

# Relatório de Sustentabilidade 2023

mobyán



# Sumário

03 Seja bem-vindo!

09 Mobyán e  
Sustentabilidade

13 Sobre a Mobyán

20 Nossa Governança

34 Nossa Pegada Ambiental

43 Nossa Gente

62 Logística Inteligente e  
Parcerias Estratégicas

72 Sumário GRI

A photograph of a man with a beard and curly hair, wearing a red button-down shirt over a white t-shirt. He is smiling and shaking hands with another person whose arm is visible on the left. He is also holding a silver laptop under his left arm. The background shows a bright office space with large windows. A green decorative line is drawn across the top and bottom of the image. A yellow rounded rectangle is overlaid at the bottom left, containing the text 'Seja Bem-vindo!' in black.

**Seja Bem-vindo!**



# Apresentação

GRI 2-2, 2-3

Guiados pelos nossos princípios de transparência e pelo compromisso com a prestação de contas, temos o prazer de apresentar, pelo segundo ano consecutivo, o Relatório de Sustentabilidade da Mobyán. Este relatório destaca as principais iniciativas ESG implementadas e os resultados alcançados pela companhia durante o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2023, seguindo nosso esforço de report anual.

Neste relatório, compartilhamos os principais marcos do negócio ao longo do ano, incluindo aspectos financeiros, operacionais, ambientais, sociais e de governança corporativa, de forma abrangente e integrada.

As informações contidas neste relatório foram mapeadas e analisadas com base em nossa matriz de materialidade, estabelecida em 2023, que identifica os nove temas considerados mais relevantes por nossos principais stakeholders. A cada um desses temas, correlacionamos os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU) pertinentes.

Em sintonia com as melhores práticas de sustentabilidade, o relatório foi elaborado em conformidade com as diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI) de 2021 e, ao longo do documento, as referências aos conteúdos GRI estão indicadas com o número correspondente à temática. Para facilitar a identificação, ao final do relatório, disponibilizamos a lista completa dos indicadores apurados, através do Sumário GRI.

Se você tiver qualquer **dúvida** ou **comentário** sobre este **Relatório**, que possui periodicidade anual, entre em contato **conosco** através de [esg@mobyán.com.br](mailto:esg@mobyán.com.br).



# Mensagem do CEO

Olá, Pessoal!

Estou muito feliz em compartilhar com vocês as contribuições da Mobyán para o desenvolvimento socioeconômico equânime e sustentável da sociedade brasileira, reforçando seu compromisso com ações ambientalmente responsáveis, melhores práticas de governança e iniciativas sociais justas e inclusivas.

Em 2023, nosso negócio floresceu de forma consistente e alinhado às melhores práticas de sustentabilidade. **Somos uma prova material que preocupação com meio-ambiente, cuidado com as pessoas** (colaboradores, clientes e parceiros) e implementação de um sólido arcabouço de **governança** impulsiona o negócio, garantindo eficiência operacional e financeira. Movimentamos mais de 6 milhões de itens e realizamos 1,1 milhões de expedições no ano, para atender a quase 2 milhões de ordens de serviço.

**Com 268 pontos de distribuição,**



Rodrigo Collazo

**atendemos todo território nacional com soluções de supply chain para o mercado financeiro**, particularmente o segmento de aquisição, prestando serviços de campo, manutenção, logística e distribuição. Nesse ano, iniciamos uma estratégia de diversificação de clientes e indústria, que pretendemos acelerar nos próximos três anos. Gostaríamos

de agradecer aos clientes e parceiros que confiam na qualidade dos nossos serviços e diariamente nos fornecem estímulos e aprendizados para crescermos.

Nesse contexto, mudamos para uma sede mais moderna em um edifício de 2.000m<sup>2</sup> em Barueri (SP) e inauguramos o nosso terceiro Centro de Distribuição (CD) em Recife (PE). Ele visa a atender toda a região Nordeste com melhores níveis de serviços e qualidade, sendo um compromisso inequívoco da Mobyán com o desenvolvimento dessa importante região brasileira.

**Acreditamos que a energia para essas conquistas vem da nossa gente, pessoas com sonhos, valores e muita vontade de movimentar a nossa estrutura. Para começar, segurança é um valor inegociável.** Investimos em treinamentos e monitoramento para termos uma operação com baixo índice de acidentes. Estendemos esse compromisso aos nossos parceiros e procuramos desenvolver o ecossistema Mobyán a partir do Programa de Excelência dos Empreendedores Parceiros (PREP).

Para continuar a crescer, investimos nos nossos colaboradores,





destacando-se as ofertas de bolsas de estudo para graduação e especialização de diversos níveis, e o programa para fomentar a carreira em tecnologia. Somos uma **empresa inovadora** e criamos nosso próprio aplicativo móvel para uso dos técnicos motorizados no campo e fortalecemos a cultura de dados na empresa com a implementação do data lake. Um importante ponto para destacar foi a realização do primeiro Hackathon, abrindo a Mobyán para uma estimulante troca com universidades.

**A diversidade está no DNA da Mobyán.** Hoje temos orgulho dos nossos cinco grupos de afinidade: Mob sem barreiras focado em discutir a deficiência, MobEra (grupo geracional), Orgulho Mob (LGBTQIAPN+), Delas pra Elas (igualdade de gênero) e AfroMob (grupo étnico-racial). Temos vagas afirmativas para pessoas com mais de 50 anos, pessoas negras, mulheres e PCD. Estendemos a licença-paternidade para 20 dias e a licença-maternidade para 180 dias. Cerca de 40% da nossa liderança são mulheres e 54% dos nossos colaboradores são pessoas pardas, pretas, indígenas ou amarelas.

Acreditamos na sustentabilidade e

na preservação do meio-ambiente como forma de acelerar nosso crescimento e aumentar as receitas. Em 2023, realizamos nosso primeiro inventário de carbono e tivemos diversas iniciativas para descarbonização, incluindo a introdução de 54 motocicletas elétricas na frota de atendimento e empilhadeiras elétricas no CD Barueri, a obrigatoriedade de uso do etanol para abastecimento da nossa frota de veículos e adoção do conceito de frete mínimo.

Evitamos a emissão de 24 ton de CO2 com a entrada do CD Barueri no mercado livre de energia. Além disso, evitamos o desmatamento de 200 árvores com adoção da Ordem de Serviço digital, reciclamos mais de 2,5 ton de baterias dos terminais de vendas e iniciamos um Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos.

Para garantir o alinhamento da empresa às melhores práticas corporativas, sociais e ambientais, a Mobyán investe continuamente no fortalecimento de sua estrutura de governança. No ano passado, foi criada a área de Riscos e Compliance, avançou-se na avaliação de due diligence de parceiros e clientes e publicamos diversas políticas, com destaque

para Política de Conflito de Interesses, Política de Privacidade e Dados, e Política de Gestão da Continuidade de Negócios.

E temos muito mais conquistas. **Convido a todos a lerem esse Relatório de Sustentabilidade para descobrir o jeito Mobyán de fazer negócios** a partir da colaboração ética e práticas sociais sustentáveis para encantar as pessoas.

Algumas pessoas me perguntam: O que é a Mobyán? O que ela faz?

A resposta é simples. A Mobyán é uma empresa de contínuo **movimento** a partir de **tecnologia** inovadora para **cuidar** de clientes, colaboradores e parceiros.

Junte-se a nós nesse **movimento de criação sustentável de valor!**

**Rodrigo Collazo**



## Diretor de Performance, Governança e ESG

É sempre bom falar da jornada de ESG da Mobyán, pois é uma pauta comum entre nossas diversas áreas, times, e localidades que atuamos pelo Brasil. Poucas vezes vi uma equipe tão notoriamente engajada em um tema e a evolução que vimos ao longo de 2023 é realmente impressionante.

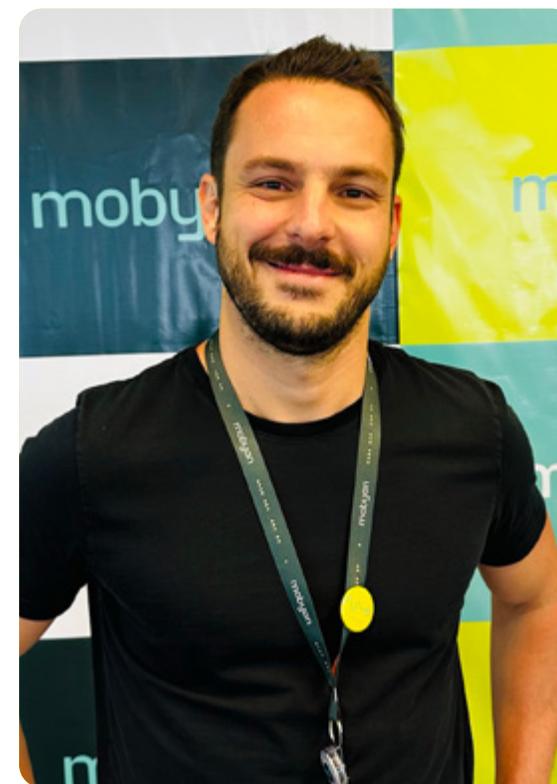
Temos a consciência de que, por conta da natureza dos serviços que prestamos, a preocupação com ESG – se não mandatária – é necessária. Entendemos que precisamos estar atentos a temas relacionados se quisermos construir uma empresa comprometida com os grandes problemas socioeconômicos e ambientais que impactam nosso planeta e sociedade, hoje e amanhã. E aqui nos colocamos como agentes de mudança, como responsáveis para iniciar agora o que acre-

ditamos que beneficiará o futuro.

Neste nosso segundo Relatório de Sustentabilidade, feito integralmente através de nossa equipe, trazemos com muito orgulho tudo o que temos feito sobre ESG na Mobyán. Tivemos evoluções muito importantes em temas ambientais – como a eletrificação de parte de nossa frota, adesão ao mercado livre de energia e utilização de etanol. Fortalecemos nossa governança corporativa, que contou com o reforço de nossos comitês, treinamentos obrigatórios sobre LGPD, código de conduta, diversidade e inclusão e outros temas críticos, e a inserção de critérios de ESG na seleção de nossos parceiros. E sobretudo, evoluímos na questão social com o trabalho incrível de diversidade e inclusão feito exaustivamente pelo nosso time de Gente & Cultura, com muito foco no desenvolvimento e cuidado dos nossos colaboradores, a adesão ao programa Empresa Cidadã, os programas de entrada (aprendiz, estágio e trainees), e muitos treinamentos e capacitações de nossa Gente.

Estes são alguns dos exemplos que vocês podem encontrar neste re-

port que reflete os esforços de muitas pessoas e que, acima de tudo, representa a forma que olhamos ESG por aqui: com muito menos apego ao conceito e com muito foco na prática. Esperamos poder não só dividir com os leitores estas conquistas, quanto incentivá-los a, junto conosco, prezar pelo futuro. Boa leitura!



**Guilherme Portescheller**





A close-up photograph of several hands holding white puzzle pieces against a blurred green background. The puzzle pieces feature various green environmental icons: a leafy branch, a wind turbine, a recycling symbol, and a globe. A teal-colored graphic line with rounded corners and a circular loop is overlaid on the right side of the image. Two yellow rounded rectangular callouts are positioned on the left side, containing text.

Mobyan e

Sustentabilidade



# Materialidade

GRI 3-1

Reconhecemos a matriz de materialidade como instrumento que guia nossa estratégia de sustentabilidade. É por meio dela que direcionamos a gestão e priorização de iniciativas relacionadas aos nove temas identificados como mais importantes para a Mobyán e para os nossos stakeholders, assegurando que nossas atividades gerem resultados sustentáveis a longo prazo.

Na construção da nossa Materialidade, apoiados por consultoria parceira especializada em temáticas ESG, consideramos as 4 seguintes etapas:

## 1. Contexto e Sustentabilidade

Realizamos a análise de documentos internos, pesquisa de mídia sobre a Mobyán (External Factor Review), estudos de referências técnicas em ESG e benchmarking em empresas de porte parecido e/ou mesmo mercado de atuação – resultando em 98 temas mapeados, que foram sintetizados em 18 temas.

## 2. Mapa de Impactos:

Realizamos o mapeamento de 73 impactos negativos e positivos, reais ou potenciais, associados aos 18 temas agrupados na pesquisa inicial – sendo 17 destes impactos caracterizados como ambientais, 36 como sociais e 20 como impactos de governança.

## 3. Escuta ativa:

Consultamos às partes interessadas para validação dos impactos mapeados, realizando também a coleta de novas percepções e priorização de temas. Os stakeholders analisados foram clientes, fornecedores, colaboradores, terceirizados, alta liderança (Diretores), conselho de administração e média liderança de áreas com interação ESG.

## 4. Priorização de temas:

Priorizamos os impactos negativos e positivos (severidade X probabilidade), à luz também da percepção dos stakeholders consultados – resultando em 9 temas materiais para a Mobyán, que foram alinhados aos ODS (Objetivos do Desenvolvimento Sustentável) da ONU.



Freepik





# Nossos temas materiais

GRI 3-2

Eixo	Tema material	Correlação com ODS
<b>(E) Ambiental</b>	Economia Circular	 ODS 12 - Consumo e produção responsáveis
	Descarbonização e Adaptação à Mudança do Clima	 ODS 7 - Energia limpa e acessível  ODS 13 - Ação contra a mudança global do clima
<b>(S) Social</b>	Engajamento da cadeia de valor	 ODS 17 - Parcerias e meios de implementação  ODS 12 - Consumo e produção responsáveis
	Gestão de pessoas e relações de trabalho	 ODS 5 - Igualdade de gênero  ODS 8 - Trabalho decente e crescimento econômico
	Saúde e segurança	 ODS 3 - Saúde e bem-estar  ODS 8 - Trabalho decente e crescimento econômico
	Diversidade e inclusão	 ODS 5 - Igualdade de gênero  ODS 10 - Redução das desigualdades
<b>(G) Governança</b>	Inovação e digitalização	 ODS 9 - Indústria, inovação e infraestrutura  ODS 17 - Parcerias e meios de implementação
	Estrutura de Governança e Gestão de Riscos	 ODS 17 - Parcerias e meios de implementação
	Ética, integridade e transparência	 ODS 16 - Paz, justiça e instituições eficazes





# Compromisso com a sustentabilidade

GRI 2-12 | 2-13 | 2-14 | 2-16 | 2-22

Na Mobyán, nosso compromisso com a sustentabilidade é parte de nosso planejamento estratégico.

Além de buscarmos constantemente oferecer soluções e serviços de qualidade aos nossos clientes, estamos empenhados em seguir a Agenda ESG e em contribuir para o cumprimento dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU.

Para transformar nossos compromissos em ações concretas, realizamos reuniões regulares com a alta administração para discutir questões relacionadas à sustentabilidade e oferecemos treinamentos periódicos aos nossos colaboradores, visando aprofundar seus conhecimentos sobre o tema. Além disso, trabalhamos ativamente para engajar toda a nossa cadeia de valor em torno de uma agenda de desenvolvimento sustentável.

Conduzimos uma avaliação abrangente de nossa atuação e objetivos futuros, o que resultou na definição dos temas materiais ESG da Mobyán, com o apoio de uma empresa especializada. Todo o corpo diretivo acompanhou o processo de construção e validação da materialidade, garantindo uma abordagem integrada e alinhada com nossa visão e valores.

O Conselho de Administração monitora de perto a evolução e realização das iniciativas em ESG inicialmente aprovadas, enquanto o CEO conduz reuniões mensais para acompanhar o progresso dos projetos, metas individuais

e coletivas, bem como seus impactos operacionais. A alta gestão participa ativamente da produção do Relatório de Sustentabilidade, que passa pela aprovação da Diretoria antes de ser publicado. Essa abordagem reforça nosso compromisso com a transparência, responsabilidade e contribuição para um futuro mais sustentável.

## Pacto Global

GRI 2-28

Desde 2022 somos signatários do Pacto Global das Nações Unidas. Este movimento da ONU incentiva as empresas a adotarem políticas e práticas alinhadas com princípios universais de direitos humanos, trabalho digno, proteção ambiental e combate à corrupção.

Como signatários, nos comprometemos a integrar esses valores em todas as nossas operações e decisões e estamos empenhados em trabalhar em prol dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).



**Pacto Global**  
**Rede Brasil**

mobyán

.....

www.mobyán.com.br  
C.N.P.J.: 04.104.712/0002-40

CAUTION FRÁGIL



mobyán

.....

www.mobyán.com.br  
C.N.P.J.: 04.104.712/0002-40



Sobre a Mobyán



# A Mobyán

GRI 2-1



Banco de imagens Mobyán

A Mobyán nasce da Paytec, uma empresa que possui uma equipe completa de profissionais altamente qualificados e especializados com uma das melhores infraestruturas.

Nossa empresa se destaca não só pela implantação de soluções tecnológicas, como também em logística e prestação de serviços de modo geral para a indústria de Meios de Pagamento, Captura de Transações e diversos outros nichos e segmentos.

Com matriz em São Paulo e representantes nos principais mercados do país, buscamos na proximidade com nossos clientes um elo perene e eficaz de parceria, prestando serviços de qualidade e com melhoria contínua.

Nossa área operacional encontra-se em Barueri, região metropolitana de São Paulo, numa estrutura com mais de 2.000 m<sup>2</sup>.





# Nossa atuação

## GRI 2-1

A Mobyan conta com **3 Centros de Distribuição**, **113 pontos de distribuição próprios**, sendo 111 corners e 2 hubs próprios (CD SP e Mobypoint), e 123 pontos avançados de distribuição através de **parceiros logísticos** (Bases) – garantindo a capilaridade e atuação dentro de **100% do território nacional**.

### Nossos centros de operação



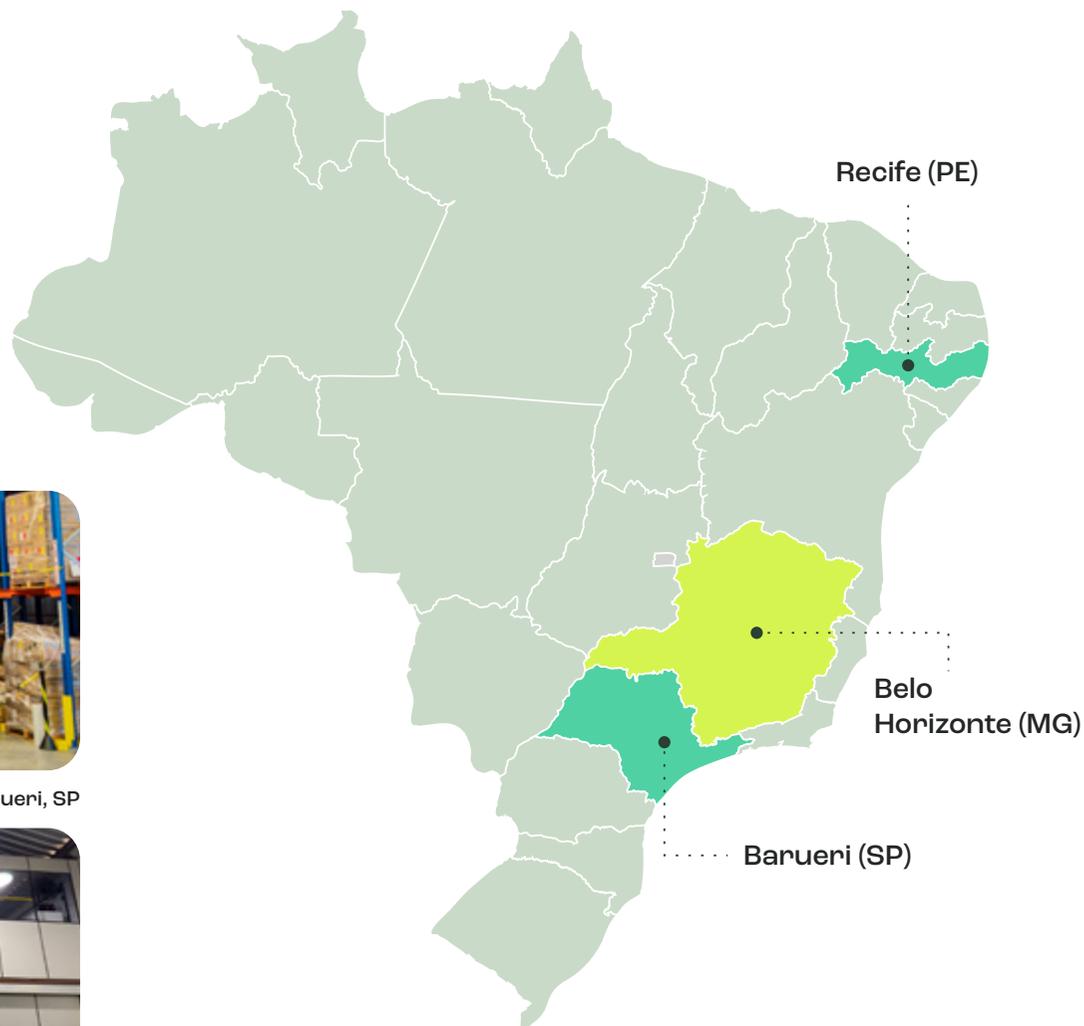
Barueri, SP



Recife, PE



Belo Horizonte, MG





## Nosso manifesto

Nós estamos sempre do seu lado.  
Somos a solução rápida  
E a parceria de longa data  
Somos o “sim” para você e para  
o futuro do seu negócio.

Somos a tecnologia avançada para acelerar  
a prosperidade e o que há de mais forte nos  
laços humanos: o olho no olho.

Nós acreditamos que a logística pode ir  
muito além  
Pode conectar, viabilizar, realizar, movimentar  
E assim, transformar negócios

Estamos aqui para reduzir distâncias,  
abrir o caminho para novas ideias  
e levar desenvolvimento por onde passamos  
com olhar consultivo, integração e eficiência.

Por isso, investimos.  
nas pessoas.  
no novo.  
para trazer respostas e resultados  
seguros para todos.

Para nós, criar notas para a evolução  
é favorecer a jornada de cada pessoa,  
negócio e história  
que tocamos.  
Isso é o que nos move.

É o que nos faz estar onde você precisa  
hoje, amanhã e sempre.  
Pode contar.





# Propósito, visão e valores

## Nossa cultura:

Os Moberns vão além do esperado para levar prosperidade a nossos clientes, comunidades, colegas de trabalho e a todos que estão em busca de grandes soluções de tecnologia e mobilidade, além de experiências humanas significativas.

Tornamos isso possível graças ao valor que damos a tecnologia inovadora, combinada ao respeito pelas pessoas e a segurança em nossas operações.

Temos orgulho do nosso movimento Mobyán e da nossa Cultura.

Nossas condutas (Imaginar/Cuidar/Simplificar) são um mapa nítido de como seguir adiante – elas mantêm nossa reputação e nos orientam em tudo o que fazemos.

## Missão:

Construir um mundo mais eficiente, onde negócios prosperam com facilidade e pessoas se conectam mais rápido.

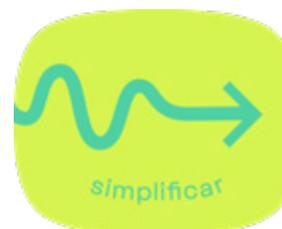
## Comportamentos:



Nós pensamos diferente. Sonhamos. Testamos. Falhamos. Aprendemos. Melhoramos.



Agimos com humildade, trazendo segurança para nossas equipes. Oferecemos todas as condições para crescermos juntos.



Trabalhamos para cumprir metas e objetivos.



# Nossa trajetória

**2001**

Nasce a Mobyán, ainda sob nome de Paytec

**2006**

É fechado contrato com a Getnet

**2021**

- Aquisição pelo Santander Brasil
- Ampliação da estrutura e crescimento do time
- Estruturação de governança corporativa
- Criação da força de vendas

**2022**

- Novo Centro de Distribuição em Belo Horizonte (MG)
- Expansão dos pontos de distribuição

**2023**

- Criação da nova marca Mobyán
- Lançamento da nova Cultura
- Mudança para novo prédio com 2.000m<sup>2</sup> em Barueri (SP)
- Novo Centro de Distribuição em Recife (PE)
- Execução da Matriz de Materialidade
- Divulgação do 1º Relatório de Sustentabilidade
- Condução do 1º Inventário de Gases de Efeito Estufa (GEE)





## Números do nosso negócio

**707**

colaboradores

**6.176.525**

itens movimentados  
(ano)

**268**

pontos de  
distribuição (ano)

**1.138.030**

expedições (ano)

**2.844.140**

ordens de serviço  
atendidas (ano)

**694.758**

POS inspecionadas  
(ano)

**1.988.140**

atendimentos (ano)



Banco de imagens Mobyan





FOTO

# Nossa Governança



# Governança e gestão corporativa

GRI 3-3 (Estrutura de Governança e Gestão de Riscos) | 2-9 | 2-10 | 2-11 | 2-17

## Estrutura de Governança

A estrutura de governança da Mobyán é composta por um Conselho de Administração, presidido pela controladora da companhia, e uma estrutura de 8 Diretorias.

A Mobyán conta, ainda, com sete comitês deliberativos temáticos que prestam assessoria direta à Diretoria, fornecendo dados, análises e outros recursos essenciais para embasar as decisões – sendo eles: Comitê de Ética, Comitê de Segurança, Comitê de Clientes, Comitê de Pessoas, Comitê de Diversidade, Comitê de Investimentos e Comitê de S&OP.

Além dos comitês estabelecidos, outros podem ser instituídos pela Diretoria da companhia, quando necessário. [GRI 2-25]

As responsabilidades e reuniões de cada comitê são coordenadas pelos seus próprios membros e possuem recorrência, no mínimo, mensal.

## Conselho de Administração

Alexandre de Oliveira, Cassio Schmitt, Daniela Sanchez, Fabio Coelho, Simone Damaceno, Luciano Ferrari, Rogerio Said, Ricardo Roquette

## Diretoria

Na equipe executiva de Diretores da Mobyán, o Chief Executive Officer (CEO) lidera um grupo composto por sete membros, incluindo o(a) Dire-

tor(a) de Last Mile, Diretor(a) de Gente e Cultura, Diretor(a) de Performance, Governança e ESG, Diretor(a) de Conexões Digitais, Diretor(a) de Crescimento e Transformação, Diretor(a) Financeiro.

Esta estrutura possui a responsabilidade de traçar o planejamento estratégico e supervisionar as operações da companhia, atribuindo tarefas e responsabilidades aos seus subordinados, a fim de garantir a execução das estratégias e diretrizes estabelecidas pelo Conselho de Administração.

## Organograma





# Estrutura de comitês

GRI 2-9 | 2-24

## Comitê de Ética

O Comitê de Ética atua como um órgão imparcial de governança, consultivo, deliberativo e orientador com periodicidade mensal, estabelecendo diretrizes e políticas que orientam o comportamento ético de todos os colaboradores. É formado pelo CEO, Diretora de Gente e Cultura e Gerente de Riscos Corporativos que, juntos, avaliam as denúncias recebidas e dão sequência às devidas tratativas e ações de conscientização dos colaboradores.

## Comitê de Riscos

O Comitê de Riscos desempenha um papel fundamental no fortalecimento da governança corporativa e na mitigação de riscos. Mensalmente tem o objetivo de identificar, avaliar e monitorar os principais riscos que podem impactar as operações da organização. Isso inclui a avaliação de riscos ambientais, sociais e de governança para assegurar um crescimento sustentável a longo prazo.

## Comitê de Clientes

O Comitê de Clientes é um fórum quinzenal de integração das áreas para abordar problemas operacionais, dores e estratégias relacionadas aos Clientes da Mobyán - construindo e aprimorando processos e procedimentos.

## Comitê de Pessoas

O Comitê de Gente é um fórum mensal com o objetivo de alinhar e validar temas estratégicos da companhia em relação a cultura e pessoas e traçar uma comunicação eficaz entre o time de executivos.



Banco de imagens Mobyán





### Comitê de Investimentos

Fórum quinzenal que reúne toda a Diretoria da empresa para deliberar sobre novos investimentos não previstos em orçamento. O comitê desempenha um papel fundamental na avaliação e tomada de decisões estratégicas relacionadas a iniciativas de investimento propostas por diferentes áreas. No fórum, os proponentes têm a oportunidade de apresentar suas demandas e pleitos, detalhando potenciais benefícios, riscos e impactos dos projetos propostos.

### Comitê de Compras

O Comitê de Compras é um fórum mensal que atua na supervisão e no aprimoramento dos processos de aquisição de bens e serviços, garantindo transparência, eficiência e conformidade com as diretrizes. Ele é responsável por avaliar as propostas de fornecedores, assegurando que as aquisições sejam realizadas de forma ética. O comitê também busca otimizar custos, reduzir desperdícios e promover práticas sustentáveis na cadeia de suprimentos.

### Comitê de Diversidade

O Comitê de Diversidade desempenha um papel fundamental na orientação e implementação das ações de diversidade e inclusão, promovendo debates mensais construtivos e engajando a equipe em atividades que reforçam os valores de respeito, igualdade e aceitação.



Freepik





# Políticas de remuneração

GRI 2-19 | 2-20

A Política de Remuneração da **Mobyán** se baseia em estudos realizados por consultoria externa e adota valores e benefícios que se alinham com as práticas de mercado. Essa abordagem visa garantir que os profissionais, executivos ou não, estejam adequadamente remunerados para enfrentar os desafios inerentes aos cargos que ocupam. A responsabilidade de monitorar as variações salariais e validar as propostas finais recai sobre o Comitê de Gente e Remuneração, que atua como órgão de supervisão e decisão nesse processo.

Nossa política de remuneração engloba tanto uma parcela fixa, atualizada de acordo com os **Acordos Coletivos de Trabalho** dos sindicatos pertinentes a cada função, quanto um **programa de remuneração variável (PLR)**, que se estende a todos os níveis hierárquicos. Este programa é regido por políticas internas e critérios de desempenho estabelecidos anualmente.

As metas vinculadas à remuneração variável abrangem tanto os resultados financeiros da empresa, como EBITDA e faturamento proveniente de novos negócios, quanto o desempenho individual dos colaboradores.

Desde 2023 foram atreladas **metas ESG no painel de Metas Coletivas** da companhia, tendo impacto direto na remuneração variável de todos os colaboradores. Diretores, Gerentes e Coordenadores com interação ESG também possuem metas individuais atreladas ao desempenho de sustentabilidade.

Acreditamos que esse sistema não só incentiva o alcance de metas organizacionais, mas também reconhece e recompensa o esforço e a contribuição de cada membro da equipe.





## Benefícios

GRI 401-2 | 403-6 | 403-8

Todos os colaboradores contratados diretamente pela **Mobyán** são abrangidos pelo nosso pacote de benefícios. Além dos benefícios exigidos pela legislação trabalhista e pelos acordos coletivos, oferecemos uma variedade de benefícios adicionais que visam promover o bem-estar e a qualidade de vida dos nossos funcionários.

Estamos comprometidos em garantir que nossos colaboradores tenham acesso a um pacote abrangente de benefícios que atenda às suas necessidades individuais e contribua para um ambiente de trabalho saudável e motivador.

**Todos os benefícios são aplicáveis também a nossos estagiários e aprendizes.**



## Apoio financeiro



- Vale-refeição
- Vale-transporte
- Participação de Lucros e Resultados (PLR) conforme política



## Saúde



- Plano de saúde com dependentes inclusos
- Plano odontológico
- Seguro de vida e acidentes pessoais
- Gympass
- Plataforma de saúde



## Família



- Auxílio-creche
- Auxílio-família e incapaz
- Kit material escolar para dependentes em idade escolar
- Licença maternidade e paternidade estendida



## Equilíbrio



- Day off de aniversário
- Trabalho híbrido para posições aplicáveis



## Modelo híbrido de trabalho

O modelo híbrido de trabalho visa não apenas melhorar a qualidade de vida e o engajamento dos colaboradores, mas também contribuir para a redução das emissões de carbono relacionadas ao deslocamento casa-trabalho (Escopo 3). Dessa forma, implementamos o sistema para funções administrativas, adaptado de acordo com as particularidades e necessidades de cada área.

## Licença maternidade e paternidade estendida

Somos participantes do **Programa Empresa Cidadã**, que visa promover a igualdade e o apoio à família. Como parte deste programa, **estendemos os períodos de licença-maternidade e paternidade para todos os nossos colaboradores**. Para as mulheres, ampliamos a licença-maternidade em 60 dias, totalizando 180 dias. Para os homens, a licença-paternidade foi estendida em 15 dias, alcançando um total de 20 dias. Além disso, o programa prevê um acréscimo de 60 dias para adoção de crianças com até 1 ano de idade; 30 dias extras para adoção de crianças entre 1 e 4 anos; e 15 dias adicionais para adoção de crianças entre 4 e 8 anos.

Essas medidas refletem nosso compromisso com a promoção de um ambiente de trabalho inclusivo e com o apoio às responsabilidades familiares de nossos colaboradores.





# Ética, transparência e compliance

GRI 2-15 | 2-23 | 2-24 | 2-25 | 2-26 | 2-27 | 3-3 (Ética, Integridade e Transparência)

Nosso compromisso com a ética, transparência, respeito e integridade guia todas as nossas relações e interações. Para fornecer orientação clara aos nossos colaboradores e todos os nossos stakeholders, contamos com o **Código de Conduta Ética da Mobyán**, renovado e adequado a nova cultura da companhia e publicado em 2023.

O **Código de Conduta Ética da Mobyán** abrange uma seção específica dedicada à ética e integridade nos negócios, abordando temas e valores essenciais para a companhia e os comportamentos esperados no trato de todas as relações. No Código estão descritos de forma clara os compromissos com o nosso pessoal, incluindo tópicos específicos de direitos humanos, condições de trabalho, ambiente saudável, segurança, saúde, transparência, responsabilidade social, diversidade e inclusão, clientes, meio ambiente, comunidades e com a própria companhia.

Ainda em 2023, lançamos nosso **Código de Conduta de Fornecedores**, direcionado especificamente a este público. No documento, disponível de forma pública, incluímos práticas e compromissos fundamentais que a Mobyán espera em relação aos seus fornecedores, como o respeito aos direitos humanos, padrões trabalhistas, responsabilidade ambiental, promoção da diversidade e inclusão e condutas éticas de negócios e nas relações, visando fortalecer a cultura ética no avanço da cadeia. O aceite deste Código é obrigatório para o registro, homologação e contratação de parceiros comerciais, e suas disposições são incorporadas em nossos contratos, incluindo medi-

das punitivas por descumprimentos e violações. **GRI 205-2**

Para garantir que nossos colaboradores estejam familiarizados com o conteúdo do nosso Código de Conduta Ética e com as políticas e normas internas da empresa, promovemos treinamentos online sobre esses temas durante o processo de integração/onboarding e ao longo de sua trajetória na companhia, com revisão anual. **GRI 2-15 | 2-23 | 2-24**

**Os treinamentos, disponíveis em nossa Universidade Corporativa, abordam assuntos como:**

- Código de Conduta
- LGPD
- Segurança da Informação
- Gestão de Continuidade de Negócios
- Diversidade e Inclusão
- Assédio Moral e Sexual

Adotamos governança mensal sobre as denúncias através de nosso **Comitê de Ética** e não medimos esforços para combater e evitar recorrências, buscando fortale-



cer o ambiente ético, de respeito e inclusivo na Mobyán.

Compartilhamos mensalmente o boletim **“Mensagem do Comitê de Ética”**, abordando tópicos como boas práticas de trabalho, comportamentos esperados, nossos valores e divulgação do canal de denúncias. A equipe de Riscos Corporativos e Compliance atua na Cultura de Riscos e junto as áreas de negócio, esclarecendo dúvidas sobre as políticas internas e realizando comunicações específicas em situações excepcionais. **GRI 2-24**

Assim como em 2022, em 2023 garantimos que **100%** dos membros dos órgãos de governança e colaboradores fossem informados e treinados sobre o Código de Ética e as políticas e procedimentos de anticorrupção e conflito de interesses da empresa. **GRI 205-2**

Em 2023, assim como no ano anterior, a Mobyán não foi alvo de multas ou processos relevantes movidos por organismos de arbitragem. Para fins de relevância, são considerados apenas aqueles casos que possam trazer prejuízo à imagem da empresa, paralisar suas operações ou envolver valores superiores a R\$ 1 milhão. **GRI 2-27**

### Canal Confidencial Mobyán – Ouvidoria

Nosso Canal de Denúncias, 100% confidencial, proporciona um ambiente seguro para denunciar atos de fraude, corrupção ou qualquer comportamento contrário aos nossos valores e princípios éticos.

Disponível online, através do site **[www.helloethics.com/mobyán](http://www.helloethics.com/mobyán)**, pelo e-mail **[mobyán@helloethics.com](mailto:mobyán@helloethics.com)** ou pelo telefone **0800-200-3548**, esta ferramenta está aberta a colaboradores, clientes, fornecedores, parceiros de negócios e outros interessados, 24 horas por dia, nos 7 dias da semana.

Nos comprometemos em analisar e tratar todas as denúncias de maneira confidencial, utilizando de recursos para compreensão dos casos, visando a melhor solução para empresa e partes envolvidas, de forma imparcial, ética e justa, com base em nosso direcionador, nosso Código de Conduta Ética. Espera-se a cooperação de todos os colaboradores no processo e em eventuais investigações ou auditorias conduzidas por autoridades externas.

Não admitimos retaliação contra os denunciantes, adotamos os cuidados para o que o canal de denúncias seja uma ferramenta que possa trazer a confiabilidade necessário para ser usada por todos sempre que necessário.



## Sanções e Medidas Aplicadas

GRI 2-26

O Comitê de Ética é responsável por determinar as sanções, medidas disciplinares e demais providências nos casos apurados de descumprimento da legislação, regulamentação aplicável, Código de Ética e Conduta, políticas e normas internas da Mobyán. Enfatizamos que a aplicação de penalidades segue critérios uniformes, pautados nos princípios da razoabilidade e proporcionalidade.

Em 2023, recebemos um total de 84 queixas através do Canal de Denúncias, em comparação com 15 em 2022<sup>1</sup>, sendo 14 relatos não aplicáveis ao escopo.

Estas denúncias, abrangendo principalmente temas como assédio moral, postura inadequada de gestor e/ou colaborador e violação de normas e políticas, são apresentadas ao Comitê de Ética e posteriormente ao Conselho de Administração para análise.

Em relação as tratativas, tivemos 30 queixas consideradas procedentes e foram encontradas 14 oportunidades de melhorias.

A Diretoria da empresa monitora regularmente os temas mais recorrentes nas denúncias, visando identificar medidas mais eficazes para combater e prevenir tais práticas, reforçando e implantando ações estruturantes na empresa e/ou setores específicos

<sup>1</sup> o Canal de Denúncias foi implementado em julho/22.



# Gestão de riscos e cultura de compliance

## GRI 3-3 (Estrutura de Governança e Gestão de Riscos)

O gerenciamento de riscos é uma responsabilidade compartilhada por todos os colaboradores, pois permeia todas as áreas da Companhia. É fundamental que cada um assegure o adequado funcionamento dos sistemas de controle interno, monitore os riscos dos processos e comunique de forma sistemática e formal qualquer fato que possa impactar negativamente os resultados da Mobyán.

### Estruturação da área de Compliance

Comprometidos com o aprimoramento de nosso programa de integridade, **estrutturamos nossa área de Compliance** dentro da estrutura de Riscos Corporativos.

Essa integração nos permite detectar e responder proativamente a potenciais riscos e nos capacita a promover uma cultura de ética e transparência em todos os níveis da organização.

Faz parte da rotina da área de Compliance:

- **Implementar e manter o Programa de Compliance:** Criação de políticas e procedimentos, treinamento de colaboradores, monitoramento de riscos e investigação de possíveis violações;
- **Gerenciar os riscos de compliance:** Identificação, avaliação e mitigação dos riscos de compliance que podem afetar a empresa, como corrupção, lavagem de

dinheiro, reputacional, fraude e violações de leis e regulamentações;

- **Promover a cultura de compliance:** Conscientização dos colaboradores sobre a importância do compliance e incentivo ao comportamento ético em todos os níveis da organização, além de temas ligados as políticas corporativas de Privacidade / LGPD, Conflito de Interesses e Anticorrupção;
- **Manter a comunicação transparente:** Comunicação contínua com todos os stakeholders, garantindo a transparência das ações da empresa.

### Mapeamento RCSA anual

Realizamos anualmente o Mapeamento RCSA (Risk and Control Self Assessment) em todas as áreas da empresa.

O RCSA é uma importante ferramenta e gestão para avaliação de riscos e controles que nos permite:

- Identificar os principais riscos que podem afetar os objetivos estratégicos e operacionais da companhia;
- Avaliar a efetividade dos controles existentes para mitigar esses riscos;
- Priorizar ações de melhoria para fortalecer a gestão de riscos, o ambiente de controles internos e garantir a conformidade com leis e normas;



- Monitorar continuamente os riscos e efetividade dos controles, com reavaliação anual.



**Contamos com 39 processos mapeados pelo RCSA.**

### Aplicação de Avaliação de Conflito de Interesses

A aplicação da **Avaliação de Conflito de Interesses** garante que todas as decisões e ações tomadas pelos nossos líderes sejam baseadas nos melhores interesses da empresa e de nossos stakeholders, evitando potenciais conflitos que possam comprometer nossa integridade, reputação, performance, clima ou custos.

O processo consiste na aplicação de formulários de autoavaliação, para **100% dos colaboradores**, incluindo Diretores, que são convidados a identificar e divulgar quaisquer situações ou relacionamentos que possam gerar conflitos de interesses em suas funções. Essas informações são então revisadas e avaliadas pela equipe de Compliance, incluindo Governança através de deliberações no Comitê de Ética para tratativas.

### Programa de Gestão de Continuidade de Negócios

Implementamos o **Programa de Gestão de Continuidade de Negócios (PGCN)** para fortalecer nossa capacidade de resposta a eventos adversos. O programa garante que a Mobyán esteja preparada para lidar com emergências e crises, desenvolvendo e implementando planos de conti-

nuidade de negócios. Realizamos exercícios de simulação e treinamento regularmente para testar a eficácia dos planos, identificar áreas de melhoria e fortalecer nossa resiliência empresarial. Com o PGCN, reforçamos nosso compromisso em proteger colaboradores, clientes e demais stakeholders, assegurando a continuidade de nossas operações diante de desafios.

### Treinamentos Obrigatórios

Investimos continuamente em treinamentos e programas de conscientização, garantindo que nossos colaboradores estejam cientes de suas responsabilidades e expectativas da companhia em relação a cultura de riscos e compliance.

Faz parte da trilha obrigatória de treinamentos, capacitações em:



Código de Conduta Ética



Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD



Gestão de Continuidade de Negócios – GCN



Segurança da Informação





## Programa de Proteção de Dados – LGPD

A Mobyán possui um **Programa de Proteção de Dados** vigente desde 2022, em total conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados brasileira – LGPD. O programa inclui medidas como:

- **Mapeamento de todos os dados pessoais** coletados, armazenados e utilizados pela empresa;
- **Implementação de medidas** físicas, técnicas e administrativas para proteger os dados pessoais;
- **Treinamento dos colaboradores** sobre a LGPD e as responsabilidades da empresa em relação à proteção de dados;
- **Criação de um canal de comunicação** para que os titulares dos dados possam exercer seus direitos.



**Em 2023, não registramos vazamentos, furtos ou perdas de dados de clientes.**

Também não recebemos nenhuma reclamação relacionada à violação da privacidade ou vazamento de dados por parte de nossos clientes. **GRI 418-1**

## Due Dilligence

Analisamos diversos aspectos de uma empresa ou negócio antes de firmar parcerias através de uma avaliação criteriosa de **due dilligence** – neste processo, buscamos identificar e compreender os riscos das relações, opon-

tunidades e desafios potenciais que podem impactar o sucesso da operação.

Nosso fluxo de due dilligence é realizado com auxílio de uma plataforma externa especializada, com objetivo de homologar e monitorar fornecedores, terceirizados, clientes e instituições sociais, que estejam alinhados a nosso do Código de Conduta Ética, visando identificar e mitigar potenciais riscos financeiros, legais, operacionais e reputacionais, resguardando a empresa em aspectos ESG em sua cadeia de relacionamentos.



**Realizamos 234 avaliações de due dilligence.**

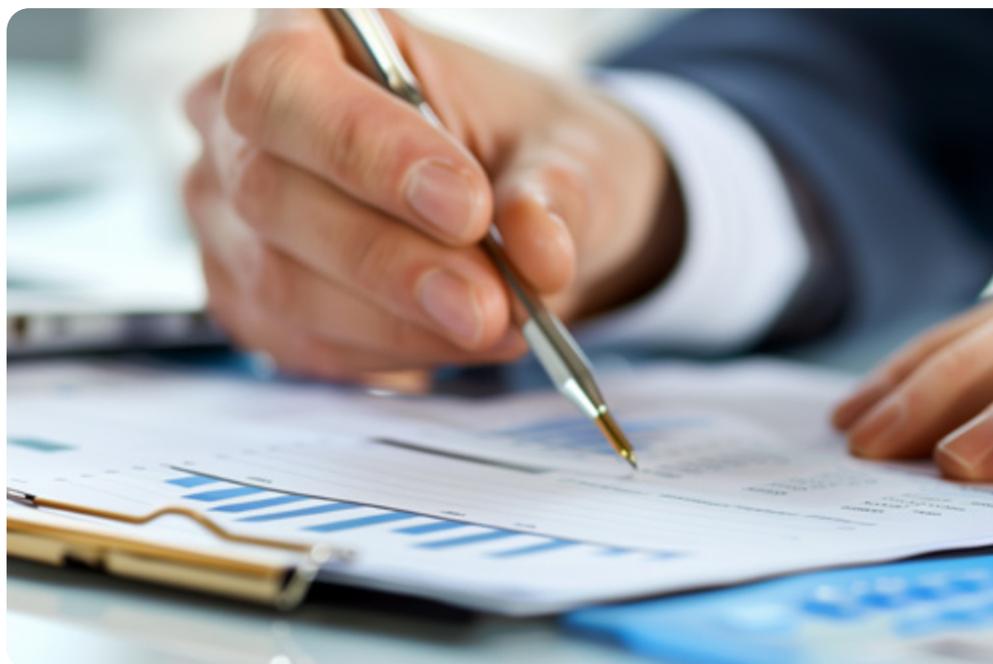
## Auditorias Externas

A controladora da Mobyán realiza auditorias periódicas para garantir a conformidade e a eficácia dos sistemas de gestão implementados pela companhia. Estas auditorias são fundamentais para assegurar que a Mobyán esteja alinhada com os padrões internacionais estabelecidos pelas normas **ISO 9001, ISO 10002 e ISO 27001**.

Após cada auditoria, são gerados relatórios contendo as constatações, recomendações e planos de ação, que servem como base para a implementação das melhorias necessárias.



- **ISO 9001 – Sistema de Gestão da Qualidade (SGQ):** estabelece os requisitos para um Sistema de Gestão da Qualidade, garantindo que a empresa mantenha e melhore continuamente a qualidade de seus produtos e serviços;
- **ISO 10002 – Gestão de reclamações de clientes:** fornece diretrizes sobre como as organizações devem lidar com as reclamações recebidas de forma eficaz e eficiente;
- **ISO 27001 – Sistema de Gestão de Segurança da Informação (SGSI):** define os requisitos para estabelecer, implementar, manter e melhorar continuamente um Sistema de Gestão de Segurança da Informação.



Adobe Stock

## Políticas Corporativas

A Mobyán acredita em um modelo de governança com diretrizes claras, neste sentido, a área de Compliance atua na implementação de Políticas Corporativas, seguindo boas práticas, para guiar seus colaboradores, operações e relações. Buscamos através do programa de disseminação das Políticas Corporativas capacitar a todos, garantir aderência e fomentar nossa cultura, alcançar resultados para empresa.

**São mais de 70 políticas em desenvolvimento**, nas quais destacamos a implementação de:

- ✓ Política de Segurança da Informação
- ✓ Política Corporativa de Conflito de Interesses
- ✓ Política Corporativa de Anticorrupção
- ✓ Política Corporativa de Riscos
- ✓ Política Corporativa de Gestão de Continuidade de Negócios
- ✓ Política Corporativa Privacidade
- ✓ Política Corporativa de Governança
- ✓ Política Corporativa de Governança de Dados





**Nossa Pegada  
Ambiental**



# Emissões de gases de efeito estufa e mudanças climáticas

GRI 3-3 (Descarbonização e adaptação à mudança do clima)

## Inventário de Carbono (GEE) GRI 305-1 | 305-2 | 305-3

O primeiro inventário de carbono da Mobyán, realizado em 2023 para o ano de 2022, forneceu informações importantes que orientam nossas decisões dentro da agenda ESG da companhia.

Marco em nossa jornada rumo à uma economia de baixo carbono, o inventário é um levantamento detalhado das emissões de gases de efeito estufa (GEE) associadas às nossas operações, fornecendo uma visão clara e transparente do nosso impacto climático.

Com recorrência anual de publicação, na realização dos inventários, utilizamos a abordagem do Protocolo GHG para o contexto brasileiro, intermediado pela FGV. O processo envolve a identificação e mapeamento completo das emissões de Escopo 1 (diretas), Escopo 2 (consumo de energia elétrica) e, de forma parcial, das emissões de Escopo 3 (indiretas). O período coberto foi de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2022 e 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2023.

O inventário de carbono não apenas nos ajuda a quantificar nosso impacto ambiental, mas também a identificar oportunidades de redução de emissões e a estabelecer metas e compromissos.

### Emissões de Escopo 1:

2022:

121,98 tCO<sub>2</sub>

2023:

174,80 tCO<sub>2</sub>

### Emissões de Escopo 2:

2022:

11,28 tCO<sub>2</sub>

2023:

18,42 tCO<sub>2</sub>

### Emissões de Escopo 3:

2022:

1.690,57 tCO<sub>2</sub>

2023:

1.034,29 tCO<sub>2</sub>

(\*) Obs.: todos os valores em toneladas de carbono equivalente.



## Grandes iniciativas de descarbonização

### 1. Eletrificação da Frota

Em 2023, a Mobyán deu passos significativos em direção aos seus compromissos corporativos de redução da pegada de carbono da companhia e promoção de soluções de mobilidade mais limpas e eficientes.

A introdução de **motocicletas elétricas na frota de atendimento** é um marco na agenda ESG da companhia que contribuí diretamente para a redução das emissões de gases de efeito estufa de Escopo 1 (Direto) e na melhoria da qualidade do ar nas áreas urbanas onde atuamos.

Com a iniciativa, reforçamos nosso compromisso com a inovação e a sus-

tentabilidade, posicionando a companhia dentro da migração para uma economia de baixo carbono e inspirando outros operadores logísticos a seguirem o mesmo caminho em prol de um futuro mais sustentável.



**Em 2023 incluímos 54 motos elétricas em nossa frota de atendimento last mile**

### 2. Abastecimento via Etanol

Para nossos veículos movidos a combustão, **tornamos obrigatório o uso de etanol para 100% do abastecimento** de nossas frotas de carros e motocicletas.

A implementação da medida envolveu a condução de um projeto piloto em veículos selecionados ao longo de dois meses, garantindo que a migração de combustível não acarretasse riscos de segurança de nossos motorizados. Após atestado o sucesso do projeto piloto, comunicamos todos os envolvidos sobre os novos procedimentos e estipulamos um período de transição, onde o abastecimento foi monitorado pelo time de Frotas.

Além dos ganhos ambientais, a escolha pelo etanol pode representar uma economia significativa nos custos de combustível, uma vez que este combustível costuma ter um custo menor em relação à gasolina em muitas regiões.

A promoção do uso de combustíveis renováveis é uma importante estratégia na migração para uma economia de baixo carbono.



Banco de imagens Mobyán



### 3. Frota de carros dedicados e frete mínimo

A adoção do conceito de **frete mínimo** e incorporação de **veículos dedicados ao sistema milk run** permitem consolidar mais materiais e equipamentos em um único envio, reduzindo o número de viagens e minimizando as emissões de gases de efeito estufa. Para 2024, está em estudo a implementação de veículos dedicados elétricos.

### 4. Empilhadeiras Elétricas

Utilizamos **empilhadeiras elétricas** em nossas operações indoor.

Operadas com baterias recarregáveis, os veículos eliminam a emissão direta de GEE, reduzindo significativamente a poluição do ar e contribuindo para a melhoria da qualidade do ar no interior de nossas próprias instalações e nas comunidades ao nosso redor.

Além de mais silenciosas, as empilhadeiras elétricas são mais eficientes em termos de energia, exigindo menos consumo de eletricidade para operar em comparação com empilhadeiras movidas a diesel ou gasolina.



Banco de imagens Mobyán



# Gestão de energia

GRI 3-3 (Descarbonização e adaptação à mudança do clima)

Durante a construção do inventário de carbono, passamos a monitorar de perto o consumo de energia, o que nos proporcionou uma visão mais clara sobre seu uso, custos e oportunidades para uma gestão mais eficiente.

Como parte de nosso compromisso público, **estamos trabalhando para atender 100% de nossas necessidades de energia a partir de fontes renováveis**. Para alcançar esse objetivo, estamos explorando alternativas de consumo de energia limpa para todos os nossos Centros de Distribuição, como o Mercado Livre de Energia e o sistema de Geração Distribuída.

Além disso, outras ações relacionadas à eficiência energética incluem a instalação de **lâmpadas de LED** em nossos edifícios e a **implementação de temporizadores e redutores de vazão** em todas as torneiras. Essas medidas contribuem significativamente para a redução do desperdício de água, em média, em 30%, sem comprometer o conforto dos colaboradores.

Para os cálculos de consumo de energia apresentados nas tabelas a seguir, utilizamos a ferramenta de cálculo GHG Protocol e os resultados constam em tCO<sub>2</sub>.

## Consumo de energia dentro da organização:

GRI 302-1, 302-2

2022:

267 Mwh

2023:

451 Mwh





## Mercado Livre de Energia

O mercado livre de energia permite que os consumidores tenham a oportunidade de negociar preços, condições contratuais e fontes de energia diretamente com os fornecedores, sem a intermediação das distribuidoras locais.

Após a migração para este modelo passamos a adquirir energia elétrica para nossas operações em Barueri de fontes **100% renováveis, evitando a emissão de 24 toneladas de CO2** relacionadas ao Escopo 2 ao longo de 12 meses – além da redução média de 30% dos custos com energia.

Freeptk





## Gestão de resíduos

GRI 3-3 (Economia Circular) | GRI 306-1 | 306-2

A produção de resíduos é uma realidade presente em todas as etapas da nossa cadeia logística – e de todos os operadores logísticos. Os resíduos de embalagens resultantes dessas atividades, se não forem geridos de forma adequada, significam uma perda de recursos naturais, já que muitos deles têm potencial para ser reutilizados ou reciclados.

Para minimizar os impactos da geração de resíduos, todas as nossas unidades contam com um **Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos (PGRS)**. Além disso, **aproveitamos embalagens em bom estado** que retornam com equipamentos aos nossos Centros de Distribuição. Também estamos realizando um projeto piloto para usar **embalagens retornáveis** em substituição as caixas de papelão nos envios de equipamentos para manutenção em laboratórios parceiros, visando a redução da quantidade de resíduos gerados.

Nossos parceiros responsáveis pela destinação final dos resíduos são empresas qualificadas e devidamente certificadas pelos órgãos ambientais. Isso assegura que os resíduos provenientes das nossas operações sejam tratados de forma adequada, minimizando os impactos ambientais.

Continuamos nossa parceria com duas cooperativas de reciclagem, destinando nossos resíduos recicláveis para promover um impacto positivo. Trabalhamos com o GOAS (Grupo de Orientação e Assistência à Saúde) em Osasco

(SP) e a ASMARE (Associação dos Catadores de Papelão e Material Reaproveitável) em Belo Horizonte (MG). Juntos, contribuímos para um futuro mais sustentável e apoiamos as comunidades locais.



Banco de imagens Mobyán

Outras iniciativas de redução da geração de resíduos incluem a utilização de **cantoneiras de plástico reutilizáveis**, a proibição de utilização de **copos descartáveis** em nossos escritórios, e a troca de todas as **pistolas de pintura** por modelos mais eficientes. Essas novas pistolas reduzem o overspray em 70% e o consumo de tinta em 30%, contribuindo significativamente para a redução do desperdício.

Os **resíduos químicos** das nossas operações de cabine de pintura são em pequena quantidade, pois a maior parte é completamente utilizada na própria atividade, gerando pouco desperdício. No entanto, **fazemos a segregação adequada** desses resíduos, como EPIs, panos e filtros contaminados, em relação aos outros materiais, sendo armazenados em tambores específicos e encaminhados para destinação correta por uma empresa especializada.



Banco de imagens Mobyán



**Para 2024, estamos implementando um projeto piloto em nosso Centro de Distribuição em Barueri com o objetivo de alcançar nossos compromissos de “aterramento zero”.**

Isso significa que todos os resíduos gerados nas nossas operações serão direcionados para reaproveitamento, seja na geração de energia, compostagem ou reciclagem.



## Redução de Papeis

Implementamos desde 2022 a **Ordem de Serviço (OS) Digital**, substituindo processos manuais por uma solução ágil e integrada. A mudança melhorou a eficiência operacional, reduziu erros, facilitou a comunicação entre os times internos e reforçou nosso compromisso com a sustentabilidade, eliminando a necessidade de documentos impressos.

Todos os documentos, contratos e listas de presença da companhia são assinados digitalmente.



**A implementação da OS digital poupou em papel o equivalente a 200 árvores apenas em 2023.**



Freepik



Banco de imagens Mobyán

## Reaproveitamento das Baterias de POS

A Mobyán realiza a venda da sucata de baterias de lítio para uma empresa especializada em **reaproveitamento de materiais** que realiza o processo completo de reciclagem – o que inclui a separação química e a mineração urbana para extrair e recuperar os metais preciosos como lítio, cobalto e alumínio.

A parceria não apenas elimina o descarte inadequado das baterias, evitando impactos ambientais, mas também promove a economia circular ao reintroduzir esses materiais no ciclo produtivo, contribuindo para a redução da necessidade de extração de novas matérias-primas.



**Em 2023 foram mais de 2.5 toneladas de baterias recicladas.**



# Nossa Gente





# Diversidade dos times

## GRI 3-3 (Diversidade e Inclusão)

Ao longo de 2023, intensificamos nossos esforços na promoção de uma cultura genuína de Diversidade e Inclusão (D&I). Para nós, este é um **compromisso contínuo e prioritário** e estamos dedicados a avançar e aprender com nossos colaboradores, ouvindo suas necessidades e adaptando nossas práticas para criar um ambiente de trabalho verdadeiramente inclusivo e acolhedor para todos.

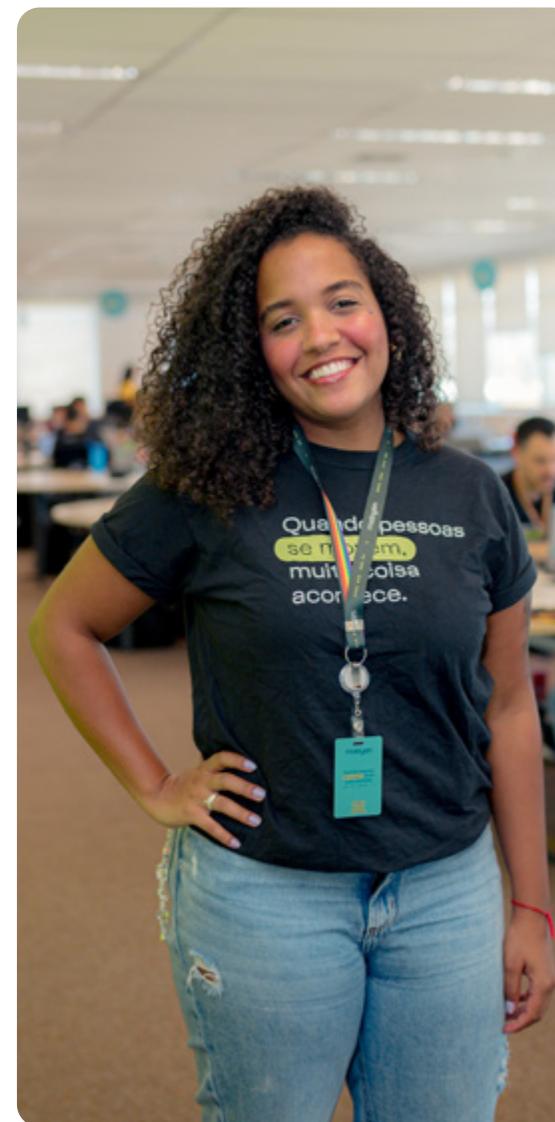
Criamos uma **área própria dedicada a Diversidade e Inclusão** e conduzimos nosso **primeiro censo de diversidade**, cujos resultados orientam nossas iniciativas e prioridades. Estabelecemos um **Comitê de Diversidade**, que trabalha em conjunto com os **Comitês de Afinidade**, englobando diferentes grupos como **gerações, mulheres, LGBTQIAP+, e pessoas negras**. GRI 2-29

Para promover uma comunicação mais inclusiva, **introduzimos a utilização da Língua Brasileira de Sinais (Libras)**, através de uma **intérprete ao vivo, em nossas agendas corpo-**

**rativas**. Nosso Centro de Distribuição de Barueri, Mobyán Space, conta com **banheiros neutros** e adotamos **linguagem inclusiva** em todas as nossas divulgações, incluindo **declarações públicas de respeito aos diversos modos de ser** nas nossas vagas.

Reforçamos nossos compromissos com a criação de um ambiente diverso e plural através da **condução de vagas afirmativas** destinadas especificamente a pessoas com deficiência, pessoas negras e mulheres – o que inclui nossos programas de Aprendiz, Estágio e Trainee.

Oferecemos ainda o **Canal de Denúncias Mobyán**, um local seguro, imparcial e anônimo, para o recebimento de denúncias de discriminação (leia mais na página 27), que são 100% analisadas e tratadas pelo Comitê de Ética.



Eloisa Chaves, Gente



## Censo de Diversidade

Realizamos pela primeira vez um **censo de diversidade** para toda a companhia, com o objetivo de conhecer melhor nossos colaboradores e obter dados para fomentar um ambiente mais inclusivo.



**A pesquisa, realizada de abril a maio, contou com a participação de 68% dos colaboradores.**

Os resultados foram apresentados de forma anonimizada em uma live para toda a empresa, abordando informações demográficas sobre a composição da população da companhia em termos de raça, etnia, gênero, orientação sexual, religião e deficiência, entre outros aspectos.



**A liderança da empresa demonstrou forte engajamento nesta agenda, com uma participação de 77% na live de resultados do censo.**

## Comitê de Diversidade e Comitês de Afinidade

O **Comitê de Diversidade Mobyán Diversa** desempenha um papel fundamental na orientação e implementação das ações de diversidade e inclusão, promovendo debates construtivos e engajando a equipe em atividades que reforçam os valores de respeito, igualdade e aceitação.



É composto por colaboradores selecionados de diversas áreas e que possuam maior poder de engajamento e decisão na companhia, como lideranças.

Os **Comitês de Afinidade**, por sua vez, proporcionam um espaço seguro para que diferentes grupos possam se conectar, compartilhar experiências e contribuir com ideias para ampliarmos ainda mais nossas iniciativas de D&I.



## AfroMob

Grupo étnico-racial focado em promover a inclusão e a luta antirracista, garantindo que todas as vozes sejam ouvidas e respeitadas;



## Delas pra Elas

Grupo de gênero focado em criar um ambiente seguro e representativo, onde as mulheres se sintam valorizadas e empoderadas para crescer e liderar;



## Orgulho Mob

Grupo focado no orgulho do pertencimento a população LGBTQIAPN+, um espaço onde a autenticidade é celebrada;



## Mob Sem Barreiras

Grupo de pessoas com deficiência dedicado a tornar nosso espaço de trabalho mais acessível, garantindo que todos tenham as mesmas oportunidades e possam contribuir plenamente;



## MobEra

Grupo geracional focado na valorização de todas as gerações, promovendo a troca de experiências e o respeito mútuo entre todas as idades.

### Vagas Afirmativas

Temos o compromisso de ampliar a representatividade dos Moberns em diversidade de etnia, orientação sexual e pessoas com deficiência. Iniciamos em 2023 iniciativas de condução de Vagas Afirmativas, onde trabalhamos:

- **02 posições para Pessoas 50+**
- **09 posições para Pessoas Negras**
- **12 posições para Mulheres**
- **48 posições para PCDs**

### Vagas Afirmativas para Pessoas com Deficiência

A Mobyán realizou uma série de ações para promover a diversidade e a inclusão em seu processo de recrutamento, com **foco em pessoas com deficiência**. A sensibilização com os times de Talent e Business Part-

ners (BP) junto ao time de Diversidade e Inclusão (D&I) visou proporcionar uma experiência respeitosa, inclusiva e encantadora nos processos de recrutamento, garantindo que os candidatos sejam tratados com respeito e igualdade.

O time de BPs trabalhou em estreita colaboração com a liderança da companhia para apresentar nosso banco de talento, oportunidades de vagas afirmativas e priorizando a inclusão de pessoas com deficiência. Além disso, a empresa **estabeleceu parcerias estratégicas** com o setor de empregabilidade da Secretaria dos Direitos da Pessoa com Deficiência de Barueri (SP) e a consultoria Incklua, que resultaram no fechamento de 14 vagas para PCDs em 2023.

A participação em **feiras de recrutamento** e o contato com o banco de talentos PCD do nosso ATS Gupy permitiram entrevistar 58 talentos em 2023. Já o **Squad Pessoas com Deficiência**, com encontros semanais, garantiu que os esforços em promover a diversidade e a inclusão estejam alinhados com os valores e objetivos do Grupo, fortalecendo a cultura de respeito e inclusão em todas as empresas.



# Sensibilização

GRI 3-3 (Diversidade e Inclusão)

## Sensibilização e Letramento

Construímos **treinamentos e letramentos obrigatórios** de D&I no processo de integração de novos funcionários e na trilha de treinamentos obrigatórios, o que inclui treinamentos específicos para líderes, focados em desenvolver habilidades inclusivas de liderança, como o combate aos vieses inconscientes.

Fornecemos materiais necessários para que as frentes de trabalho de Diversidade e Inclusão pudessem executar suas atividades com mais segurança e facilidade:

- **Guia da Gestão Inclusiva**
- **Compromissos do Mobyán Diversa**
- **Cartilha Antirracista**
- **Letramento LGBTQIAPN+**

Ao longo do segundo semestre, semanalmente trouxemos pautas via comunicados internos sobre assuntos como:

- **O que é PCD e tipos de deficiência**
- **Lançamento da Trilha de Diversidade na Universidade Corporativa**
- **O que é capacitismo e frases para evitar no dia a dia!**
- **Você sabe a diferença entre diversidade e inclusão?**



**Foram mais de 35 comunicados de letramento disparados em 2023.**

Indo além, as áreas de diversidade da Mobyán e de nossa controladora promoveram uma palestra para os gestores do programa de trainee, destacando a importância da inclusão no ambiente de trabalho. Essa parceria entre as empresas reforça o compromisso com uma cultura empresarial diversificada e inclusiva dentro do Grupo.

## Palestras de D&I



### A Importância de Pessoas com Deficiência nas Organizações

Convidamos Adriana Miranda, Terapeuta Ocupacional do Programa Incluir, da Prefeitura de Barueri (SP), para trazer vieses que reproduzimos no dia a dia, falas capacitistas, além da importância da contratação de PCDs.



### Preta Caminhão

A criadora de conteúdo, Jamine Miranda, trouxe uma palestra sobre a visibilidade lésbica e grupos minorizados, além do diálogo sobre políticas públicas para o público lésbico.



### **Paternidade Ativa**

Mediada por Tadeu França, homem e influenciador digital, ator e pai de dois meninos, a palestra foi um bate-papo com todas as pessoas colaboradoras da Mobyán sobre as diferentes paternidades de forma integrada ao debate de masculinidades, trazendo uma reflexão sobre o impacto do cuidado na vida de filhos, crianças, jovens e da sociedade de uma maneira geral.



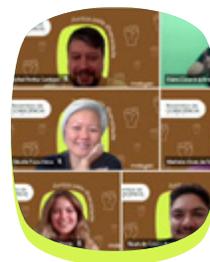
### **Eu Não Ligava**

A palestra contou com intermediação do palestrante Marcelo Zig e discutimos a importância de tornar as relações sociais mais acessíveis e inclusivas, proporcionando uma compreensão mais ampla sobre o assunto.



### **Laços da Saúde**

Realizamos uma palestra sobre o Outubro Rosa em parceria com a instituição Laços da Saúde, destacando a importância da conscientização sobre o câncer de mama.



### **Sexta do Saber – Cultura Antirracista**

Realizamos uma palestra sobre Cultura Antirracista, proporcionando uma reflexão sobre a importância de reconhecer, entender e combater o racismo em todas as suas formas.



### **De Frente com Mober – Cultura Preta**

O de “Frente com Mober” é um evento interno recorrente que entrevista alguns colaboradores de áreas diversas para que todos possamos nos conhecer melhor. No mês de novembro abordamos o tema “Cultura Preta”, em prol do Novembro da Consciência.



### **Roda de Conversa – Segurança Psicológica**

Tivemos duas rodas de conversa especiais sobre segurança psicológica, um tema relevante na nossa sociedade e fundamental para a convivência em qualquer ambiente.

## Treinamentos em D&I

### • A Importância da Diversidade

O treinamento trouxe diferentes perspectivas e experiências trazidas por pessoas de diversas origens étnicas, culturais, sociais e de gênero que podem levar a soluções inovadoras e criativas para os desafios enfrentados pela companhia.

### • Ambientes Seguros para PCDs

O treinamento teve o objetivo de promover a cultura de inclusão e garantir que todos os colaboradores se sintam confortáveis e respeitados em nosso ambiente de trabalho.

### • Vieses Inconscientes

O treinamento ampliou a conscientização sobre a existência de vieses inconscientes e provocou formas de promovermos uma cultura mais inclusiva e equitativa na companhia.

### • Aulão de Libras

O aulão de Libras promoveu a inclusão e a sensibilização em relação à comunidade surda.

## Campanhas de D&I

### • Campanha Novembro da Consciência

A campanha é uma iniciativa promovida durante o Mês da Consciência Negra, celebrado anualmente em novembro no Brasil, promovendo o debate sobre o racis-

mo e engajando a sociedade na luta contra a discriminação racial.



A campanha na Mobyán foi focada na comunidade preta, destacando questões relevantes para promover a igualdade racial, o respeito e a valorização da diversidade, onde tivemos:

- **Fundo de Teams**
- **Agendas exclusivas**



## Junho com Orgulho

Junho com Orgulho é uma celebração anual que promove a visibilidade, o respeito e a igualdade para a comunidade LGBTQIAPN+. Durante o mês, diversas ações são realizadas para combater a discriminação, valorizar a diversidade e celebrar a luta pelos direitos dessa comunidade.



### Assinatura de e-mail especial

Para adicionar a sua assinatura, basta criar ela aqui!



<http://assinatura.mobyán.com.br/pride/>

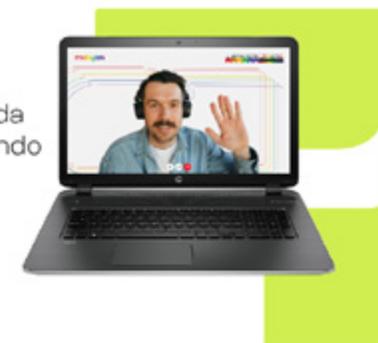
Na Mobyán, o mês de junho também é marcado por iniciativas que reafirmam o compromisso da empresa com a inclusão e o respeito à diversidade:

- **Fundo de tela e assinatura de e-mail**
- **Campanha com os colaboradores**
- **Dicas de livros e expressões para evitar**
- **Cordão para o crachá**

### Fundo de teams

Quer deixar suas reuniões ainda mais lindas? Adicione nosso fundo de teams Pride.

Basta baixar o anexo e colocar no seu teams



### Clube do Livro

Venha conferir as primeiras indicações desta semana:



- **Sobre a terra somos belos por um instante.** Ocean Vuong. (Rocco, 2020, trad. Rogério W. Galindo).
- **Terra nos cabelos.** Tônio Caetano. (Record, 2020)
- **Na casa dos sonhos.** Carmen Maria Machado. (Companhia das Letras, 2021, trad. Ana Guadalupe)
- **Um homem só.** Christopher Isherwood. (Companhia das Letras, 2021, trad. Débora Landsberg)

• **Ricardo e Vânia.** Chico Felitti. (Todavia, 2019)

• **Guardie no armário: Trajetórias, vivências e a luta por respeito à diversidade racial, social, sexual e de gênero.** Samuel Gomes (Paralela, 2020)



# A mobyan em números

GRI 3-3 (Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho) | 2-7 | 2-8

## Total de empregados, por gênero e região GRI 2-7

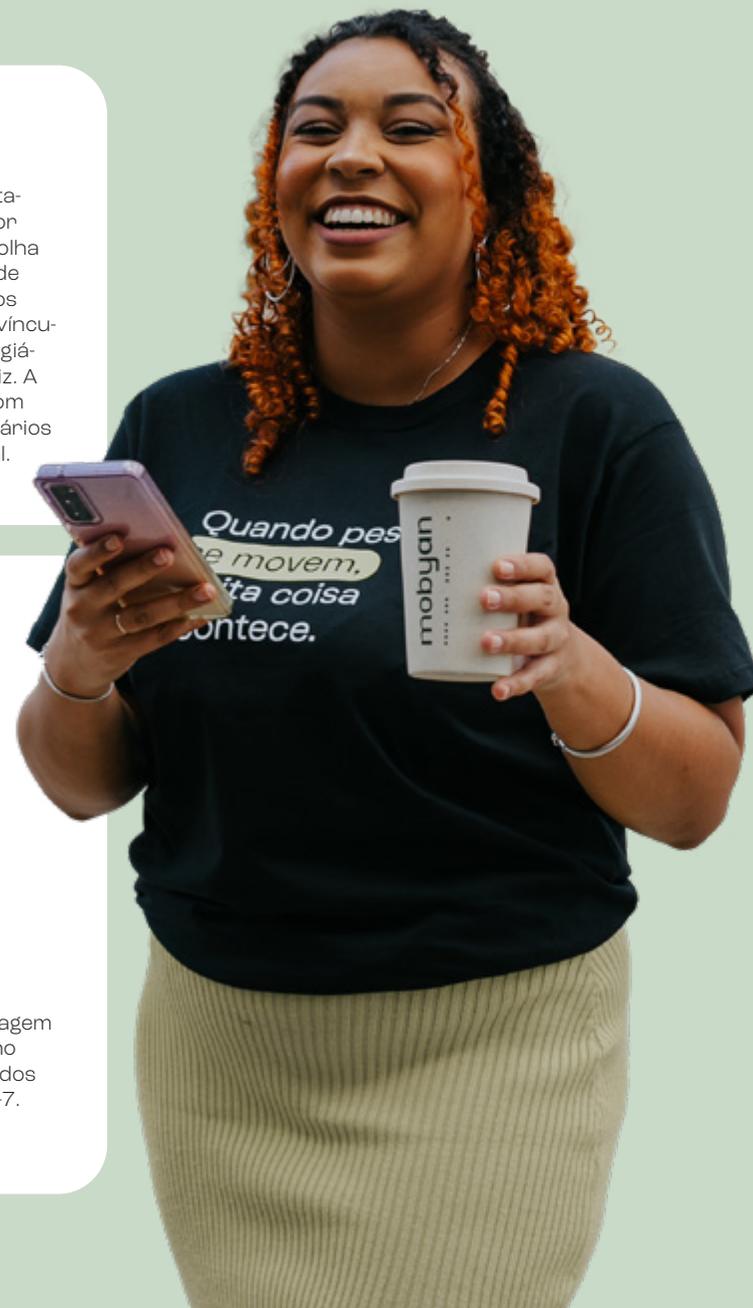
Região	Feminino	Masculino	Total Geral
Norte	6	12	18
Nordeste	29	43	72
Centro-Oeste	6	18	24
Sudeste	271	305	576
Sul	9	8	17
<b>Total Geral</b>	<b>321</b>	<b>386</b>	<b>707</b>

\*Nota: os dados relatados foram obtidos por meio do Sistema de folha de pagamento atual de dez/23. Consideramos colaboradores com vínculo CLT, excluindo estagiários e jovens aprendiz. A Mobyán não conta com funcionários temporários ou de período parcial.

## Percentual de homens e mulheres nos órgãos de governança, entre empregados e trabalhadores, por categoria funcional e gênero GRI 405-1

	Feminino		Masculino	
	Número	%	Número	%
Diretor	3	50%	3	50%
Gerente	6	38%	10	63%
Coordenador	7	25%	21	75%
Supervisor	22	52%	20	48%
Administrativo	67	54%	57	46%
Operacional	216	44%	275	56%
<b>Total Geral</b>	<b>321</b>	<b>45%</b>	<b>386</b>	<b>55%</b>

\* Cálculo da porcentagem realizado com base no número de empregados reportados no GRI 2-7.



Emely Rosa, Last Mile



### Percentual de indivíduos nos órgãos de governança, entre empregados e trabalhadores, por faixa etária e categoria funcional GRI 405-1

	Abaixo de 30		Entre 30 e 50 anos		Acima de 50	
	Número	%	Número	%	Número	%
Diretor	0	0%	4	67%	2	33%
Gerente	0	0%	15	94%	1	6%
Coordenador	7	25%	19	68%	2	7%
Supervisor	6	14%	36	86%	0	0%
Administrativo	63	51%	61	49%	0	0%
Operacional	154	31%	317	65%	20	4%
<b>Total Geral</b>	<b>230</b>	<b>33%</b>	<b>452</b>	<b>64%</b>	<b>25</b>	<b>4%</b>

\* Cálculo da porcentagem realizado com base no número de empregados reportados no GRI 2-7.

### Percentual de empregados de grupos minoritários e/ou vulneráveis, por categoria funcional GRI 405-1

	Amarela		Branca		Indígena		Parda		Preta/Negra		PCDs	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
Diretor	0	0%	5	83%	0	0%	1	17%	0	0%	0	0%
Gerente	2	13%	8	50%	0	0%	5	31%	1	6%	0	0%
Coordenador	0	0%	24	86%	0	0%	3	11%	1	4%	0	0%
Supervisor	0	0%	28	67%	0	0%	9	21%	5	12%	0	0%
Administrativo	4	3%	63	51%	0	0%	40	32%	17	14%	4	1%
Operacional	7	1%	197	40%	4	1%	230	47%	53	11%	10	1%
<b>Total Geral</b>	<b>13</b>	<b>2%</b>	<b>325</b>	<b>46%</b>	<b>4</b>	<b>1%</b>	<b>288</b>	<b>41%</b>	<b>77</b>	<b>11%</b>	<b>14</b>	<b>2%</b>

\* Cálculo da porcentagem realizado com base no número de empregados reportados no GRI 2-7.



Leonardo Bueno, Conexões digitais



Jackeline Ortega, Facilites

## Licença Parental

GRI 2-15 | 401-3

A Mobyán reconhece que a chegada da maternidade e paternidade é um momento especial e inesquecível na vida de seus colaboradores. Por isso, oferecemos uma série de benefícios e ações voltadas para o bem-estar desses profissionais, incluindo casos de adoção.

Uma das principais iniciativas é a **extensão da licença-paternidade** para 20 dias, benefício concedido a 100% dos colaboradores. Em 2023, 23 pais usufruíram desse direito.

Já as colaboradoras contam com uma **licença-maternidade estendida** para 180 dias, também concedida a 100% das funcionárias. Ao longo do ano, 17 mães se beneficiaram dessa política, que proporciona mais tempo para o vínculo com o bebê e a recuperação pós-parto.

Quanto a taxa de retorno ao trabalho após a licença-maternidade, atingimos 100% em 2023. Além disso, 82,2% das colaboradoras permaneceram ativas na empresa nos 12 meses subsequentes ao retorno, indicando uma taxa de retenção expressiva.



# Atração de novos talentos

GRI 3-3 (Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho) | 401-1

Em 2023, além de atrairmos 441 novos talentos, realizamos uma completa **revisão de nossa Política de Recrutamento e Seleção (R&S)**, incorporando princípios ESG nossas práticas, o que inclui a preferência por contratação de **profissionais locais**; o **combate a vieses inconscientes** durante os processos seletivos; a preferência por parcerias com **consultorias especializadas em grupos sub-representados**; a adoção de **linguagem inclusiva** em todas as etapas do R&S e a condução de **vagas afirmativas**, reservando posições para grupos que historicamente enfrentam desigualdades no mercado de trabalho.

O processo de Recrutamento e Seleção (R&S) se inicia com um alinhamento de expectativas entre a área que está com a vaga em aberto e o time de Talent. Antes de anunciarmos as oportunidades ao mercado, avaliamos a possibilidade de realizar um recrutamento interno, buscando investir nos talentos que já conhecem e vivenciam a cultura organizacional.

## Novas Contratações em 2023

### Nº de contratações

#### Por Gênero

Homens	254
Mulheres	187

#### Por Região

Residentes do Sul	16
Residentes do Sudeste	363
Residentes do Centro-Oeste	12
Residentes do Nordeste	42
Residentes do Norte	8

#### Por faixa etária

Pessoas com menos de 30 anos	142
Pessoas entre 30 e 50 anos	285
Pessoas com mais de 50 anos	14

**Quantidade de novas contratações 441**

Conheça  
nossas  
oportunidades  
em aberto em

[mobyán.gupy.io/](https://mobyán.gupy.io/)



**Programa de Trainee WOW!**

GRI 401-1

Em novembro de 2023, lançamos nosso **primeiro Programa de Trainee**, destinado a profissionais formados entre dezembro de 2020 e o segundo semestre de 2023 em qualquer instituição de ensino superior. O programa atraiu um total de 6.287 inscrições, das quais 2.906 foram aprovadas na primeira triagem. Destes, 383 candidatos avançaram para as dinâmicas e entrevistas. Ao final, selecionamos 7 trainees que começaram a integrar a equipe da Mobyán em diversas áreas. Com duração de 12 meses, ao longo do programa os trainees terão a oportunidade de realizar rotações internas e participar ativamente de projetos, ampliando seu conhecimento e contribuindo para os resultados da empresa.



**Contamos com 7 trainees contratados em nossa primeira edição do programa!**



Freepik



Freepik

**Programas de Estágio e Aprendiz**

GRI 2-8

A Mobyán desenvolveu o Programa de Estágio e o Programa de Aprendiz para oferecer oportunidades de aprendizado e crescimento a jovens talentos. O Programa de Estágio proporciona experiência prática e imersão na cultura organizacional para estudantes do último ano do ensino superior, enquanto o Programa de Aprendiz oferece uma combinação de aprendizado teórico e prático para jovens que buscam ingressar no mercado de trabalho. Ambos os programas refletem nosso compromisso com o desenvolvimento de novos talentos locais, ao mesmo tempo em que preparamos a próxima geração de Mobens.



**São 11 estagiários e 26 aprendizes.**

**Taxa de efetivação de 70% de estagiários.**



# Desenvolvimento de pessoas

GRI 3-3 (Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho)

## Avaliação de

## desempenho (AVD)

GRI 404-3

O **Ciclo de Gente** representa o pilar fundamental para o crescimento pessoal dos colaboradores na Mobyán. Esta ferramenta de gestão de pessoas desempenha um papel crucial ao sistematizar e avaliar o desempenho dos colaboradores, enquanto contribui para identificar suas principais habilidades e áreas de desenvolvimento.

O ciclo oferece transparência nas responsabilidades individuais e entregas, alinhadas com as estratégias da Mobyán, promovendo uma cultura de reconhecimento e autoconhecimento em relação ao desempenho e aos valores essenciais delineados em nosso Totem de Cultura.

O processo de Avaliação de Desempenho (AVD), conduzido para 100% dos colaboradores administrativos com mais de 3 meses de empresa, é uma etapa integrante do desenvolvimento de todos os Moberns, facilitando o diálogo sobre responsabilidades, metas e aspirações de carreira. Através

das avaliações de desempenho 180° e **condução de feedbacks** formais e registrados para 100% das pessoas avaliadas no ciclo, destacamos comportamentos exemplares, áreas de melhoria e oportunidades de crescimento.



**Ao todo, tivemos 182 avaliações de desempenho preenchidas.**

## Plano de Desenvolvimento

## Individual (PDI)

O PDI visa desenvolver os talentos internos da empresa e impulsionar o crescimento através da metodologia 70/20/10. Nesse contexto, entendemos que 70% do desenvolvimento deva ser conduzido por

meio de experiências práticas, 20% através de interações, feedbacks e colaborações, e 10% por meio de capacitações formais.

## Capacitações

GRI 404-2

Em 2023, reforçamos a importância da **capacitação contínua** de nossas equipes como pilar essencial para o sucesso do negócio. Além de proporcionar um ambiente saudável, investimos no desenvolvimento profissional oferecendo as ferramentas necessárias para que os colaboradores alcancem seu máximo potencial de desempenho.

Um dos destaques do ano foi o programa de desenvolvimento de lideranças, que capacitou mais de **36 líderes** em diversas áreas estratégicas, como **ESG na prática, Líder Coach, Confiança e Segurança Psicológica, Diversidade e Inclusão, Oratória,**





**Liderança Humanizada**, entre outros temas relevantes.

Para os demais colaboradores, os treinamentos abrangeram **gestão, aspectos institucionais, comportamentais, processos, ferramentas, bem como saúde, bem-estar e outros temas gerais de relevância**. As capacitações foram realizadas de forma presencial e online, utilizando nossa plataforma online de educação corporativa, Saber+.

### Média De Horas De Capacitação Por Ano, Por Empregado GRI 404-1

#### Média de horas de capacitação de empregados por gênero

Feminino	1.857
Masculino	2.169
<b>Total</b>	<b>4.026</b>

### Média de horas de capacitação de empregados por categoria funcional GRI 404-1

Diretor	12
Gerente	201
Coordenador	189
Supervisor	394
Administrativo	1.012
Operacional	2.218
<b>Total</b>	<b>4.026</b>

### Bolsa de Estudos GRI 404-2

Disponibilizamos assistência educacional através do nosso programa de **Bolsas de Estudos**, que oferece para nossos colaboradores elegíveis um reembolso parcial de matrícula e mensalidade em cursos de graduação, pós-graduação, MBA, treinamentos específicos com certificações e participações em workshops, congressos, fóruns e feiras, conforme estabelecido na Política de Capacitação Externa.



**Em 2023, registramos 46 novos bolsistas, dos quais 7 concluíram seus cursos. Mulheres representaram 56% e homens 44% das bolsas concedidas.**

### Programa Carreira Tech GRI 404-2

Com o propósito de fomentar o desenvolvimento teórico e prático, oferecendo perspectivas de avanço profissional, a Mobyán implementou um programa direcionado a seus colaboradores interessados em adquirir conhecimentos sobre lógica e linguagens de programação, com foco na atuação no setor de tecnologia. Este programa abrange uma variedade de metodologias educacionais, incluindo aulas síncronas e assíncronas, atividades práticas, sessões de mentoria e um projeto final, totalizando 120 horas de aprendizado distribuídas ao longo de 6 meses.



**9 funcionários ativos no programa Carreira Tech.**



# Impacto em nossa gente

GRI 3-3 (Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho)

## Novo Escritório

A mudança da matriz da Mobyan para um novo prédio em Barueri (SP), representa um marco em nossa jornada de crescimento e evolução. O **novo edifício**, acessível, espaçoso e completamente climatizado – o que inclui 100% da Operação Indoor – foi projetado para atender às necessidades dinâmicas de nossos negócios em constante expansão.

Além de oferecer um ambiente de trabalho mais confortável e seguro, o novo prédio foi planejado estrategicamente para preparar a empresa para a entrada em novos mercados e para lidar com o aumento das demandas. Com a inclusão de instalações como um amplo refeitório, sala de descompressão, auditório e salas de reunião, proporcionamos aos nossos colaboradores um espaço propício para a colaboração, inovação e bem-estar.

O escritório não possui lugares fixos, e conta com estações de trabalhos compartilhadas e sem divisórias, in-

centivando a movimentação dos colaboradores pelo espaço.

Além disso, investimos em sistemas de acesso mais seguros para reforçar a proteção de nossas operações e garantir a segurança de nossos colaboradores e ativos.

Reafirmamos nosso compromisso em fornecer um ambiente de trabalho inspirador e inclusivo, que apoie o crescimento e a prosperidade de nossa empresa e de nossos colaboradores.

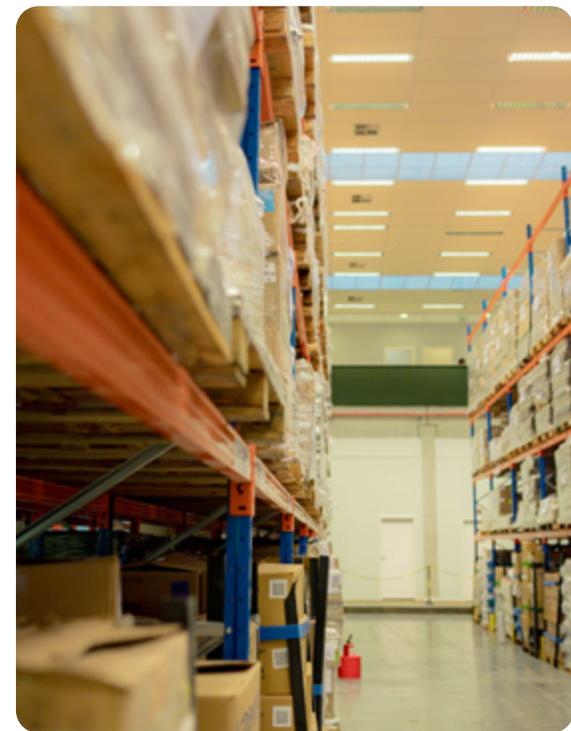
 **100% da operação indoor climatizada.**



Banco de imagens Mobyan



Banco de imagens Mobyan



Banco de imagens Mobyan





## Programa de Voluntariado

### Corporativo – Mobylyza

O programa **Mobylyza** é uma iniciativa de voluntariado corporativo da Mobyán que incentiva nossos colaboradores a se envolverem em ações sociais promovidas pela companhia. Por meio do programa, os funcionários podem se inscrever voluntariamente para participar de diversas atividades de responsabilidade social.



Um dos benefícios do Mobylyza é a possibilidade de conquistar um dia de folga (day off) após comprovação de um número mínimo de horas dedicadas ao trabalho voluntário realizado fora do horário de expediente, respeitando as políticas internas da empresa.

Em 2023, realizamos campanhas de ações sociais ao longo do ano, como a **Campanha do Agasalho**, que arrecadou roupas em bom estado destinadas a instituição social “Casa de Passagem Estrela Guia” em Barueri (SP), que acolhe pessoas em situação de rua. Outra iniciativa foi a **distribuição de ovos de Páscoa** para a “Casa da Criança Gente Feliz”, uma instituição que atende crianças em vulnerabilidade social em Carapicuíba (SP).

Ainda sobre a **Campanha do Agasalho**, também arrecadamos meias usadas, mesmo as furadas, que foram encaminhadas para uma indústria têxtil que recicla o material das meias para produzir cobertores, também destinados às pessoas em situação de rua.



Banco de imagens Mobyán

Além disso, promovemos campanhas de incentivo à doação de sangue em junho, incluindo uma live para esclarecer dúvidas sobre o tema. Em novembro, em parceria com a instituição “Amor em Mechas”, realizamos uma ação presencial em nossa matriz para aqueles que desejavam **doar mechas de cabelo** em prol das pessoas em tratamento quimioterápico.



Banco de imagens Mobyán



**40 participantes inscritos no Mobylyza.**

# Saúde e segurança do trabalho

GRI 3-3 (Saúde e Segurança do Trabalho) | 403-1 | 403-6 | 403-8

A Mobyán considera a **segurança do trabalho** um valor inegociável e prioridade máxima –buscamos continuamente oportunidades de melhoria em nossas operações para garantir que sejam seguras e sustentáveis. Nossa equipe técnica de Segurança Ocupacional é responsável por gerenciar nosso **sistema de Saúde, Segurança e Meio Ambiente (SSMA)**, que cobre 100% de nossos colaboradores, fornecendo suporte em todas as áreas (administrativo, indoor e outdoor).

Para validar nossos procedimentos e programas, contratamos empresas qualificadas para elaborar laudos e programas obrigatórios em conformidade com os regulamentos legais. Essas empresas operam com os mais altos padrões de qualidade na proteção das informações de saúde dos colaboradores, incluindo dados da ficha clínica e do ASO (Atestado de Saúde Ocupacional).

Quando identificamos inconformidades relacionadas à segurança e saúde no trabalho, implementamos planos

de ação com prazos definidos e designação de responsáveis para a resolução dos problemas identificados.

## Gestão dos Riscos

### Relacionados à Segurança

GRI 403-2 | 403-3 | 403-7 | 403-10

Na Mobyán, acompanhamos os incidentes de forma abrangente, envolvendo todas as partes interessadas e implementando os planos de ação necessários. Todos os riscos identificados são mitigados através do uso de **EPIs – Equipamentos de Proteção Individual** (entregues no processo de integração de novos funcionários), **EPCs – Equipamentos de Proteção Coletiva**, e procedimentos operacionais adequados.

Mapeamos as doenças profissionais utilizando dados do **Programa de Gerenciamento de Riscos** e laudos ergonômicos do **Programa de Controle de Saúde Ocupacional**. Em 2023, não registramos afastamentos ou óbitos de colaboradores devido a doenças profissionais em nossas operações.

As informações dos relatórios emitidos são restritas às áreas de Saúde e Segurança do Trabalho, e os colaboradores recebem uma cópia dos exames realizados, conforme estabelecido pela Norma Regulamentadora (NR7).



Ednara Santos, Operações

**Engajamento em** GRI 403-4 | 403-5**Questões de Segurança**

Promovemos o engajamento por meio da **Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA)**, onde incentivamos um diálogo contínuo para ouvir as questões e dúvidas dos colaboradores sobre o tema, encaminhando-as para o time de Saúde, Segurança e Meio Ambiente (SSMA).

Quando necessário, oferecemos treinamentos técnicos obrigatórios aos colaboradores diretamente envolvidos em atividades que demandem essa capacitação para seu desempenho e, anualmente, promovemos a **SIPAT** (Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho), abordando questões relacionadas à segurança laboral por meio de palestras e treinamentos práticos opcionais.

**Acidentes** GRI 403-5 | 403-9**Relacionados ao Trabalho**

Em relação à segurança no trabalho na Mobyán, os principais tipos de acidentes e lesões envolvem pequenos cortes, torções e acidentes de trajeto. Quando ocorrem incidentes, a

empresa realiza treinamentos, identifica ferramentas perigosas e monitora de forma contínua os possíveis riscos à saúde e integridade física dos colaboradores. Em 2023, houve um aumento no número de acidentes e lesões relacionados ao trabalho em comparação ao ano anterior.

No que diz respeito aos trabalhadores terceirizados, a Mobyán **exige das empresas parceiras documentos** que comprovem a conformidade com as normas de Segurança e Saúde no Trabalho (SST).

**Acompanhamento de Incidentes**

Número de lesões relacionadas ao trabalho de alta consequência (excluindo óbitos)	31
---	----

Número de acidentes e lesões relacionadas ao trabalho reportáveis	38
---	----

Nota: não inclui trabalhadores que não são empregados. Os tipos de acidentes de trabalho ocorridos estavam relacionados principalmente com quedas de moto.



Mayana Schmidt, Gente



# Logística Inteligente e Parcerias Estratégicas



# Gestão responsável de compras, fornecedores e compromisso com a sustentabilidade

GRI 3-3 (Engajamento da Cadeia de Valor) | 2-6 | 2-29

## Homologação de Fornecedores

Em 2023, houve a reformulação completa do sistema de **Homologação de Fornecedores**, buscando uma gestão mais responsável da cadeia de fornecimento e promovendo práticas sustentáveis e relacionadas a nossos valores, direcionados em nosso Código de Conduta Ética, em todas as etapas do processo de aquisição de bens e serviços.

O novo sistema de homologação foi projetado para avaliar criteriosamente todos os fornecedores em relação a uma série de critérios, incluindo qualidade, ética, conformidade regulatória e desempenho socioambiental – o que inclui uma etapa de **due diligence**, conduzida pelo time de Compliance e que utiliza de plataforma especializada com acesso a banco de dados públicos.

A avaliação dos **self assessments ESG e de Riscos**, documentos compartilhados logo no início do processo de homologação com os possíveis parceiros comerciais, garante que os fornecedores selecionados pela Mobyán compartilhem os mesmos valores e compromissos com a

sustentabilidade e a responsabilidade corporativa.

Além disso, realizamos uma revisão abrangente do nosso **Contrato e Aditivo Padrão com Fornecedores**, incorporando uma **cláusula específica relacionada a questões ESG e de D&I**. Esta cláusula estabelece claramente o compromisso dos fornecedores com o cumprimento do Código de Conduta de Fornecedores da Mobyán, bem como com a melhoria contínua dos indicadores socioambientais e o apoio à diversidade, inclusão e práticas ambientalmente responsáveis – onde o descumprimento destes requisitos pode acarretar rescisões contratuais. **GRI 205-2**

## Implementação de ERP

Passo importante em direção ao fortalecimento da governança financeira e de compras, além da revisão completa da Governança Orçamentária da companhia, implementamos nosso novo ERP (sistema de planejamento de recursos empresariais) da empresa alemã SAP.

A **implementação do SAP ERP** permite uma maior integração e automação de processos, simplificando e agilizando as atividades relacionadas à aquisição de bens e serviços

Além disso, o novo sistema fortalece a governança corporativa da companhia e proporciona maior transparência e rastreabilidade em todas as transações comerciais, permitindo uma melhor gestão de riscos e conformidade com as regulamentações financeiras e de compras.



## Controle de Almoxarifado

Estruturamos um novo **controle de almoxarifado** em nosso Centro de Distribuição, segregando a área de nossas operações e otimizando a gestão e o armazenamento de materiais e produtos. Este novo controle permite uma organização mais eficiente dos itens, incrementando a segurança patrimonial e facilitando o acesso, a reposição e o controle de estoques – evitando desperdícios e compras desnecessárias.

## Comitê de S&OP

O **Comitê de S&OP** tem como principal responsabilidade a alocação eficiente de recursos, assegurando que as demandas e a ofertas de materiais, insumos e produtos estejam alinhadas. Isso é feito através do monitoramento contínuo do desempenho operacional e financeiro, gestão de riscos e identificação de oportunidades de melhoria e otimização.



Banco de imagens Mobyán





# Eficiências de logística e relacionamento com parceiros

GRI 3-3 (Engajamento da Cadeia de Valor)

## Implementação de TMS

Implementamos nosso sistema de gerenciamento de transporte, conhecido como **TMS** (Transportation Management System), como parte de nossos esforços para otimização das operações logísticas e redução da pegada de carbono.

O sistema TMS adotado pela Mobyán proporciona uma visão abrangente e em tempo real de todas as etapas do processo logístico, desde o planejamento e agendamento de rotas até o rastreamento e monitoramento das entregas.

Otimizamos nossos recursos, reduzimos custos operacionais e aumentamos a eficiência na movimentação de mercadorias. Além disso, o sistema permite uma melhor gestão dos estoques e uma maior flexibilidade para lidar com mudanças na demanda e nas condições do mercado.

## Implementação de Cartão Combustível

Adotamos o **Cartão Combustível** para 100% das frotas de motos e carros alugados pela companhia, modernizando a gestão de abastecimento através de um maior controle e eficiência na administração dos gastos com combustível.

Com o Cartão Combustível, facilitamos o monitoramento de consumos, identificação de padrões de uso e o gerenciamento dos custos associados ao abastecimento. Além disso, a implementação do cartão promoveu uma maior transparência na contabilização das emissões de carbono de Escopo 1, já que a plataforma de gerenciamento traz a visibilidade on time dos tipos de combustíveis utilizados por cada veículo e seus respectivos valores de abastecimento.

## Abertura do novo CD Recife

Como parte de nossos esforços contínuos para expandir nossas operações de forma sustentável, garantindo melhores condições comerciais e prazos, o **novo centro de distribuição** localizado na cidade do **Recife (PE)**, inaugurado no segundo semestre de 23, amplia a presença da companhia na região Nordeste.

Através da abertura do novo CD, reduzimos nossa pegada de carbono, dependência de modais aéreos, prazos de entrega e custos de transporte, ao mesmo tempo em que melhoramos a eficiência de nossa cadeia de suprimentos – fortalecendo também nossa capilaridade no território nacional.





## Orquestrador – 2024

O **orquestrador** é um sistema em desenvolvimento que promete otimizar significativamente a distribuição de tarefas e melhorar a eficiência operacional da nossa logística. Com a implementação, teremos a capacidade de analisar todas as restrições da cadeia, como o estoque disponível, para determinar qual a base/corner mais adequada para atender cada ordem de serviço (OS). O foco será na agilidade do atendimento e no cumprimento dos Acordos de Nível de Serviço (SLA).

## MobyApp

O **Mobyapp** é o nosso novo aplicativo móvel utilizado pelos técnicos motorizados em seu cotidiano. Em comparação com o aplicativo anterior, o Mobyapp supera as limitações de linguagem e arquitetura, incorporando tecnologias avançadas para oferecer novas funcionalidades e facilitar ao máximo o trabalho dos técnicos em campo. Esta evolução tecnológica traz benefícios como a operação modular e integração com um mapa em tempo real para auxiliar os técnicos na rota de atendimento.

## TV Last Mile

A **TV Last Mile** fortalece nosso relacionamento com os parceiros logísticos. Através da iniciativa, promovemos a troca de conhecimentos, alinhamos as estratégias operacionais e reconhecemos e compartilhamos as melhores práticas adotadas por nossos parceiros, incentivando a eficiência e a inovação.

A implementação desta agenda reforça nosso compromisso com a transparência e a colaboração, criando um canal de comunicação direto e eficiente com nossos parceiros logísticos. A abordagem permite que trabalhemos em conjunto para enfrentar desafios, compartilhar insights valiosos e desenvolver soluções inovadoras que beneficiem toda a cadeia de suprimentos.

## PREP – Programa de Reconhecimento de Empreendedores Parceiros

GRI 2-29

O **Programa de Excelência dos Empreendedores Parceiros (PREP)** tem como objetivo elevar os padrões de qualidade dos indicadores operacionais dos nossos parceiros, incentivando seu desenvolvimento contínuo.

Em 2023, contamos com a participação de 109 bases, avaliadas em diversos critérios, como: SLA, taxa de sucesso, cumprimento do checklist operacional, taxa de rechamados, volume de formulários, sucesso no reenvio, uso de dispositivos móveis, atualização de previsão de data, postura técnica, SLA de reversa, precisão de estoque e outros.

Para reconhecer o desempenho de nossos parceiros, premiamos 12 bases, distribuídas em 4 categorias, com premiações para o 1º, 2º e 3º lugar em cada uma. Nosso objetivo é alcançar a excelência operacional no atendimento aos clientes, cientes de que os nossos parceiros desempenham um papel fundamental nesse processo.





# Inovação, Performance e Melhoria Contínua

GRI 3-3 (Inovação e Digitalização)

## Formação de Yellow e Green Belts

GRI 404-2

O programa de **formação de Yellow Belts** é focado no desenvolvimento de habilidades e conhecimentos em gestão de processos e melhoria contínua. O programa capacita nossos colaboradores para que atuem como membros de equipes de projetos **Lean Six Sigma**, contribuindo com análises, implementações e monitoramento de melhorias em todos os nossos processos.

Durante o programa, os participantes são capacitados em metodologias e ferramentas que auxiliam na identificação de oportunidades de melhoria, redução de desperdícios e otimização de processos. Eles aprendem a utilizar ferramentas básicas do Lean Six Sigma, como diagramas de Ishikawa, mapas de fluxo de valor e análise de dados, para ajudar a resolver problemas e impulsionar melhorias nos processos.

Já o programa de **formação de Green Belts** é uma iniciativa mais avançada

em comparação ao programa de Yellow Belts, focada na capacitação de profissionais para liderar projetos de melhoria contínua com maior complexidade e impacto estratégico.

Durante o programa, os participantes são aprofundados em análises estatísticas, ferramentas avançadas de melhoria de processos e gestão de projetos. Eles são treinados para identificar oportunidades de melhoria significativas, desenvolver soluções inovadoras e implementar mudanças.

A formação de Yellow e Green Belts fortalece, ao investir e acreditar em nossos colaboradores, fortalece nossa capacidade de resolver problemas complexos, reduzir desperdícios, aumentar a eficiência operacional e melhorar continuamente a qualidade de nossos produtos e serviços.



**São 7 colaboradores formados em Green Belt e 130 em Yellow Belt.**



Banco de imagens Mobyán



## Kaizens

Estimulamos nossos times a implementarem melhorias contínuas em suas rotinas diárias. Através da submissão das ideias, as melhores iniciativas no trimestre, relacionadas à qualidade e ao atendimento da **metodologia Kaizen** (pequenas melhorias incrementais), são apresentadas em um comitê para a Diretoria.

Após a apresentação, as iniciativas bem-sucedidas são divulgadas internamente, reconhecendo nossos talentos internos e inspirando outros colaboradores a também contribuírem com ideias e projetos de melhoria.



**Em 2023, foram 433 Kaizens construídos.**

### Kaizen de orgulho!

A colaboradora Elaine de Paula, do time de Qualidade, percebeu os desafios de comunicação entre os times de operações e colegas portadores de deficiência (PCDs). Em parceria, eles encontraram o aplicativo Hand Talk, que facilita a comunicação por meio da linguagem de sinais. O aplicativo foi instalado em um tablet disponível no setor, promovendo a inclusão e a acessibilidade na interação entre colegas!



Elaine de Paula

## Cultura Ágil

Trabalhamos continuamente na implementação da **Cultura Ágil**, uma abordagem que prioriza a agilidade, a experimentação e a adaptação contínua em seus processos.

Disponibilizamos uma **Trilha de Treinamentos em Inovação e Agilidade** dentro da nossa plataforma e-learning, que capacita nossas equipes a adotar uma cultura ágil, otimizando processos e promovendo colaboração. Integrando metodologias ágeis, como Scrum e Kanban, buscamos responder de forma ágil e eficaz às demandas do mercado.

Um dos pilares dessa cultura é a adoção de conceitos como o MVP (Minimum Viable Product), que permite o lançamento de versões iniciais de produtos e serviços para validar hipóteses e aprender com o feedback dos usuários. Essa abordagem quebra a cultura de que tudo precisa estar pronto de uma só vez, incentivando a entrega incremental e iterativa.

A adoção de uma Cultura Ágil nos permite sermos mais ágeis, responsivos e eficientes frente aos dinamismos do mercado.



## Estruturação da Área

### Centralizadora de Dados – SDD

A estruturação de uma **área centralizadora de dados**, focada em business intelligence, otimiza a gestão e facilita a tomada de decisão baseada em estatísticas.

Em 2023, estabelecemos uma equipe dedicada a construção de dashboards avançados de análise de dados. Esse time é responsável por coletar, processar e analisar informações de diversas fontes de dados da companhia, transformando dados brutos em insights e visualizações intuitivas.

Com a implementação da área, criamos uma única fonte confiável de informações, facilitando o acesso e a interpretação dos dados por diferentes área e gestores – o que permite uma visão mais clara e integrada dos processos, promovendo uma gestão mais eficiente e orientada por dados.

Além disso, a equipe de business intelligence contribui para a automação de reports, a identificação de tendências e padrões, e a geração de relatórios personalizados que atendam às necessidades específicas de cada área da companhia.

## Implementação de ERP

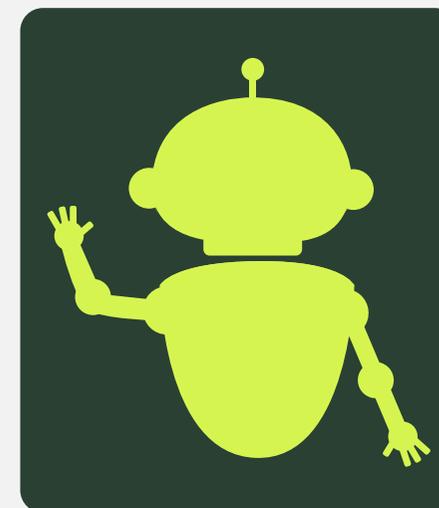
Na busca por uma gestão mais ágil e assertiva, **implementamos o sistema ERP** (Enterprise Resource Planning) Sênior em nossa área de Administração de Pessoal, otimizando e integrando os processos de gestão de pessoas. A solução centraliza informações como folha de pagamento, benefícios, ponto eletrônico e outras atividades administrativas relacionadas à gestão de pessoas. Com a implementação, conquistamos uma maior eficiência operacional, reduzimos erros manuais e ampliamos a visão estratégica sobre os recursos humanos.

## Lei do Bem

A **Lei do Bem** (Lei nº 11.196/2005) é uma ferramenta governamental que estimula investimentos em atividades de inovação tecnológica por meio de benefícios fiscais. Ao aderir a essa legislação, a Mobyán pôde obter mais de **R\$2.630.247,22** em incentivos fiscais, como a redução do IRPJ e CSLL, possibilitando o direcionamento de recursos adicionais para aprimorar processos e serviços e conduzir projetos inovadores que contribuem para o avanço tecnológico, competitividade no mercado e o desenvolvimento sustentável.

### Chatbot – MIA

Implementamos um sistema de **chatbot** personalizado via WhatsApp para a área de administração de pessoal, otimizando o atendimento e reduzindo a carga de dúvidas frequentes sobre benefícios dos colaboradores. O chatbot foi projetado para ser um primeiro ponto de contato para esclarecimentos rápidos e comuns relacionadas a plano de saúde, vale-refeição, vale-transporte e outros benefícios.



## Governança de Acompanhamento

### dos Resultados – All Hands

O **evento de All Hands**, direcionada para 100% dos colaboradores, é uma reunião trimestral de resultados corporativos da companhia, liderada pelo nosso CEO e Diretores convidados. No encontro, são abordados o atingimento das metas coletivas, grandes conquistas, novidades e desafios enfrentados pela empresa. A agenda, conduzida por nossos líderes, fortalece a cultura de transparência ao compartilhar informações relevantes, celebrar conquistas, discutir desafios e nos alinharmos em relação aos objetivos e direcionamentos estratégicos da companhia.



Banco de imagens Mobyán

## Hackathon

A Mobyán realizou seu primeiro **Hackathon**, um evento online conduzido com o apoio de uma consultoria especializada. O evento foi focado em estudantes universitários de todo o Brasil, oferecendo a eles a oportunidade de mergulhar em um problema real enfrentado por uma grande empresa.

Com o evento, abrimos portas para universitários em problemas reais e os convidamos a ajudar a Mobyán a desenvolver soluções inovadoras. O problema proposto foi “Segurança com os Motociclistas”, alinhado ao nosso valor inegociável de segurança em primeiro lugar. Durante o evento, os participantes tiveram a chance de aplicar seus conhecimentos e criatividade para propor ideias e soluções que pudessem melhorar a segurança dos nossos motociclistas.



**Foram 95 alunos universitários inscritos no 1º Hackathon.**



Banco de imagens Mobyán

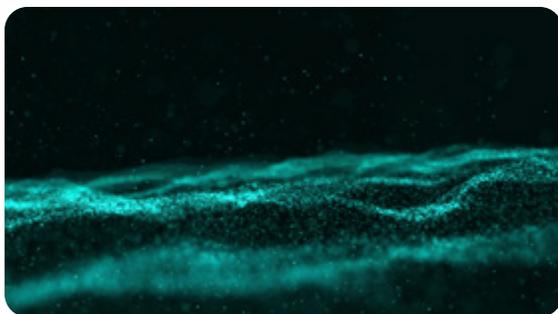


## Implementação de Data Lake

Destacamos a implementação do Data Lake como um marco em nossa jornada rumo à excelência em gestão de dados e conformidade com as regulamentações.

A **implementação do data lake** não apenas fortalece nossa capacidade de análise de dados em larga escala, mas também garante a anonimização dos dados relacionados a pessoas.

Outros benefícios incluem a centralização e organização de dados, o aprimoramento da qualidade das análises, a escalabilidade e a agilidade na geração de insights. A iniciativa reforça nosso compromisso com a transparência, segurança e respeito aos direitos de privacidade de nossos colaboradores e clientes, enquanto impulsiona nossa capacidade de tomar decisões estratégicas baseadas em dados.



Freepik

## Automatização de Contatos

Implementamos o **atendimento automatizado** via WhatsApp para o time de atendimentos. A solução permite que o contato com o cliente seja feito de forma ágil e eficiente nos casos de insucesso, otimizando recursos e melhorando a experiência do cliente.

A automatização desses contatos traz ganho de eficiência, reduz viagens desnecessárias e aproxima ainda mais a empresa dos estabelecimentos comerciais. A abordagem permite que os colaboradores se concentrem em atividades de maior valor agregado, enquanto o bot garante um atendimento rápido e padronizado.

Para o segundo ano desde a implementação, estamos evoluindo para um contato ativo automatizado sempre que uma ordem de serviço (OS) for aberta, confirmando o endereço e coletando outras informações que facilitarão o atendimento.



**Realizamos 74.726 contatos ativos no primeiro ano.**



Adobe Stock

# Sumário GRI





# Sumário de conteúdo da GRI

## Declaração de uso

Mobyán relatou em conformidade com as Normas GRI para o período de 01 de janeiro a 31 de dezembro de 2023

## GRI 1 usado

GRI 1: Fundamentos 2022

Tema material	Conteúdo	Localização/ Resposta	Omissão			Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-1 Detalhes sobre a organização	13, 14				
	2-2 Empresas incluídas no relatório de sustentabilidade da organização	04				
	2-3 Período do relatório, frequência e ponto de contato	04				
	2-4 Reapresentação das informações	Não houve reformulação de dados referente ao ciclo de 2022				
	2-5 Verificação externa	Não houve verificação externa				
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações comerciais	62				
	2-7 Funcionários	50				8, 10



Tema material	Conteúdo	Localização/ Resposta	Omissão			Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-8 Trabalhadores que não são funcionários	54				8
	2-9 Estrutura e composição da governança	20, 21				5, 16
	2-10 Nomeação e seleção do principal órgão de governança	20				5, 16
	2-11 Presidente do principal órgão de governança	20				16
	2-12 Papel do principal órgão de governança na supervisão da gestão de impactos	11				16
	2-13 Delegação de responsabilidade na gestão de impactos	11				8, 10
	2-14 Papel do principal órgão de governança no relatório de sustentabilidade	11				
	2-15 Conflitos de interesse	26, 52				16
	2-16 Comunicado sobre questões críticas	11				





Tema material	Conteúdo	Localização/ Resposta	Omissão			Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-17 Conhecimento coletivo do principal órgão de governança	20				
	2-18 Avaliação do desempenho do principal órgão de governança	Segue modelo de avaliação da controladora.				
	2-19 Políticas de remuneração	23				
	2-20 Processo para determinar a remuneração	23				
	2-21 Índice de remuneração total anual	-	Por motivos de confidencialidade e proteção de dados não divulgamos valores que possam expor a remuneração dos nossos colaboradores			
	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	11				
	2-23 Compromissos da política	26				16
	2-24 Incorporação de compromissos de política	26, 27				
	2-25 Processos para reparação dos impactos negativos	26				
	2-26 Mecanismos para consulta e levantamento de questões	26, 28				16





Tema material	Conteúdo	Localização/ Resposta	Omissão			Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-27 Cumprimento das leis e regulamentos	26, 27				
	2-28 Filiação em associações	11				
	2-29 Abordagem ao engajamento do stakeholder	62				
	2-30 Acordos coletivos de trabalho	Todos os colaboradores são cobertos por acordos de negociação coletiva.				
<b>Temas Materiais</b>						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-1 Processo para determinação do tópico material	09				
	3-2 Lista de tópicos materiais	10				
<b>Descarbonização e Adaptação à Mudança do Clima</b>						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	37				



Tema material	Conteúdo	Localização/ Resposta	Omissão			Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	
<b>GRI 302: Energia 2016</b>	302-1 Consumo de energia dentro da organização	37				7, 8, 12, 13
<b>GRI 305: Emissões 2016</b>	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	34				3, 12, 13, 14, 15
	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	34				
	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	34				
<b>Economia Circular</b>						
<b>GRI 3: Temas Materiais 2021</b>	3-3 Gestão dos temas materiais	39				
<b>GRI 306: Efluentes e Resíduos 2020</b>	306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	39				3, 6, 11, 12
	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	39				3, 6, 11, 12



Tema material	Conteúdo	Localização/ Resposta	Omissão			Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	
<b>Engajamento da Cadeia de Valor</b>						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	62, 64				
<b>Estrutura de Governança e Gestão de Riscos</b>						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	20, 29				
GRI 418: Privacidade do cliente	418-1 Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	31				16
<b>Ética, Integridade e Transparência</b>						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	26				
GRI 418: Privacidade do cliente	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	27				16



Tema material	Conteúdo	Localização/ Resposta	Omissão			Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	
<b>Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho</b>						
<b>GRI 3: Temas Materiais 2021</b>	3-3 Gestão dos temas materiais	57				
<b>GRI 401: Emprego 2016</b>	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	53, 54				4, 5, 8, 10
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados de tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	24				3, 5, 8
	401-3 Licença maternidade/ paternidade	52				5, 8
<b>GRI 404: Capacitação e educação 2016</b>	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	56				4, 5, 8, 10
	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e assistência para transição de carreira	55, 56, 66				8
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	55				5, 8, 10



Tema material	Conteúdo	Localização/ Resposta	Omissão			Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	
<b>Saúde e Segurança</b>						
<b>GRI 3: Temas Materiais 2021</b>	3-3 Gestão dos temas materiais	59				
<b>GRI 418: Privacidade do cliente</b>	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	59				8
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	59				8
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	59				8
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referente a saúde e segurança do trabalho	60				8, 16
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança ocupacional	60				9
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	24, 59				3



Tema material	Conteúdo	Localização/ Resposta	Omissão			Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-7 Prevenção e mitigação de impactos na saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócio	59				8
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	59				8
	403-9 Acidentes de trabalho	60				3, 8, 16
	403-10 Doenças profissionais	59				3, 8, 16
<b>Diversidade e Inclusão</b>						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	43				
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1 Diversidade e igualdade de oportunidades	50				5, 8
<b>Inovação e Digitalização</b>						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	66				

# Informações Corporativas

## Mobyan

### São Paulo

Alameda Caiapós, 243, Tamboré,  
Barueri – SP

### Minas Gerais

Rua das Mercês, 56, Prado, Belo Ho-  
rizonte – MG

### Pernambuco

Rua Abatiá, 391, Várzea, Recife – PE

## Contato

(11) 9 7405 5693  
contato@moby.com.br

## Redes Sociais

 mobyan.official

 mobyan

# Créditos

## Coordenação Geral do Relatório

### Guilherme Portescheller

Diretor de Performance,  
Governança e ESG

### Caian Gago

Coordenador de Governança e ESG



Guilherme



Caian

## Projeto Gráfico e Diagramação

### Lucas Costa

Designen gráfico



Lucas



Lys

## Revisão

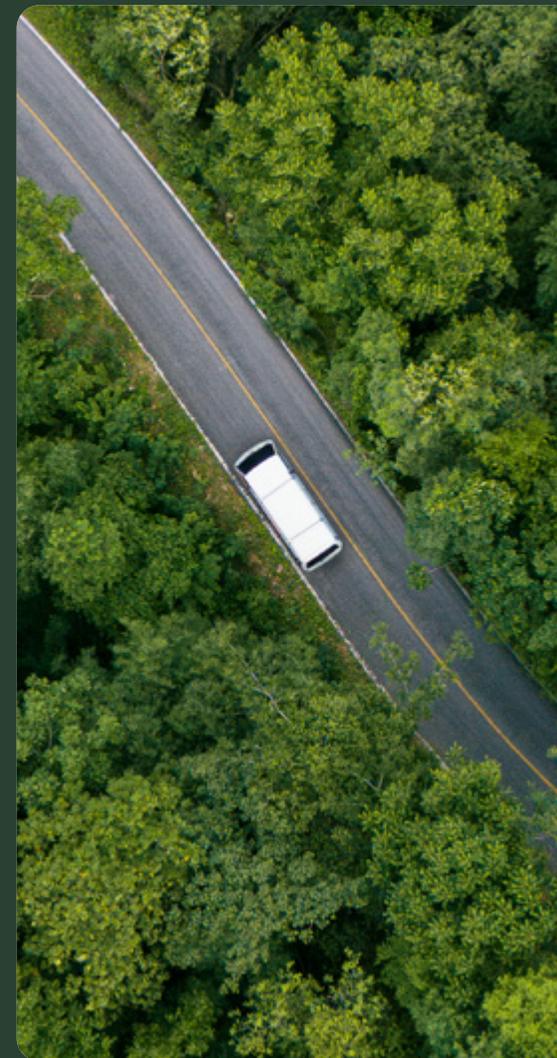
### Lys Pereira de Souza

Analista de Sustentabilidade – ESG

## Dúvidas e sugestões

### sobre o relatório:

[esg@mobyman.com.br](mailto:esg@mobyman.com.br)



Adobe Stock

mobydan