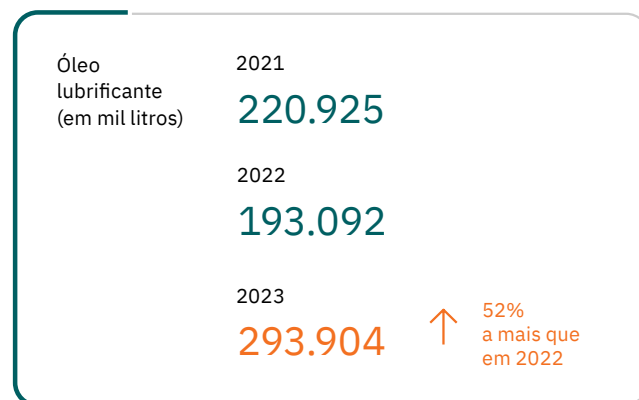
## DESCARTE DE ÁGUA

Filial em área de estresse hídrico	Classe	Volume (mega litros)	Origem
Osasco	I	0,00718	Limpeza da caixa separadora de água e óleo (CSAO)
Cotia	I	0,00119	Limpeza da caixa separadora de água e óleo (CSAO)
Cabo de Santo agostinho	I	0,03604	Limpeza da caixa separadora de água e óleo (CSAO)

## DESCARTE DE EFLUENTES

Efluente	Classe	Volume (megalitros)*	Origem	Destino
Água da limpeza	I	0,654	Limpeza das caixas separadoras de água e óleo (CSAO) das filiais.	Empresas terceirizadas e homologadas para coleta, tratamento e destinação adequados.
Sanitário	II	0,188	Sistema sanitário das filiais.	

\*Dados informados nos Manifestos de Transporte de Resíduos (MTR) e no boletim de medição das limpezas gerado pelas empresas contratadas.

**MATERIAIS UTILIZADOS<sup>15</sup>**


15. Adquirimos todos os nossos equipamentos com fornecedores externos (internacionais), assim como alguns de óleos e peças. Os dados são estimados a partir de dados de compras e destinação para reciclagem ou tratamento. Dados de compras de produtos não necessariamente foram consumidos no ano de 2023. Atualmente, não possuímos controle de consumo por litragem consumida real. Dados de reciclagem de baterias e óleos são provenientes do sistema Vertown, plataforma de emissão de MTRs, onde aplicamos o filtro de destinação do ano de 2023. Pode haver pequenas divergências entre o que foi gerado e o que foi recebido no destino (ton/kg).

**GERAÇÃO E DESTINAÇÃO DE RESÍDUOS**
**RESÍDUOS POR COMPOSIÇÃO**

Classe	Resíduos Gerados	Resíduos NÃO DESTINADOS para disposição final	Resíduos DESTINADOS para disposição final
Classe I	733	691	42
Classe II - A	399	103	296
Classe II - B	968	756	212
<b>TOTAL DE RESÍDUOS</b>	<b>2.100</b>	<b>1.550</b>	<b>550</b>

**RESÍDUOS NÃO DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO**

Recuperação	Dentro	Fora	Total
Resíduos perigosos			
Preparação para reutilização	0	0	0
Reciclagem	0	323	323
Outras operações de recuperação	0	368	368
<b>TOTAL</b>			<b>691</b>
Resíduos não perigosos			
Preparação para reutilização	0	0	0
Reciclagem	0	696	696
Outras operações de recuperação	0	163	163
<b>TOTAL</b>			<b>859</b>

**RESÍDUOS DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO**

Disposição	Dentro	Fora	Total
Resíduos perigosos			
Incineração (com recuperação de energia)	0	0	0
Incineração (sem recuperação de energia)	0	4	4
Confinamento em aterro	0	38	38
Outras operações de disposição	0	0	0
<b>TOTAL</b>			<b>42</b>
Resíduos não perigosos			
Incineração (com recuperação de energia)	0	0	0
Incineração (sem recuperação de energia)*	0	2,8	2,8
Confinamento em aterro	0	505,8	505,8
Outras operações de disposição	0	0	0
<b>TOTAL</b>			<b>508</b>

\* Não é possível confirmar a informação de recuperação de energia, por isso consideramos o pior cenário.



# Sobre o relatório

Somos a Mills Locação, Serviços e Logística SA, uma sociedade anônima de capital aberto, listada na B3 S.A. — Brasil, Bolsa, Balcão —, no segmento de listagem Novo Mercado. Nossa sede controladora localiza-se na Avenida das Nações Unidas, n. 7.815, bairro Pinheiros, na cidade de São Paulo (SP), Brasil — Edifício Wtorre Nações Unidas, Torre II, 4º andar. Nossa sede social localiza-se na Estrada do Guerengüê, n. 1381, bairro Curicica, na cidade do Rio de Janeiro (RJ), Brasil.

Este é o nosso terceiro Relatório Anual, uma publicação sobre os nossos desempenhos financeiro, operacional e de sustentabilidade. **Trata-se do nosso principal canal de prestação de contas sobre como estamos contribuindo para o desenvolvimento sustentável com o nosso negócio.**

O desempenho financeiro detalhado de 2023 está disponível nas Demonstrações Financeiras Consolidadas, que estão em formato on-line na Central de Resultados Mills.

As informações apresentadas foram validadas pela Diretoria Executiva e apreciadas pelo Comitê de Gente, Gestão e Sustentabilidade, com parecer e aprovação final do Conselho de Administração.

A auditoria de terceira parte garante a conformidade dos indicadores reportados com as normas GRI.



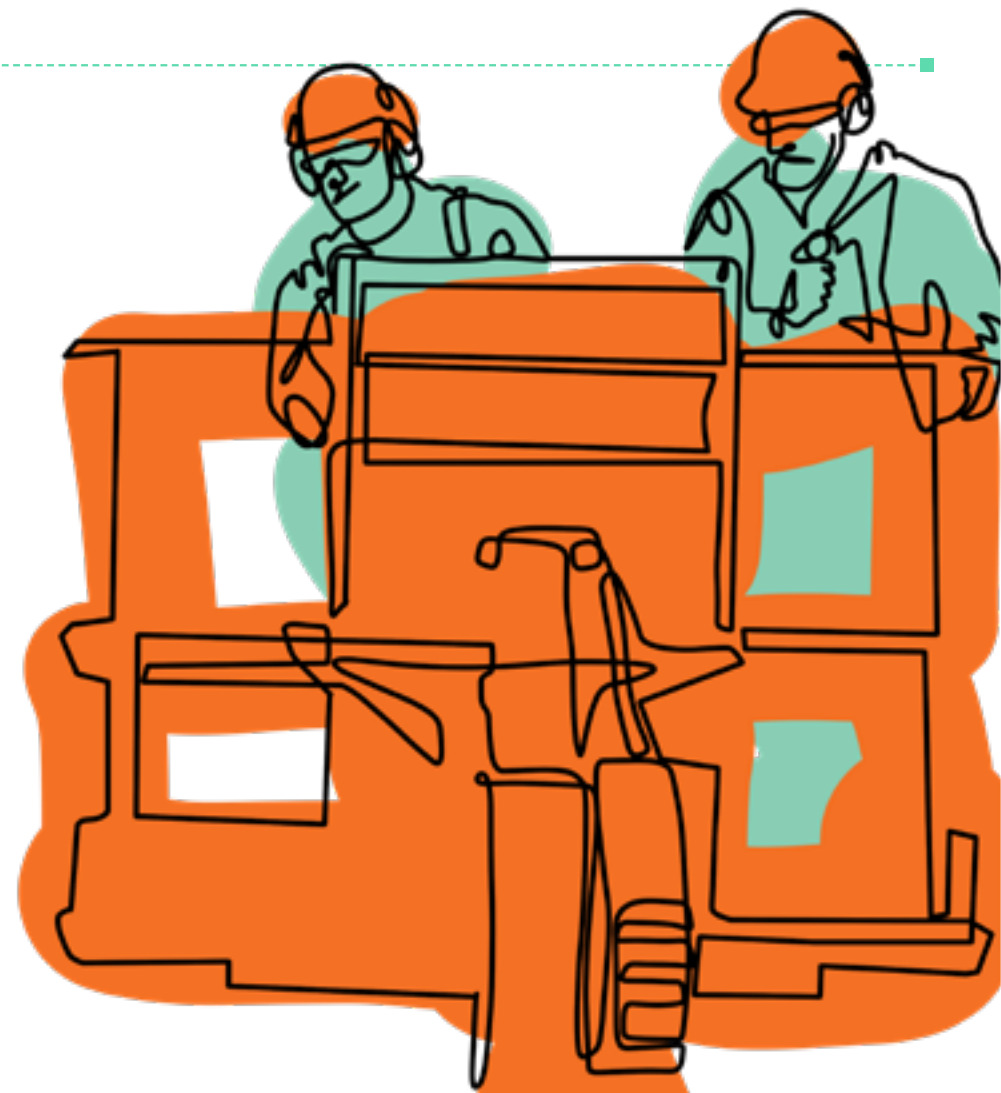
Dúvidas ou sugestões sobre os conteúdos apresentados podem ser endereçados para o e-mail [sustentabilidade@mills.com.br](mailto:sustentabilidade@mills.com.br).

➤ Acesse as Central de Resultados Mills

➤ Acompanhe os nossos Resultados Trimestrais

➤ Acesse as Demonstrações Financeiras Consolidadas

➤ Acompanhe a nossa Jornada de Sustentabilidade



# Verificação externa

Eu, Priscila Borin de Oliveira Claro, conduzi a verificação externa do Relatório de Sustentabilidade da Mills referente ao ano 2023, de acordo com as diretrizes estabelecidas pelo Global Reporting Initiative (GRI).

O processo de verificação consistiu na revisão detalhada das práticas de relato da empresa e na avaliação da conformidade com os critérios e indicadores estabelecidos pelos padrões GRI. 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. 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).

Os critérios utilizados foram os seguintes: **Engajamento de stakeholders – materialidade, Relevância Veracidade e Autenticidade – baseado em impactos/externalidades reais, Transparência, significado e comparabilidade; Equilíbrio entre indicadores qualitativos e quantitativos; Estruturação, conteúdo e linguagem e Visão de Futuro.**

## PRINCIPAIS CONCLUSÕES

### Engajamento de Stakeholders e materialidade

A estratégia de sustentabilidade da Mills concentra-se nos temas materiais identificados durante um processo de diagnóstico realizado em 2021, alinhado com as diretrizes do GRI. Considerando que o ciclo atual se estende até 2025, recomendamos que a Mills, ao revisar sua abordagem de materialidade, busque um engajamento mais amplo das partes interessadas, com uma representação mais abrangente em termos de diversidade e tamanho. Além disso, é aconselhável que a Mills esclareça o critério ou a nota de corte utilizada para distinguir entre os temas prioritários e secundários. Isso garantirá uma definição mais clara dos temas que são considerados de maior relevância e impacto para a organização e suas partes interessadas.

### Relevância, Veracidade e Autenticidade – baseado em impactos/externalidades reais

O relatório destaca claramente como a Mills contribui para o desenvolvimento ambiental, social e econômico em níveis local, regional e nacional, ao longo de toda a sua cadeia de valor, por meio de seus negócios e estratégias.

O formato do relatório possibilita a compreensão dos resultados alcançados, das estratégias implementadas para atingi-los e das metas futuras em relação ao desempenho desejado. Isso inclui representações gráficas das metas de curto, médio e longo prazo, bem como o nível atual de realização.

A empresa detalha os desafios enfrentados e os impactos positivos buscados em toda a sua cadeia de valor. Em 2023, iniciou-se o trabalho de identificação, monitoramento e mitigação desses desafios.

No contexto dos riscos relacionados à sustentabilidade, a empresa passou a utilizar ferramentas para analisar diversos cenários associados à água e aos riscos hídricos. Além disso, a Mills planeja conduzir estudos em 2024 para incluir as mudanças climáticas na matriz de risco, em consonância com as tendências de mercado.

### Transparência, significado e comparabilidade

respostas aos indicadores são objetivas e abrangentes. Informações específicas sobre os aspectos materiais são facilmente identificadas pelos stakeholders ao longo do texto, especialmente destacadas em tabelas e em texto destacado.

Para a grande maioria dos indicadores reportados, são apresentados resultados de pelo menos dois anos anteriores, permitindo uma avaliação comparativa.

A empresa reconhece e relata resultados negativos ou aquém das metas, juntamente com compromissos de melhoria. Por exemplo, o relatório revela um aumento nas emissões totais de gases do efeito estufa da Companhia em 2023, diretamente relacionada Unidade de Negócio Rental Pesados. A empresa esclarece que esse aumento ocorreu praticamente proporcional ao crescimento do negócio e apresenta algumas iniciativas em andamento para reduzir as emissões. Isso inclui o estudo do uso de biocombustíveis em equipamentos pesados e o investimento na aquisição de equipamentos elétricos de “Rental Leves” a longo prazo.

#### Equilíbrio entre indicadores qualitativos e quantitativos

A Mills demonstra um equilíbrio entre indicadores qualitativos e quantitativos em seu relatório de sustentabilidade. A maioria dos indicadores está detalhada no corpo do texto ou no sumário GRI. Apenas alguns indicadores são apresentados exclusivamente no sumário GRI, sem prejudicar a compreensão do leitor. O relatório alcança um equilíbrio avançado entre indicadores quantitativos e qualitativos. As análises qualitativas são consistentes com os indicadores quantitativos disponíveis, fornecendo uma visão completa e aprofundada do desempenho da Mills em relação a seus objetivos e compromissos de sustentabilidade.

#### Estruturação, conteúdo e linguagem

O relatório é estruturado de maneira lógica, onde para cada tema material são apresentadas metas, resultados e as estratégias implementadas ou planejadas para alcançar essas metas. Além disso, o relatório é de fácil leitura e compreensão, mesmo para um público não especializado.

#### Visão de Futuro

A Mills explicita seu compromisso futuro com a agenda de sustentabilidade ao longo do relatório, destacando estratégias e metas planejadas.

A empresa reconhece a necessidade de aprimorar a estratégia ESG planejada para o ciclo 2020–2025 e se compromete a revisar as metas totais e anuais.

A busca pela Certificação B demonstra um alto nível de integração da visão de sustentabilidade e impacto com o cerne do negócio, unificando o desempenho operacional, financeiro e a visão ESG em uma gestão coesa.

Sugere-se que a Mills publique uma síntese do relatório de 2023 para facilitar o acesso à informação, considerando o tamanho do relatório completo.

#### CONCLUSÃO

O relatório está alinhado com as diretrizes do GRI. Em geral, atende aos requisitos de publicação, incluindo os escopos, limites dos aspectos materiais e detalhamento dos períodos para os indicadores selecionados.

São Paulo, Maio de 2024.

**Priscila Borin de Oliveira Claro**  
Auditora independente

# Sumário de ODS



Objetivo 1. Acabar com a pobreza em todas as suas formas, em todos os lugares

Páginas: [54](#), [55](#), [56](#), [57](#), [58](#)



Objetivo 3. Assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todas e todos, em todas as idades

Páginas: [23](#), [24](#), [25](#), [26](#), [27](#), [42](#), [43](#), [46](#), [47](#), [48](#), [49](#), [50](#), [51](#), [52](#), [53](#)



Objetivo 4. Assegurar a educação inclusiva e equitativa e de qualidade, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todas e todos

Páginas: [23](#), [24](#), [25](#), [26](#), [27](#), [42](#), [43](#), [44](#), [45](#), [46](#), [47](#), [48](#), [54](#), [55](#), [56](#), [57](#), [58](#)



Objetivo 5. Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas

Páginas: [23](#), [24](#), [25](#), [42](#), [43](#), [46](#), [47](#), [48](#), [51](#), [54](#), [55](#), [56](#), [57](#), [58](#)



Objetivo 6. Assegurar a disponibilidade e gestão sustentável da água e saneamento para todas e todos

Páginas: [68](#), [69](#), [70](#)



Objetivo 7. Assegurar o acesso confiável, sustentável, moderno e a preço acessível à energia para todas e todos

Páginas: [28](#), [60](#), [61](#), [62](#), [63](#), [64](#), [65](#), [66](#), [67](#), [71](#), [72](#)



Objetivo 8. Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos

Páginas: [23](#), [24](#), [25](#), [26](#), [27](#), [40](#), [41](#), [42](#), [43](#), [44](#), [45](#), [46](#), [47](#), [48](#), [49](#), [50](#), [51](#), [52](#), [53](#), [59](#)



Objetivo 9. Construir infraestruturas resilientes, promover a industrialização inclusiva e sustentável e fomentar a inovação

Páginas: [40](#), [41](#)



Objetivo 10. Reduzir a desigualdade dentro dos países e entre eles

Páginas: [23](#), [24](#), [25](#), [42](#), [43](#), [46](#), [47](#), [48](#)



Objetivo 11. Tornar as cidades e os assentamentos humanos inclusivos, seguros, resilientes e sustentáveis

Páginas: [28](#), [60](#), [61](#), [62](#), [63](#), [64](#), [65](#), [66](#), [67](#), [68](#), [69](#), [70](#), [71](#), [72](#)



Objetivo 12. Assegurar padrões de produção e de consumo sustentáveis

Páginas: [28](#), [40](#), [41](#), [59](#), [60](#), [61](#), [62](#), [63](#), [64](#), [65](#), [66](#), [67](#), [68](#), [69](#), [70](#), [71](#), [72](#)



Objetivo 13. Tomar medidas urgentes para combater a mudança climática e seus impactos

Páginas: [28](#), [60](#), [61](#), [62](#), [63](#), [64](#), [65](#), [66](#), [67](#), [68](#), [69](#), [70](#), [71](#), [72](#)



Objetivo 16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis

Páginas: [33](#), [38](#), [39](#), [40](#), [41](#)



Objetivo 17. Fortalecer os meios de implementação e revitalizar a parceria global para o desenvolvimento sustentável

Páginas: [40](#), [41](#), [54](#), [55](#), [56](#), [57](#), [58](#), [59](#)

# Sumário de conteúdo GRI

**Declaração de uso:** A Mills reportou em conformidade com as Normas GRI para o período 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2023.

**Norma utilizada:** GRI 1: Fundamentos 2021

NORMA GRI / CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	RESPOSTA	OMISSÃO		
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
<b>CONTEÚDOS GERAIS</b>					
<b>GRI 2: Conteúdos Gerais 2021</b>					
2-1 Detalhes da organização	<a href="#">8</a> , <a href="#">10</a> , <a href="#">20</a> , <a href="#">89</a>				
2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	<a href="#">77</a>	Mills Locação, Serviços e Logística S.A. e Mills Pesados — Locação Serviços e Logística S.A. As informações fornecidas são consolidadas, procedimento que envolve ajustes de informações para participações minoritárias. As empresas adquiridas (fusões e aquisições) foram reconhecidas como controladas e, posteriormente, incorporadas. Não há divergência nas abordagens da norma.			
2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	<a href="#">89</a> , <a href="#">93</a> , <a href="#">106</a>				
2-4 Reformulações de informações	<a href="#">16</a> , <a href="#">19</a> , <a href="#">28</a> , <a href="#">61</a> , <a href="#">62</a> , <a href="#">80</a>	Desempenho financeiro: O resultado do ROIC consolidado de 2022, 23,4%, publicado no Relatório Anual 2022 (pág. 27) foi ajustado para 29,6% no presente relato (pag. 16), pois em 2023 alteramos a forma de cálculo. GRI 401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados: em 2022, reportamos erroneamente os seguintes quantitativos, que constam na página 117 do referido relatório: histórico de contratações — faixa etária até 24 anos, ano 2022: 378; região Centro-Oeste, ano 2021: 46; histórico de rotatividade — gênero feminino, ano 2021: 27,8; região Nordeste, ano 2021: 4,4. Os dados corretos são: histórico de contratações — faixa etária até 24 anos, ano 2022: 372; região Centro-Oeste, ano 2021: 76; histórico de rotatividade — gênero feminino, ano 2021: 7,8; região Nordeste, ano 2021: 4,2. Os dados corretos constam na pág. 80. GRI 301-1 Materiais utilizados, discriminados por peso ou volume: Em 2022, reportamos o consumo de óleo lubrificante em milhares de litros. Em 2023, adotamos como medida o consumo em mil litros. GRI 305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE): Em 2022, reportamos o inventário de GEE considerando o nosso negócio Rental Pesados somente nos meses de novembro e dezembro, quando a aquisição estava efetivada. Além disso, as emissões de escopo 3 consideravam apenas cinco categorias: 9. Transp. E Distrib. DOWNSTREAM; 4. Transp. E Distrib. UPSTREAM; 6. Viagens a Negócios; 7. Deslocamento funcionários; 13. Bens arrendados. No presente relatório, o inventário de 2022 é apresentado com as seguintes atualizações, aplicadas também no inventário de emissões de GEE de 2023: o inventário de 2022 revisado contempla as dez categorias de escopo 3 (1. Bens e serviços comprados; 2. Bens de capital; 3. Atividades relacionadas com combustível e energia não incluídas nos Escopos 1 e 2; 4. Transporte e distribuição (upstream); 5. Resíduos gerados nas operações; 6. Viagens a negócios; 7. Deslocamento de funcionários (casa-trabalho); 9. Transporte e distribuição (downstream); 13. Bens arrendados (a organização como arrendadora); 15. Investimentos). Além disso, contemplam as emissões de Rental Pesados considerando todo o ano de 2022. Essas mudanças são o cumprimento de exigências da SBTi, a partir da nossa adesão a metas baseadas na ciência climática, e foram mantidas na elaboração do inventário de GEE de 2023. Tais temas são abordados nas págs. 28, 61 e 62 do presente relato.			

NORMA GRI / CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	RESPOSTA	OMISSÃO		
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
2-5 Verificação externa	<a href="#">90</a> , <a href="#">91</a>				
2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	<a href="#">9</a> , <a href="#">12</a> , <a href="#">36</a> , <a href="#">41</a>	Não locamos serviços proibidos ou que cause preocupação.			
2-7 Empregados	<a href="#">17</a> , <a href="#">42</a> , <a href="#">47</a> , <a href="#">81</a>				
2-8 Trabalhadores que não são empregados	<a href="#">41</a>	A informação foi gerada a partir de um controle em planilha da área de suprimentos, onde constam todos os contratos de terceirização vigentes de responsabilidade da área.			
2-9 Estrutura de governança e sua composição	<a href="#">11</a> , <a href="#">33</a> , <a href="#">34</a>				
2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	<a href="#">11</a> , <a href="#">33</a> , <a href="#">34</a>	Seguimos as orientações do Estatuto Social e da Política de Indicação e Remuneração para membros dos nossos órgãos de administração e do Conselho Fiscal. Tais documentos orientam a aplicação de princípios de transparência, equidade, accountability, responsabilidade corporativa, independência, foco no resultado e diligência. Com isso, as diretrizes, os procedimentos, os requisitos mínimos e os impedimentos estabelecidos na legislação, no Estatuto Social e na Política devem ser observados por todos aqueles que exerçam o direito à indicação, independentemente de serem acionistas majoritários ou minoritários. O mais alto órgão de governança deve ser composto por membros que tenham a capacidade de agregar diversidade e complementaridade de conhecimentos, experiências, comportamentos, cultura, faixa etária e de gênero, de modo a garantir o benefício da pluralidade de argumentos e de tomada de decisão qualificadas e seguras. Saiba mais acessando a nossa Política de Indicação ( <a href="#">clique aqui</a> ).			
2-11 Presidente do mais alto órgão de governança		Os Copresidentes do Conselho de Administração não exercem cargo executivo na Companhia.			
2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	<a href="#">34</a>				
2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	<a href="#">34</a>				
2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	<a href="#">89</a>				
2-15 Conflitos de interesse		Mantemos políticas e procedimentos para gestão de conflito de interesse, visando prevenir e mitigar essas ocorrências. As principais ferramentas para tratamento do tema são: Política de Transação entre Partes Interessadas, Código de Conduta e Política de Segregação de Função e Conflito de Interesse e Política Anticorrupção e Antissuborno ( <a href="#">acesse esses documentos clicando aqui</a> ). Até o reporte de 2023, não revelamos situações de Conflito de Interesse aos nossos stakeholders.			
2-16 Comunicação de preocupações cruciais	<a href="#">34</a>				
2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	<a href="#">34</a> , <a href="#">38</a> , <a href="#">74</a>				

NORMA GRI / CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	RESPOSTA	OMISSÃO		
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança		O Conselho de Administração passa por avaliação de desempenho pelo menos uma vez durante o mandato, que é de dois anos. A avaliação combina métodos de autoavaliação, avaliação do próprio órgão e dos seus copresidentes, além de avaliação dos membros dos Comitês. A aplicação se dá com um questionário individual e conversas direcionadas pelos copresidentes, apoiado pela área de governança corporativa. Portanto, não é um procedimento independente. Quando constatada a necessidade, os Conselheiros buscam aprimorar a qualidade do cumprimento das suas funções. As avaliações não incluem o Conselho Fiscal.			
2-19 Políticas de remuneração	<a href="#">74</a>				
2-20 Processo para determinação da remuneração	<a href="#">74, 75</a>				
2-21 Proporção da remuneração total anual	<a href="#">46</a>	Itens da base de cálculo: valores realizados até dezembro de 2023, conforme a base de despesas disponibilizada pela área de Planejamento Financeiro, considerando as contas: salários, horas extras, adicional noturno, estagiários; gratificações, incentivo produtividade; prêmio desempenho, anuênio, bônus mobilidade, 13º salário, férias, remuneração do Conselho de Administração, remuneração de Comitês, remuneração do Conselho Fiscal. N1: salário bruto conforme o ano; ICP: valores brutos, conforme base de cálculo; Todos: valor bruto do arquivo de base - N1; N1: Valor bruto; ILP: Considerado o valor Bruto, conforme arquivos salvos na rede (remuneração e benefício).			
2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	<a href="#">3, 4, 8, 12, 21, 22, 23, 25, 30, 31, 38, 42, 64</a>	Não identificamos e avaliamos tendências abrangentes.			
2-23 Compromissos de política	<a href="#">8, 11, 33, 37, 75, 76</a>	Os compromissos que estabelecemos em nossa Política de Sustentabilidade foram aprovados pelo Conselho de Administração, nosso mais alto órgão de governança, e pela Diretoria Executiva. As suas diretrizes se aplicam a todas as nossas atividades, abrangendo, portanto, todas as áreas de negócio e respectivas Sociedades Controladas, indivíduos ou entidades que atuem ou possam atuar em nosso nome e outros parceiros. Necessidades específicas e aspectos legais e regulamentares complementam o nosso direcionamento organizacional. Nossa Política de Sustentabilidade está disponível somente ao nosso público interno, mas estamos avaliando disponibilizá-la em nosso site a partir de 2024.			
2-24 Incorporação de compromissos de política	<a href="#">34, 76</a>				
2-25 Processos para reparar impactos negativos	<a href="#">37</a>				
2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	<a href="#">39, 76, 77</a>				
2-27 Conformidade com leis e regulamentos	<a href="#">39</a>				
2-28 Participação em associações	<a href="#">12</a>				
2-29 Abordagem para engajamento de stakeholders	<a href="#">37, 75</a>	Investidores e clientes são os nossos principais stakeholders quando se trata de engajamento, para os quais dispomos de processo formalizado. Para os demais, mantemos canais de comunicação e geramos engajamento conforme as demandas cotidianas.			
2-30 Acordos de negociação coletiva		Em 2023, executamos 91% de acordo de negociação coletiva [1.921(total - estagiários e aprendizes) / 2.101(total colaboradores)]. Para aprendizes, seguimos a legislação trabalhista para o cargo e algumas convenções coletivas que mencionam o grupo. Quanto a estagiários, como não há lei específica para a remuneração (efetivada como bolsa auxílio), decidimos internamente o valor a ser pago.			

NORMA GRI / CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	RESPOSTA	OMISSÃO		
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
<b>TEMAS MATERIAIS</b>					
<b>GRI 3: Temas Materiais 2021</b>					
3-1 Processo de definição de temas materiais		Conhecemos nossos temas materiais em 2021, a partir das orientações da então norma GRI 102-21. O processo foi consolidado em quatro etapas: 1. Identificação: mapeamento das partes interessadas -> estudo setorial -> identificação de 14 temas relevantes; 2. Priorização: consulta online com 365 pessoas -> entrevista com 21 líderes; 3. Análise dos resultados: definição dos temas materiais — agrupamento por similaridade; e 4. Validação: definição dos temas materiais — aprovação do Conselho de Administração e da Diretoria, estabelecendo duas categorias -> temas primários e secundários. Conheça os detalhes desse processo em nosso Relatório de Sustentabilidade 2021, nas páginas 28, 29, e 30 ( <a href="#">clique aqui</a> ).			
3-2 Lista de temas materiais	<a href="#">35</a> , <a href="#">36</a> , <a href="#">37</a>	Nossos temas materiais não foram alterados em 2023.			
<b>SEGURANÇA, SAÚDE E BEM-ESTAR</b>					
<b>GRI 3: Temas Materiais 2021</b>					
3-3 Gestão dos temas materiais	<a href="#">8</a> , <a href="#">21</a> , <a href="#">22</a> , <a href="#">26</a> , <a href="#">27</a> , <a href="#">29</a> , <a href="#">30</a> , <a href="#">31</a> , <a href="#">35</a> , <a href="#">36</a> , <a href="#">49</a> , <a href="#">50</a> , <a href="#">51</a> , <a href="#">52</a> , <a href="#">53</a>	Em 2023, concluímos que a meta relativa a absentismo é um indicador que não representa um grande desafio para nós, por isso, descontinuamos a meta.			
<b>GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018</b>					
403 - Gestão do tema Saúde e Segurança do Trabalho	<a href="#">49</a> , <a href="#">51</a> , <a href="#">52</a> , <a href="#">53</a>				
403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	<a href="#">29</a> , <a href="#">50</a> , <a href="#">51</a>		'b'	Não aplicável	A especificação e o esclarecimento de motivos para quaisquer trabalhadores, atividades ou locais de trabalho que não são abrangidos não são aplicáveis.
403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	<a href="#">29</a> , <a href="#">52</a> , <a href="#">53</a>				
403-3 Serviços de saúde do trabalho	<a href="#">49</a>	A hierarquia de controles norteia nossas prioridades no controle de riscos de saúde e segurança, com prioridade para a eliminação do risco. Quando identificamos a necessidade de melhoria, inicialmente, nosso time técnico observa o processo em questão; após, discute e avalia medidas de controle ou eliminação do risco com as equipes de engenharia nacional, áreas de operações, entre outras que sejam pertinentes.			
403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	<a href="#">50</a> , <a href="#">51</a> , <a href="#">52</a> , <a href="#">53</a>				
403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	<a href="#">51</a>				
403-6 Promoção da saúde do trabalhador	<a href="#">49</a>				



NORMA GRI / CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	RESPOSTA	OMISSÃO		
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	<u>26, 27, 49, 50, 51, 52, 53</u>				
403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	<u>50</u>	Implementamos um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho baseado em exigências legais e normas/diretrizes reconhecidas, entretanto, sem audição externa. A equipe de SSMA corporativa é responsável por elaborar as diretrizes e normas do sistema e as filiais pela implementação e controle. Anualmente, verificamos a conformidade do Sistema de Gestão por meio do Programa de Excelência.			
403-9 Acidentes de trabalho	<u>53, 83</u>				
403-10 Doenças profissionais	<u>53</u>				
416-1 Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e serviços	<u>26, 27</u>				
<b>TEMA MATERIAL DESENVOLVIMENTO HUMANO, INCLUSÃO E EQUIDADE</b>					
<b>GRI 3: Temas Materiais 2021</b>					
3-3 Gestão dos temas materiais	<u>21, 22, 23, 24, 25, 29, 30, 31, 35, 36, 42, 43, 45, 46, 47</u>				
<b>GRI 401: Emprego 2016</b>					
401 - Gestão do tema Emprego	<u>39, 80</u>				
401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	<u>79, 80</u>				
401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	<u>82</u>				
401-3 Licença-maternidade/paternidade	<u>82</u>				
<b>GRI 404: Capacitação e Educação 2016</b>					
404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	<u>43, 85</u>				

NORMA GRI / CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	RESPOSTA	OMISSÃO		
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	<a href="#">44</a> , <a href="#">45</a>	Desligamentos de funcionários com dez anos ou mais como colaborador Mills, por decisão interna, são submetidos à aprovação prévia da gerência geral de Gente e Gestão. Quanto às gratificações para profissionais com mais de dez anos como nosso colaborador e idade superior a 45 anos, aplicamos a seguinte classificação: profissionais > 10 anos de Companhia e > 45 anos: + 2 salários; profissionais > 20 anos de Companhia e > 45 anos: + 3 salários; profissionais > 30 anos de Companhia e > 45 anos: + 4 salários. Para todos esses casos mencionados, também subsidiamos por seis meses o plano de saúde, custeando o valor que até então cobríamos. O colaborador, por sua vez, mantém o custeio da parte que já lhe era atribuída durante a vigência do seu contrato. Para gerentes com mais de 10 anos como colaborador e diretores com qualquer tempo de serviço, de modo complementar às definições já citadas, aplicamos outplacement.			
404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	<a href="#">44</a> , <a href="#">45</a> , <a href="#">81</a>				
<b>GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016</b>					
405 - Gestão do tema Diversidade e igualdade de oportunidades	<a href="#">46</a>				
405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	<a href="#">47</a> , <a href="#">48</a> , <a href="#">84</a> , <a href="#">85</a>				
405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	<a href="#">46</a>				
<b>GRI 406: Não discriminação 2016</b>					
406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas		Em 2023, foram relatados três potenciais casos de discriminação via Canal de Denúncia. Por meio de averiguação realizada pelas áreas de Auditoria e Investigação e Gente e Gestão, constatou-se a improcedência das denúncias e o encerramento das ocorrências no Canal.			
<b>TEMA MATERIAL ECOEFICIÊNCIA OPERACIONAL E SOLUÇÕES SUSTENTÁVEIS</b>					
<b>GRI 3: Temas Materiais 2021</b>					
3-3 Gestão dos temas materiais	<a href="#">19</a> , <a href="#">21</a> , <a href="#">22</a> , <a href="#">29</a> , <a href="#">30</a> , <a href="#">31</a> , <a href="#">35</a> , <a href="#">36</a> , <a href="#">63</a> , <a href="#">64</a> , <a href="#">66</a> , <a href="#">68</a> , <a href="#">69</a>				
<b>GRI 201: Desempenho econômico 2016</b>					
201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas			Todos	Informação indisponível	Não realizamos o estudo dos riscos climáticos. Prevemos para 2024.
<b>GRI 301: Materiais 2016</b>					
301-1 Materiais utilizados, discriminados por peso ou volume	<a href="#">64</a> , <a href="#">65</a> , <a href="#">71</a> , <a href="#">72</a> , <a href="#">88</a>				

NORMA GRI / CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	RESPOSTA	OMISSÃO		
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
301-2 Matérias-primas ou materiais reciclados utilizados		Não utilizamos material de origem reciclável em nossa operação,			
301-3 Produtos e suas embalagens reaproveitados	<a href="#">72</a>				
<b>GRI 302: Energia 2016</b>					
302 - Gestão do tema Energia	<a href="#">66</a>				
302-1 Consumo de energia dentro da organização	<a href="#">63</a> , <a href="#">67</a>				
302-2 Consumo de energia fora da organização	<a href="#">67</a>				
302-3 Intensidade energética	<a href="#">66</a>				
302-4 Redução do consumo de energia	<a href="#">66</a>				
302-5 Reduções nos requisitos energéticos de produtos e serviços			Todos	Informação indisponível	Não medimos reduções nos requisitos energéticos de produtos e serviços. Em 2023, aumentamos nossa frota de equipamentos elétricos e híbridos em 0,2%, entretanto, não monitoramos o impacto do uso de energia não renovável.
<b>GRI 303: Água e efluentes 2018</b>					
303 - Gestão do tema Água e Efluentes	<a href="#">68</a> , <a href="#">69</a> , <a href="#">70</a> , <a href="#">87</a>				
303-1 Interações com a água como um recurso compartilhado	<a href="#">68</a> , <a href="#">69</a> , <a href="#">70</a> , <a href="#">87</a>		'c'	Informação indisponível	Não possuímos mapeamento de interação com a água relativo a clientes e/ou fornecedores.
303-2 Gestão de impactos relacionados ao descarte de água		Não estamos sujeitos a normas setoriais específicas para a gestão de impactos do descarte de água. Contudo, realizamos análises semestrais dos efluentes, atendendo às exigências da legislação Estadual e Federal, incluindo a Resolução CONAMA N° 430/2011, que define os padrões de lançamento de efluentes em corpos d'água no Brasil, e o Decreto 8468/76 de São Paulo, voltado para a prevenção e controle da poluição ambiental.			
303-3 Captação de água	<a href="#">68</a> , <a href="#">69</a> , <a href="#">70</a>		'a', (iv)		Não fazemos medição do percentual de fornecedores que causam impactos significativos relacionados à água provenientes do descarte de água que estabeleceram padrões mínimos para a qualidade de seu descarte de efluentes.

NORMA GRI / CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	RESPOSTA	OMISSÃO		
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
303-4 Descarte de água	<a href="#">69</a> , <a href="#">87</a>	Os efluentes são analisados conforme parâmetros como DBO, DQO, óleos e graxas, pH, entre outros, com especial atenção para óleos e graxas, pH e sólidos sedimentáveis. A quantificação dos efluentes destinados para tratamento é realizada por meio do Manifesto de Transporte de Resíduos (MTR) e boletins de medição, seguindo a base estabelecida pelo CONAMA 430. Não foram registradas ocasiões em que os limites de descarte foram excedidos em 2023, e todos os efluentes foram destinados para tratamento por empresas licenciadas, conforme certificados de destinação final. Não há dados sobre o percentual de fornecedores que estabeleceram padrões mínimos para a qualidade de seu descarte de efluentes, indicando uma área para futura avaliação e melhoria na gestão de recursos hídricos.			
303-5 Consumo de água	<a href="#">68</a> , <a href="#">69</a> , <a href="#">70</a> , <a href="#">87</a>				
<b>GRI 305: Emissões 2016</b>					
305 - Gestão do tema Emissões	<a href="#">61</a>				
305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	<a href="#">28</a> , <a href="#">61</a> , <a href="#">62</a> , <a href="#">86</a>				
305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	<a href="#">61</a> , <a href="#">62</a>				
305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	<a href="#">61</a> , <a href="#">62</a>				
305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	<a href="#">62</a>				
305-5 Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	<a href="#">62</a>				
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.
<b>GRI 306: Resíduos 2020</b>					
306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	<a href="#">71</a>				
306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	<a href="#">71</a>				
306-3 Resíduos gerados	<a href="#">71</a> , <a href="#">72</a> , <a href="#">88</a>				
306-4 Resíduos não destinados para disposição final	<a href="#">72</a> , <a href="#">88</a>				
306-5 Resíduos destinados para disposição final	<a href="#">72</a> , <a href="#">88</a>				

NORMA GRI / CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	RESPOSTA	OMISSÃO		
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
<b>TEMA MATERIAL GOVERNANÇA, TRANSPARÊNCIA E ÉTICA</b>					
<b>GRI 3: Temas Materiais 2021</b>					
3-3 Gestão dos temas materiais	<a href="#">11</a> , <a href="#">21</a> , <a href="#">22</a> , <a href="#">29</a> , <a href="#">30</a> , <a href="#">31</a> , <a href="#">33</a> , <a href="#">34</a> , <a href="#">35</a> , <a href="#">36</a> , <a href="#">38</a>				
<b>GRI 201: Desempenho Econômico 2016</b>					
201-4 Apoio financeiro recebido do governo		Benefícios e créditos fiscais: Compensação de prejuízos fiscais: 30.752.271,30; Programa de Alimentação do Trabalhador: 1.266.269,99; Deduções incentivadas Rouanet: 1.100.000,00; Deduções incentivadas Lei do Idoso: 277,034,00; Deduções incentivadas FIA: 277,000,00; Deduções incentivadas Lei do Esporte: 600,000,00. Os benefícios são abatimentos e deduções no valor devido da apuração do IRPJ/CSLL, bem como são restritos ao Brasil.			
<b>GRI 205: Combate à corrupção 2016</b>					
205 - Gestão do tema Combate à corrupção	<a href="#">37</a> , <a href="#">39</a>	Identificamos e gerenciamos Conflito de Interesse, entre outras formas, por meio da Política de Transação entre Partes Interessadas e do Mapeamento de Parentescos anual ( <a href="#">clique aqui</a> ), que informa sobre a participação de administradores e colaboradores em negócios e que possam apresentar conflito de interesse ou risco de uso indevido de informações. Visando prevenir situações de suborno vinculadas a supostas doações e patrocínios, mantemos a Política de Doações, Contribuições e Patrocínios. Seguindo a política, todos os processos dessas naturezas são analisados e aprovados pela área de Auditoria, Riscos e Compliance, procedimento que inclui análise completa da instituição ou da pessoa física envolvida considerando o seguinte histórico reputacional: Idoneidade; Riscos de reputacionais; Riscos com envolvimento direto ou indireto com entidades político-partidárias; Riscos de fraudes; e Envolvimentos direto ou indireto com atividades ilícitas.			
205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	<a href="#">39</a>				
205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	<a href="#">39</a>	Não comunicamos diretamente os parceiros de negócio sobre nossas políticas e procedimentos de combate à corrupção, apenas publicamos tais informações em nossas redes sociais.			
205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas		Não participamos de processos judiciais relativos à corrupção no período do relato.			
<b>GRI 206: Concorrência Desleal 2016</b>					
206-1 Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio		Não registramos ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio.			
<b>GRI 207: Tributos 2019</b>					
207-1 Abordagem tributária	<a href="#">77</a>				
207-2 Governança, controle e gestão de risco fiscal	<a href="#">77</a>				
207-3 Engajamento de stakeholders e gestão de suas preocupações quanto a tributos	<a href="#">77</a>	Não participamos e lobby e ações de advocacy relativas a tributos, bem como não integramos ou contribuimos em associações e comitês de representação dessas práticas em políticas públicas.			

NORMA GRI / CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	RESPOSTA	OMISSÃO		
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
207-4 Relato país a país	<a href="#">77</a>	Jurisdição fiscal: Receita Federal do Brasil.	'b' (iv, v, vii)		Informação indisponível
<b>GRI 417: Marketing e Rotulagem 2016</b>					
417-2 Casos de não conformidade em relação a informações e rotulagem de produtos e serviços		Não registramos caso 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, inclusive em linha amarela, e, especificamente, a na NBR 16776 - Plataformas Elevatórias Móveis de Trabalho.			
417-3 Casos de não conformidade em relação a comunicação de marketing		No período do relato, não registramos inconformidade de comunicação de marketing. Também, nossa área Jurídica não identificou processo judicial relativo a casos de não conformidade com leis.			
<b>GRI 418: Privacidade de Cliente 2016</b>					
418-1 Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes		No período do relato e nos anos anteriores, não tivemos queixa comprovada.			
<b>TEMA MATERIAL GESTÃO DE IMPACTO ESG NA CADEIA</b>					
<b>GRI 3: Temas Materiais 2021</b>					
3-3 Gestão dos temas materiais	<a href="#">18</a> , <a href="#">21</a> , <a href="#">22</a> , <a href="#">26</a> , <a href="#">28</a> , <a href="#">29</a> , <a href="#">30</a> , <a href="#">31</a> , <a href="#">35</a> , <a href="#">36</a> , <a href="#">59</a>				
<b>GRI 204: Práticas de compra 2016</b>					
204 - Gestão do tema Práticas de compra	<a href="#">40</a> , <a href="#">54</a>				
204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais	<a href="#">54</a> , <a href="#">59</a>				
<b>GRI 302: Energia 2016</b>					
302-2 Consumo de energia fora da organização	<a href="#">67</a>				
<b>GRI 305: Emissões 2016</b>					
305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	<a href="#">61</a> , <a href="#">62</a>				
<b>GRI 308: Avaliação Ambiental de Fornecedores 2016</b>					
308 - Gestão do tema Avaliação Ambiental de Fornecedores	<a href="#">79</a>				
308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	<a href="#">78</a>				
308-2 Impactos ambientais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	<a href="#">78</a>				

NORMA GRI / CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	RESPOSTA	OMISSÃO		
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
<b>GRI 401: Emprego 2016</b>					
401 - Gestão do tema Emprego	<u>78, 79</u>	A análise de compliance não inclui verificar se a cadeia de fornecedores remunera de forma inadequada seus colaboradores. Nossa análise de compliance também não verifica situações de falsas relações de emprego, nas quais trabalhadores da cadeia de fornecedores são falsamente considerados como autônomos ou não há um empregador legalmente reconhecido. Apenas dispomos de cláusula que proíbe a terceirização do serviço. Se isso ocorrer, o fornecedor continua sendo responsável. Entretanto, não dispomos de mecanismos ativos para a identificação ou abordagem desse tema. Igualmente não dispomos de mecanismos para identificar e abordar situações em que o trabalho na nossa cadeia de fornecedores é realizado em domicílio e não está sujeito a um contrato legalmente reconhecido.			
<b>GRI 407: Liberdade sindical e negociação coletiva 2016</b>					
407 - Gestão do tema Liberdade sindical e negociação coletiva		Reconhecemos as entidades sindicais como representantes legais dos colaboradores, cuja associação é livre e respeitada. Em nosso caso, trata-se de associação sindical do setor de comércio. Quanto à negociação coletiva, é de responsabilidade do sindicato patronal e do sindicato dos empregados.			
407-1 Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco	<u>41</u>	Nossas unidades não necessitam serem filiadas aos sindicatos, mas sim simultaneamente membros das categorias econômica e profissional para a nossa obrigatoriedade sobre as normas coletivas negociadas.			
<b>GRI 408: Trabalho infantil 2016</b>					
408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	<u>41, 78, 79</u>				
<b>GRI 409: Trabalho forçado ou análogo ao escravo 2016</b>					
409-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo	<u>41, 78, 79</u>				
<b>GRI 410: Práticas de segurança 2016</b>					
410-1 Pessoal de segurança capacitado em políticas ou procedimentos de direitos humanos	<u>78</u>				
<b>GRI 414: Avaliação social de fornecedores 2016</b>					
414 - Gestão do tema Avaliação Social de Fornecedores	<u>78, 79</u>				
414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	<u>78</u>				
414-2 Impactos sociais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	<u>79</u>				

NORMA GRI / CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	RESPOSTA	OMISSÃO		
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
<b>GRI 416: Saúde e Segurança do Consumidor 2016</b>					
416 - Gestão do tema Saúde e segurança do consumidor	<u>26, 27</u>	Atendemos altos padrões de segurança desde a origem das nossas máquinas e equipamentos, um processo ancorado, por exemplo, nos requisitos internacionais de segurança da American National Standards Institute (ANSI), o número A92.			
416-2 Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços		Possuímos dois Termos de Ajustamento de Conduta vigentes, com tramitações no Ministério Público do Trabalho (MPT) do Rio de Janeiro (iniciado em 2013) e outro no MPT de São Paulo (iniciado em 2014). Ambos versam sobre não conformidade com normas de segurança e saúde de funcionários. O primeiro (002611.2014.01.0002-8) trata de descumprimento da NR 17 – Ergonomia e CLT, especificamente sobre horas extras, gerando pagamento de multa. O segundo caso (000383.2013.02.002/0) trata de descumprimento de alguns itens da NR 10 Segurança em ambiente de eletricidade e alguns itens da NR12 Segurança em Máquinas, resultando em adequações (obra) em cumprimento do termo, sem incorrência em multa. Não recebemos relato de impacto na saúde e na segurança de terceiros causados por nossos produtos e serviços. Embora tenha ocorrido acidentes com nossos equipamentos, em nenhum caso foi evidenciada nossa responsabilidade relacionada à manutenção e a informações de segurança.			
<b>GRI 417: Marketing e Rotulagem 2016</b>					
417-1 Requisitos para informações e rotulagem de produtos e serviços		Atendemos integralmente normativas nacionais e de parâmetros estabelecidos por lei: Rental Leves: NRs 10, 12 e 13; ABNT NBR 16776; Rental Pesados: NRs 11, 12, 18, 31 e 32; Formas e Escoramentos: NRs 11 e 18; ABNT NBRs 6118, 6120, 6123, 7188, 7190, 8800, 14762 e 15696.			
<b>TEMA MATERIAL RELACIONAMENTO COM A COMUNIDADE DO ENTORNO</b>					
<b>GRI 3: Temas Materiais 2021</b>					
3-3 Gestão dos temas materiais	<u>21, 22, 25, 29, 30, 31, 35, 36, 54, 55, 56, 57, 58</u>		'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.
<b>GRI 201: Desempenho econômico 2016</b>					
201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	<u>77</u>				
<b>GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016</b>					
203 - Gestão do tema Impactos econômicos indiretos	<u>37</u>		'b'	Informação indisponível	Em 2023, não realizamos uma avaliação das necessidades da comunidade em relação à infraestrutura e outros serviços.
203-2 Impactos econômicos indiretos significativos	<u>37</u>				



NORMA GRI / CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	RESPOSTA	OMISSÃO		
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
<b>GRI 413: Comunidades locais 2016</b>					
413 - Gestão do Tema Comunidades Locais	<a href="#">54</a> , <a href="#">55</a> , <a href="#">56</a> , <a href="#">57</a>	Identificamos como grupos vulneráveis jovens com idade entre 18 e 28 anos, com renda familiar de até três salários-mínimos, mulheres, pessoas negras e famílias em situação de vulnerabilidade.			
413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	<a href="#">54</a> , <a href="#">55</a> , <a href="#">56</a> , <a href="#">57</a> , <a href="#">58</a>	Possuímos planos de engajamento específicos para o Programa Transformar, mas não para a comunidade em geral; não possuímos processos de consulta ampla à comunidade, sendo a nossa principal ação nesse sentido a pesquisa aberta aplicada no processo de definição da materialidade, porém sem engajamento relevante; não dispomos de conselhos de trabalho, comissões de saúde e segurança do trabalho e outras entidades representativas de trabalhadores para discutir impactos nas comunidades. Avaliamos o impacto social com base nas pesquisas e nos indicadores sociais dos programas Partilhar e Transformar. Realizamos avaliações ambientais no começo e no final da locação dos imóveis onde instalamos nossas filiais, para avaliar a existência de contaminação no solo e na água, além do inventário de GEE incluindo escopos 1, 2 e 3. Divulgamos os resultados dos programas nos relatórios trimestrais e no relatório anual.			
413-2 Operações com impactos negativos significativos reais ou potenciais nas comunidades locais			Todos	Informação indisponível	A informação não está disponível, pois não realizamos um estudo de impacto nas comunidades. Abordagens aproximadas constam no indicador 3-3, tema material Relacionamento com a comunidade do entorno.

# Créditos

## UMA PUBLICAÇÃO MILLS

[www.mills.com.br](http://www.mills.com.br)

### Data da publicação

5 de Junho de 2024

### Fonte dos dados

Mills

### Fotos

Divulgação

## ILUSTRAÇÕES

Canhotorium Arte Aplicada

## CONSULTORIA GRI, PROJETO GRÁFICO E EDITORIAL, REDAÇÃO, DIAGRAMAÇÃO, INTERATIVIDADE E REVISÃO

Coera Sustentabilidade - [www.coera.com.br](http://www.coera.com.br)

- Responsável Técnica: Vanessa Grazielle Cabral Gomes - Conrerp4 2761
- Atendimento: Bruna Karoline da Silva
- Redação: Thaís Leobeth – MTb 19318/RS
- Capa e Projeto Gráfico: Rafael Cividini



mills

مills