

# mills

Segurança para sonhar mais alto



Relatório de  
Sustentabilidade 2021



## Abertura

Mensagem do Conselho de Administração

Mensagem da Diretoria

Parte 1 - Quem somos

A Mills

Transformação Sustentável

Um ano de grandes conquistas

Parte 2 - Temas materiais primários

Segurança, saúde e bem-estar

Desenvolvimento humano, inclusão e equidade

Ecoeficiência operacional e soluções sustentáveis

Parte 3 - Temas materiais secundários

Governança, transparência e ética

Gestão de Impacto ESG na Cadeia

Relacionamento com a comunidade do entorno

Próximos passos

Parte 4 - Anexos e Sumário GRI

Anexo 1 - Código-Fonte

Anexo 2 - Séries históricas dos Indicadores GRI

Sumário GRI

Créditos



# Abertura

GRI 102-32 / 102-50 / 102-51

Neste primeiro Relatório de Sustentabilidade, apresentaremos o nosso desempenho no período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2021. Na primeira parte do relatório, você irá entender por que existimos, quem somos, no que acreditamos, o que fazemos e, principalmente, como fazemos negócio.

E como negócio para nós está totalmente ligado com a sustentabilidade, na segunda e terceira parte do relatório, apresentaremos os conteúdos aderentes aos nossos temas materiais primários e secundários,

respectivamente, demonstrando como geramos mais valor compartilhado com uma atuação ainda mais sustentável. Na parte quatro, apresentaremos informações gerais sobre o relatório e o Sumário GRI.

Todo o conteúdo aqui apresentado foi aprovado pela Diretoria e pelos copresidentes do Conselho de Administração e está em conformidade com as Normas GRI, opção essencial.



## Transparência

GRI 102-52 / 102-53

Esta é uma publicação anual e o nosso principal canal de prestação de contas sobre a contribuição, positiva e negativa, do nosso negócio para o desenvolvimento sustentável.

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

» Acompanhe a nossa Jornada de Sustentabilidade em tempo real clicando aqui.

Nos acompanhe também nas mídias sociais:

@millsbr
 @millsoficial  
 @millsoficial
 @canalmills

Abertura

**Mensagem do Conselho de Administração**

Mensagem da Diretoria

Parte 1 - Quem somos

A Mills

Transformação Sustentável

Um ano de grandes conquistas

Parte 2 - Temas materiais primários

Segurança, saúde e bem-estar

Desenvolvimento humano, inclusão e equidade

Ecoeficiência operacional e soluções sustentáveis

Parte 3 - Temas materiais secundários

Governança, transparência e ética

Gestão de Impacto ESG na Cadeia

Relacionamento com a comunidade do entorno

Próximos passos

Parte 4 - Anexos e Sumário GRI

Anexo 1 - Código-Fonte

Anexo 2 - Séries históricas dos Indicadores GRI

Sumário GRI

Créditos

# Mensagem do Conselho



**Francisca Nacht**

Em 1993, Andres Cristian Nacht, filho do fundador e então diretor-presidente da Mills, definiu em um documento sua visão de futuro da empresa: O lugar que revela o que há de melhor em todos.

No processo de redefinição da cultura da nova Mills, resgatamos esse documento, o Código Fonte, que, após quase 30 anos, permanece relevante e captura crenças cada vez mais contemporâneas:

- Pessoas procuram atividades e relacionamentos significativos.
- A empresa pode e deve assumir o papel de fonte de inspiração e propósito na vida de quem nela trabalha.
- A empresa pode ser um modelo para transformar a sociedade, o país, o mundo.

Nesta primeira publicação integrada de resultados financeiros, sociais, ambientais e de governança, queremos demonstrar que estamos sim no começo de uma nova jornada, mas fundada em raízes sólidas. Hoje, operamos com desempenho econômico muito robusto, lucro líquido significativo, EVA positivo e com boas perspectivas para o futuro, além de uma estrutura de capital que nos permite investimentos

orgânicos e inorgânicos que transformarão o negócio nos próximos anos.

O time executivo, liderado pelo Sérgio Kariya e composto pelo melhor da integração entre a Mills e a Solaris, atingiu um nível de alinhamento, ambição e performance que nos traz muito entusiasmo e confiança para continuar a expandir o nosso impacto positivo. Vibramos com o engajamento e o orgulho de todo o time, que prestigiou a Mills recentemente com o selo Great Place to Work (GPTW).

E em linha com a habilidade de reinvenção da Companhia, que começou como um negócio de andaimes e passou por várias fases em seus quase 70 anos de história, redirecionamos a Mills para hoje ser a maior locadora de plataformas elevatórias da América Latina. Nos vemos com capacidade e muita vontade de alçar novos voos.

Temos convicção de que o tempo em que empresas tinham que escolher entre desempenho financeiro e impacto passou. Acreditamos na busca integrada dessas metas. Saímos da era do 'ou' para a era do 'e'. Por isso, buscamos na Mills ações EESG – *Economic, Environmental, Social e Governance*.



Um exemplo desse impacto integrado é o foco estratégico em aumentar a penetração das plataformas elevatórias pelo país. Se o Brasil usasse plataformas elevatórias no patamar de uso dos países desenvolvidos, o mercado endereçável seria dezenas de vezes maior do que é. Um ganho financeiro, claro, e parte importante da estratégia de crescimento da Companhia. Mas também queremos um ganho em outras esferas. Plataformas elevatórias são muito mais seguras que alternativas como andaimes e escadas, pois reduzem acidentes de trabalho e aumentam a eficiência do trabalho ou da obra. Além disso, migrar para locação fortalece a economia compartilhada, mais sustentável e circular.

Sabemos que no *core* de nosso negócio está um círculo virtuoso que pode promover desenvolvimento econômico, responsabilidade ambiental e cuidado com as pessoas. Esse é o desafio contínuo que nos damos – crescer e evoluir com um equilíbrio EESG. Entendendo que nem sempre é fácil, mas que pode ser transformador, nos últimos anos investimos muita energia, inclusive da alta liderança, em trabalhar nosso propósito, nossos valores, nossa matriz de materialidade e nossas metas.

Nosso propósito – Segurança para sonhar mais



alto – baliza nossas decisões, tanto no Conselho de Administração quanto para nossos gestores. A segurança já mencionada da plataforma elevatória, mas também a segurança do cliente ao escolher a experiência, a qualidade e a ética da Mills. A segurança para o colaborador dá oportunidade de crescimento e carreira em um ambiente saudável e inclusivo, a segurança para o acionista em escolher investir na Mills, a segurança do cuidado que temos com o meio ambiente e com as comunidades de entorno.

A pandemia foi nossa prova de fogo, onde nossas discussões, até então um tanto abstratas e quase poéticas, foram testadas. Trabalhamos a quatro mãos, entre Conselho de Administração e Diretoria, princípios e parâmetros para passarmos por esse momento e que vocês poderão conferir ao longo deste relatório. Saímos desse desafio fortalecidos, apesar de todos os muitos pesares. Terminamos 2020 com um resultado melhor do que esperávamos, e 2021 foi um ano de resultados e conquistas incríveis. A Mills é uma empresa de alma, que nasceu de um olhar empreendedor que valoriza a cabeça e o coração. A integração da sustentabilidade com o negócio, bem pensada, irá nos permitir demonstrar a nossa diferenciação para nossos múltiplos *stakeholders*.



Com ambição e humildade, hoje mudamos oficialmente de marcha, rumo a uma nova Mills, que honra seu DNA, que é comprometida a evoluir, que a cada dia está mais consciente de sua capacidade de transformação e a caminho de ser certificada como Empresa B. Sabemos que a jornada é longa, e este primeiro relatório marca nosso compromisso de trilhar com velocidade, mas também com profundidade.

Boa leitura!

Francisca Nacht e Roberto Pedote  
Copresidentes do Conselho de Administração

# Mensagem da Diretoria

GRI 102-14



Sérgio  
Kariya



Quando iniciamos a fusão com a Solaris, em 2019, não imaginávamos viver desafios maiores do que unir duas culturas em uma única marca. Mas a pandemia nos desafiou ao limite, tornando o nosso caminho cheio de incertezas.

Aprender a trabalhar afastados, mas sem perder a proximidade, adaptar protocolos para que o trabalho presencial não colocasse as pessoas em risco,

permanecer expandindo e crescendo, ressignificar a marca são apenas alguns dos tantos desafios e aprendizados que tivemos nesse período recente. Neste cenário, mesmo que não tivéssemos o plano de nos reestruturarmos, nós teríamos nos transformado inevitavelmente.

A sustentabilidade é a base dos pilares do planejamento estratégico 2020-2025 da Mills e estamos permanentemente buscando integrar a Companhia com a sociedade e o meio ambiente. Por isso, em 2021, demos um passo importante nesse sentido quando decidimos nos tornar uma Empresa B, direcionando a nossa jornada de sustentabilidade. Outra ação estruturante foi a construção da materialidade, dos compromissos e metas de sustentabilidade e da própria governança do tema.

O ano de 2021 também foi marcado com uma retomada forte da lucratividade com um crescimento de mais de 90% no EBITDA ajustado da empresa e R\$ 102,3 milhões de Lucro Líquido, após seis anos consecutivos de prejuízos. Avançamos com a nossa estratégia de crescimento orgânico da unidade de negócio Rental, para aumentar a cobertura de mercado. Encerramos 2021 com 38 filiais, atualmente temos 41 e pretendemos finalizar 2022 com 50.

Além do crescimento orgânico, realizamos nesse ano três aquisições, o que demonstra a nossa capacidade de gerar valor através de operações de M&A.

Todos esses movimentos de crescimento, somados à distribuição de recursos e recompra de ações, estão alinhados à estratégia da Companhia de alocação de capital e maximização de valor aos acionistas. Encerramos o ano com um caixa de R\$ 214,6 milhões, endividamento bruto de R\$ 148,3 milhões, forte geração de caixa e com capacidade de alavancagem.

Mas nós não vamos parar por aqui. Nós temos três grandes sonhos – encantar, crescer e transformar – os quais se conectam com o nosso propósito – Segurança para sonhar mais alto – e que nos ajudarão a atingir os nossos objetivos estratégicos.

Quando falamos em encantar, além de encantar o cliente, também buscamos encantar o colaborador. Por isso, queremos ser, cada vez mais, uma empresa justa, com um clima bom, e aberta a ouvir e a ampliar a diversidade. O impacto de tudo isso será refletido na relação com os clientes, influenciando positivamente o índice NPS.

Mensagem dos Líderes

Para nós, crescer significa sermos referência em locação de equipamentos, aumentando significativamente o tamanho da Companhia até 2025 e gerando oportunidades para que os nossos colaboradores possam crescer conosco. Quanto maior a gente for, mantendo os nossos princípios e integridade, mais capacidade teremos para influenciar mudanças na vida das pessoas, das organizações e das comunidades.

E transformar não é somente sobre termos a certificação como Empresa B. Queremos transformar gerando impacto positivo para nossos colaboradores, sociedade e meio ambiente. Muitas das nossas filiais estão em localidades carentes, com baixo IDH e com escassez de mão de obra. Ao nos questionarmos sobre como compartilhar o que estamos aprendendo nesta jornada pela sustentabilidade, surgiu o Programa TransFORMAR. Com ele, queremos influenciar a realidade das nossas comunidades com capacitação técnica, desenvolvimento e inclusão social. Este é um exemplo do que acreditamos ser a verdadeira transformação.

Em 2025, queremos concretizar esses sonhos, trazendo novas oportunidades de melhoria ao negócio. Precisamos, por exemplo, fortalecer a cultura e



engajar ainda mais as equipes. Para isso, precisamos de profissionais que entendam e gerenciem não apenas projetos e processos, mas a complexidade das relações e expectativas humanas e que também estejam atentos para as necessidades do entorno.

Do ponto de vista ambiental, no ramo de plataformas elevatórias, queremos avançar para uma economia sustentável e de menor emissão de carbono no Brasil. Já estamos buscando equipamentos híbridos e aumentando nossa frota de equipamentos elétricos, por exemplo, mas precisamos andar na velocidade da inovação tecnológica verde do setor. Por isso, estamos estudando e entendendo como as mudanças climáticas impactam o nosso negócio e como podemos contribuir para uma agenda mais sustentável nesse quesito.

São esses alguns dos aprendizados que irão causar uma verdadeira revolução, favorecendo tanto a Companhia como a sociedade. Mais do que ser uma empresa B2B, queremos ser H2H (Humano para Humano). Afinal, esta é a relação que importa e que promove as transformações que precisamos.

Temos consciência de que o trabalho não é pequeno. Porém, tudo o que realizamos juntos nesses anos



turbulentos nos faz acreditar e cada vez ter mais orgulho do nosso time. Sei que chegaremos em 2025 como uma Companhia totalmente diferente, mas com os mesmos valores que nos trouxeram até aqui e com muita vontade de continuar entregando e superando qualquer barreira que apareça pela frente.

Boa leitura!

Sérgio Kariya  
Diretor-Presidente



Abertura

Mensagem do Conselho de Administração

Mensagem da Diretoria

### Parte 1 - Quem somos

A Mills

Transformação Sustentável

Um ano de grandes conquistas

### Parte 2 - Temas materiais primários

Segurança, saúde e bem-estar

Desenvolvimento humano, inclusão e equidade

Ecoeficiência operacional e soluções sustentáveis

### Parte 3 - Temas materiais secundários

Governança, transparência e ética

Gestão de Impacto ESG na Cadeia

Relacionamento com a comunidade do entorno

Próximos passos

### Parte 4 - Anexos e Sumário GRI

Anexo 1 - Código-Fonte

Anexo 2 - Séries históricas dos Indicadores GRI

Sumário GRI

Créditos



## Parte 1

# Quem somos

Temos um modelo de negócios transformador que, há quase 70 anos, se caracteriza por relacionamentos sólidos, forte investimento em tecnologia e crescimento sustentável. Lideramos o mercado de locação de equipamentos no Brasil, com 38 filiais e mais de 1.500 colaboradores que oferecem segurança aos nossos clientes. Nas próximas páginas, conheça um pouco da nossa empresa e como atuamos para promover o desenvolvimento sustentável.



# A Mills

GRI 102-1 / 102-5

Somos a Mills Estruturas e Serviços de Engenharia S.A, uma sociedade anônima, de capital aberto, listada no Novo Mercado da B3 – Brasil, Bolsa, Balcão. Com segurança e produtividade, buscamos oferecer a melhor solução na locação de plataformas elevatórias e equipamentos, através de um amplo portfólio de produtos e serviços que atende a clientes em mais de 1.200 cidades em todo o Brasil.

Como pioneira e líder no mercado de locação de plataformas elevatórias e equipamentos, fechamos o ano de 2021 com um desempenho histórico que nos deixou ainda mais preparados para maiores desafios e oportunidades. Com isso, o ano também foi marcado por importantes avanços relacionados à sustentabilidade, como a definição dos nossos temas materiais (veja mais na pág. 28).



Leandro Ferreira da Silva e Marcelo Manzano  
— Colaboradores Mills

**Após mais de 20 anos ampliando o portfólio de atuação, hoje somos líderes em locação de plataformas elevatórias na América Latina.**

# Linha do tempo

## 1952 ●



Fundação da Mills, na cidade do Rio de Janeiro (RJ) pelo romeno José Nacht, empresa pioneira no aluguel de andaimes tubulares e escoramentos de aço para construção civil.

### Primeira grande obra:

- Cúpula da Catedral da Sé (São Paulo, SP).

## 1953 – 1970 ●



Consolidação da Mills como empresa de locação de equipamentos para grandes obras, com expansão nacional das atividades.

### Participação em obras relevantes no Brasil:

- Elevado da Perimetral (RJ, 1950-1960).
- Ginásio Maracanãzinho (1954).
- Capital Brasília (1957-1960).
- Concerto do relógio da Estação Central do Brasil (RJ, 1960).

## 1971 – 2000 ●



Ampliação de parcerias com empresas internacionais para trazer ao Brasil novas tecnologias e equipamentos de segurança e produtividade nos projetos.

- 1980: Parceria com a canadense Aluma Systems
- 1985: Manutenção da primeira plataforma de petróleo construída no Brasil.
- 1996: Parceria com a alemã NOE-Schaltechnik Georg Maeyer-Keller GmbH.

Diversificação em novas unidades de negócios, ampliando a fonte de receitas e segmentos de atuação da Mills.

- 1985: Montagem do palco do primeiro festival Rock in Rio.
- 1990: Criação da divisão de eventos e parceria com a Niemeyer produções.
- 1998: Introdução das Plataformas Elevatórias no Brasil, em joint-venture com a norte-americana JLG Industries.
- Aquisição da Jahu e entrada no segmento de Edificações.

Abertura

Mensagem do Conselho de Administração

Mensagem da Diretoria

**Parte 1 - Quem somos**

● A Mills

Transformação Sustentável

Um ano de grandes conquistas

Parte 2 - Temas materiais primários

Segurança, saúde e bem-estar

Desenvolvimento humano, inclusão e equidade

Ecoeficiência operacional e soluções sustentáveis

Parte 3 - Temas materiais secundários

Governança, transparência e ética

Gestão de Impacto ESG na Cadeia

Relacionamento com a comunidade do entorno

Próximos passos

Parte 4 - Anexos e Sumário GRI

Anexo 1 - Código-Fonte

Anexo 2 - Séries históricas dos Indicadores GRI

Sumário GRI

Créditos

# Linha do tempo



## ● 2001 – 2021

Época marcada por um maior foco da Mills no mercado de infraestrutura e pela bem-sucedida abertura de capital da empresa

- 2001: Empresa Sullair Argentina S.A., substituiu a JLG Industries como sócia no segmento de locação de equipamentos. Em 2003, Mills vende este negócio e a empresa é rebatizada por seus novos acionistas como Solaris.
- 2007: Venda da Divisão de Eventos.
- 2008: Recriação da Mills Rental marca o retorno ao mercado de plataformas elevatórias.
- 2010: Abertura de capital (IPO) e um ousado plano de expansão.
- 2013: Venda da Mills SI, divisão que prestava serviços de manutenção industrial.
- 2014: Participação nas 12 obras de estádios que sediaram a Copa do Mundo de Futebol no Brasil.
- 2019: A fusão com a Solaris consolida a Mills como a maior Companhia de locação de plataformas elevatórias da América Latina.
- 2020: Enfrentamento da pandemia e retomada do crescimento da empresa, com foco no mercado de plataformas elevatórias.
- 2021: Aquisições da Nest, Altoplat e SK Rental.

# Presença Nacional

GRI 102-3 / 102-4 / 102-6

Estamos presentes em 17 estados e no Distrito Federal, totalizando 38 filiais<sup>1</sup> que atendem à mais de 1.200 municípios.

## Rio Grande do Norte

- Macaíba

## Pará

- Ananindeua
- Barcarena

## Maranhão

- São Luís

## Ceará

- Fortaleza

## Pernambuco

- Cabo de Santo Agostinho

## Sergipe

- Aracaju

## Bahia

- Camaçari

## Mato Grosso

- Cuiabá

## Mato Grosso do Sul

- Três Lagoas

## Espírito Santo

- Serra

## Goiás

- Goiânia

## Distrito Federal

- Brasília

## Minas Gerais

- Contagem
- Juiz de Fora
- Pouso Alegre
- Uberlândia

## Rio de Janeiro

- Macaé
- Itatiaia
- Curicica
- Guerengê

## São Paulo

- São Paulo – Pinheiros (Matriz)<sup>2</sup>
- Cravinhos
- Cotia
- Paulínia
- Osasco
- São Vicente
- Taubaté
- Sorocaba
- São José dos Campos

## Paraná

- São José dos Pinhais
- Curitiba (Aquisição SK Rental)
- Ponta Grossa (Aquisição SK Rental)

## Santa Catarina

- Itajaí
- Içara (Aquisição Altoplat)
- Joinville (Aquisição SK Rental)

## Rio Grande do Sul

- Rio Grande
- Cachoeirinha



<sup>1</sup> No 1º tri de 2022 o número de filiais é 41 com a abertura de Vitória da Conquista, Cascavel e Bauru.

<sup>2</sup> Avenida das Nações Unidas, 7.815, Pinheiros, São Paulo/SP, Brasil – Edifício Wtorre Nações Unidas – Torre II – 4º andar.

Abertura

Mensagem do Conselho de Administração

Mensagem da Diretoria

**Parte 1 - Quem somos**

● A Mills

Transformação Sustentável

Um ano de grandes conquistas

Parte 2 - Temas materiais primários

Segurança, saúde e bem-estar

Desenvolvimento humano, inclusão e equidade

Ecoeficiência operacional e soluções sustentáveis

Parte 3 - Temas materiais secundários

Governança, transparência e ética

Gestão de Impacto ESG na Cadeia

Relacionamento com a comunidade do entorno

Próximos passos

Parte 4 - Anexos e Sumário GRI

Anexo 1 - Código-Fonte

Anexo 2 - Séries históricas dos Indicadores GRI

Sumário GRI

Créditos



## Unidade de Negócio Rental

GRI 102-2 / 102-6

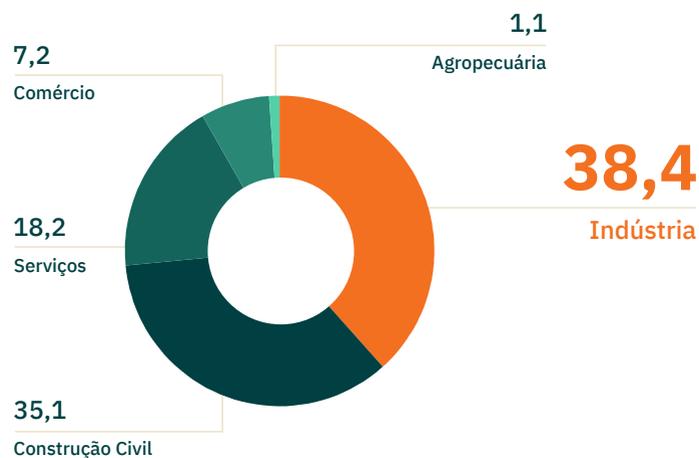


Aluguel e venda de plataformas elevatórias, compressores de ar, geradores de energia, elevadores pessoais e torres de iluminação.

**Aplicações dos nossos equipamentos:** estaleiros, galpões, obras, filmagens e shows, limpeza, restauração, hidroelétricas, execução de obras de arte, manutenções variadas e montagens industriais, entre outras.

**Principais mercados atendidos:** indústria, construção civil, serviços, logística, mineração, portos e aeroportos.

### Faturamento por tipo de cliente (%) – Rental



## Unidade de Negócio Construção

GRI 102-2 / 102-6

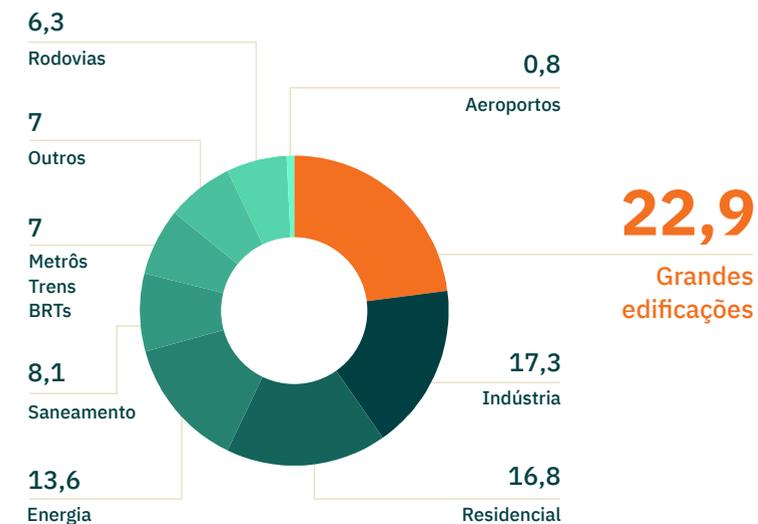


Aluguel e venda de formas e escoramentos para obras de infraestrutura, fornecendo soluções de engenharia e outros serviços.

**Aplicações dos nossos equipamentos:** hidroelétricas, rodovias, grandes construções, ferrovias, pontes e recuperação de fachadas.

**Principais mercados atendidos:** obras de infraestrutura, industriais, energia, transporte, mobilidade urbana e edificações.

### Faturamento por tipo de cliente (%) – Construção



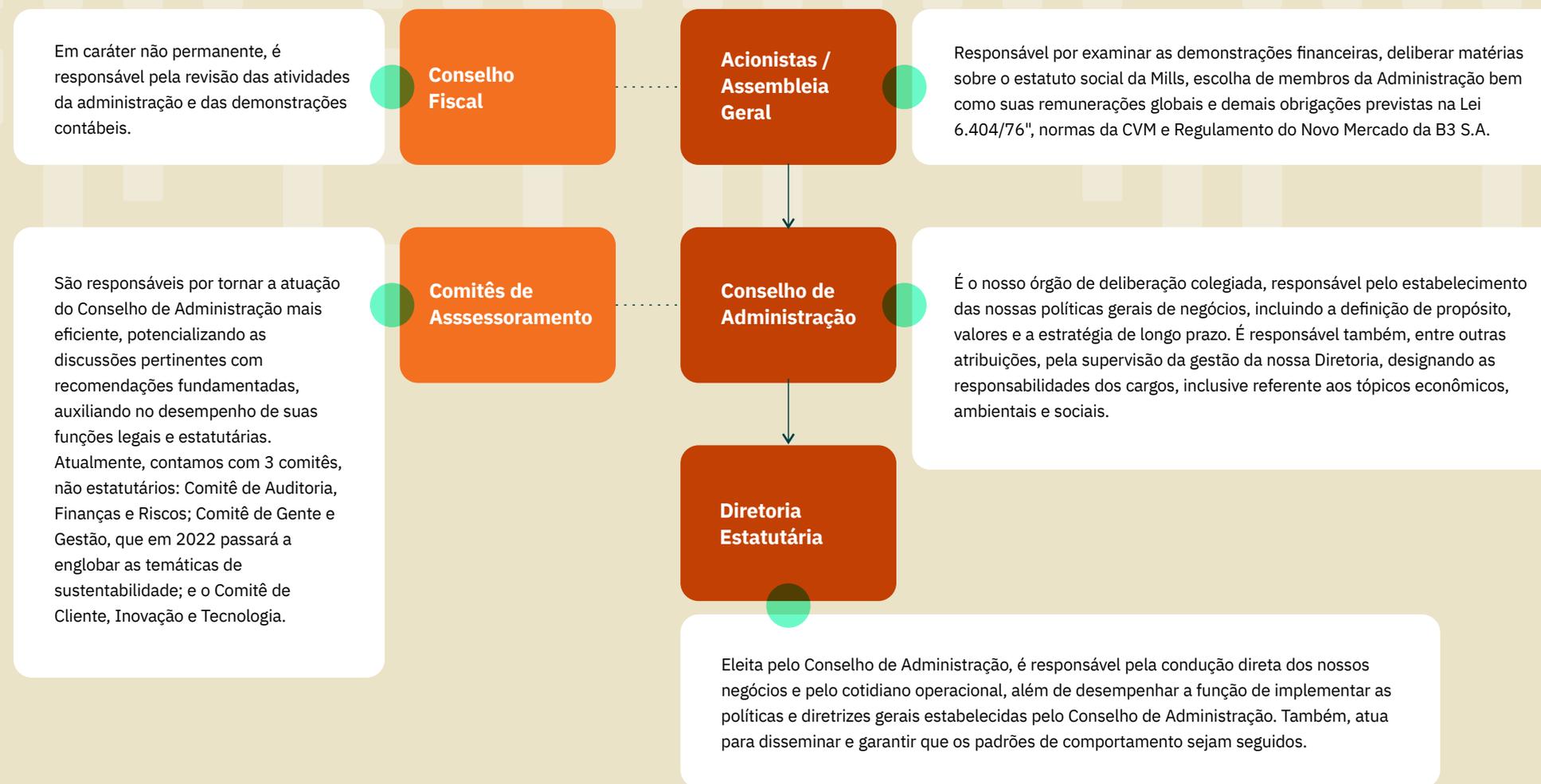
- Abertura
- Mensagem do Conselho de Administração
- Mensagem da Diretoria

**Parte 1 - Quem somos**

- A Mills
  - Transformação Sustentável
  - Um ano de grandes conquistas
- Parte 2 - Temas materiais primários
  - Segurança, saúde e bem-estar
  - Desenvolvimento humano, inclusão e equidade
  - Ecoeficiência operacional e soluções sustentáveis
- Parte 3 - Temas materiais secundários
  - Governança, transparência e ética
  - Gestão de Impacto ESG na Cadeia
  - Relacionamento com a comunidade do entorno
  - Próximos passos
- Parte 4 - Anexos e Sumário GRI
  - Anexo 1 - Código-Fonte
  - Anexo 2 - Séries históricas dos Indicadores GRI
  - Sumário GRI
  - Créditos

# Estrutura de Governança

GRI 102-18 / 102-26



- Abertura
- Mensagem do Conselho de Administração
- Mensagem da Diretoria
- Parte 1 - Quem somos**
  - A Mills
  - Transformação Sustentável
  - Um ano de grandes conquistas
- Parte 2 - Temas materiais primários
  - Segurança, saúde e bem-estar
  - Desenvolvimento humano, inclusão e equidade
  - Ecoeficiência operacional e soluções sustentáveis
- Parte 3 - Temas materiais secundários
  - Governança, transparência e ética
  - Gestão de Impacto ESG na Cadeia
  - Relacionamento com a comunidade do entorno
  - Próximos passos
- Parte 4 - Anexos e Sumário GRI
  - Anexo 1 - Código-Fonte
  - Anexo 2 - Séries históricas dos Indicadores GRI
  - Sumário GRI
  - Créditos

## Membros do Conselho de Administração e seus comitês

GRI 102-22



Nome	Cargo	Data da última Eleição	Término do Mandato	No cargo desde
Francisca Kjellerup Nacht	Copresidente do Conselho	29/04/2022	até agosto de 2024	Abril de 2014
Roberto Pedote	Copresidente do Conselho	29/04/2022	até agosto de 2024	Abril de 2016
Ana Lúcia Caltabiano	Conselheira Independente	29/04/2022	até agosto de 2024	Abril de 2019
Eduardo Luiz Wurzmann	Conselheiro	29/04/2022	até agosto de 2024	Abril de 2018
Marise Barroso	Conselheira	29/04/2022	até agosto de 2024	Agosto de 2020
Sebastian Agustin Villa*	Conselheiro	29/04/2022	até agosto de 2024	Janeiro de 2022
Juan Jorge Eduardo Oxenford (“Jack Oxenford”)	Conselheiro	29/04/2022	até agosto de 2024	Maio de 2019
Pedro Henrique Chermont de Miranda**	Conselheiro Independente	29/04/2022	até agosto de 2024	Novembro de 2021

\* Sebastian foi eleito em janeiro 2022 em substituição a Diego Stark. \*\*Pedro foi eleito em novembro em substituição ao conselheiro Jesper Rhode.

### Comitê de Auditoria, Finanças e Riscos (CAFIR)

- Roberto Pedote
- Eduardo Luiz Wurzmann
- Sebastian Agustin Villa
- Juan Jorge Eduardo Oxenford (“Jack Oxenford”)
- Pedro Henrique Chermont de Miranda

### Comitê de Cliente, Inovação e Tecnologia\*

- Francisca Kjellerup Nacht
- Eduardo Luiz Wurzmann
- Marise Barroso
- Juan Jorge Eduardo Oxenford (“Jack Oxenford”)

\* Em 2022 este comitê foi extinto e seu escopo de atuação incorporados nos demais comitês existentes.

### Comitê de Gente e Gestão

- Francisca Kjellerup Nacht
- Roberto Pedote
- Ana Lúcia Caltabiano
- Marise Barroso

## Membros da Diretoria

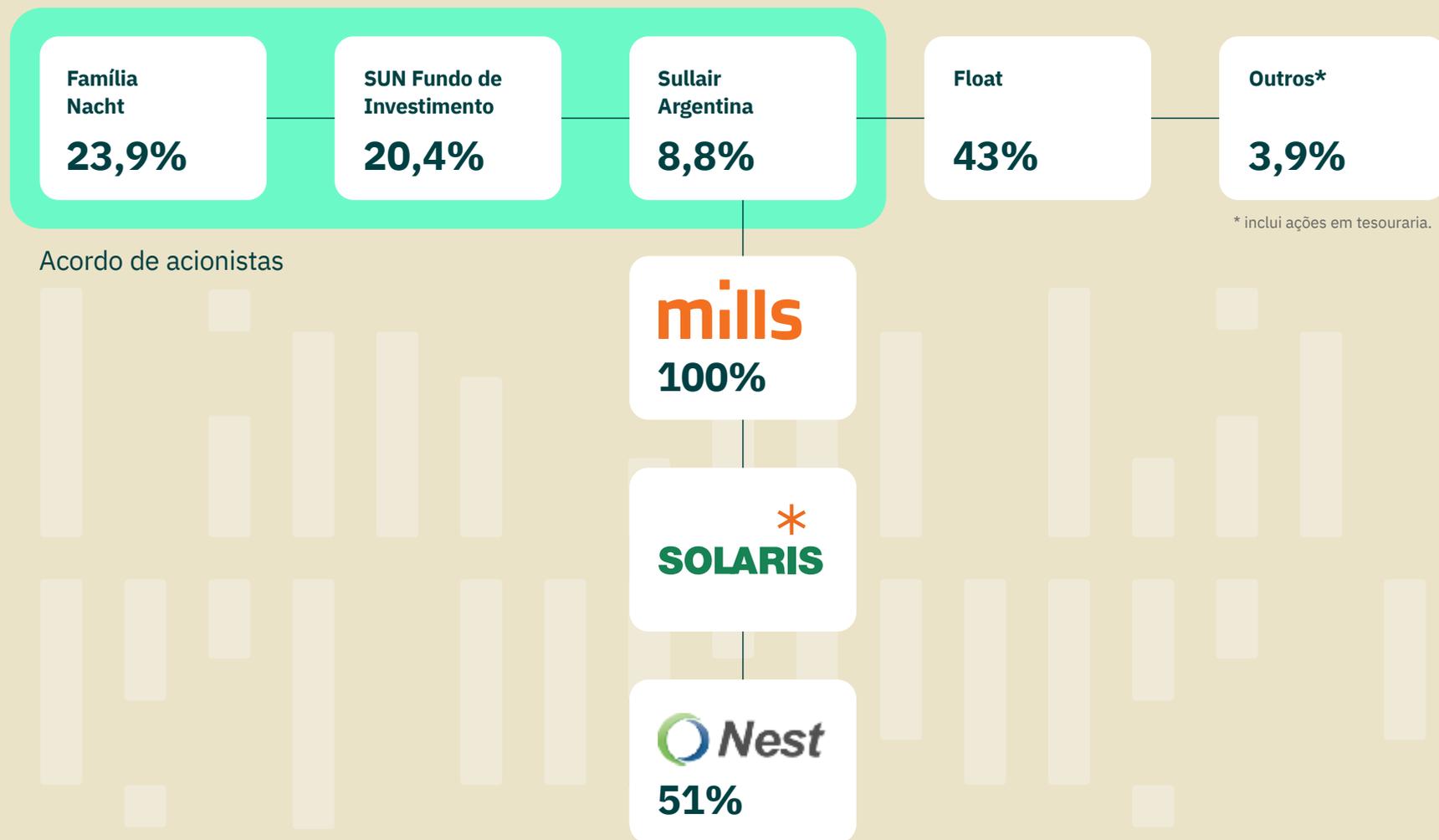
Nome	Cargo	Data da última Eleição	Tempo de Empresa
Sérgio Kariya	Diretor-Presidente	29/04/2022	13 anos
Caroline Pepe Leonard*	Diretora Administrativo-financeira e de RI	09/05/2022	–
Ricardo de Araújo Gusmão	Diretor sem designação específica (Unidade de Negócios Construção)	29/04/2022	29 anos
Daniel Brugioni	Diretor sem designação específica (Unidade de Negócios Rental - Comercial e Filiais)	29/04/2022	5 anos
Kleber Racy	Diretor sem designação específica (Gente & Gestão e SSMA)	29/04/2022	8 anos
Eduardo Lema	Diretor sem designação específica (Unidade de Negócios Rental - Operações)	29/04/2022	11 anos
Tatiana Medina	Diretora sem designação específica (TI e Transformação Digital)	09/05/2022	–

\* Caroline foi eleita em maio 2022 em substituição a James Guerreiro.

[» Saiba mais sobre nossos Órgãos de Governança.](#)

# Participação acionária

GRI 102-7



# Nossa operação

GRI 102-2 / 102-6

Atendemos a clientes de diferentes portes e segmentos em todo o território nacional oferecendo a solução personalizada na locação de plataformas elevatórias e equipamentos, com segurança, eficiência e redução de custos. Nosso modelo de negócio focado no compartilhamento de equipamentos entre os diferentes clientes e na nossa eficiência de manutenção e preservação destes ativos destaca a contribuição da Mills para um modelo sustentável de negócios, em que a opção pelo aluguel das máquinas evita compras e ociosidade destes equipamentos.

A qualidade diferenciada da formação do nosso time, aliada à experiência diversificada e parcerias internacionais com empresas líderes de mercado nos permitem entregar soluções customizadas e com a mais avançada tecnologia. Oferecemos serviços de controle de manutenção preventiva/corretiva, treinamentos a operadores e venda de peças de reposição dos maiores fabricantes mundiais em todo o território nacional.

Também, somos referência internacional na aplicação da metodologia Lean em operações de manutenção de equipamentos, o que propicia reduzir os desperdícios e maximizar a eficiência das nossas



equipes nas oficinas e nas operações de campo, garantindo a melhor disponibilidade de equipamentos e agilidade de serviço para os clientes. Com capilaridade em todo o Brasil, impactamos diretamente a satisfação dos clientes, assim como favorecemos a redução do custo total na vida dos equipamentos (*Total Cost of Ownership – TCO*) e na maior vida útil dos ativos na frota de locação.

Esta longa experiência possibilita demonstrar que, mesmo com equipamentos de até 8 a 12 anos de uso, conseguimos uma performance destacada de segurança e qualidade. Acreditamos que uma gestão operacional de excelência prolonga a vida útil dos ativos na frota de locação, maximiza o ciclo de rentabilidade e garante a excelência de atendimento ao cliente.

Nossa área de Operações e Engenharia, com mais de 500 técnicos e engenheiros bem capacitados, desenvolve soluções e reparações de componentes eletroeletrônicos dos equipamentos, reduzindo custos de reposição de peças e contribuindo de forma relevante na redução da geração de lixo eletroeletrônico, o que reafirma também nosso compromisso com a preservação do meio ambiente e com a sustentabilidade.

Temos uma frota de veículos-oficina para manutenções preventivas e corretivas. Os veículos são equipados com todas as ferramentas necessárias para realizar as manutenções no próprio local, dando agilidade aos serviços técnicos e a uma maior disponibilidade dos equipamentos do setor.

# Estratégia

Nós queremos ser o melhor parceiro de serviços de locação e venda de plataformas elevatórias e equipamentos, sendo a primeira escolha dos clientes. Além disso, queremos ser reconhecidos como a empresa que preza pela agilidade e facilidade na forma como atendemos.

Para nós, é importante que o cliente se sinta único e especial e opte pela locação, em vez da compra de seus equipamentos. Um bem-sucedido modelo de negócios focado na locação destes ativos tem uma capacidade transformadora e de melhor aproveitamento dos recursos. Por isso, buscamos melhorar e facilitar a experiência do cliente, por meio de soluções inovadoras que o coloquem no centro de tudo o que fazemos.

Este é o caminho que enxergamos para liderar o crescimento do nosso mercado, usando a nossa base interna sólida e alavancando a nossa 'cultura única' de forma sustentável. Com este espírito, elaboramos nosso ciclo de Planejamento Estratégico 2020-2025 que está centrado em cinco grandes pilares, os quais irão nos auxiliar a conquistar a preferência dos clientes e a explorar novas vias de crescimento.

1.

**Base Interna Sólida**  
Melhorar processos e estrutura para ganhar escala e crescer em patamares muito ambiciosos.

2.

**Penetração de Mercado**  
Ampliar cobertura geográfica no Brasil, aumentando o uso das plataformas elevatórias através de crescimento orgânico e inorgânico.

3.

**Cliente no Centro**  
Fazer a Jornada do Cliente ser mais ágil, digital e simples para facilitar e ampliar nossos negócios.

4.

**Expansão de Mercado**  
Aumentar a nossa oferta de equipamentos se posicionando como *One Stop Shop* no mercado de locação de equipamentos.

5.

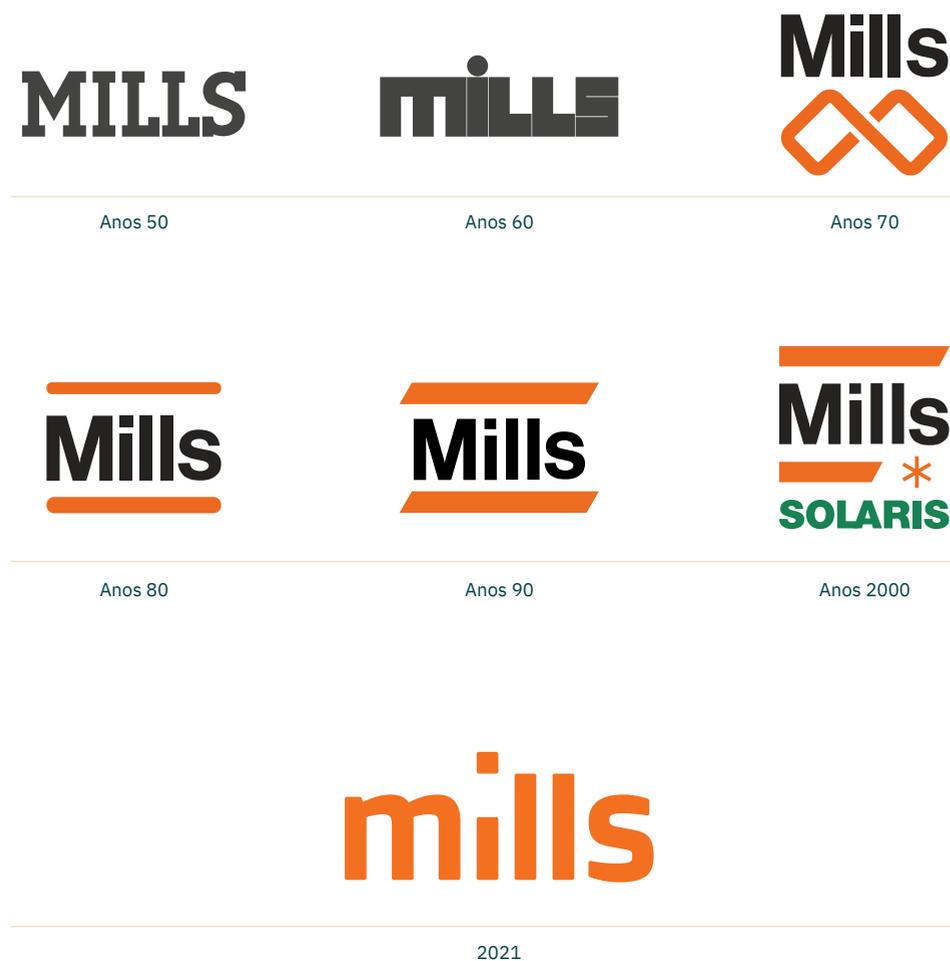
**Cultura, Marca e ESG**  
O olhar integrado de cultura, marca e ESG direciona as nossas decisões de negócio com iniciativas transversais em todas as frentes da estratégia, para ampliar o nosso impacto positivo.

## Identidade Cultural

Para suportar esta estratégia de longo prazo, fizemos um amplo exercício de reflexão sobre a nossa cultura e marca. O desafio foi reforçar comportamentos que valorizamos e, também, simbolizar em uma nova marca toda nossa história e, ao mesmo tempo, refletir a visão de futuro da Companhia.

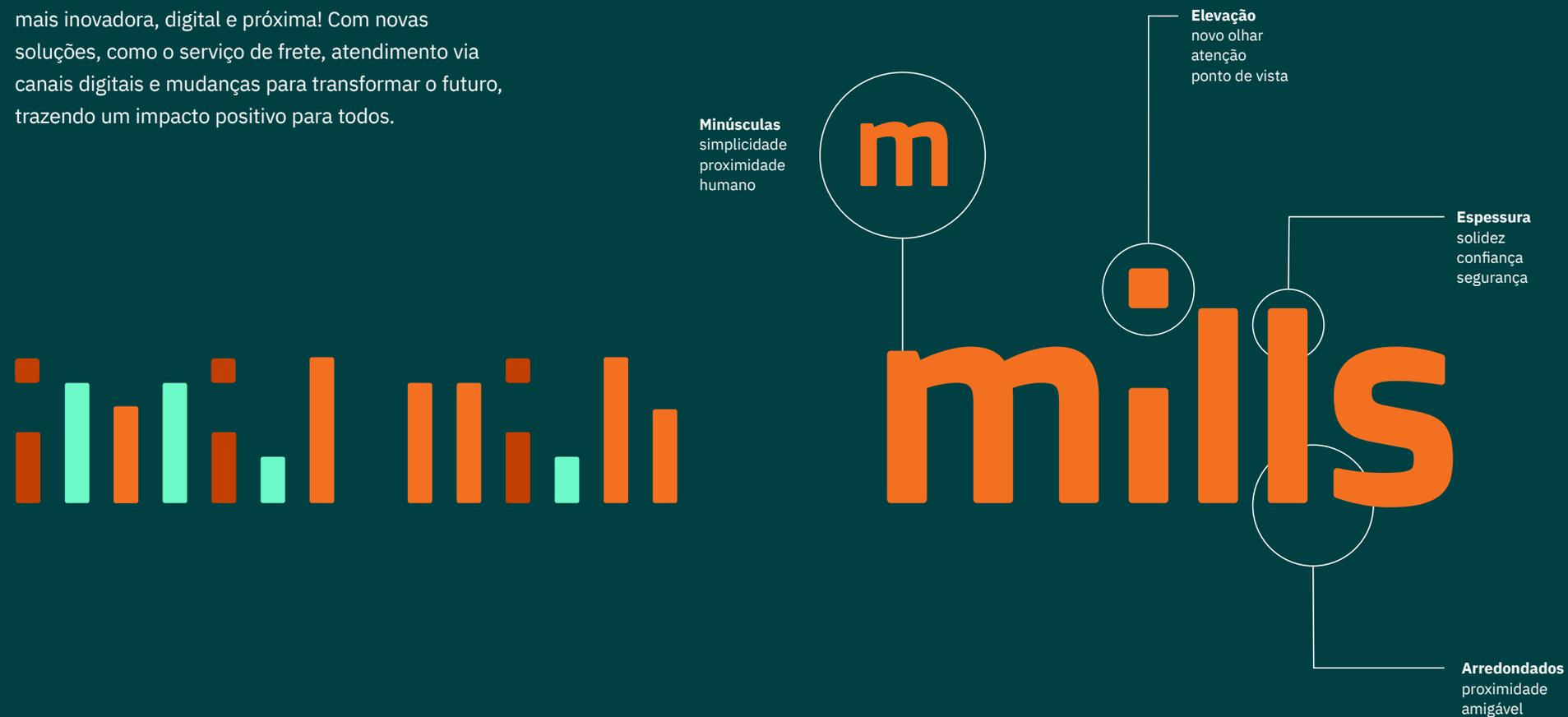
**Acreditamos que é o encontro entre essência e sonho que nos permite estar em constante evolução.**

Sabemos que construir uma marca forte e consistente é um trabalho coletivo. Por meio dela, crescemos e nos inspiramos todos os dias. A nossa marca é mais do que um conjunto de letras tipográficas. Cada característica de seu desenho reflete o nosso posicionamento estratégico, construindo a percepção da Mills na comunicação visual dentro e fora da empresa.



# Nova Marca

Este reposicionamento apresenta uma nova Mills: mais inovadora, digital e próxima! Com novas soluções, como o serviço de frete, atendimento via canais digitais e mudanças para transformar o futuro, trazendo um impacto positivo para todos.



» Assista ao vídeo de lançamento da nossa nova marca.

## Nosso propósito GRI 102-16

Sempre nos questionamos sobre o que queremos manter da nossa história e onde precisamos nos reinventar e evoluir. Por isso, o código-fonte, criado pelos nossos fundadores, foi o grande direcionador do nosso reposicionamento.

# Segurança

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

Segurança para nós se traduz de diversas formas. Somos uma empresa íntegra, que respeita as pessoas e que promove um ambiente seguro para o desenvolvimento de todos. Trazemos a segurança da melhor escolha, do melhor equipamento, da equipe mais especializada, colaborando para simplificar cada desafio, no tempo exato e com a melhor experiência.

# para sonhar

Projetos são, na verdade, sonhos ainda não realizados. Estamos aqui para torná-los reais, criando juntos a solução. E, nesse processo colaborativo, inspirar as pessoas a irem além e alcançarem seus sonhos.



Elsio de Andrade  
— Colaborador Mills

# mais alto

Trazemos potência para os negócios construírem seus projetos. Imprimimos uma nova referência de qualidade para o mercado. Lideramos o setor para um novo patamar. Ajudamos a sociedade a evoluir como um todo, a dar um passo adiante. Tudo isso para ser o melhor parceiro de serviços de locação e venda de plataformas elevatórias e equipamentos.

## Nosso Código Fonte GRI 102-16

A seguir, apresentamos na íntegra o texto do Código Fonte da Mills, escrito em 1993 por Andres Cristian Nacht.

O meu "norte" para o Grupo Mills:

"Sem trabalho toda vida apodrece – porém, se o trabalho for desinteressante e sem inspiração, a vida murcha e morre." – Albert Camus.

### TRÊS PREMISSAS BÁSICAS

# 1.

**BASICAMENTE PESSOAS PROCURAM ATIVIDADES E RELACIONAMENTOS SIGNIFICATIVOS.**

Seres humanos crescem e prosperam não com prazeres fúteis, mas através de desafios.

Trabalhamos, fundamentalmente, para criar, e apenas incidentalmente para comer.

Em última análise o homem procura significado, não conforto; trabalho criativo, não inatividade.

# 2.

**A EMPRESA PODE E DEVE ASSUMIR O PAPEL DE FONTE DE INSPIRAÇÃO E PROPÓSITO NA VIDA DE QUEM NELA TRABALHA.**

"A forma como passo meu dia de trabalho acaba, com o tempo, tornando-se a forma como passo a minha vida".

A empresa deve empenhar-se em liberar o que há de melhor nas pessoas, de forma a que elas realizem o que têm de melhor.

# 3.

**A EMPRESA PODE SER UM MODELO PARA TRANSFORMAR A SOCIEDADE, O PAÍS, O MUNDO.**

**O GRUPO MILLS: UM VIVEIRO PARA CRESCIMENTO HUMANO**

- **Empresas dão ênfase ao desenvolvimento da própria pessoa**, a qualidade dos relacionamentos, a atividades significativas e ao esforço cooperativo.
- **O trabalho deve recompensar economicamente e satisfazer emocionalmente.** Daí, aos motivadores tradicionais como segurança no emprego, remuneração alta, bons benefícios, acrescentam-se intangíveis como respeito, satisfação pessoal, estudo, crescimento da pessoa, autonomia, reconhecimento, além de participação e sociedade.
- **O desenvolvimento das empresas e o significado do trabalho** apoiam-se em trabalho como vocação, em objetivos de justiça social equilibrados com os econômicos, no papel das empresas na construção da sociedade, enfim na contribuição do Grupo Mills para a melhoria do país.
- **O meio mais eficaz de atingir nossos objetivos é o empowerment das pessoas:** dentro e fora da empresa. Empowerment: uma forma de despertar para a realidade que somos poderosos, que temos habilidades e talentos que são únicos, que são fundamentalmente bons e que podemos confiar em nós mesmos e uns nos outros, que podemos recorrer a nossa coragem, força interna, criatividade e espontaneidade para fazer diferença no mundo, que juntos podemos desafiar a legitimidade de qualquer instituição, não importando o seu poder, porque somos nós, as pessoas, que no final damos àquela instituição a percepção de legitimidade.

[» Conheça o documento original.](#)

- **O papel das empresas é:**

- 1. Sobreviver** – ter capacidade de adaptação para sobrevivência saudável.
- 2. Prosperar** – ser bem-sucedidas, fortes e prósperas, para poder contribuir.
- 3. Contribuir** – ser um cidadão exemplar do Brasil e do mundo.

Daí o lucro passa a ser meio, e não fim. Sem lucro não tem sobrevivência; com lucro, podemos melhorar a qualidade e o padrão de vida da sociedade.

- **Qualidade.**
- **Ética.**

**UMA VISÃO CONCRETA**

Dentro de 10 anos queremos que revistas escrevam sobre a Mills, como o lugar onde as pessoas têm liberdade para serem criativas, o lugar que revela o que há de melhor em todos. O lugar aberto e justo onde as pessoas têm a consciência de que o que fazem tem sentido e onde o sentimento de realização é recompensado, no bolso e na alma.

Parte 1 - Quem somos

● A Mills

Transformação Sustentável

Um ano de grandes conquistas

Parte 2 - Temas materiais primários

Segurança, saúde e bem-estar

Desenvolvimento humano, inclusão e equidade

Ecoeficiência operacional e soluções sustentáveis

Parte 3 - Temas materiais secundários

Governança, transparência e ética

Gestão de Impacto ESG na Cadeia

Relacionamento com a comunidade do entorno

Próximos passos

Parte 4 - Anexos e Sumário GRI

Anexo 1 - Código-Fonte

Anexo 2 - Séries históricas dos Indicadores GRI

Sumário GRI

Créditos



Hugo Viana  
– Colaborador Mills

GRI 102-16

## Nossa visão

### Oferecer a todos a Segurança:

- para evoluir;
- para contar conosco;
- para cuidar;
- para construir;
- para prosperar.



Acreditamos que, exercitando o propósito dentro da empresa, daremos forma para a cultura, engajando todos os colaboradores com a visão de futuro e com muita energia para colaborar e simplificar cada desafio da estratégia 2020-2025.

## Nossos sonhos

Nós sonhamos que, em 2025, nossos clientes contem novas histórias sobre a Mills: histórias sobre agilidade, facilidade, confiança e autonomia. Irão contar sobre uma empresa contemporânea, sustentável e tecnológica.



### Encantar

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

#### Na prática

Transformar a experiência do cliente para atingirmos um NPS acima de 75 (zona de qualidade).



### Crescer

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

#### Na prática

Ser referência em locação de equipamentos, aumentando significativamente o tamanho da Companhia.



### Transformar

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

#### Na prática

Obter a certificação pelo Sistema B até 2022.

## Princípios GRI 102-16

Só conseguiremos conquistar esses sonhos se evoluirmos, juntos, a nossa cultura. Para isso, definimos cinco princípios que reforçam traços fortes do que já somos e outros, que trazem elementos que aspiramos conquistar a cada dia.



### 1. **Estamos sempre presentes**

Nos envolvemos e conhecemos bem o negócio dos nossos clientes para garantir a melhor tomada de decisão.

### 2. **Trabalhamos juntos**

Carregamos na nossa essência o cuidado e respeito pelas pessoas: sabemos que chegamos mais longe quando trabalhamos juntos!

### 3. **Cumprimos nossas promessas**

Para nós, confiança e compromisso são fundamentais. Estamos comprometidos com a experiência do cliente, com as nossas entregas e com a excelência dos resultados.

### 4. **Lideramos mudanças**

Somos empreendedores e temos no nosso DNA o pioneirismo: com inconformismo e coragem, nos reinventamos para liderar as mudanças do nosso setor.

### 5. **Temos compromisso com o futuro**

A ética faz parte do DNA da Mills. Sabemos que a nossa prosperidade vem do compromisso em gerar valor de forma sustentável.

Abertura

Mensagem do Conselho de Administração

Mensagem da Diretoria

**Parte 1 - Quem somos**

● A Mills

Transformação Sustentável

Um ano de grandes conquistas

Parte 2 - Temas materiais primários

Segurança, saúde e bem-estar

Desenvolvimento humano, inclusão e equidade

Ecoeficiência operacional e soluções sustentáveis

Parte 3 - Temas materiais secundários

Governança, transparência e ética

Gestão de Impacto ESG na Cadeia

Relacionamento com a comunidade do entorno

Próximos passos

Parte 4 - Anexos e Sumário GRI

Anexo 1 - Código-Fonte

Anexo 2 - Séries históricas dos Indicadores GRI

Sumário GRI

Créditos



## Cliente no Centro

Toda essa transformação é porque queremos que em 2025 os nossos clientes nos vejam, de fato, como uma empresa que oferece segurança para sonhar mais alto. Sabemos que, para tornar isso realidade, todos os nossos esforços, ações e decisões precisam colocar o cliente no centro. Para isso, desenvolvemos uma série de novas soluções dedicadas a atender às necessidades dos nossos clientes e a dar um novo rumo para o nosso negócio, mais ágil, tecnológico e sustentável (veja mais na pág. 111).

# Transformação Sustentável

GRI 102-40 / 102-46 / 102-47

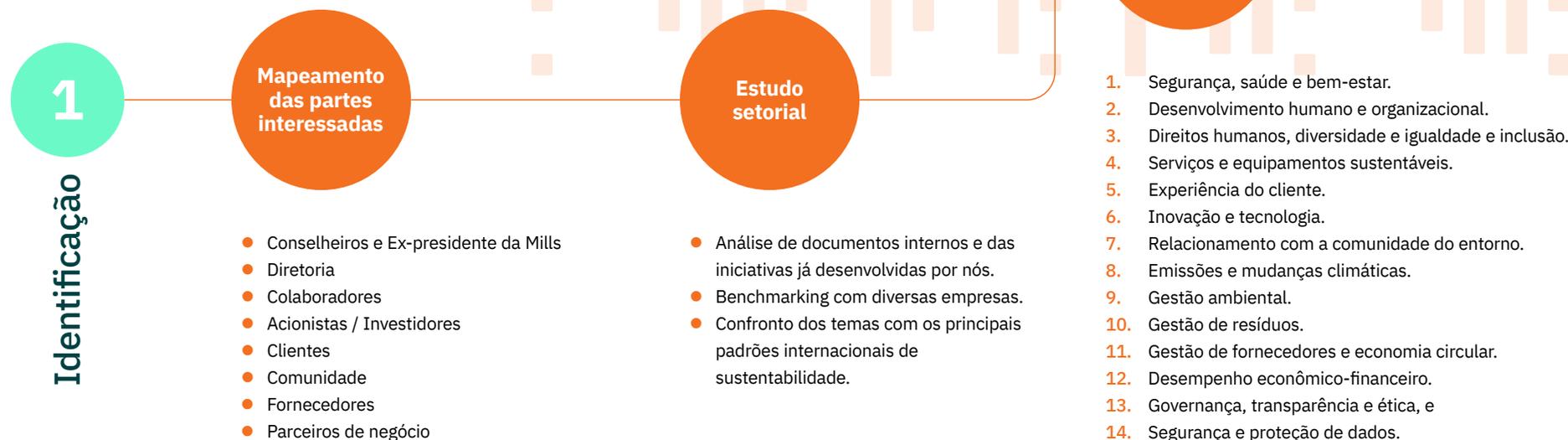
O nosso modelo de negócio está totalmente alinhado com a economia do compartilhamento, que valoriza o uso e não a posse de equipamentos. Os clientes usufruem dos nossos produtos sem precisar adquiri-los, assim a geração de impacto ambiental no processo de fabricação de maquinário é minimizada.

Mas sabemos da nossa responsabilidade, como uma Companhia pioneira e líder de mercado, e queremos ir além. Por isso, ao longo do ano buscamos entender os desafios setoriais e as prioridades dos temas de sustentabilidade para o nosso público interno, fornecedores, clientes, investidores/acionistas e

comunidade com a definição da nossa materialidade. Esse passo, finalizado no segundo trimestre de 2021, foi fundamental para traçar objetivos concretos em sustentabilidade que nos levarão a um outro patamar de negócio: mais inovador e regenerativo.

## Processo de construção da Materialidade

GRI 102-21



Abertura

Mensagem do Conselho de Administração

Mensagem da Diretoria

**Parte 1 - Quem somos**

A Mills

● Transformação Sustentável

Um ano de grandes conquistas

Parte 2 - Temas materiais primários

Segurança, saúde e bem-estar

Desenvolvimento humano, inclusão e equidade

Ecoeficiência operacional e soluções sustentáveis

Parte 3 - Temas materiais secundários

Governança, transparência e ética

Gestão de Impacto ESG na Cadeia

Relacionamento com a comunidade do entorno

Próximos passos

Parte 4 - Anexos e Sumário GRI

Anexo 1 - Código-Fonte

Anexo 2 - Séries históricas dos Indicadores GRI

Sumário GRI

Créditos

Priorização

2

Consulta online com 365 pessoas

- Colaboradores
- Acionistas / Investidores
- Clientes
- Comunidade
- Fornecedores/Parceiros de negócio

Entrevista com 21 líderes

- Conselheiros e Ex-presidente da Mills
- Diretoria

Análise dos resultados

3

Definição dos temas materiais

Definimos os temas mais relevantes e fizemos um reagrupamento por similaridade. Assim, chegamos aos nossos seis temas materiais finais:

- Segurança, saúde e bem-estar.
- Desenvolvimento humano, inclusão e equidade.
- Ecoeficiência operacional.
- Governança, ética e transparência.
- Relacionamento com a comunidade do entorno.
- Gestão do impacto ESG na cadeia.

Validação

4

Definição dos temas materiais

A lista final de temas foi validada pela diretoria e pelos conselheiros, e priorizada em duas categorias – temas primários e secundários.

# Engajamento das partes interessadas

GRI 102-42 / 102-43 / 102-44

Durante a fase de identificação, no processo de definição da materialidade, a consultoria que estava nos apoiando identificou 15 grupos de stakeholders que poderiam ser considerados no estudo.

Envolvemos no processo oito grupos que se enquadraram em dois critérios – stakeholders que mais impactamos e stakeholders que mais influenciam a nossa Companhia:

- Colaboradores: a pesquisa foi aberta para todos os colaboradores.
- Comunidade: realizamos um levantamento de associações locais próximas às nossas filiais e enviamos a pesquisa para 10 instituições.
- Fornecedores: selecionamos os 20 maiores fornecedores.
- Clientes: envolvemos 10 mil clientes, entre ativos e inativos, registrados na nossa base CRM nos últimos 6 meses.
- Acionistas: selecionamos 5 acionistas com maior interação com a Companhia e que já haviam sinalizado interesse na discussão sobre o tema.
- Conselheiros e Diretores: todos foram envolvidos.

- Parceiros de negócio: envolvemos a Federação Internacional de Plataformas Aéreas (IPAF), principal organização parceira da qual somos associados desde 2011.

Para coletar a opinião das pessoas, utilizamos duas formas de consulta:

- Entrevista: remota, realizado pelo consultor que nos apoiou no processo.
- Pesquisa online: composta por duas sessões, uma optativa, na qual deveriam ser selecionados os temas relevantes para aquele público, e outra com um campo para livre digitação em que podia fazer seus comentários sobre os temas destacados.

## Preocupações e oportunidades mais recorrentes na pesquisa, por público

As principais preocupações e oportunidades mais recorrentes na pesquisa, na opinião dos acionistas, clientes, líderes e colaboradores, foram:

- Promoção da diversidade com destaque para maior representatividade feminina.
- Disseminação da cultura ESG e comunicação das metas para todos os níveis da organização.
- Desenvolver fornecedores no tema ESG.
- Redução do impacto ambiental causado por resíduos.
- Divulgação de informações sobre emissões.
- Reforço do tema de segurança e bem-estar dos colaboradores, incluindo o aspecto psicológico.

Não possuímos um processo estruturado e contínuo de engajamento de partes interessadas. Dentro da nossa jornada evolutiva de sustentabilidade, entendemos a importância de manter as pessoas e organizações informadas e engajadas com o sucesso, desafios e oportunidades do nosso negócio e nos comprometemos a iniciar essa estruturação ainda em 2022.

# Nossos temas materiais

GRI 102-47

# 1

**Temas primários:**  
queremos ser referência

Segurança, saúde e bem-estar



Desenvolvimento humano, inclusão e equidade



Ecoeficiência operacional e soluções sustentáveis



# 2

**Temas secundários:**  
queremos ampliar nosso impacto positivo.

Governança, ética e transparência



Relacionamento com a comunidade do entorno



Gestão do impacto ESG na cadeia





## Segurança, saúde e bem-estar



### Limite do impacto GRI 102-46

- Interno: colaboradores
- Externo: clientes, operadores dos equipamentos e fornecedores

### Entendendo o tema GRI 103-1

Conscientizar o mercado como um todo sobre a necessidade de executar práticas mais seguras para trabalhos em altura, ampliando a utilização de plataformas elevatórias, as quais, comprovadamente, trazem a segurança atrelada ao seu conceito. Abordar internamente incidentes, acidentes, doenças ocupacionais e a forma de gestão que mantemos para evitar e mitigar essas ocorrências, garantindo a segurança, a saúde e o bem-estar dos nossos empregados, terceiros e clientes.



## Desenvolvimento humano, inclusão e equidade



### Limite do impacto GRI 102-46

- Interno: colaboradores e suas famílias
- Externo: sociedade

### Entendendo o tema GRI 103-1

Garantir a qualidade e a diversificação dos treinamentos e promover iniciativas para permitir que, independentemente do ponto de partida, todos tenham oportunidades de se desenvolver e alcançar um outro patamar. Desenvolver práticas que promovam a diversidade e a não discriminação, evidenciando a nossa cultura baseada na responsabilidade e na inclusão. Demonstrar a nossa capacidade de gerar valor ao longo do tempo, destacando os investimentos no desenvolvimento profissional, que eleva a produtividade individual, para uma atuação centrada na sustentabilidade dos negócios.



## Ecoeficiência operacional e soluções sustentáveis



### Limite do impacto GRI 102-46

- Externo: meio ambiente e cliente

### Entendendo o tema GRI 103-1

Desenvolver consciência e gestão ambiental nas operações, promovendo a utilização e reutilização eficiente dos recursos hídricos, energéticos e insumos diversos. Identificar a emissão/geração de gases e resíduos e seus devidos impactos em toda a biodiversidade, ampliando a nossa capacidade de lidar com a agenda ambiental e as mudanças climáticas. Gerenciar os riscos relacionados ao tema para ofertar equipamentos mais sustentáveis. Priorizar o processo evolutivo da eficiência operacional, alinhando serviços e operações ao Planejamento Estratégico – prezando pela qualidade e excelência na prestação de serviços.



## Governança, ética e transparência



### Limite do impacto GRI 102-46

- Interno: executivos e demais colaboradores
- Externo: fornecedores, investidores e comunidades do entorno das filiais

### Entendendo o tema GRI 103-1

Promover a Governança Corporativa e a gestão de riscos, desenvolver políticas e práticas anticorrupção, mitigação de operações expostas à corrupção e ampliar os mecanismos para a promoção de comportamento ético e transparente em todos os processos e níveis da nossa empresa. Seguir as boas práticas do mercado e buscar os melhores resultados para as partes interessadas, adotando os princípios de transparência e responsabilidade corporativa.



## Relacionamento com a comunidade do entorno



### Limite do impacto GRI 102-46

- Externo: comunidade do entorno das filiais

### Entendendo o tema GRI 103-1

Desenvolver as comunidades onde nossas operações estão inseridas e nossa contribuição no desenvolvimento da região. Construir iniciativas de desenvolvimento social, capacitações e qualificações da população do entorno e mitigar ou compensar os impactos socioambientais.



## Gestão do impacto ESG na cadeia



### Limite do impacto GRI 102-46

- Externo: clientes e fornecedores

### Entendendo o tema GRI 103-1

Desenvolver constantemente a qualidade na nossa prestação dos serviços, monitorando permanentemente a jornada e satisfação do cliente. Trazer soluções eficientes com o uso de novas tecnologias do setor (promovendo transformações no setor), para preservar nossos ativos e impulsionar nosso negócio para o futuro.

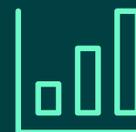
# Programa de Excelência e a Materialidade

GRI 103-3

Com o Programa de Excelência, buscamos identificar, avaliar e reconhecer as filiais quanto ao nível de maturidade da gestão saúde, segurança, meio ambiente e pessoas, temas diretamente ligados com a nossa materialidade. O programa promove a padronização dos processos, além de oportunizar a identificação de boas práticas e a melhoria contínua. Quando na avaliação encontramos oportunidades de melhorias, desenvolvemos planos de ação que são implementados e monitorados pelos times.

Em 2021, todas as filiais foram auditadas em um amplo processo seguindo as etapas descritas abaixo:

- Entrega de documentos online.
- Entrevistas por videoconferência.
- Auditoria baseada 100% na entrega de evidências objetivas, como: documentos, fotografias, planilhas e entrevistas.
- Análise individual das necessidades de cada filial;
- Construção de plano de ação de melhorias.



O resultado das avaliações é o **Ranking das Filiais**, obtido a partir da avaliação dos seguintes itens:

- Estrutura e conforto
- Gestão visual e indicadores
- Legislação e registros
- Licenças e certificados
- Meio Ambiente (veja mais na pág. 86)
- Pessoas (veja mais na pág. 80)
- Saúde (veja mais na pág. 58)
- Segurança (veja mais na pág. 55)

Ao longo do relatório, iremos demonstrar como o programa se conecta com os temas materiais, apresentando os itens que compõem a avaliação de excelência das filiais.

O Programa de excelência compõe as metas e remuneração variável (PLR) das equipes e gestores, alinhando o desempenho econômico, social e ambiental em toda a Companhia.

## Geração de resultados para todos

Nós passamos por um processo de reposicionamento de marca de uma maneira ampla e profunda, inclusive incorporando estrategicamente a sustentabilidade. Queremos que os colaboradores, clientes, fornecedores e todas as partes interessadas entendam que estamos comprometidos em sermos mais transparentes, conscientes e atuantes em relação aos impactos sociais e ambientais que causamos no planeta.

Estamos no começo de uma nova fase, mais estruturada, consciente e verde. Mas a Mills tem valores fortes que guiam suas escolhas, especialmente no social e governança, durante décadas. Por isso, em 2021 demos início ao processo de Certificação como Empresa B e, após a confirmação da nossa elegibilidade, estamos levantando evidências para a fase de auditoria. O objetivo é obter a certificação em 2022.



### Sistema B

Empresas B são organizações que equilibram propósito e lucro, considerando o impacto de suas decisões em seus trabalhadores, clientes, fornecedores, comunidade e meio ambiente.

## Nossa rede pelo fortalecimento da sustentabilidade

GRI 102-12 / 102-13

Desde 2020, somos signatários do Pacto Global das Nações Unidas, nos comprometendo a seguir os 10 princípios voltados aos direitos humanos, trabalho, meio ambiente e corrupção no dia a dia da nossa operação. Aderindo ao Pacto Global, também estamos nos unindo ao engajamento coletivo pelo cumprimento dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e estamos definindo as metas que iremos assumir para ajudar a concretizar essa agenda.

Interessados em apoiar a inclusão de refugiados no mercado de trabalho brasileiro, em 2021 passamos a fazer parte do Fórum Empresas com Refugiados, uma

iniciativa da Agência da ONU para Refugiados (ACNUR) e Rede Brasil do Pacto Global.

Também somos signatários do Fórum Empresas e Direitos LGBTI+. Este movimento é uma mobilização de companhias comprometidas em tornar verdade a máxima da Declaração Universal dos Direitos Humanos: “Todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos”.

Além de integrarmos organizações que consolidam questões mais amplas sobre sustentabilidade, participamos da Diretoria da ABRASFE – Associação



FÓRUM DE EMPRESAS E DIREITOS LGBTI+



Brasileira de Fôrmas, Escoramentos e Acesso, além da Sobratema e IPAF, entidades que reforçam as boas práticas do setor de locação de equipamentos no país.

# Um ano de grandes conquistas

GRI 102-16

Há quase sete décadas, mantemos a nossa essência que incentiva e valoriza as relações entre as pessoas. Iniciamos nosso negócio sendo a primeira empresa brasileira a fornecer andaimes tubulares e escoramentos de aço no Brasil – até então este material era constituído por madeira, contribuindo para o desmatamento e causando muitos acidentes aos trabalhadores no país.

Ao longo do tempo, nossa maneira diferenciada de atuar foi se consolidando e, na década de 1990, Cristian Nacht<sup>3</sup> escreveu as premissas dessa atuação, o Código-Fonte. Trata-se de um manifesto em que estão presentes comportamentos essenciais para uma empresa geradora de valor compartilhado: atividade e relacionamentos significativos, empresa como inspiração, propósito e modelo para transformar a sociedade, o país e o mundo.

Amparados nessas crenças, conseguimos atravessar desafios e situações turbulentas no passado, e estamos passando pelos desafios econômicos e sanitários atuais ainda mais preparados. Mantivemos o crescimento iniciado em 2020, após seis anos de prejuízos consecutivos, e encerramos o ano com



desempenho histórico, com metas operacionais e financeiras realizadas acima das expectativas. Nossos fortes resultados são a evidência do sucesso da implementação das nossas estratégias.

» Conheça o nosso Código-Fonte

<sup>3</sup> Filho do fundador da empresa, diretor-presidente da Mills entre 1978 e 1998, e Presidente do Conselho de Administração de 1998 a 2018

## Desempenho financeiro

GRI 102-7

Desde 2020, estamos em uma performance econômico-financeira crescente. Em 2021, registramos uma receita líquida total consolidada de R\$ 738,1 milhões no ano, representando um aumento de 45,8% em relação ao ano anterior. Também, tivemos uma melhoria da margem bruta de locação da unidade Rental, atingindo 69,4% no ano, ante 65,6% em 2020. No EBITDA ajustado consolidado, obtivemos R\$ 289,2 milhões em 2021, com margem de 39,2%. Nosso lucro líquido consolidado foi de R\$ 102,3 milhões no ano, com margem de 13,9%.

Em 2021, também tivemos a aprovação de distribuição para o acionista de R\$ 58,9 milhões de Juros sobre o Capital Próprio (JCP) e dividendos referentes ao lucro líquido do ano.

**Foram distribuídos no total R\$ 58,9 milhões entre JCP e dividendos.**

**Retorno sobre o Capital Investido (ROIC) de 21,4% na Rental e 15,1% no Consolidado (4T21LTM\*). No 4º Trimestre de 2020, os resultados foram, respectivamente, 5,3% e 1,2%.**

\*Do inglês *Last Twelve Months* (últimos doze meses).



**R\$ 102,3 milhões**

de Lucro Líquido **após seis anos consecutivos de prejuízos**

**↑ R\$ 738,1 milhões**

de Receita Líquida  
**45,8% a mais que em 2020**

**↑ R\$ 289,2 milhões**

de EBITDA ajustado  
**93,7% maior que em 2020**

**↓ R\$ 148,3 milhões**

Dívida (Bruta)  
**decréscimo de -28,6%**

**↓ R\$ 1.092,9 milhões**

de Patrimônio Líquido  
**redução de 0,5%**

Capitalização total

**Parte 1 - Quem somos**

- A Mills
  - Transformação Sustentável
  - Um ano de grandes conquistas
- Parte 2 - Temas materiais primários
- Segurança, saúde e bem-estar
  - Desenvolvimento humano, inclusão e equidade
  - Ecoeficiência operacional e soluções sustentáveis

Parte 3 - Temas materiais secundários

- Governança, transparência e ética
- Gestão de Impacto ESG na Cadeia
- Relacionamento com a comunidade do entorno
- Próximos passos

Parte 4 - Anexos e Sumário GRI

- Anexo 1 - Código-Fonte
- Anexo 2 - Séries históricas dos Indicadores GRI
- Sumário GRI
- Créditos

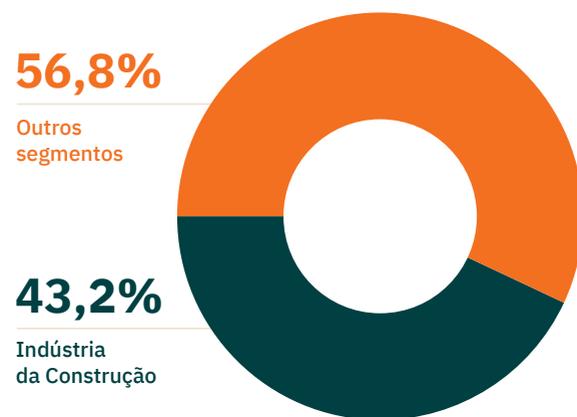
Parte 1 – Quem Somos

**Receita Líquida de Locação 4T21 por produto**

GRI 102-7



**Receita Líquida de Locação 4T21 por segmento de atuação**



A diversificação de outros segmentos já superou o segmento da construção em receita.

**Valor Adicionado Distribuído em 2021 (em milhões de Reais)**

↑ **64,26% a mais que em 2020**

**R\$ 434,5**

Pessoal e encargos\*

**R\$ 144,0**

\*Exceto INSS

Impostos, taxas e contribuições

**R\$ 145,4**

Remuneração de capitais de terceiros

**R\$ 50,1**

Remuneração de capitais próprios

**R\$ 95,0**

**Valor econômico direto gerado e distribuído (em milhares de Reais) GRI 201-1**

Valor Econômico	2019	2020	2021
Gerado	475.925	592.817	798.800
Distribuído	162.224	264.517	434.509
Retido	313.701	328.300	360.291
Aumento (%)	2019	2020	2021
Gerado	—	+ 24,6%	+ 34,74 %
Distribuído	—	+ 63,1%	+ 64,3%
Retido	—	+ 4,7%	+ 9,7%

**Parte 1 - Quem somos**

- A Mills
  - Transformação Sustentável
  - Um ano de grandes conquistas
- Parte 2 - Temas materiais primários
- Segurança, saúde e bem-estar
  - Desenvolvimento humano, inclusão e equidade
  - Ecoeficiência operacional e soluções sustentáveis

- Parte 3 - Temas materiais secundários
- Governança, transparência e ética
  - Gestão de Impacto ESG na Cadeia
  - Relacionamento com a comunidade do entorno
  - Próximos passos

- Parte 4 - Anexos e Sumário GRI
- Anexo 1 - Código-Fonte
  - Anexo 2 - Séries históricas dos Indicadores GRI
  - Sumário GRI
  - Créditos

# Desempenho operacional

GRI 102-7

Para encantar o cliente, não basta ter equipamentos de qualidade. Precisamos ter uma manutenção preventiva e corretiva bem-feita, serviços mais ágeis e que agreguem valor ao cliente, como o Projeto Frete, mais velocidade no fechamento das propostas comerciais, proximidade física, tecnologia e muita disposição das equipes para superar as expectativas

dos clientes. Por isso, estamos investindo muito tempo, recursos e energia para melhorar a experiência dos clientes, com mais proximidade, agilidade, produtividade e segurança. Com a melhoria dos nossos processos, que ficarão cada vez mais ágeis, também teremos um ganho de eficiência.



## 1587 Colaboradores

**14% mais pessoal,** ampliando nossa capacidade de geração de emprego e atendimento qualificado aos nossos clientes.

↑ **18.979 plataformas locadas** aumentamos em **26% o volume locado**, encerrando dezembro com uma taxa de utilização de 67%.

↓ **14,2% de indisponibilidade<sup>4</sup>** **30% melhor** que o planejado.

↑ **38 Filiais** **ampliação de 18,8%.**

↑ **06 Novas Unidades,** sendo duas no estado de São Paulo e 4 através de aquisições.



Luma Oliveira  
 — Colaboradora Mills



- Unidades inauguradas no Sudeste**
- São Paulo/SP (Nova Sede)
  - Sorocaba/SP
- Unidades adquiridas no Sul**
- Içara e Joinville/SC
  - Curitiba e Ponta Grossa/PR

<sup>4</sup> A indisponibilidade está relacionada ao tempo que um ativo permanece inoperante em determinado período.

[Abertura](#)[Mensagem do Conselho de Administração](#)[Mensagem da Diretoria](#)**Parte 1 - Quem somos**[A Mills](#)[Transformação Sustentável](#)[● Um ano de grandes conquistas](#)**Parte 2 - Temas materiais primários**[Segurança, saúde e bem-estar](#)[Desenvolvimento humano, inclusão e equidade](#)[Ecoeficiência operacional e soluções sustentáveis](#)**Parte 3 - Temas materiais secundários**[Governança, transparência e ética](#)[Gestão de Impacto ESG na Cadeia](#)[Relacionamento com a comunidade do entorno](#)[Próximos passos](#)**Parte 4 - Anexos e Sumário GRI**[Anexo 1 - Código-Fonte](#)[Anexo 2 - Séries históricas dos Indicadores GRI](#)[Sumário GRI](#)[Créditos](#)

Ricardo Magno  
— Colaborador Mills

**+ de 700 plataformas**

na região sul do país no negócio de plataforma elevatória. São provenientes das aquisições da SK Rental e Altoplat.

**+ de 115 equipamentos**

do tipo *low level access* (até 6 metros de altura) com a aquisição da Nest Rental, conta com uma frota de equipamentos compactos, leves, fáceis de transportar, de manutenção simples e que substituem escadas com maior segurança e produtividade.

**+ de 80% de aproveitamento das equipes**

Ao realizarmos os processos de aquisições, valorizamos o aproveitamento de novas pessoas e culturas, oferecendo oportunidades de desenvolvimento e carreira e incorporando as melhores práticas dessas companhias à Mills.

Em agosto de 2021, o Conselho de Administração aprovou Capex de até USD 63,2 milhões para crescimento, adequação de mix e renovação de parte da frota. Com isso, buscamos ampliar a nossa presença no Brasil e a nossa região de atuação com diversas aquisições.

Hoje, **totalizamos a maior frota da América Latina**, com aproximadamente 9 mil Plataformas Elevatórias Móveis de Trabalho (PEMTs), demonstrando a nossa capacidade de gerar valor através de operações de fusões e aquisições, potencializando a disponibilidade de máquinas com negociações bem precificadas.

**Parte 1 - Quem somos**

- A Mills
- Transformação Sustentável
- Um ano de grandes conquistas
- Parte 2 - Temas materiais primários
- Segurança, saúde e bem-estar
- Desenvolvimento humano, inclusão e equidade
- Ecoeficiência operacional e soluções sustentáveis

Parte 3 - Temas materiais secundários

- Governança, transparência e ética
- Gestão de Impacto ESG na Cadeia
- Relacionamento com a comunidade do entorno
- Próximos passos

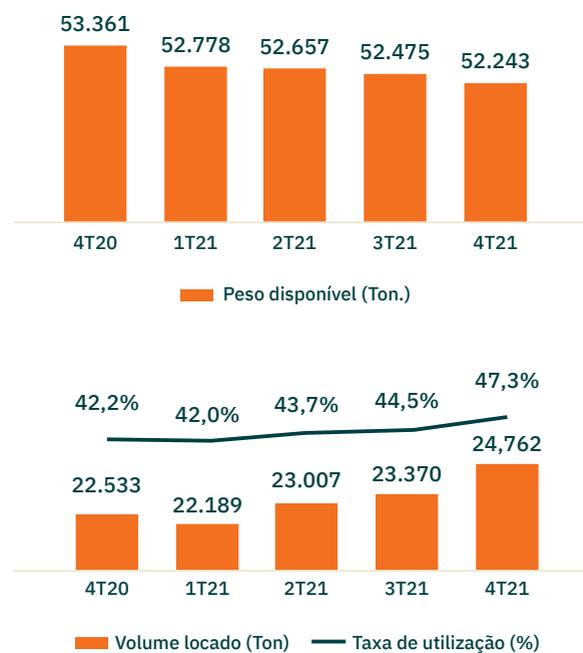
Parte 4 - Anexos e Sumário GRI

- Anexo 1 - Código-Fonte
- Anexo 2 - Séries históricas dos Indicadores GRI
- Sumário GRI
- Créditos

## Performance Construção

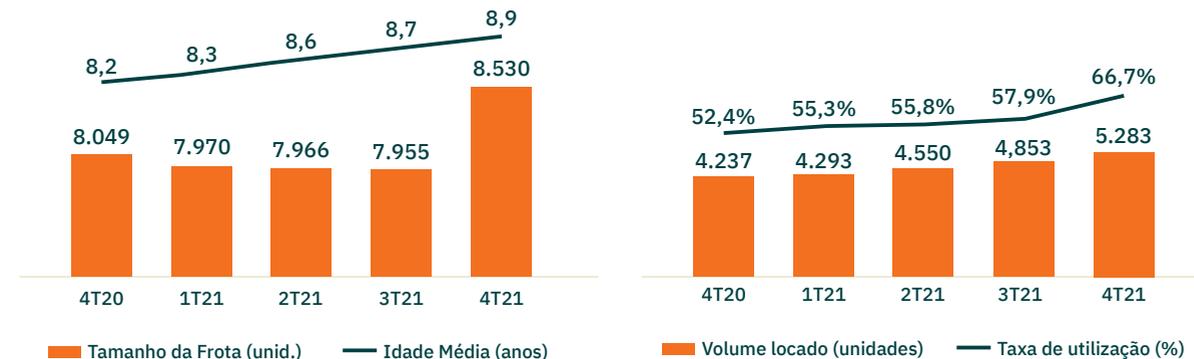
Tivemos um aumento de 10% do volume locado no 4T21 quando comparado ao 4T20, em função do aumento da demanda no setor de infraestrutura.

Como já divulgamos em outras oportunidades, ao longo dos últimos anos reduzimos a nossa capacidade de formas e escoramentos. Atualmente, esse número gira em torno de 50 mil toneladas. Mesmo com essa adequação, a Companhia possui condições de atender ao *pipeline* de obras esperado para os próximos anos.



## Performance Rental (somente plataformas elevatórias)

Os planos de melhoria de performance envolvem a atualização da frota, refletindo na idade média e na quantidade dos equipamentos. Como resultado do aumento da demanda e das iniciativas de aumento de cobertura de mercado, o volume locado de plataforma elevatória seguiu sua trajetória de crescimento, encerrando o ano com 66,6% de taxa de utilização.



# Destques

## Integração com a Solaris

### Concluímos com sucesso a integração com a Solaris.

Alinhamos a cultura corporativa com a integração dos times e captura de sinergias, e implementamos o conceito *Lean* em 100% das nossas filiais.

## Materialidade

Direcionamento e foco em sustentabilidade com a definição dos nossos temas materiais. **São três temas primários e três temas secundários que nos ajudam a sonhar, realizar e ir além**, gerindo riscos e impactos ESG e identificando as novas oportunidades para ampliar o nosso impacto positivo (veja mais na pág. 28).

## Convenção de vendas

Após dois anos separados em decorrência da pandemia da Covid-19, **reunimos presencialmente 180 colaboradores da equipe comercial das nossas cinco regionais** para discutir os desafios para 2022, apresentar a estratégia da empresa e, principalmente, celebrar as conquistas do ano. O evento ocorreu em Atibaia (SP), nos dias 23 e 24 de novembro, seguindo todos os protocolos sanitários.



## Website

Lançamos o nosso novo site. Agora, mais dinâmico e intuitivo, a ferramenta confere mais velocidade às demandas dos nossos clientes e garante uma melhor experiência na jornada do usuário. **Com apenas 3 cliques, entregamos a plataforma ideal para cada tipo de trabalho em altura.**

[» Acesse aqui.](#)



## Mudança de marca

**Em 2021, revisitamos nossa marca, propósito e valores empresariais**, valorizando todo o conhecimento e experiência adquirida ao longo dos anos e convertendo-os em inteligência para construir um novo posicionamento para a Mills (veja mais na pág. 20).

## Crise sanitária

Passamos por mais um ano de pandemia sem registro de desligamentos de colaboradores ou de mortes decorrentes do vírus. **Permanecemos protegendo os nossos colaboradores sem deixar de investir em seu desenvolvimento** (veja mais na pág. 61).

## Projeto Frete

Em 2021, passamos a oferecer o serviço de gestão logística para o cliente, assumindo um procedimento que impacta diretamente no grau de satisfação com a Mills, o Frete. **O serviço oferece comodidade e segurança para o cliente, pois conta com soluções como rastreabilidade e seguro de carga, além de ser mais sustentável devido à otimização das rotas** (veja mais na pág. 112).

## Certificado IPAF

**Somos a primeira empresa brasileira a receber o certificado da Federação Internacional de Plataformas Aéreas (IPAF)**, consolidando a nossa reputação no mercado. No treinamento certificado que oferecemos aos operadores de equipamentos, com duração de 8 horas, trabalhamos a avaliação de riscos e as habilidades necessárias para uma operação correta e eficaz das plataformas elevatórias.

# Reconhecimentos



## GPTW

Com o objetivo de fazer um diagnóstico de clima após a fusão com a Solaris, realizamos a pesquisa no primeiro semestre de 2021. Fomos surpreendidos com o recebimento do selo Great Place To Work (GPTW), certificando a nossa Companhia como uma das melhores empresas para se trabalhar no Brasil, com 77% no índice de confiança.



## IAPA Awards

Fomos selecionados entre mais de 160 inscritos, sendo a única representante da América Latina. Ficamos entre os seis finalistas concorrendo para Empresa de locação do ano, além de outras três categorias: Centro de Treinamento IPAF do Ano, Instrutor IPAF do ano e Prêmio IAPA de Inovação e Tecnologia. O IAPA celebra as melhores práticas relacionadas à segurança, produtividade, inovação, entre outros, na indústria de plataformas elevatórias em todo o mundo.



## WOB – Women on Board

Fomos reconhecidos com o certificado WOB por promover um ambiente corporativo diverso, com a presença de mulheres em nosso Conselho de Administração. Atualmente, temos três mulheres no quadro efetivo do Conselho de Administração da Companhia. Somos uma das empresas de capital aberto com mais mulheres em seu conselho e incentivamos a participação feminina nas lideranças e nos times.



## Época 360º

Ficamos na 258ª colocação no Ranking, que avalia as melhores empresas do país, em seis dimensões: desempenho financeiro, governança corporativa, inovação, sustentabilidade, visão de futuro e pessoas. Apesar da queda na colocação, em comparação com o ano anterior, tivemos uma melhora na pontuação de 215 para 270 pontos. Registramos melhora no desempenho de três categorias: desempenho financeiro, inovação e pessoas. Registramos queda de 1 ponto no quesito governança, cinco pontos em sustentabilidade e permanecemos com a mesma pontuação na categoria visão de futuro.



Abertura

Mensagem do Conselho de Administração

Mensagem da Diretoria

Parte 1 - Quem somos

A Mills

Transformação Sustentável

Um ano de grandes conquistas

**Parte 2 - Temas materiais primários**

Segurança, saúde e bem-estar

Desenvolvimento humano, inclusão e equidade

Ecoeficiência operacional e soluções sustentáveis

Parte 3 - Temas materiais secundários

Governança, transparência e ética

Gestão de Impacto ESG na Cadeia

Relacionamento com a comunidade do entorno

Próximos passos

Parte 4 - Anexos e Sumário GRI

Anexo 1 - Código-Fonte

Anexo 2 - Séries históricas dos Indicadores GRI

Sumário GRI

Créditos



## Parte 2

# Temas materiais primários

Compreendemos a nossa responsabilidade, como líderes de mercado, em promover a inovação sustentável no nosso setor. Queremos ser reconhecidos como referência nos temas materiais primários, dando um rumo diferenciado para o nosso negócio, entregando mais e melhor para as pessoas e organizações afetadas pela nossa Companhia e gerando cada vez mais valor compartilhado.



Abertura

Mensagem do Conselho de Administração

Mensagem da Diretoria

Parte 1 - Quem somos

A Mills

Transformação Sustentável

Um ano de grandes conquistas

**Parte 2 - Temas materiais primários**

● Segurança, saúde e bem-estar

Desenvolvimento humano, inclusão e equidade

Ecoeficiência operacional e soluções sustentáveis

Parte 3 - Temas materiais secundários

Governança, transparência e ética

Gestão de Impacto ESG na Cadeia

Relacionamento com a comunidade do entorno

Próximos passos

Parte 4 - Anexos e Sumário GRI

Anexo 1 - Código-Fonte

Anexo 2 - Séries históricas dos Indicadores GRI

Sumário GRI

Créditos

# Segurança, saúde e bem-estar

GRI 103-1

Queremos ampliar cada vez mais a segurança das pessoas que dependem de um acesso em altura para executar suas atividades. Estamos comprometidos não só a difundir a cultura do uso da plataforma elevatória no Brasil, como também a formar com qualidade seus usuários.

A plataforma aérea é um equipamento extremamente versátil, que pode ser utilizado em diversos setores e auxilia a realização de atividades manuais em altura, com facilidade e segurança. Sua mobilidade para deslocamentos, tanto na vertical quanto na horizontal, garante maior acessibilidade aos locais de difícil acesso. Tendo a capacidade de elevar um ou mais trabalhadores e bom alcance, elas são opções mais práticas e modernas em relação aos tradicionais andaimes e escadas.

Com maior eficiência e produtividade, o tempo necessário para realizar trabalhos em altura com as plataformas é menor quando comparado com outros equipamentos de elevação de pessoas. Além disso, outro benefício é a possibilidade de reduzir o número de profissionais dedicados a uma atividade, já que são dispensáveis, por exemplo, os processos de montagem e desmontagem de andaimes. Desta forma, garante-se uma excelente rentabilidade aos negócios.



Equipamentos Mills em operação no cliente.

Apesar dos diversos benefícios mencionados anteriormente que estão relacionados à produtividade, o fator prioritário e que coloca este equipamento em vantagem é, sem dúvida, a segurança proporcionada por ele. Mas ainda que seja um equipamento de fácil utilização, para uma otimização dos benefícios possíveis, é fundamental que o operador passe por uma capacitação e esteja apto para executar as melhores práticas durante a operação.

- Abertura
- Mensagem do Conselho de Administração
- Mensagem da Diretoria
- Parte 1 - Quem somos
  - A Mills
  - Transformação Sustentável
  - Um ano de grandes conquistas
- Parte 2 - Temas materiais primários**
  - Segurança, saúde e bem-estar
    - Desenvolvimento humano, inclusão e equidade
    - Ecoeficiência operacional e soluções sustentáveis
- Parte 3 - Temas materiais secundários
  - Governança, transparência e ética
  - Gestão de Impacto ESG na Cadeia
  - Relacionamento com a comunidade do entorno
  - Próximos passos
- Parte 4 - Anexos e Sumário GRI
  - Anexo 1 - Código-Fonte
  - Anexo 2 - Séries históricas dos Indicadores GRI
  - Sumário GRI
  - Créditos

# Compromisso e metas 2025

GRI 103-2



## Compromisso

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

### Meta 1

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

2025

15



20

ONDE ESTAMOS

ONDE QUEREMOS CHEGAR

### Meta 2

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

2025

0,62\*



0,80

ONDE ESTAMOS

ONDE QUEREMOS CHEGAR

\*Média de pessoas treinadas por equipamento locado nos últimos dois anos (2020 e 2021).

### Meta 3

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

2025

6,8%



4%

ONDE ESTAMOS

ONDE QUEREMOS CHEGAR

## Queremos atuar como influenciadores no mercado para aumentar a segurança com a utilização de equipamentos e treinamentos adequados para minimizar o risco de acidentes.

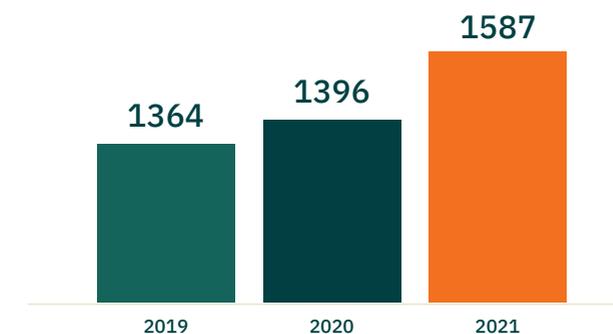
Hoje, possuímos um sistema de gestão robusto de saúde e segurança, baseado em exigências legais, que atende a 100% dos colaboradores, em todas as filiais e regiões do Brasil. São mais de 50 pessoas, em um time multidisciplinar, com analistas ambientais, analistas de segurança e técnicos de segurança, atuando em duas frentes: equipe nacional, responsável pelo desenvolvimento das práticas corporativas, criação de normas, procedimentos e diretrizes, bem como pela gestão dos indicadores; e um time local, que implementa as práticas e gerencia as ações nas filiais.

As normas e os procedimentos criados pela equipe corporativa de Saúde, Segurança e Meio Ambiente (SSMA) instruem e estabelecem diretrizes operacionais para todas as nossas filiais, visando à segurança dos nossos colaboradores em todos os processos.

O sistema de gestão das filiais é auditado internamente, duas vezes ao ano, através do Programa de Excelência de SSMA e Pessoas (veja mais na pág. 34), no qual são verificados os requisitos de gestão preestabelecidos. De acordo com a avaliação, cada filial recebe uma pontuação que determina o nível de maturidade da gestão.

### Número e percentual de colaboradores cobertos pelo Sistema de Gestão de Saúde e Segurança, auditado internamente e com verificação externa\*

GRI 403-8



\* Não foram considerados trabalhadores terceirizados neste relato, pois não foi possível contabilizar o número nos últimos 3 anos. O sistema de gestão de saúde e segurança contempla temporários, terceiros, estagiários e aprendizes. O sistema de gestão de saúde e segurança é baseado em exigências legais (Normas regulamentadoras) e contempla todas as filiais da Companhia.

## Ferramentas de gestão

GRI 103-2 / 403-4

Possuímos dois recursos tecnológicos que auxiliam no gerenciamento correto da segurança, facilitando a emissão de Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) aos nossos colaboradores: o sistema automatizado para a entrega e registro de equipamentos de proteção individual de todos os nossos colaboradores.

Em saúde, temos um gerenciador nacional que cuida e controla todos os exames médicos, bem como da documentação. Também, contamos com a ferramenta para o arquivo eletrônico dos Atestados de Saúde Ocupacional (ASOs).

Todas as nossas filiais possuem Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), responsável por orientar sobre os riscos e as regras de segurança e saúde e auxiliar na correção de acidentes ocorridos nos locais de trabalho. Nas filiais onde a formação da CIPA não é exigida, existe um colaborador designado para atuar com ações de prevenção.

Para manter os times atualizados sobre os temas de saúde e segurança, disponibilizamos diversas capacitações na plataforma de treinamentos online Escola Mills. Para comunicados pontuais, utilizamos ferramentas como e-mail e WhatsApp corporativo

com nossa assistente virtual, a Milla. A Semana Interna de Prevenção de Acidentes (SIPAT), os Diálogos de Segurança e a Parada de Segurança, são outros meios utilizados para atualizações e comunicações sobre o tema. O Comitê de SSMA se reúne periodicamente para discutir assuntos críticos relacionados à saúde, à segurança e ao meio ambiente.

» [Confira o vídeo de encerramento da SIPAT 2021.](#)

**A SIPAT 2021 teve como tema o nosso propósito: Segurança para sonhar mais alto.**



- Abertura
- Mensagem do Conselho de Administração
- Mensagem da Diretoria
- Parte 1 - Quem somos
  - A Mills
  - Transformação Sustentável
  - Um ano de grandes conquistas
- Parte 2 - Temas materiais primários**
- Segurança, saúde e bem-estar
  - Desenvolvimento humano, inclusão e equidade
  - Ecoeficiência operacional e soluções sustentáveis
- Parte 3 - Temas materiais secundários
  - Governança, transparência e ética
  - Gestão de Impacto ESG na Cadeia
  - Relacionamento com a comunidade do entorno
  - Próximos passos
- Parte 4 - Anexos e Sumário GRI
  - Anexo 1 - Código-Fonte
  - Anexo 2 - Séries históricas dos Indicadores GRI
  - Sumário GRI
  - Créditos

# Capacitações em Saúde e Segurança

GRI 403-5 / 403-7

Realizamos de forma recorrente capacitações, presenciais ou remotas, e ações internas de SSMA, incluindo a SIPAT, na qual são abordados os cuidados para que os acidentes sejam evitados. Podemos citar como principais riscos de nossas operações em nossas filiais e em clientes: queda, eletrocussão, esmagamento, tombamentos e possíveis escapes de óleo dos equipamentos.

A trilha de treinamento leva em consideração as necessidades técnicas de aprimoramento em conhecimentos específicos do negócio, as atividades realizadas pelo colaborador, bem como a exposição aos riscos ocupacionais. A equipe de Treinamento e Desenvolvimento (T&D) e SSMA monitora a realização de todas as capacitações, compila os indicadores, verifica pendências e indica mensalmente novas necessidades de capacitações.



Marcos Carrasco  
– Colaborador Mills

## Capacitações realizadas

Capacitações	Total Geral
Segurança	17.294:33
Saúde	1.041:00
<b>Total</b>	<b>18.335:33</b>



**Em 2021, realizamos 18.335 horas de capacitação em Saúde e Segurança.**

Somos a única empresa do setor que tem todas as filiais assistidas por um profissional da área de segurança do trabalho e coloca este time de quase 50 profissionais à disposição dos clientes para fazer formação de operação nos equipamentos.

---

 Abertura
 

---

 Mensagem do Conselho de Administração
 

---

 Mensagem da Diretoria
 

---

 Parte 1 - Quem somos
 

---

 A Mills
 

---

 Transformação Sustentável
 

---

 Um ano de grandes conquistas
 

---

**Parte 2 - Temas materiais primários**


---

 ● Segurança, saúde e bem-estar
 

---

 Desenvolvimento humano, inclusão e equidade
 

---

 Ecoeficiência operacional e soluções sustentáveis
 

---

 Parte 3 - Temas materiais secundários
 

---

 Governança, transparência e ética
 

---

 Gestão de Impacto ESG na Cadeia
 

---

 Relacionamento com a comunidade do entorno
 

---

 Próximos passos
 

---

 Parte 4 - Anexos e Sumário GRI
 

---

 Anexo 1 - Código-Fonte
 

---

 Anexo 2 - Séries históricas dos Indicadores GRI
 

---

 Sumário GRI
 

---

 Créditos
 

---

## Treinamento para o Cliente

Para ampliar a segurança dos nossos clientes otimizando sua produtividade, oferecemos treinamentos especializados para um uso seguro e eficaz das Plataformas Elevatórias aos operadores que utilizam nossos equipamentos para realização das suas atividades.

O Treinamento Operação Mills possui certificação nacional e é oferecido gratuitamente para até 2 operadores por equipamento locado. Este curso tem foco no desenvolvimento e aprimoramento em segurança, com conteúdo direcionado para cada modelo de plataforma elevatória móvel de trabalho – PEMT, considerando a altura do trabalho a ser efetuado.

---

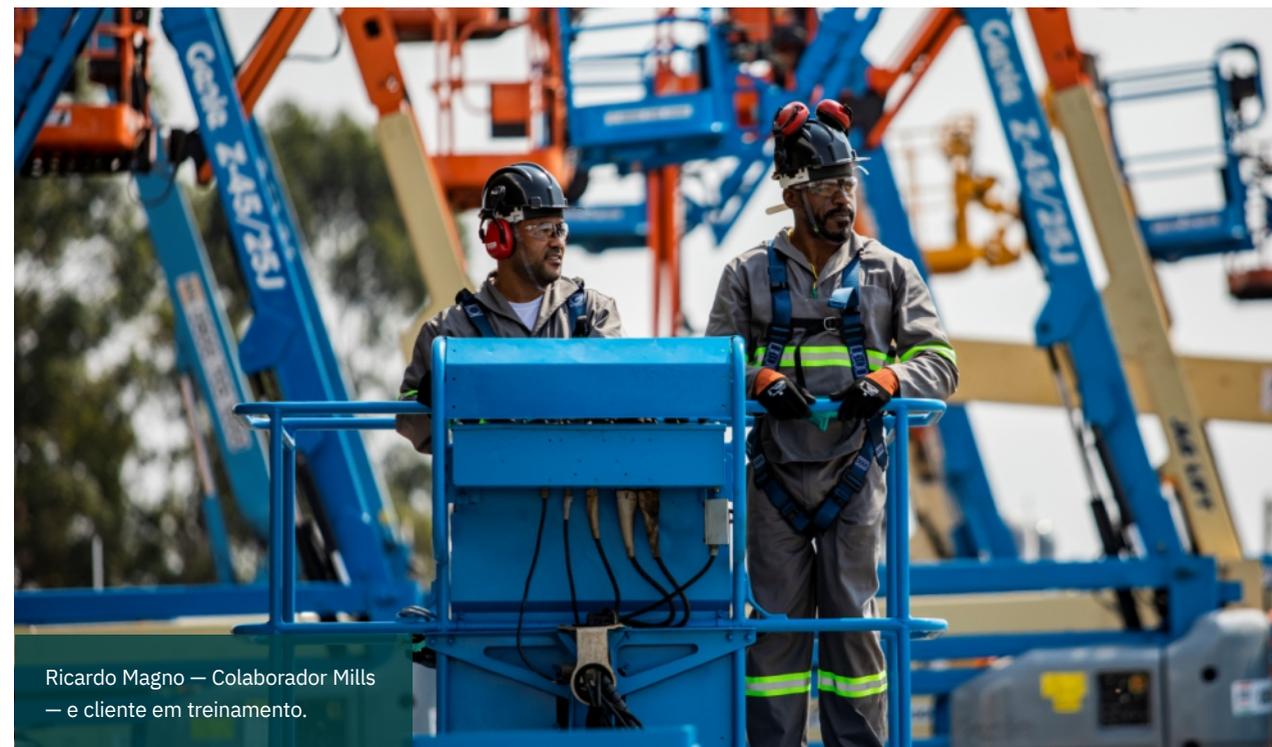
**Em 2021, foram 3.080 treinamentos realizados, com 11.961 pessoas treinadas.**

---

Já o treinamento IPAF se trata de uma certificação internacional válida para qualquer altura de trabalho. Nos últimos 4 anos, dobramos a quantidade de pessoas com treinamento IPAF realizado pela Mills. Saímos de um patamar em torno de 280 pessoas treinadas anualmente (resultado de 2018) e encerramos 2021 com 656 pessoas com a certificação IPAF,

representando uma participação no total de treinamentos de 67% no Brasil e 39% na América Latina.

Para atender a padrões internacionais de qualidade em aplicação de treinamento, temos 14 instrutores IPAF altamente qualificados, selecionados em processo seletivo bem rígido.



Ricardo Magno — Colaborador Mills — e cliente em treinamento.

---

## Somos a única empresa, no segmento de locação de plataformas, que possui Centros de Treinamento com abrangência nacional. Ao longo dos anos, já formamos mais de 26 mil pessoas treinadas.

---

Com o intuito de priorizar a segurança nos treinamentos de formação de operadores de plataformas, investimos em 2021 mais de mil horas em capacitação de TTT (*Train The Trainer*). Este treinamento tem por objetivo apresentar técnicas e métodos didáticos de apresentação para diversos tipos de situações e grupos, os quais tornarão a didática dos profissionais muito mais clara, envolvente e eficaz, fornecendo métodos e dicas importantes com exercícios práticos e uma avaliação profissional de cada um dos participantes.

Temos investido significativamente para conscientizar os nossos clientes sobre a necessidade de formar, com treinamento de qualidade, os operadores de plataformas. Pensando em instruir todos os usuários

de plataformas elevatórias na hora de locar e utilizar estes equipamentos, iniciamos uma série de publicações em nossas redes sociais para que todos possam entender a aplicação de cada modelo de PEMT e poder escolher de acordo com a sua própria necessidade. Esses conteúdos têm o propósito de facilitar a comunicação, atender aos requisitos legais e reforçar sobre o principal motivo que torna o treinamento de plataformas elevatórias uma prática tão importante, trazendo mais qualidade às atividades desempenhadas pelos operadores.

Além das iniciativas citadas anteriormente, estão sendo desenvolvidos projetos estruturantes, alinhados ao nosso compromisso, que serão fundamentais para o atingimento das metas deste tema material.



**Certificado IPAF como melhor Centro de Treinamento do Mundo.**

**Única locadora a ganhar 4 prêmios IPAF no Brasil.**

---

 Abertura
 

---

 Mensagem do Conselho de Administração
 

---

 Mensagem da Diretoria
 

---

 Parte 1 - Quem somos
 

---

 A Mills
 

---

 Transformação Sustentável
 

---

 Um ano de grandes conquistas
 

---

## Parte 2 - Temas materiais primários

### ● Segurança, saúde e bem-estar

 Desenvolvimento humano, inclusão e equidade
 

---

 Ecoeficiência operacional e soluções sustentáveis
 

---

### Parte 3 - Temas materiais secundários

 Governança, transparência e ética
 

---

 Gestão de Impacto ESG na Cadeia
 

---

 Relacionamento com a comunidade do entorno
 

---

 Próximos passos
 

---

### Parte 4 - Anexos e Sumário GRI

 Anexo 1 - Código-Fonte
 

---

 Anexo 2 - Séries históricas dos Indicadores GRI
 

---

 Sumário GRI
 

---

 Créditos
 

---



Equipamentos em operação no Museu do Amanhã - RJ

## Escola de formação de operadores

Tem como público-alvo trabalhadores que executam atividades que necessitam dos nossos equipamentos (profissionais de pintura, solda e outras atividades relacionadas à construção civil). Atuaremos em parceria com associações ou instituições profissionalizantes para que essas pessoas sejam treinadas e, posteriormente, se tornem embaixadores da segurança no trabalho.

## Simulador de PEMT itinerante

Desenvolvimento de um modelo de treinamento itinerante que será realizado em um simulador para conscientização e aperfeiçoamento da utilização das plataformas, a fim de fortalecer a importância de uma operação segura.

## Mills nas SIPATs

Participar das SIPATs dos clientes com o objetivo de apresentar como podemos agregar na formação de pessoas, com um olhar diferenciado para o uso das plataformas e a sua segurança.

## Mills nas universidades

Acessar as universidades para instruir e capacitar potenciais profissionais que podem conduzir o uso de plataforma no exercício da sua profissão após sua formação, como, por exemplo: engenharias civil, de segurança, elétrica, de produção, entre outros.

# Regras de Ouro para prevenção de acidentes de trabalho relativas à segurança GRI 403-1

Nossos colaboradores devem observar um conjunto de regras para prevenção de acidentes de trabalho. O cumprimento das regras é um dos quesitos avaliados pelo Programa de Excelência em SSMA (veja mais na pág. 34), sendo um importante componente na verificação do nível de maturidade das filiais.

## Atenção às mudanças

Fique atento às mudanças em seu local de trabalho. Avalie todos os riscos antes de iniciar uma atividade. Somente faça mudanças após a análise e aprovação de seus gestores.

## Posicionamento seguro

Nunca acesse uma área isolada, com sinalização de restrição ou onde ocorre a movimentação de cargas e equipamentos, sem a devida autorização e treinamento. Siga as recomendações expressas nas sinalizações das áreas operacionais.

## Equipamentos de Proteção Individual (EPI)

Sempre utilize os equipamentos de proteção individual recomendados para sua atividade.

## Operação de equipamentos

Somente opere máquinas e equipamentos com treinamento e autorização. Não desative dispositivos de segurança.

## Álcool e drogas

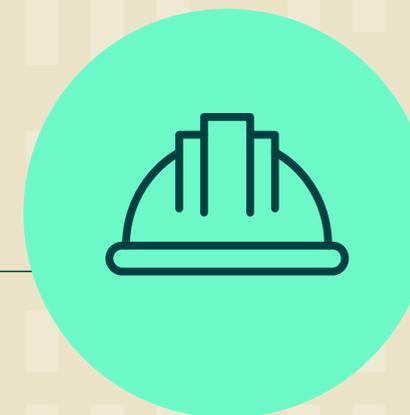
Nunca trabalhe sob o efeito de álcool e/ou drogas.

## Ambiente limpo e organizado

Organização e limpeza fazem parte da rotina de trabalho. Um ambiente seguro começa com organização.

## Trabalho em altura

Somente execute trabalhos em altura com a utilização do cinto de segurança fixado em local seguro e previamente determinado.



## Colaborador 100% protegido

GRI 403-2

Quando o colaborador identificar atividade perigosa e que põe em risco sua saúde ou possibilidade de acidente de trabalho, ele pode preencher o termo de recusa, conforme NR 6. Também possuímos um canal de denúncia para que os trabalhadores se sintam protegidos contra represálias, assédios, entre outras situações (veja mais na pág. 106).

Abertura

Mensagem do Conselho de Administração

Mensagem da Diretoria

Parte 1 - Quem somos

A Mills

Transformação Sustentável

Um ano de grandes conquistas

**Parte 2 - Temas materiais primários**

● Segurança, saúde e bem-estar

Desenvolvimento humano, inclusão e equidade

Ecoeficiência operacional e soluções sustentáveis

Parte 3 - Temas materiais secundários

Governança, transparência e ética

Gestão de Impacto ESG na Cadeia

Relacionamento com a comunidade do entorno

Próximos passos

Parte 4 - Anexos e Sumário GRI

Anexo 1 - Código-Fonte

Anexo 2 - Séries históricas dos Indicadores GRI

Sumário GRI

Créditos



Equipamento em operação no Teatro Municipal - RJ

Na Parada de Segurança, apresentamos e discutimos sobre um tema específico de segurança, saúde e meio ambiente. Trata-se de uma ferramenta de comunicação que ocorre bimestralmente em todas as filiais no mesmo dia e horário.

**Programa de Excelência em SSMA e Pessoas**

GRI 103-3

Avaliamos os seguintes itens relacionados à segurança do colaborador:

- Utilização de EPI
- CIPA
- Sinalizações de Segurança nas áreas Operacionais
- Controle de Extintor
- Iluminação de emergência
- Plano de Emergência
- Mapas de risco
- Controles de Acesso à filial
- Integração de novos colaboradores.

Saiba mais sobre o Programa na página 34.

- Abertura
- Mensagem do Conselho de Administração
- Mensagem da Diretoria
- Parte 1 - Quem somos
  - A Mills
  - Transformação Sustentável
  - Um ano de grandes conquistas
- Parte 2 - Temas materiais primários**
  - Segurança, saúde e bem-estar
    - Desenvolvimento humano, inclusão e equidade
    - Ecoeficiência operacional e soluções sustentáveis
- Parte 3 - Temas materiais secundários
  - Governança, transparência e ética
  - Gestão de Impacto ESG na Cadeia
  - Relacionamento com a comunidade do entorno
  - Próximos passos
- Parte 4 - Anexos e Sumário GRI
  - Anexo 1 - Código-Fonte
  - Anexo 2 - Séries históricas dos Indicadores GRI
  - Sumário GRI
  - Créditos

# Identificação de periculosidade e avaliação de riscos

GRI 403-2 / 403-2

Identificamos o cenário de periculosidade através de avaliações qualitativas e quantitativas, executadas por uma empresa especializada. Após avaliação do cenário, a equipe de segurança verifica se o risco pode ser eliminado e, em caso de impossibilidade, os colaboradores são enquadrados de acordo com a periculosidade das atividades. Os colaboradores podem relatar perigos e situações de periculosidade para o gestor, técnico de segurança e equipe corporativa, através do Formulário Alerta de SSMA.

Estamos desenvolvendo um Programa de Cultura Preventiva, o qual deverá ser implantado em 2022. Através da promoção da cultura de saúde, segurança e meio ambiente, pretendemos enfatizar as atividades proativas, a experiência dos funcionários em suas funções, o reconhecimento de atividades executadas com segurança, treinamentos e capacitações, entre outras, para que contribuam com um ambiente cada vez mais seguro e saudável em nossas filiais.

O programa deverá identificar fatores que provocam ou contribuem para a ocorrência dos seguintes tipos de acidentes:

- Lesões pessoais (morte/lesão permanente, lesão

com afastamento, restrição funcional, tratamento médico, primeiros socorros).

- Danos a equipamentos e à propriedade.
- Quase-acidentes.

O objetivo principal desse programa é eliminar/reduzir a probabilidade da ocorrência de eventos similares.

**Há 8 anos, permanecemos sem nenhum óbito decorrente de acidentes de trabalho.**

## Acidentes de trabalho GRI 403-9

Tipo de Acidente	2019		2020		2021	
	Número	Índice*	Número	Índice*	Número	Índice*
Acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	1	29,32%	0	0,00%	1	353,52%
Acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	32	938,16%	33	1.184,44%	35	1.243,09%
<b>Horas Trabalhadas</b>	<b>3.410.921</b>		<b>2.786.122</b>		<b>2.815.568</b>	

\*Calculados com base em 1.000.000 de horas trabalhadas.

Abertura

Mensagem do Conselho de Administração

Mensagem da Diretoria

Parte 1 - Quem somos

A Mills

Transformação Sustentável

Um ano de grandes conquistas

## Parte 2 - Temas materiais primários

### ● Segurança, saúde e bem-estar

Desenvolvimento humano, inclusão e equidade

Ecoeficiência operacional e soluções sustentáveis

Parte 3 - Temas materiais secundários

Governança, transparência e ética

Gestão de Impacto ESG na Cadeia

Relacionamento com a comunidade do entorno

Próximos passos

Parte 4 - Anexos e Sumário GRI

Anexo 1 - Código-Fonte

Anexo 2 - Séries históricas dos Indicadores GRI

Sumário GRI

Créditos

## Parte 2 – Temas Materiais Primários

A partir da avaliação dos perigos e riscos envolvidos em uma atividade, identificamos duas situações que oferecem maior risco de acidente de trabalho: tombamento de equipamento e queda de altura. Os principais tipos de acidentes de trabalho são traumas nas mãos e na cabeça. Para zerar e/ou minimizar essas ocorrências, possuímos uma instrução técnica para carga e descarga e uso de cinto de segurança em trabalho em altura. Além disso, contamos com a permissão de trabalho (PT) para atividades críticas, incluindo trabalho em altura, bem como um check-list de inspeção para avaliar a qualidade do transporte das máquinas.

Na Unidade Construção, utilizamos um equipamento (linha de vida) para reduzir o risco de queda na atividade de carga e descarga na nossa operação. Durante o ano, não tivemos nenhum registro de acidente desse tipo. Registramos uma ocorrência de acidente (fratura) com fornecedor de transporte, que aconteceu durante a carga de um equipamento<sup>5</sup>. Para eliminar os perigos e minimizar os riscos de

acidente de trabalho, temos documentos normativos com regras e instruções sobre nossas atividades e realizamos os seguintes procedimentos:

- Permissão de Trabalho (PT): o documento contém as medidas necessárias para a realização de um trabalho seguro, garantindo o cumprimento dos requisitos mínimos de segurança e da saúde dos trabalhadores, assim como das pessoas próximas.
- Análise de Segurança da Tarefa (AST): tem por objetivo encontrar um caminho seguro para execução de uma tarefa. Ela é aplicada para tarefas onde: acidentes ou incidentes têm ocorrido; ou mais dos profissionais envolvidos no trabalho não estejam familiarizados com todos os perigos.
- Análise Preliminar de Risco (APR): consiste em um estudo prévio e detalhado da atividade que se deseja realizar, prevendo possíveis riscos e evitando acidentes ocupacionais. Essa análise deve ser feita antes de se iniciar qualquer nova tarefa. Assim, com os riscos já conhecidos, é possível adotar medidas de segurança para evitá-los de forma eficiente.



Equipamento em utilização no cliente

- Desenvolvimento de documentos normativos como instrução técnica para trabalho em altura, instrução técnica para carga e descarga, Manual de Utilização de EPI (padronização dos equipamentos de proteção corretos para cada atividade).

<sup>5</sup> Não temos a informação precisa de quanto tempo trabalhadores que não são empregados (prestadores de serviço e visitantes) permanecem em nossas instalações.

## Saúde e bem-estar

GRI 403-3 / 403-6

Os serviços de saúde são conduzidos por empresa de gestão de saúde ocupacional, responsável pelo Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e pela gestão dos exames médicos. A equipe conta com um enfermeiro e uma médica coordenadora. O acesso aos prontuários médicos dos colaboradores é restrito à área médica, que faz a gestão de toda documentação, sendo utilizada somente para fins de tratamento ou exames pertinentes. O contrato de serviço médico possui cláusulas específicas de confidencialidade e Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

Além disso, realizamos campanhas e ações de saúde periódicas, como a campanha de vacinação da gripe (H1N1), e palestras sobre temas relacionados à saúde.



Livia da Silva  
— Colaboradora Mills

**Todos os nossos colaboradores contam com plano de saúde sem cobrança de mensalidade e subsídios, que facilitam a inclusão de familiares neste benefício.**

## Programa de Excelência em SSMA e Pessoas

GRI 103-3

Avaliamos os seguintes itens relacionados à saúde e ao bem-estar do colaborador:

- PCMSO
- PPRa
- ASO
- Ginástica Laboral
- Laudos de potabilidade da Água Mineral
- Laudos bacteriológicos de água ou poço
- Controle de Vetores
- Controle de documentos dos prestadores de serviço (análise dos reservatórios de água e controle de vetores)
- Protocolos do Covid-19
- Estrutura da Filial
- Conforto dos Colaboradores.

Saiba mais sobre o Programa na página 34.

# Redução do absenteísmo

GRI 403-6

Temos diversos projetos em desenvolvimento com o objetivo de reduzir o absenteísmo, hoje em 6,8%.

## Programa de saúde e bem-estar

Este programa é composto por iniciativas preventivas, focadas na promoção da saúde.

## Saúde mental

Atendimentos especializados, palestras educativas e rodas de conversa.

## Vida saudável

Incentivo à prática de atividade física e alimentação saudável.

## Viva bem

Suporte e orientação por profissionais especializados nas áreas psicológica, jurídica, social e financeira (mais informações na página 60).

## Gestão de crônicos

Atendimento especializado e acompanhamento para colaboradores que possuem doenças crônicas.

## Gestão de afastados

Acompanhamento e contestação de tipo de benefício, análise de retorno ao trabalho e reenquadramento de função.



Equipamento Mills em operação no cliente.

## Programa Viva Bem

GRI 403-6

O Viva Bem foi criado para ajudar os colaboradores e seus dependentes a enfrentarem situações pessoais difíceis e que necessitem de assistência psicológica, orientação jurídica, consultoria financeira ou serviço social. Os serviços podem ser acessados por meio de um telefone 0800 ou pelo site.

Todos os colaboradores e seus dependentes têm acesso ao programa. As consultas são confidenciais e realizadas por profissionais especializados. Além da cláusula de confidencialidade, o contrato firmado com a empresa responsável pelo Viva Bem também conta com uma cláusula específica para atender às exigências da LGPD.

No portal LiveWell, o colaborador tem acesso gratuito a dicas, artigos e conteúdos interativos sobre relacionamentos, saúde mental e problemas familiares.

### Pessoas Beneficiadas com o Programa Viva Bem.



## Doenças profissionais

GRI 403-10

Os perigos relacionados a doenças profissionais são identificados com base na avaliação em inspeções nos locais de trabalho, onde realizamos avaliações qualitativas e quantitativas para mensurar o nível de exposição aos agentes ambientais em cada local de trabalho, de acordo com a legislação (NR15 e Nr16). O gerenciamento dos perigos e riscos identificados nas avaliações quantitativas e qualitativas obedece à hierarquia de mitigação dos riscos. Não identificamos perigos que tenham causado doenças profissionais nos três últimos anos. Não foram registrados óbitos decorrentes de doenças profissionais nos últimos três anos.



- Abertura
- Mensagem do Conselho de Administração
- Mensagem da Diretoria
- Parte 1 - Quem somos
  - A Mills
  - Transformação Sustentável
  - Um ano de grandes conquistas
- Parte 2 - Temas materiais primários**
  - Segurança, saúde e bem-estar
    - Desenvolvimento humano, inclusão e equidade
    - Ecoeficiência operacional e soluções sustentáveis
- Parte 3 - Temas materiais secundários
  - Governança, transparência e ética
  - Gestão de Impacto ESG na Cadeia
  - Relacionamento com a comunidade do entorno
  - Próximos passos
- Parte 4 - Anexos e Sumário GRI
  - Anexo 1 - Código-Fonte
  - Anexo 2 - Séries históricas dos Indicadores GRI
  - Sumário GRI
  - Créditos

# Enfrentamento da Crise Sanitária 2020/2021

Desde quando o Brasil entrou em estado de calamidade pública, em março de 2020, trabalhamos incansavelmente para garantir a saúde e segurança dos colaboradores, seus familiares e da sociedade em geral. Já em fevereiro de 2020, instituímos o Comitê de Crise Multifuncional, para tratar e coordenar as medidas emergenciais para a pandemia da Covid-19, definindo protocolos de ação para o público interno.

O Conselho de Administração e a Diretoria construíram uma Política de Princípios e Parâmetros, a qual orientou toda a tomada de decisão durante os últimos dois anos.



Colaboradores Filial Contagem

Cuidar da saúde física e mental dos nossos colaboradores, com medidas de proteção contra a Covid-19 e acompanhamento contínuo do bem-estar dos funcionários, e a sobrevivência financeira saudável, estabelecendo estratégias para proteção de caixa e dos ativos da empresa, foram os princípios básicos da nossa atuação. Sobre esses dois princípios, equilibramos outros quatro:

- Proteção da nossa cadeia de valor, com fortalecimento das relações com clientes, fornecedores e parceiros.
- Contribuição para a sociedade, desenvolvendo ações sociais corporativas e locais em todas as filiais.
- Proteção de emprego e renda, com um olhar generoso para a base da nossa pirâmide, mantendo os empregos e salários dos colaboradores.
- Preparação para o futuro, com o nosso planejamento estratégico, treinamentos e investimentos em TI.

Ao longo desses dois anos, fazemos pesquisas periódicas para identificar a eficácia e o cumprimento dos protocolos, bem como avaliar a adaptação dos colaboradores à nova realidade. O ritmo normal de contratações foi mantido durante todo o período, com todo o processo de seleção, admissão e acolhimento realizado de forma virtual. No quarto trimestre de 2020, retomamos as promoções internas, as quais haviam sido suspensas nos primeiros meses da pandemia.

A integração com a Solaris, que avançou satisfatoriamente em 2019, passou a ser feita de forma remota a partir do segundo semestre. Como o trabalho de unificação da cultura e dos procedimentos de gestão de pessoas já estava consolidado, foi possível atravessar a pandemia de maneira coesa e unida.

---

 Abertura
 

---

 Mensagem do Conselho de Administração
 

---

 Mensagem da Diretoria
 

---

 Parte 1 - Quem somos
 

---

 A Mills
 

---

 Transformação Sustentável
 

---

 Um ano de grandes conquistas
 

---

## Parte 2 - Temas materiais primários

### ● Segurança, saúde e bem-estar

 Desenvolvimento humano, inclusão e equidade
 

---

 Ecoeficiência operacional e soluções sustentáveis
 

---

 Parte 3 - Temas materiais secundários
 

---

 Governança, transparência e ética
 

---

 Gestão de Impacto ESG na Cadeia
 

---

 Relacionamento com a comunidade do entorno
 

---

 Próximos passos
 

---

 Parte 4 - Anexos e Sumário GRI
 

---

 Anexo 1 - Código-Fonte
 

---

 Anexo 2 - Séries históricas dos Indicadores GRI
 

---

 Sumário GRI
 

---

 Créditos
 

---

## Principais ações implantadas na pandemia

### 1. Saúde e segurança dos colaboradores, seus familiares e da sociedade em geral

- Criação de um comitê interno multidisciplinar.
- Reforço da comunicação interna.
- Intensificação dos procedimentos de limpeza.
- Novos protocolos e políticas de trabalho.
- Home Office.
- Carona solidária.

### 3. Disciplina de capital, redução de despesas e performance de balanço

- Renegociação de dívidas.
- Ações para redução de gastos.
- Adoção, quando possível, de medidas do Governo Federal.
- Agilidade no processo decisório.

### 2. Bem-estar dos colaboradores

- Busca pela preservação de emprego e renda.
- Treinamentos on-line.
- Campanhas de vacinação.
- Programa de apoio ao colaborador.
- Redução de circulação/exposição de pessoas.

### 4. Continuidade das atividades comerciais e operacionais

- Manutenção das atividades em mais de 95% das filiais.
- Base diversificada de receitas.
- Mapeamento de novas oportunidades de negócios.

**Realizamos campanhas de incentivo à Carona Solidária e disponibilizamos transporte privado para todos os colaboradores durante o ano de 2020. Assim, eliminamos o uso de transporte público no primeiro ano da pandemia.**

## Trabalho remoto

Em março de 2020, iniciamos a transição para o home office para os colaboradores corporativos e de áreas críticas para a continuidade do negócio, assim como para os profissionais integrantes dos grupos de risco (maiores de 60 anos, grávidas, portadores de doenças crônicas). Desenvolvemos e divulgamos uma Política de Home Office, com regras para o cotidiano de trabalho remoto, orientações sobre ergonomia, gerenciamento do tempo, responsabilidades e direitos de gestores e equipes.

Fornecemos equipamentos, como notebooks e móveis de escritório, para os colaboradores elegíveis e subsidiamos uma ajuda de custo para apoiar nos gastos extras com o consumo de energia e internet, em um total de R\$ 100,00 por colaborador.

Organizamos atividades para fortalecer a ergonomia nos novos ambientes de trabalho, com exercícios de ginástica laboral, e eventos digitais para manter a integração entre os colaboradores. As reuniões de equipe, happy hour e eventos sociais virtuais tiveram boa aceitação e engajamento.

Em comunicados e treinamentos periódicos, abordamos temas como prevenção e higiene, dicas de saúde física e emocional e estratégias de comunicação entre equipes. Todo o material permanece disponível na Conecta, a nossa intranet.

## Atividades presenciais

Muitos dos nossos clientes fazem parte de serviços essenciais. Sendo assim, todos os colaboradores das unidades Rental e Construção que não faziam parte do grupo de risco mantiveram suas atividades regulares. Um total de nove protocolos cobriu procedimentos de segurança para as equipes que permaneceram com trabalho presencial ou em atendimento a clientes.

- Atividades na Mills durante o período de Covid-19: orientações gerais sobre a necessidade de manter a operação devido ao atendimento das atividades essenciais decretadas pelo Governo Federal.
- Acesso às dependências da Mills: uma série de orientações sobre uso de máscara, medição de temperatura, questionário obrigatório sobre estado de saúde.
- Desinfecção das filiais em caso de confirmação ou suspeita de Covid-19: medidas de desinfecção e monitoramento a serem tomadas nessas situações.
- Assistência técnica nas obras de construção: institui a assistência remota e traz as orientações de comportamentos adequados quando for necessária a presença do colaborador em caso de emergências e risco técnico.
- Atendimento externo Rental: protocolos específicos para as atividades dos Técnicos de Campo.
- Treinamento de operadores Rental: orientações gerais para a realização das atividades com segurança, contemplando a lista de EPIs necessários para a realização dos treinamentos.
- Carga e descarga de equipamentos Rental: protocolos para acesso dos motoristas às dependências da empresa, uso de EPIs, processo de desinfecção, higienização pessoal e considerações gerais.
- Carga e descarga de equipamentos Construção: procedimentos gerais a serem adotados, uso de EPIs, higiene pessoal e comportamentos adequados.
- Registro de ponto, férias e banco de horas: orientações gerais sobre as mudanças nesses quesitos, incluindo suspensão da marcação biométrica, ampliação do número de pessoas em férias e do prazo para compensação do banco de horas.



Treinamento de operação de plataforma no cliente

## Milla, nossa mensageira virtual

Durante os meses de trabalho remoto, aplicativos de mensagens instantâneas se tornaram os principais canais de comunicação entre as equipes. Por isso, recriamos a figura da Milla, uma funcionária virtual que, por meio de mensagens de celular, manteve os colaboradores informados sobre as campanhas de saúde, os protocolos do home office e demais ações de gestão de pessoas.



## Monitoramento

De 2020 a 2021, tivemos uma ampliação de 150% no número de colaboradores infectados, passando de 92 para 230, respectivamente. Em dois anos, não registramos nenhum óbito de colaboradores em decorrência do vírus. No entanto, cuidado e acolhimento foram essenciais, pois alguns colaboradores tiveram que lidar com o luto e com as incertezas que a pandemia trouxe.

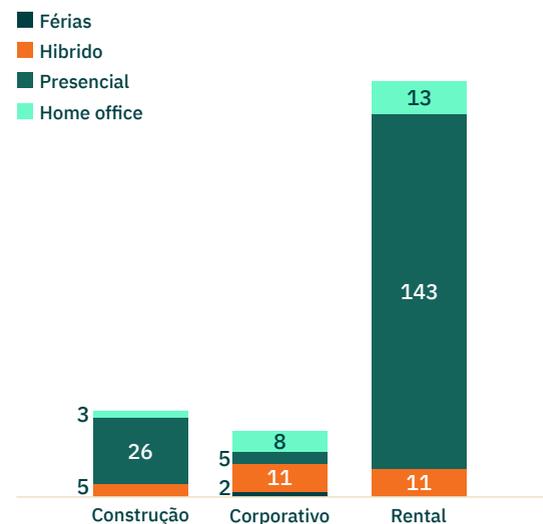
Durante todo esse período, realizamos monitoramento diário dos casos suspeitos e confirmados de Covid-19 e criamos um painel de controle com os seguintes itens:

- Risco de contaminação por mês e por Unidade de Negócio, com pico em março de 2021, quando registramos 47 casos confirmados e 97 riscos descartados.
- Risco por Unidade de Negócio e Corporativo.
- Monitorados por semana, com pico registrado na semana 63, com 47 colaboradores com suspeita.
- Por cidade, onde ao longo da pandemia dez municípios registraram índice de contaminação acima de 30%: Cuiabá (32%), Osasco (32%), Taubaté (33%), Fortaleza (36%), Macaé (36%), Pouso Alegre (38%), Uberlândia (38%), Aracaju (44%), São José dos Campos (45%) e Parauapebas (55%). Em 2021, cinco cidades registraram índice de contaminação acima de 30% no nosso monitoramento de colaboradores: Uberlândia (33%), Macaé (36%), Parauapebas (36%), Pouso Alegre (38%) e São José dos Campos (45%).

## Percentual Relativo de Contaminados por Função

Função	% Contaminados
Vendedor	22%
Gestor	15%
Técnico	17%
Projetista	17%
Analistas/Assistente	14%
TST	14%
Estag. Téc.	12%
Estag. Universitário	8%
Outros	3%

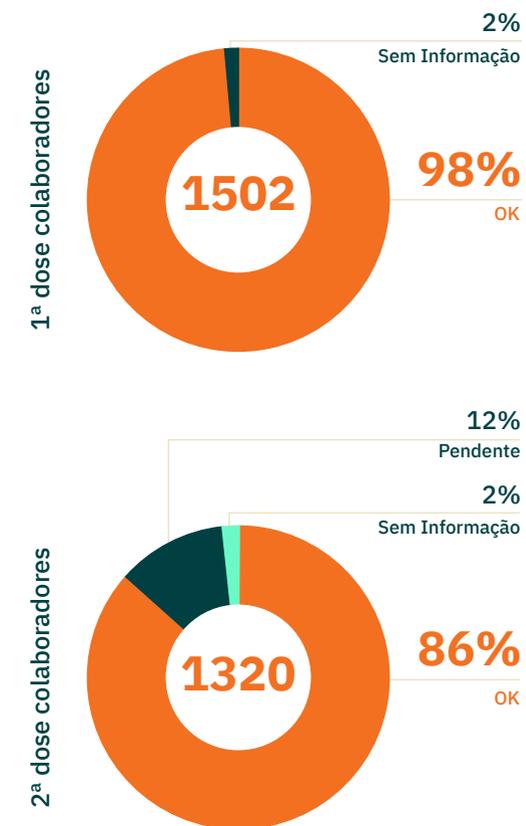
## Contaminados 2021 por Modelo de Trabalho



## Retorno aos escritórios

O retorno das áreas corporativas ocorreu de forma gradativa nas filiais a partir de novembro de 2021, considerando como pré-requisito o atingimento de 70% dos colaboradores vacinados.

## Colaboradores vacinados



- Abertura
- Mensagem do Conselho de Administração
- Mensagem da Diretoria
- Parte 1 - Quem somos
  - A Mills
  - Transformação Sustentável
  - Um ano de grandes conquistas
- Parte 2 - Temas materiais primários**
  - Segurança, saúde e bem-estar
  - Desenvolvimento humano, inclusão e equidade
  - Ecoeficiência operacional e soluções sustentáveis
- Parte 3 - Temas materiais secundários
  - Governança, transparência e ética
  - Gestão de Impacto ESG na Cadeia
  - Relacionamento com a comunidade do entorno
  - Próximos passos
- Parte 4 - Anexos e Sumário GRI
  - Anexo 1 - Código-Fonte
  - Anexo 2 - Séries históricas dos Indicadores GRI
  - Sumário GRI
  - Créditos

# Desenvolvimento humano, inclusão e equidade

GRI 103-1 / 103-2

A educação, a diversidade e a inclusão são fatores essenciais para despertar o que há de melhor nas pessoas. Equipes em condições plenas de realização garantem a nossa diferenciação a longo prazo e nos mantêm inovadores, resilientes e bem-sucedidos.

Temos metas audaciosas de crescimento e esperamos que nossos colaboradores cresçam junto conosco. Promovemos um ambiente de trabalho mais inclusivo e equitativo, com oportunidade para todos, mas olhando especialmente para a base da pirâmide organizacional. Em 2021, conquistamos pela primeira vez o selo Great Place To Work (GPTW), com 77% no índice de confiança, e

utilizamos essa metodologia para mapear as nossas forças e oportunidades de melhoria nas práticas de gestão do capital humano. Nossa ambição é estar entre as 80 melhores empresas para se trabalhar no Brasil (Ranking anual GPTW) e, para isso, aprimoramos continuamente nossos programas e políticas, detalhadas nas próximas páginas.



Amanda Soares e Rodrigo Castelano – Colaboradores Mills

## Pesquisa GPTW

**80%** dos colaboradores têm orgulho de trabalhar na Mills.

**84%** apontam a Mills como um excelente local para se trabalhar.

**96%** se dizem bem tratados, independentemente de cor, gênero ou orientação sexual.

**88%** confiam na liderança da organização.

- Abertura
- Mensagem do Conselho de Administração
- Mensagem da Diretoria
- Parte 1 - Quem somos
  - A Mills
  - Transformação Sustentável
  - Um ano de grandes conquistas
- Parte 2 - Temas materiais primários**
- Segurança, saúde e bem-estar
- Desenvolvimento humano, inclusão e equidade
- Ecoeficiência operacional e soluções sustentáveis
- Parte 3 - Temas materiais secundários
  - Governança, transparência e ética
  - Gestão de Impacto ESG na Cadeia
  - Relacionamento com a comunidade do entorno
  - Próximos passos
- Parte 4 - Anexos e Sumário GRI
  - Anexo 1 - Código-Fonte
  - Anexo 2 - Séries históricas dos Indicadores GRI
  - Sumário GRI
  - Créditos

# Compromisso e metas 2025

GRI 103-2



## Compromisso

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

### Meta 1

Estar entre as 80 melhores empresas para se trabalhar no Brasil (Ranking Anual GPTW).

2025

77%

ONDE ESTAMOS



87%

ONDE QUEREMOS CHEGAR

### Meta 2

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

2025

22%

ONDE ESTAMOS



40%

ONDE QUEREMOS CHEGAR

### Meta 3

Aumentar de 27,5% para 40% a representatividade de pessoas pretas e pardas em posições de liderança.

2025

27,5%

ONDE ESTAMOS



40%

ONDE QUEREMOS CHEGAR

### Meta 4

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

2025

26%

ONDE ESTAMOS



50%

ONDE QUEREMOS CHEGAR

### Meta 5

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

2025

86%

ONDE ESTAMOS



100%

ONDE QUEREMOS CHEGAR

- Abertura
- Mensagem do Conselho de Administração
- Mensagem da Diretoria
- Parte 1 - Quem somos
  - A Mills
  - Transformação Sustentável
  - Um ano de grandes conquistas
- Parte 2 - Temas materiais primários**
  - Segurança, saúde e bem-estar
  - Desenvolvimento humano, inclusão e equidade
  - Ecoeficiência operacional e soluções sustentáveis
- Parte 3 - Temas materiais secundários
  - Governança, transparência e ética
  - Gestão de Impacto ESG na Cadeia
  - Relacionamento com a comunidade do entorno
  - Próximos passos
- Parte 4 - Anexos e Sumário GRI
  - Anexo 1 - Código-Fonte
  - Anexo 2 - Séries históricas dos Indicadores GRI
  - Sumário GRI
  - Créditos

# Perfil dos colaboradores

GRI 102-8 / 401-1

Nosso quadro de colaboradores é composto por 1.587 pessoas. O *turnover* médio mensal foi de 2,73% em 2021, o que representa um dos melhores índices do setor com 0,83%/mês de pedidos de demissão. Esse índice reflete as diversas melhorias implantadas em nosso ambiente de trabalho, entre elas, uma nova política de

méritos e promoções, que beneficiou 487 colaboradores em 2021, e os novos formatos de trabalho, incluindo o modelo híbrido, em que os colaboradores de áreas administrativas podem trabalhar até três vezes por semana de suas residências, otimizando deslocamentos e aumentando a produtividade e o bem-estar dos nossos times.

Série Histórica – total de colaboradores por ano



Os homens seguem sendo a maioria dos nossos colaboradores. Mas, em 2021, ampliamos em 2 pontos percentuais o número de mulheres nas nossas equipes.

De 2020 para 2021, o número de colaboradores homens aumentou 11%.

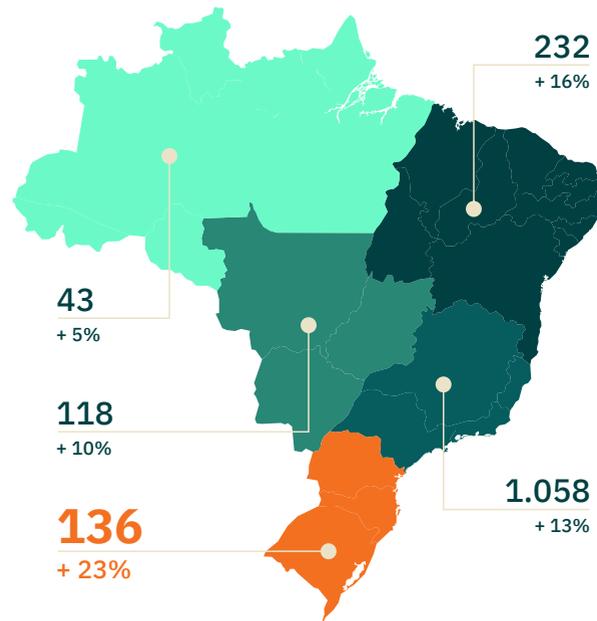


2020 = 1.100 (79%)  
 2021 = **1.223** (77%)  
 Tempo de empresa: 4 anos



2020 = 296 (21%)  
 2021 = **364** (23%)  
 Tempo de empresa: 3 anos

De 2020 para 2021, o número de colaboradoras mulheres aumentou 23%.

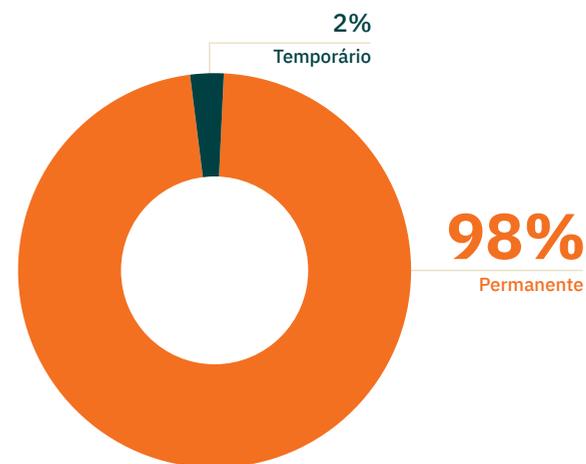


O sul do Brasil foi a região onde mais ampliamos a nossa presença, com 23% a mais de colaboradores, devido às aquisições (veja mais na pág. 40).

## Colaboradores por contrato de trabalho\*

GRI 102-8

Comparativo por tipo de contrato de trabalho – taxa



A proporção de colaboradores por regime de trabalho se manteve a mesma de 2020 para 2021.

Ao todo, realizamos 722 novas admissões no ano, 77% a mais do que em 2020.

## Taxa de contratação e rotatividade

GRI 401-1

Tanto as novas contratações quanto a rotatividade de funcionários são maiores no mesmo grupo de colaboradores: homens, até 24 anos, atuando na Região Sudeste.

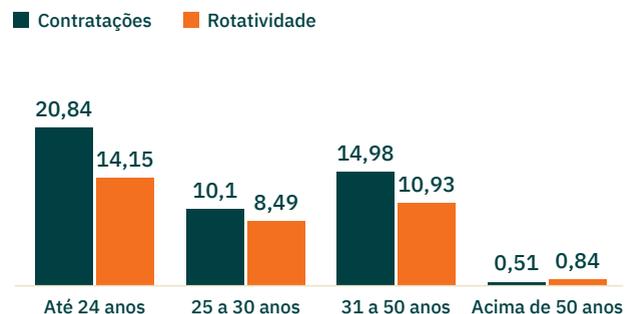
A Região Sudeste concentra o maior número de colaboradores. A taxa de rotatividade é menor do que a de contratação em todas as regiões.



**A taxa de rotatividade permanece menor do que a taxa de contratação tanto para homens quanto para mulheres.**

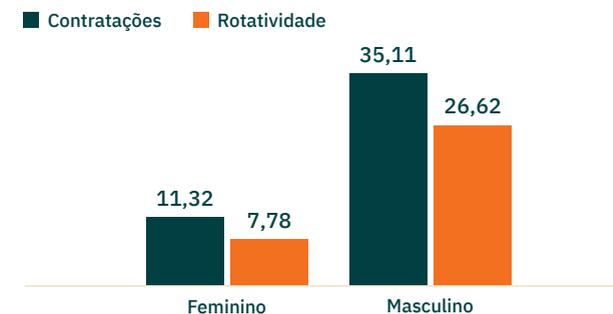
### Por faixa etária

Comparativo por faixa etária (%)



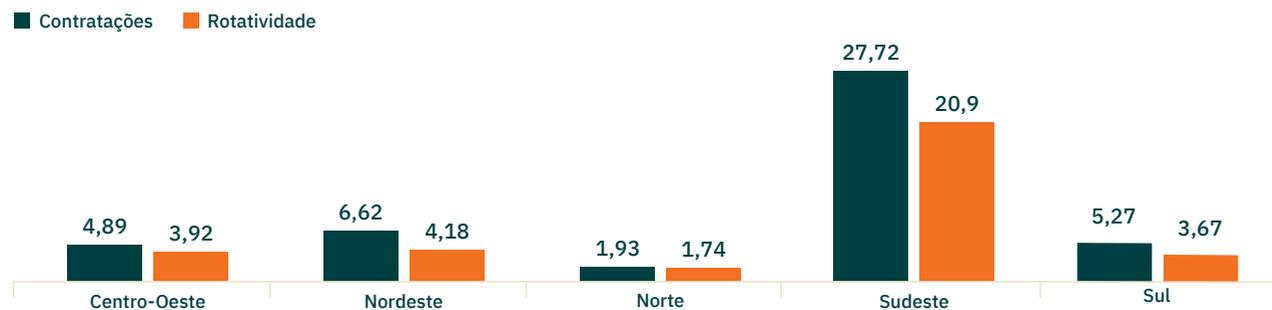
### Por gênero

Comparativo por gênero (%)



### Por região

Comparativo por região (%)



# Política de benefícios

GRI 401-2

Nossos colaboradores contam com uma variedade de benefícios, além de sua remuneração básica. São vantagens adicionais, premiações e subsídios que contribuem para a retenção dos nossos talentos e para a consolidação da nossa Companhia como marca empregadora.

- Assistência médica 100% subsidiada para o colaborador e um dependente (cônjuge, filho e enteado).
- Convênio-farmácia, com subsídios em medicamentos em mais de 9 mil estabelecimentos no País.
- Seguro de vida, com cobertura de morte ou invalidez dos colaboradores, morte de cônjuge ou de filhos.
- Programa de participação nos resultados, atrelado ao desempenho e ao cumprimento de metas.
- Assistência odontológica (plano básico conta com 20% de subsídio da Companhia).

- Vale-transporte ou transporte fretado.
- Auxílio-alimentação e auxílio-refeição para todos os colaboradores, com flexibilidade de crédito em cartões com as funções refeição ou alimentação.
- Café da manhã gratuito em todas as filiais.
- Auxílio-moradia, por até dois anos, para colaboradores transferidos para outras cidades.
- Carro cedido pela empresa para executivos e gerentes, para fins de trabalho e pessoais.
- Auxílio-combustível/reembolso de quilometragem rodada, concedido a diretores, gerentes regionais e gerentes de filiais.
- Premiações por tempo de casa: a cada cinco anos de empresa, colaboradores ganham troféus simbólicos e (a partir de 10 anos) prêmios em vale-presente.
- Premiações periódicas: no fim de ano, os colaboradores recebem vale-presente para os filhos de até 12 anos, cartão-alimentação extra e kit-ceia.
- Parcerias: descontos e promoções oferecidos aos

colaboradores por empresas parceiras, entre serviços, compras, cursos, restaurantes e outros setores.

- Espaços de bem-estar nas filiais, usados nas pausas entre as atividades cotidianas.
- Empréstimo consignado oferecido por bancos parceiros a colaboradores com um mínimo de um ano de empresa.
- Plano de aquisição de ações que compõem o plano de remuneração destinado a uma parte restrita de colaboradores, com métricas e regras específicas definidas e aprovadas pelo Conselho de Administração. Está atrelado ao atingimento de metas corporativas de longo prazo (normalmente 3 anos) e condições formalizadas através de documentos específicos.

Os colaboradores temporários recebem vale-transporte, vale-refeição, café da manhã e cartão-presente de Natal.



# Desenvolvimento humano

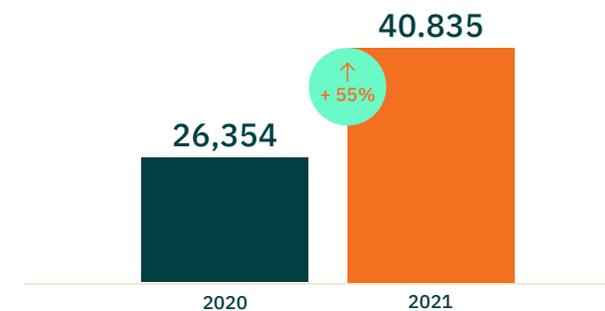
GRI 404-1

São muitos os desafios e as oportunidades que temos pela frente para termos uma empresa totalmente transformada em 2025, com o cliente no centro do nosso negócio. Sabemos que só alcançaremos nossas ambições com um time altamente engajado, preparado e comprometido, que compartilha os mesmos sonhos. Acreditamos que a educação e o desenvolvimento humano nos levarão a um outro patamar de empresa: mais contemporânea, ainda líder de mercado, e mais sustentável e tecnológica.

Por tudo isso, promovemos continuamente a preparação e o aprimoramento profissional de nossos colaboradores. Atuamos no compartilhamento de conhecimento através de um programa estruturado que utiliza tecnologia e ferramentas digitais para multiplicar conhecimento.



## Total de horas de capacitação por ano



**Em 2021, investimos R\$ 1,62 milhão em treinamento e desenvolvimento (T&D), 3% a mais do que no ano anterior.**

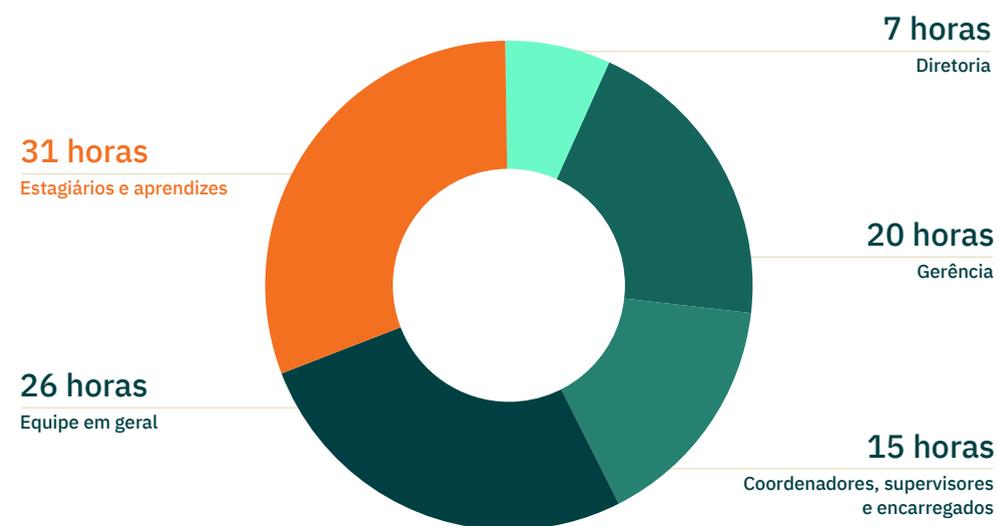
## Média de horas de capacitação

GRI 404-1

### Por gênero



### Por categoria funcional



- Abertura
- Mensagem do Conselho de Administração
- Mensagem da Diretoria
- Parte 1 - Quem somos
  - A Mills
  - Transformação Sustentável
  - Um ano de grandes conquistas
- Parte 2 - Temas materiais primários**
  - Segurança, saúde e bem-estar
  - Desenvolvimento humano, inclusão e equidade
  - Ecoeficiência operacional e soluções sustentáveis
- Parte 3 - Temas materiais secundários
  - Governança, transparência e ética
  - Gestão de Impacto ESG na Cadeia
  - Relacionamento com a comunidade do entorno
  - Próximos passos
- Parte 4 - Anexos e Sumário GRI
  - Anexo 1 - Código-Fonte
  - Anexo 2 - Séries históricas dos Indicadores GRI
  - Sumário GRI
  - Créditos

# Principais programas para desenvolvimento de competências

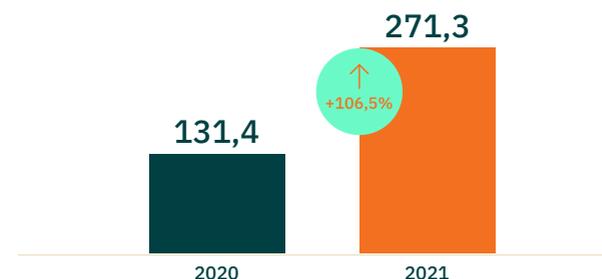
GRI 404-2

## Evoluir

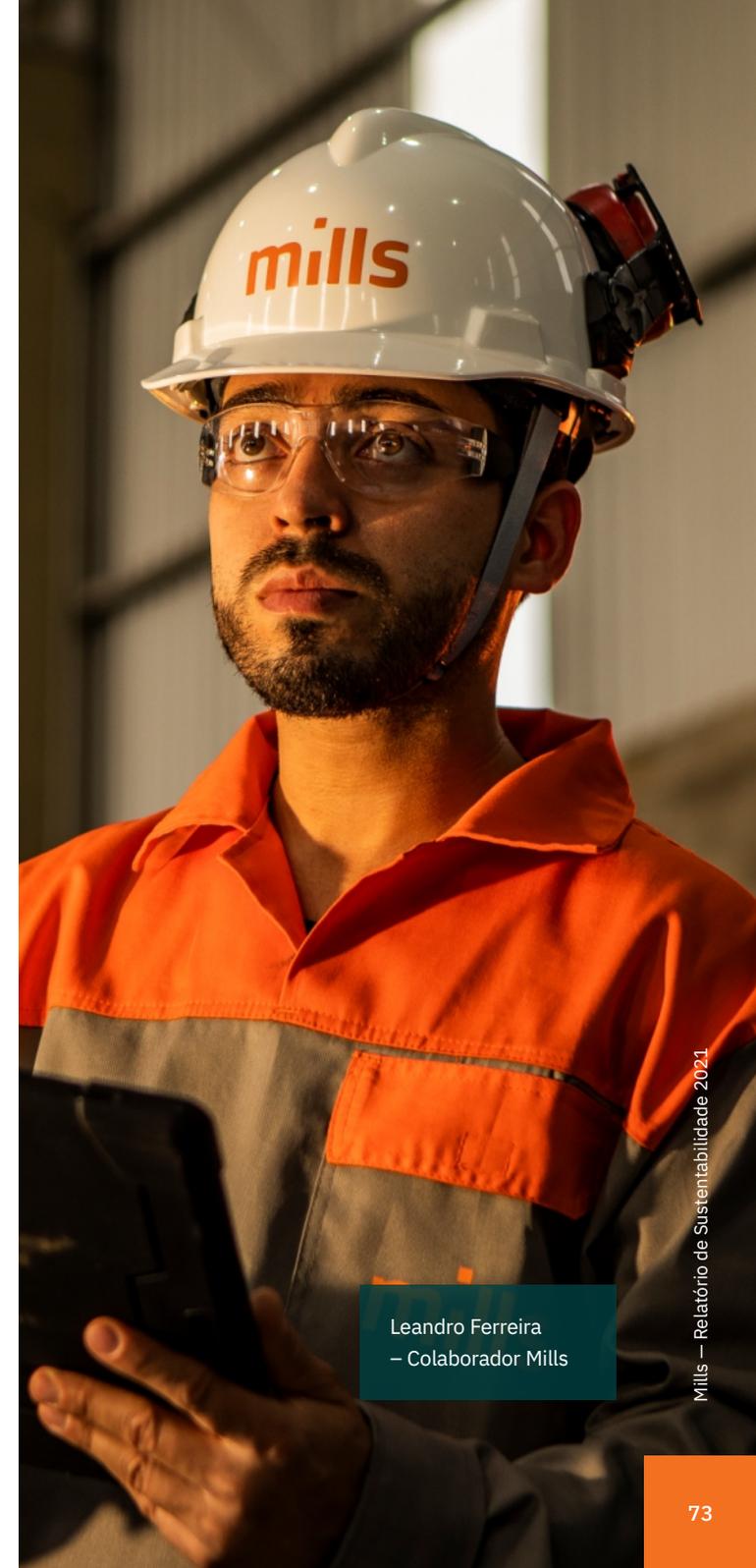
Subsidiamos a educação formal dos nossos colaboradores com o objetivo de aperfeiçoar e desenvolver suas competências técnicas, potencializando suas entregas e resultados. Todos os colaboradores podem solicitar o benefício para formações em nível técnico, de graduação, pós-graduação e MBA. O colaborador aprovado no processo seletivo poderá receber bolsa de até 75% do valor da mensalidade do curso escolhido, de acordo com as regras da política. A maioria das bolsas está concentrada em cursos de graduação e MBA, com 55% e 31% das vagas, respectivamente. Das 149 vagas aprovadas, 110 permaneciam ativas e 15 já foram concluídas.

**Em 2021, investimos 106,5% mais recursos no programa, comparado com o ano anterior.**

### Série histórica - Investimento



### Beneficiados



Leandro Ferreira  
– Colaborador Mills

## Programa Multiplica

É uma rede colaborativa de aprendizagem, em que os colaboradores podem compartilhar suas habilidades e conhecimentos específicos com os demais colegas.

**12 encontros realizados.**

## Escola Mills

É a nossa plataforma de aprendizagem sobre temas do negócio. Nela, disponibilizamos conteúdos sobre assuntos específicos das Unidades Construção e Rental, além de conteúdos corporativos, de SSMA e de desenvolvimento individual como cidadão. O espaço online também conta com uma midiateca, onde estão armazenados vídeos e outros conteúdos em multimídia. O colaborador pode acompanhar seu progresso nas trilhas de capacitação, com a visualização de seus cursos pendentes e avaliações, e acessar os conteúdos sempre que necessário, independentemente da conclusão do curso.

**6.397 acessos, 18% a mais que em 2020.**

## Programa de Desenvolvimento de Líderes (PDL)

Principal programa de desenvolvimento de competências e conhecimentos para gestores. Com conteúdo alinhado aos nossos valores, o PDL visa preparar os líderes para direcionar o negócio e engajar as equipes com a nossa visão de futuro, com muita energia para colaborar e simplificar cada desafio.

**67 líderes passaram pelo programa durante o ano.**



Convenção de Vendas Mills

---

 Abertura
 

---

 Mensagem do Conselho de Administração
 

---

 Mensagem da Diretoria
 

---

 Parte 1 - Quem somos
 

---

 A Mills
 

---

 Transformação Sustentável
 

---

 Um ano de grandes conquistas
 

---

**Parte 2 - Temas materiais primários**


---

 Segurança, saúde e bem-estar
 

---

 ● Desenvolvimento humano, inclusão e equidade
 

---

 Ecoeficiência operacional e soluções sustentáveis
 

---

 Parte 3 - Temas materiais secundários
 

---

 Governança, transparência e ética
 

---

 Gestão de Impacto ESG na Cadeia
 

---

 Relacionamento com a comunidade do entorno
 

---

 Próximos passos
 

---

 Parte 4 - Anexos e Sumário GRI
 

---

 Anexo 1 - Código-Fonte
 

---

 Anexo 2 - Séries históricas dos Indicadores GRI
 

---

 Sumário GRI
 

---

 Créditos
 

---



Natália Perdígão,  
Flávia Ginez  
e Rhaissa Quanini  
– Trainees Mills

## Principais programas de avaliação de desempenho e progressão de carreira

GRI 404-2 / 404-3

Promovemos diversas melhorias no nosso processo de progressão de carreira com o lançamento de três novos programas: Trainee, Estágio Comercial e Aceleração de Carreira.

## Talentos em movimento

Todas as vagas de recrutamento são abertas também para os nossos colaboradores possibilitando transições entre as áreas. A nossa maior fonte para seleção de colaboradores é o público interno: estagiários que são efetivados, analistas ou vendedores que viram coordenadores, coordenadores que se tornam gerentes. É um indicador que acompanhamos de perto pois temos programas de desenvolvimento e sucessão, em diferentes níveis. Em 2021, 26% das vagas abertas foram fechadas por seleção interna, sendo 7% por efetivação de estagiários ou temporários e 19% por movimentação entre áreas.

## Trainee

O programa foi desenvolvido para transformar jovens talentos em profissionais de excelência. O objetivo é desenvolver esses colaboradores potenciais durante dois anos, preparando e colocando-os na linha de sucessão, contribuindo com o crescimento e com a perenidade do nosso negócio. Em maio, selecionamos 10 trainees, seis para a área de negócio e quatro para as áreas corporativas. Tivemos 70% das vagas preenchidas por mulheres, o que fortalecerá a presença feminina na liderança.

## Estágio Comercial

Este programa é voltado para a sucessão ou formação da nossa estrutura organizacional de vendas. A partir de um ambiente de aprendizagem, os jovens profissionais são incentivados a desenvolverem suas carreiras na área comercial. O programa também auxilia na redução do tempo de contratação e da curva de aprendizagem para posição vendedor.

- Abertura
- Mensagem do Conselho de Administração
- Mensagem da Diretoria
- Parte 1 - Quem somos
  - A Mills
  - Transformação Sustentável
  - Um ano de grandes conquistas
- Parte 2 - Temas materiais primários**
- Segurança, saúde e bem-estar
- Desenvolvimento humano, inclusão e equidade
- Ecoeficiência operacional e soluções sustentáveis
- Parte 3 - Temas materiais secundários
  - Governança, transparência e ética
  - Gestão de Impacto ESG na Cadeia
  - Relacionamento com a comunidade do entorno
  - Próximos passos
- Parte 4 - Anexos e Sumário GRI
  - Anexo 1 - Código-Fonte
  - Anexo 2 - Séries históricas dos Indicadores GRI
  - Sumário GRI
  - Créditos

## Programa Diálogos de Carreira

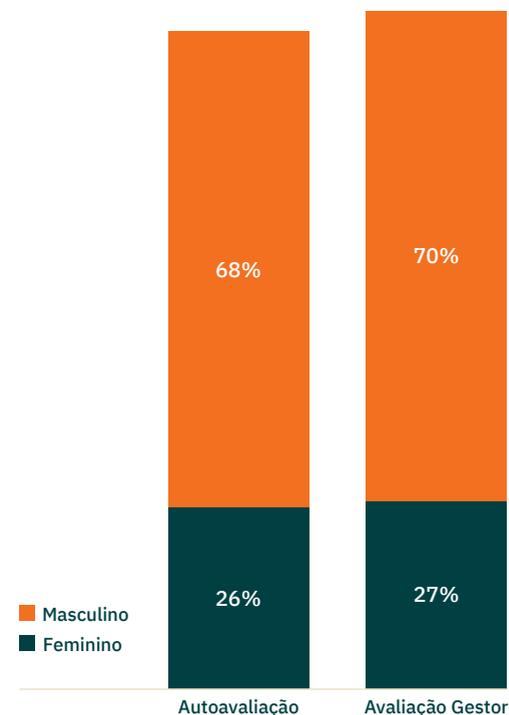
GRI 404-3

Processo anual de avaliação por competências, implantado recentemente, que visa promover uma cultura de desenvolvimento, transparência e feedback constante. O colaborador recebe uma avaliação formal do gestor e realiza uma auto-avaliação. Dessa forma, é possível identificar se o colaborador está alinhado com a nossa cultura a partir da análise de comportamentos apresentados por ele no dia a dia.

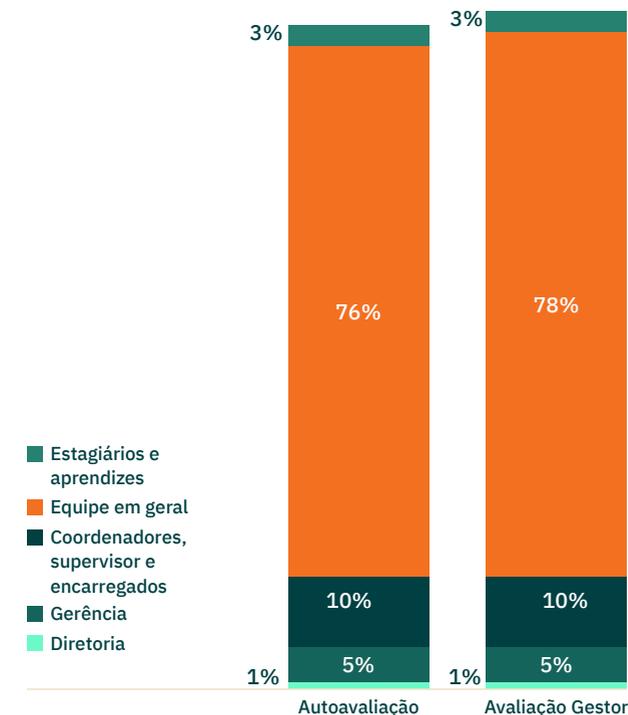
A avaliação por competência do ano vigente é feita com base no período trabalhado no ano anterior, e os elegíveis são os colaboradores que possuem, no mínimo, 3 meses de Companhia no ano de referência do ciclo de avaliação. As informações de percentual foram calculadas com base no número de elegíveis (na data do ciclo) e não do total de colaboradores.

A partir de 2021, passamos a utilizar a avaliação 360º com os líderes, a qual visa monitorar a performance tanto em equipe como individualmente. Também, ampliamos o escopo da avaliação para todos os colaboradores. Como os métodos aplicados foram diferentes nos dois ciclos, não estamos apresentando a série histórica deste indicador, uma vez que não é possível estabelecer comparação entre os anos.

Comparativo 2021 por gênero e tipo de avaliação



Comparativo 2021 por categoria funcional e tipo de avaliação



## Programa de Aceleração de Carreira

Participam deste programa os talentos identificados no Programa Diálogos de Carreira. O propósito é acelerar o desenvolvimento desses colaboradores nas habilidades de liderança necessárias para gerir o negócio e as pessoas da Companhia. A primeira turma teve a participação de 11 colaboradores. Para 2022, estão previstas outras 3 turmas.

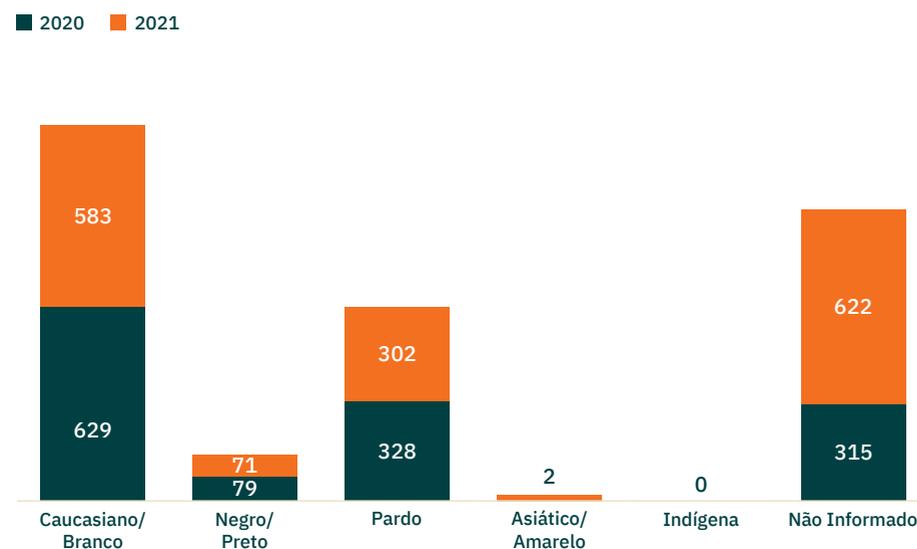
- Abertura
- Mensagem do Conselho de Administração
- Mensagem da Diretoria
- Parte 1 - Quem somos
  - A Mills
  - Transformação Sustentável
  - Um ano de grandes conquistas
- Parte 2 - Temas materiais primários**
  - Segurança, saúde e bem-estar
  - Desenvolvimento humano, inclusão e equidade
  - Ecoeficiência operacional e soluções sustentáveis
- Parte 3 - Temas materiais secundários
  - Governança, transparência e ética
  - Gestão de Impacto ESG na Cadeia
  - Relacionamento com a comunidade do entorno
  - Próximos passos
- Parte 4 - Anexos e Sumário GRI
  - Anexo 1 - Código-Fonte
  - Anexo 2 - Séries históricas dos Indicadores GRI
  - Sumário GRI
  - Créditos

# Inclusão e equidade

GRI 405-1

Nos últimos anos, intensificamos os debates internos sobre diversidade, incluindo questões de gênero, etnia, orientação sexual e cultura. Com o programa Nós pela Diversidade, promovemos esses temas entre os colaboradores, com foco específico para ações afirmativas em favor dos refugiados, negros/pretos e mulheres. Essas conversas têm nos auxiliado no entendimento das demandas dos grupos minorizados que integram o nosso quadro, acelerando o desenvolvimento das práticas de inclusão e equidade na Companhia.

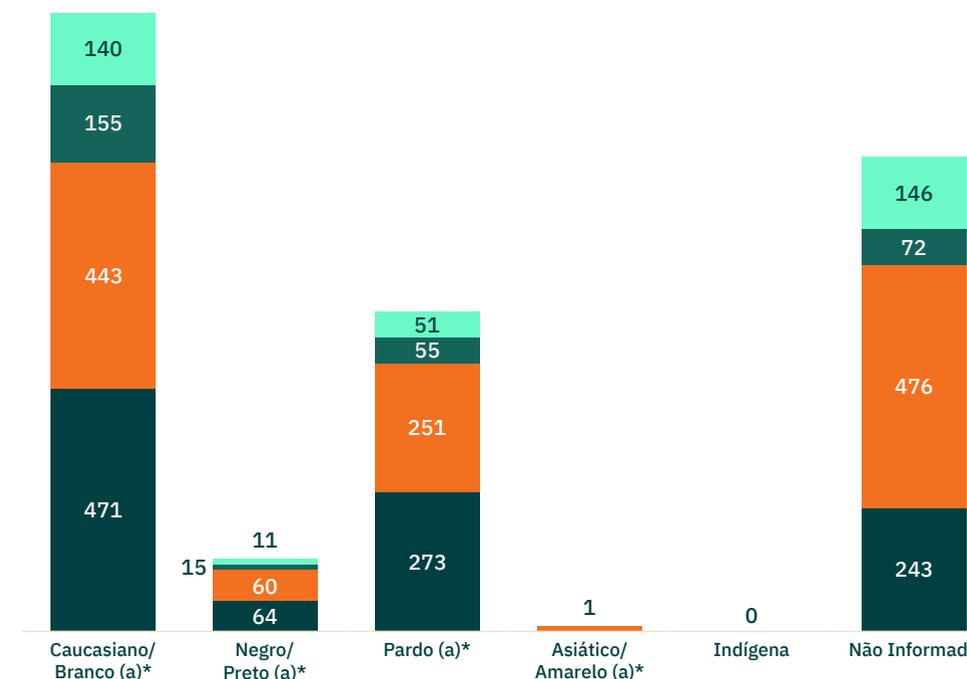
## Série histórica - Raça/Etnia\*



\*Autodeclaração.

## Série histórica - gênero x raça/Etnia

■ 2020 Homens ■ 2021 Homens ■ 2020 Mulheres ■ 2021 Mulheres



Outras diversidades	2020		2021	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
PCD	5	5	5	4
Refugiados	14	0	12	0
Idade média (anos)	34	30	33	31
Tempo de empresa (anos)	4,5	3	4	3

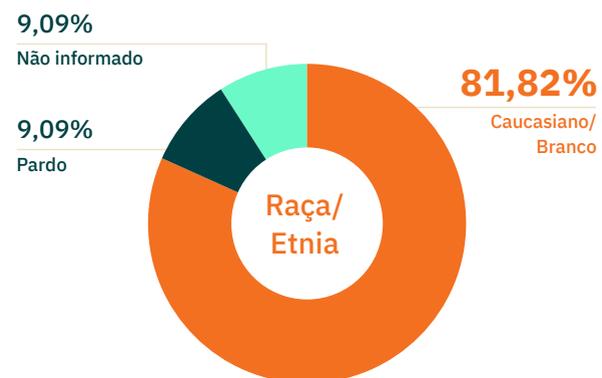
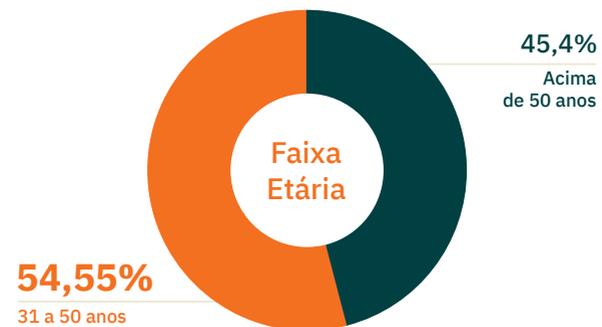
- Abertura
- Mensagem do Conselho de Administração
- Mensagem da Diretoria
- Parte 1 - Quem somos
  - A Mills
  - Transformação Sustentável
  - Um ano de grandes conquistas
- Parte 2 - Temas materiais primários**
- Segurança, saúde e bem-estar
- Desenvolvimento humano, inclusão e equidade
- Ecoeficiência operacional e soluções sustentáveis
- Parte 3 - Temas materiais secundários
  - Governança, transparência e ética
  - Gestão de Impacto ESG na Cadeia
  - Relacionamento com a comunidade do entorno
  - Próximos passos
- Parte 4 - Anexos e Sumário GRI
  - Anexo 1 - Código-Fonte
  - Anexo 2 - Séries históricas dos Indicadores GRI
  - Sumário GRI
  - Créditos

# Indicadores de diversidade por categoria funcional GRI 405-1

## Conselho de Administração

### 8 Conselheiros

- 62% Homens
- 38% Mulheres



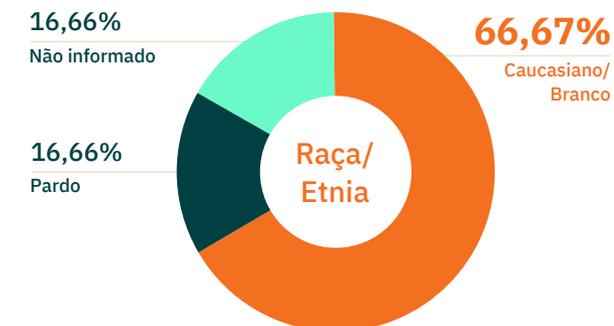
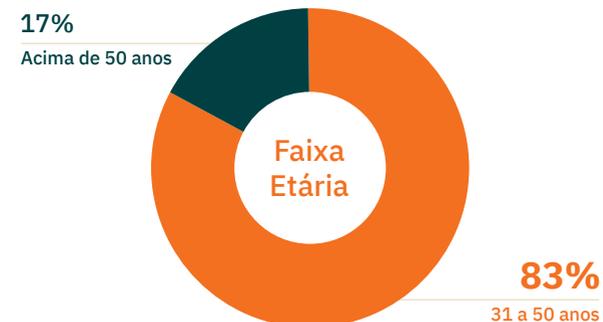
Membros do Conselho de Administração Mills

- Abertura
- Mensagem do Conselho de Administração
- Mensagem da Diretoria
- Parte 1 - Quem somos
  - A Mills
  - Transformação Sustentável
  - Um ano de grandes conquistas
- Parte 2 - Temas materiais primários**
  - Segurança, saúde e bem-estar
  - Desenvolvimento humano, inclusão e equidade
  - Ecoeficiência operacional e soluções sustentáveis
- Parte 3 - Temas materiais secundários
  - Governança, transparência e ética
  - Gestão de Impacto ESG na Cadeia
  - Relacionamento com a comunidade do entorno
  - Próximos passos
- Parte 4 - Anexos e Sumário GRI
  - Anexo 1 - Código-Fonte
  - Anexo 2 - Séries históricas dos Indicadores GRI
  - Sumário GRI
  - Créditos

## Diretoria

### 6 Diretores

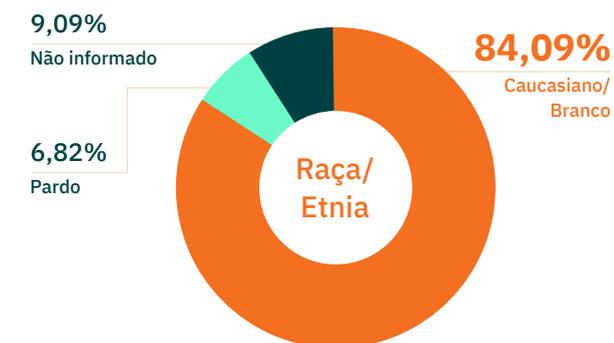
- 100% Homens
- 16,67% de Pessoas com Deficiência



## Gerência

### 44 gerentes

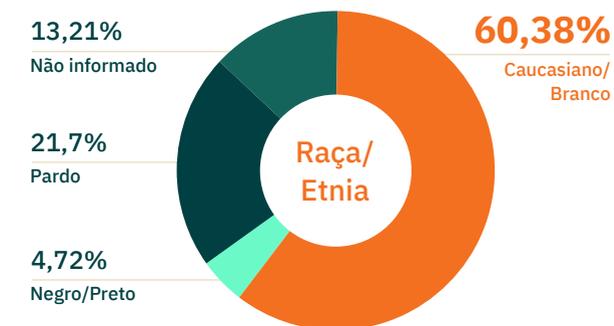
- 75% Homens
- 25% Mulheres
- 2,27% de Pessoas com Deficiência



## Coordenadores, Supervisores e Encarregados

### 106 Colaboradores

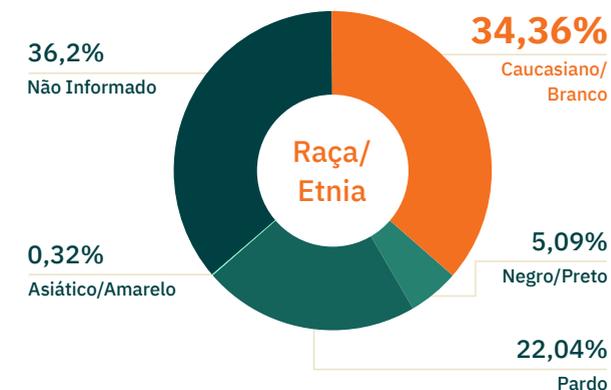
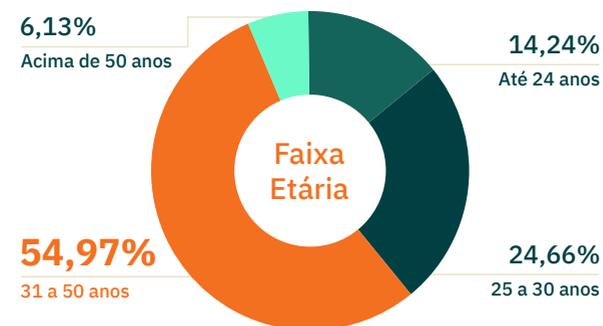
- 78% Homens
- 22% Mulheres



## Equipe em geral

### 1.289 Colaboradores

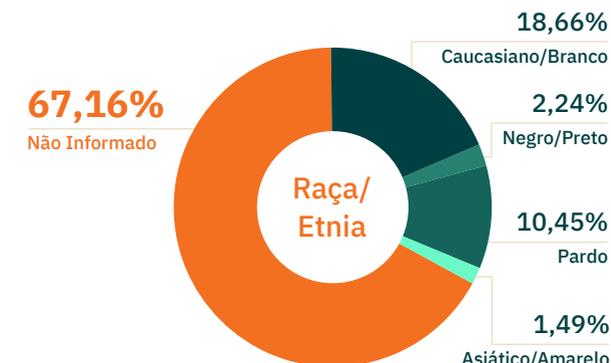
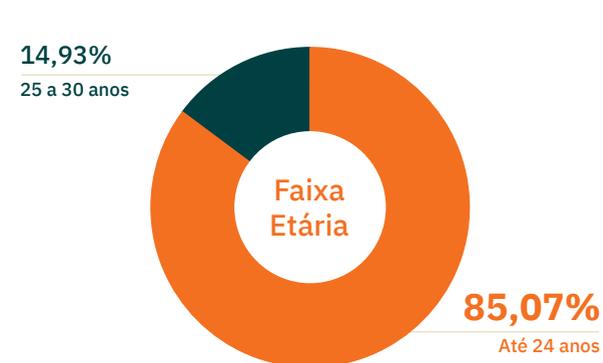
- 78% Homens
- 22% Mulheres
- 0,64% de Pessoas com Deficiência
- 0,95% de Refugiados



## Estagiários e Aprendizes

### 134 Estagiários e Aprendizes

- 69% Homens
- 31% Mulheres



## Programa de Excelência em SSMA e Pessoas

GRI 103-3

Avaliamos os seguintes itens relacionados ao desenvolvimento humano, inclusão e equidade:

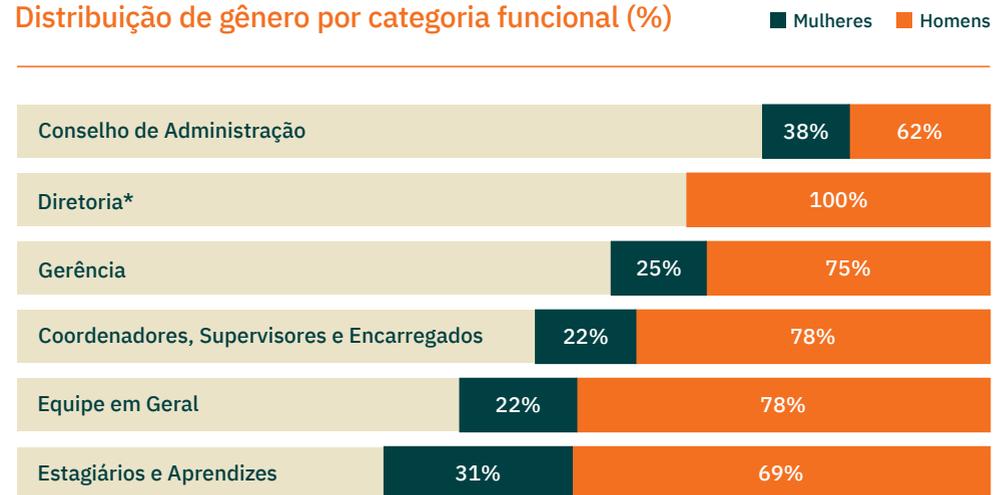
- Taxa de Desligados.
- % de mulheres, refugiados e pessoas acima de 50 anos no quadro de colaboradores da filial.
- Feedbacks Formais.
- Horas Treinamentos de Colaboradores.
- % Custos Horas Extras.

Saiba mais sobre o Programa na página 34.

# Inclusão e equidade de gênero

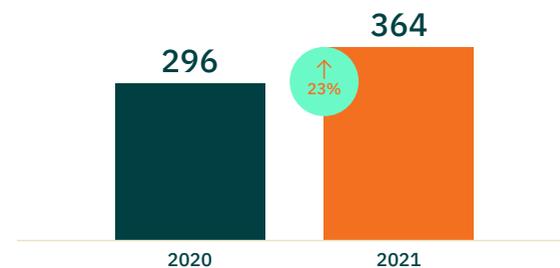
GRI 405-1

## Distribuição de gênero por categoria funcional (%)



\* No primeiro trimestre de 2022, já ampliamos a diversidade na diretoria com a contratação de duas mulheres para os cargos de CFO e CIO.

## Número de colaboradoras mulheres



Passamos de 17% para 21,7% de mulheres líderes considerando a categoria funcional de coordenadores, supervisores e encarregados.

Em 2021, tivemos um aumento de 23% no número de colaboradoras mulheres.



Estamos entre as 10 principais empresas de capital aberto que possuem mulheres no Conselho de Administração, de acordo com a B3.

## Como estamos avançando na agenda de gênero? GRI 405-1

Temos obtido sucesso na contratação de mulheres em todas as áreas, de lideranças até as operacionais, como técnicas de manutenção e engenheiras. No programa de trainees, alcançamos uma ocupação feminina em 70% das vagas oferecidas. Isso é resultado de um trabalho que iniciamos em 2019, com o lançamento do programa Nós pela Diversidade e a estruturação de programas voltados para a ampliação da participação, do desenvolvimento e da ampliação da presença feminina na Companhia.

### Processo seletivo para lideranças

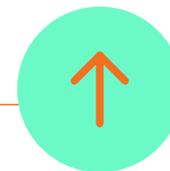
Para os cargos de liderança, possuímos processos seletivos direcionados exclusivamente a mulheres ou com obrigatoriedade de equilíbrio entre finalistas homens e mulheres.

### Conexão Mulher

Programa de mentoria que promove um canal de conexão entre as nossas líderes e as colaboradoras. Em sessões de conversa, as líderes orientam as colegas e buscam esclarecer as principais dúvidas sobre carreira, desafios da maternidade no mercado de trabalho, entre outros temas relacionados ao desenvolvimento profissional. A primeira edição do programa aconteceu em 2020, e a próxima edição está prevista para ocorrer em março de 2022.

### Café com Elas

Encontros onde nossos líderes se reúnem com as colaboradoras para tratar de diversos temas. Em 2021, ocorreram duas edições. Os encontros online aconteceram nos meses de março e julho, com o tema Diversidade, inclusão e empoderamento. Cada edição contou com a presença de 14 colaboradoras.



Nossa pesquisa de clima apurou que >96% dos colaboradores se dizem bem tratados, independentemente de cor, gênero ou orientação sexual.



Fazer parte deste processo expandiu meu horizonte. Entrei com uma visão superficial do processo, e agora sei que tenho um caminho longo e estimulante a seguir. Aprendi muito e mudei minha visão sobre o setor, me sentindo estimulada a aprender ainda mais e crescer na área. Minha mentora foi excelente e me ensinou muito, sou muito grata por tê-la como mentora neste período, e muito grata por ter participado deste projeto.”

Depoimento de uma das mentoradas

Abertura

Mensagem do Conselho de Administração

Mensagem da Diretoria

Parte 1 - Quem somos

A Mills

Transformação Sustentável

Um ano de grandes conquistas

**Parte 2 - Temas materiais primários**

Segurança, saúde e bem-estar

● Desenvolvimento humano, inclusão e equidade

Ecoeficiência operacional e soluções sustentáveis

Parte 3 - Temas materiais secundários

Governança, transparência e ética

Gestão de Impacto ESG na Cadeia

Relacionamento com a comunidade do entorno

Próximos passos

Parte 4 - Anexos e Sumário GRI

Anexo 1 - Código-Fonte

Anexo 2 - Séries históricas dos Indicadores GRI

Sumário GRI

Créditos

## Outros programas e indicadores de inclusão e equidade

GRI 405-1

Para apoiar o movimento pela diversidade, aderimos ao Fórum de Empresas com Refugiados e o Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+. Ambas as iniciativas têm como principal objetivo orientar as organizações no desenvolvimento da diversidade, através do compartilhamento de boas práticas e de eventos para discussão das pautas relevantes para as causas que promovem.

### Grupo de diversidade

Iniciamos a estruturação do nosso grupo de diversidade, um grupo de trabalho que atuará diretamente com o desenvolvimento do tema, identificando oportunidades e definindo estratégias para a criação de um espaço onde as diferenças sejam valorizadas.

### Inter Mills

O Programa de contratação e desenvolvimento de refugiados tem como finalidade corrigir uma lacuna de diversidade dentro da nossa empresa, com um *olhar humano* diante da pluralidade social existente no Brasil. Oferecemos oportunidade de trabalho aos refugiados/imigrantes, apoiando o profissional, independentemente da sua origem, raça, cor, religião. Hoje os colaboradores deste grupo são de origem da Venezuela e do Haiti.

Os Imigrantes e Refugiados são caracterizados por estarem fora de seu país de origem devido à raça, religião, temores de perseguição, nacionalidade, pertencimento a um determinado grupo social ou opinião política, como também em virtude de grave e generalizada violação dos direitos humanos e conflitos armados – ONU / Convenção 1951.

Em 2019, havia 70,8 milhões de refugiados no mundo. Nesse mesmo ano, a Polícia Federal brasileira registrou 80 mil solicitações de ingresso no Brasil; desses, 33 mil foram reconhecidos. Cerca de 87% dessas pessoas vivem nas regiões sudeste e sul do país.



Até 2025 queremos aumentar de 27,5% para 40% a representatividade de pessoas pretas e pardas em posições de liderança na Mills e para isso a criação do Grupo de Diversidade foi um passo fundamental para aumentar nossas ações educativas e de sensibilização dos colaboradores nas temáticas étnico-raciais e seus impactos nas relações de trabalho. Temos um longo caminho para promover mais ações afirmativas e ampliar discussões como racismo estrutural, privilégios e representatividade especialmente para a maior parcela da população brasileira, que se autodeclara negra.

Temos também estudado com muito interesse e atenção a interseccionalidade dos diferentes grupos minorizados e com isso reconhecer e valorizar as individualidades de cada pessoa, assegurando um ambiente de trabalho justo onde todos tenham igualdade de oportunidades para desenvolver seu potencial.

---

 Abertura
 

---

 Mensagem do Conselho de Administração
 

---

 Mensagem da Diretoria
 

---

 Parte 1 - Quem somos
 

---

 A Mills
 

---

 Transformação Sustentável
 

---

 Um ano de grandes conquistas
 

---

**Parte 2 - Temas materiais primários**


---

 Segurança, saúde e bem-estar
 

---

 Desenvolvimento humano, inclusão e equidade
 

---

- **Ecoeficiência operacional e soluções sustentáveis**

---

 Parte 3 - Temas materiais secundários
 

---

 Governança, transparência e ética
 

---

 Gestão de Impacto ESG na Cadeia
 

---

 Relacionamento com a comunidade do entorno
 

---

 Próximos passos
 

---

 Parte 4 - Anexos e Sumário GRI
 

---

 Anexo 1 - Código-Fonte
 

---

 Anexo 2 - Séries históricas dos Indicadores GRI
 

---

 Sumário GRI
 

---

 Créditos
 

---

# Ecoeficiência operacional e soluções sustentáveis

GRI 103-1 / 103-2 / 103-3

Somos uma Companhia consciente dos desafios da agenda ambiental e das mudanças climáticas. Ofertamos equipamentos cada vez mais sustentáveis alinhando a qualidade e a excelência na prestação de serviços, com a utilização e reutilização dos recursos hídricos, energéticos e insumos diversos, e buscando o manejo correto das nossas emissões.

Nosso modelo de negócio, que amplia ao máximo o ciclo de vida dos equipamentos e proporciona o uso destes ativos por diferentes clientes, reforça a contribuição da Mills em soluções sustentáveis e colabora com o fortalecimento da economia circular.

Acreditamos também que é preciso avaliar permanentemente melhorias operacionais que propiciem maior eficiência ambiental, reduzindo os impactos das nossas atividades e, principalmente, trazendo eficiência no uso dos nossos equipamentos em clientes.

Possuímos uma gestão robusta de segurança, saúde e meio ambiente. As normas e os procedimentos



Hugo Viana  
– Colaborador Mills

criados pela equipe corporativa instruem e estabelecem diretrizes operacionais para todas as nossas filiais, visando à qualidade e à segurança dos processos de trabalho, evitando ou minimizando os riscos de danos ambientais.

O sistema de gestão das filiais é auditado internamente, duas vezes ao ano, através do Programa de Excelência de SSMA e Pessoas (veja mais na pág. 34), no qual são verificados os requisitos de gestão preestabelecidos. De acordo com a avaliação, cada filial recebe uma pontuação que determina o nível de maturidade da gestão.

- Abertura
- Mensagem do Conselho de Administração
- Mensagem da Diretoria
- Parte 1 - Quem somos
  - A Mills
  - Transformação Sustentável
  - Um ano de grandes conquistas
- Parte 2 - Temas materiais primários**
- Segurança, saúde e bem-estar
- Desenvolvimento humano, inclusão e equidade
- Ecoeficiência operacional e soluções sustentáveis
- Parte 3 - Temas materiais secundários
  - Governança, transparência e ética
  - Gestão de Impacto ESG na Cadeia
  - Relacionamento com a comunidade do entorno
  - Próximos passos
- Parte 4 - Anexos e Sumário GRI
  - Anexo 1 - Código-Fonte
  - Anexo 2 - Séries históricas dos Indicadores GRI
  - Sumário GRI
  - Créditos

# Compromisso e metas

# 2025

GRI 103-2



## Compromisso

Minimizar os riscos climáticos e impactos ambientais provenientes das nossas operações, reduzindo as emissões de CO<sub>2</sub> das nossas atividades e oferecendo equipamentos com menor emissão de carbono. Diminuir a geração de resíduos, otimizar a utilização de recursos naturais e gerenciar fontes de energia limpa em nossas filiais.

### Meta 1

Aumentar para 60% o número de máquinas elétricas e híbridas em nossa frota.

2025



### Meta 2

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

2025



### Meta 3

Redução das emissões de CO<sub>2</sub> em nossas atividades\*.

2025



\* Percentuais serão definidos em 2022, assim como a elaboração dos planos de redução e compensação integrados à modelagem financeira de LPD.

---

 Abertura
 

---

 Mensagem do Conselho de Administração
 

---

 Mensagem da Diretoria
 

---

 Parte 1 - Quem somos
 

---

 A Mills
 

---

 Transformação Sustentável
 

---

 Um ano de grandes conquistas
 

---

**Parte 2 - Temas materiais primários**


---

 Segurança, saúde e bem-estar
 

---

 Desenvolvimento humano, inclusão e equidade
 

---

 ● Ecoeficiência operacional e soluções sustentáveis
 

---

 Parte 3 - Temas materiais secundários
 

---

 Governança, transparência e ética
 

---

 Gestão de Impacto ESG na Cadeia
 

---

 Relacionamento com a comunidade do entorno
 

---

 Próximos passos
 

---

 Parte 4 - Anexos e Sumário GRI
 

---

 Anexo 1 - Código-Fonte
 

---

 Anexo 2 - Séries históricas dos Indicadores GRI
 

---

 Sumário GRI
 

---

 Créditos
 

---

Parte 2 – Temas Materiais Primários

Equipamento em operação na usina de energia eólica - CE

## Programa de Excelência em SSMA e Pessoas

GRI 103-3

Avaliamos os seguintes itens relacionados ao meio ambiente:

- Área de lavagem
- Área de pintura
- Gestão de resíduos
- Organização e limpeza das áreas com potencial poluidor
- Segregação de baterias
- Área inflamável
- Ficha de Informação de Segurança de Produtos Químicos
- Kits de mitigação para vazamentos de máquinas.

Saiba mais sobre o Programa na página 34.

# Mudanças climáticas

GRI 201-2

Hoje, as mudanças climáticas não fazem parte da nossa matriz de risco, mas, de forma muito prática, sabemos que o nosso negócio será afetado significativamente. A matriz energética dos nossos equipamentos, manutenção e renovação de frota, recursos hídricos são pontos críticos para o nosso negócio e serão fortemente impactados pelas necessidades que a nossa sociedade está vivenciando.

Por isso, os primeiros passos que demos em 2021 foram fundamentais. Realizamos o nosso primeiro Inventário de Gases de Efeito Estufa (GEE), de acordo com o método GHG Protocol, considerando as emissões relativas à nossa operação e ao consumo de energia, escopos 1 e 2, no ano de 2020. Não publicamos os resultados deste inventário, porém o utilizamos como ferramenta de aprendizado e para melhoria de nossos controles internos referente às fontes de emissão identificadas.

Para evoluirmos com assertividade, passamos por um longo processo de planejamento e capacitações no decorrer do ano, que nos trouxe muitos aprendizados e nos preparou para entender, medir e reportar as nossas emissões com responsabilidade. Ampliamos o nosso olhar e iniciamos dois projetos inéditos no

nosso setor e que nos ajudarão a compreender o quanto as mudanças climáticas afetam e afetarão o nosso negócio, bem como qual a nossa contribuição direta e indireta para a redução ou ampliação das emissões de gases causadores do efeito estufa. Trata-se da inclusão no Inventário de GEE das emissões vinculadas à nossa cadeia, escopo 3, e do estudo de Pegada de Carbono.

**Ambos são processos muito embrionários no nosso setor. Estamos aprendendo com os números, olhando para dentro de casa e vendo o que precisamos melhorar.**

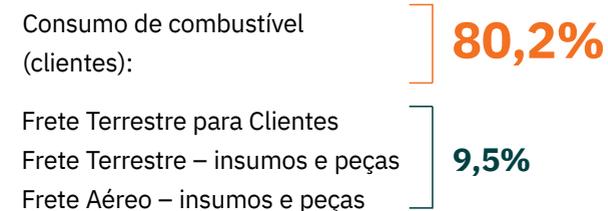
# Inventário de GEE 2021 GRI 305-1 / 305-2 / 305-3

Compreender o escopo de emissões e o nosso nível de controle e influência junto à cadeia de valor é fundamental para a definição das estratégias de redução de gases de efeito estufa. O nosso inventário de GEE 2021, desenvolvido de acordo com as diretrizes do GHG Protocol, abrange pela primeira vez as nossas emissões diretas de fontes próprias ou controladas, emissões indiretas de geração de energia comprada e demais emissões indiretas (escopos 1, 2 e 3).

Embora já tivéssemos concluído um inventário anual de emissões de escopo 1 e 2 – ano-base 2020, percebemos a necessidade de fazer um estudo completo para avançarmos com qualidade no tema. Inicialmente, tínhamos uma percepção que o fator de maior influência nas nossas emissões seria o frete (logística dos nossos equipamentos), mas com a inclusão do escopo 3, verificamos que, na verdade, a operação dos equipamentos nos nossos clientes tem maior relevância, representando 80% da composição das emissões da Unidade de Negócio Rental. Já as operações de frete representam 9%, ocupando o segundo lugar entre os fatores ofensores.

**Em 2021, registramos a emissão de 30.965 toneladas de CO<sub>2</sub> equivalentes (MtCO<sub>2</sub>e) referente às emissões diretas e indiretas (Escopos 1, 2 e 3), sendo 90% dessas provenientes da Unidade de Negócio Rental, 27.901 MtCO<sub>2</sub>e e 10% da Unidade de Negócio Construção.**

## Principais fontes de emissões indiretas de GEE Rental



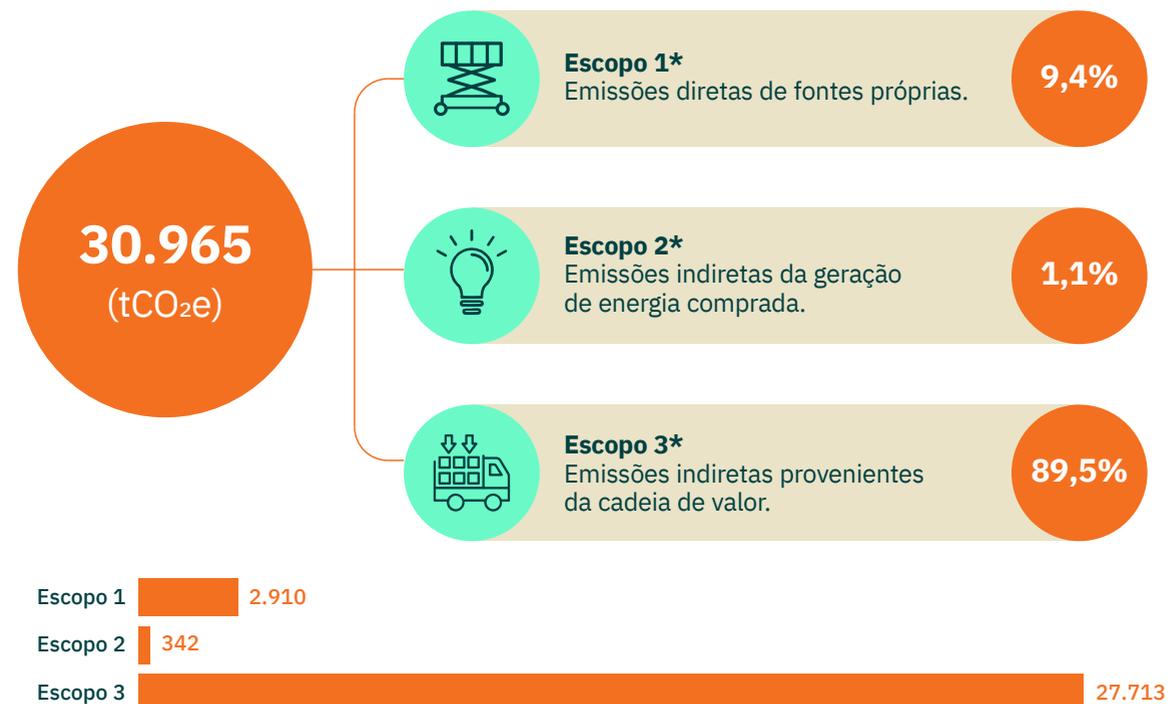
A partir desses resultados iniciais, já começamos um aprofundamento no tema com a criação de um grupo de trabalho, com o objetivo de identificar oportunidades de ações e projetos estruturantes. Tendo em vista que não temos referências de estudo nacional dentro do nosso segmento, um dos principais desafios do grupo é avaliar a viabilidade de implementação de boas práticas internacionais, considerando o contexto do nosso país e tecnologias disponíveis no mercado.

Temos um plano de grande expansão para os próximos anos que, conseqüentemente, poderá nos levar a um potencial aumento das emissões de gases de efeito estufa. Por isso, estamos comprometidos, nos próximos meses, a definir metas eficientes e atingíveis para reduzir nossas emissões relativas a nossa receita e os impactos associados à mudança de clima.

- Abertura
- Mensagem do Conselho de Administração
- Mensagem da Diretoria
- Parte 1 - Quem somos
  - A Mills
  - Transformação Sustentável
  - Um ano de grandes conquistas
- Parte 2 - Temas materiais primários**
- Segurança, saúde e bem-estar
- Desenvolvimento humano, inclusão e equidade
- Ecoeficiência operacional e soluções sustentáveis
- Parte 3 - Temas materiais secundários
  - Governança, transparência e ética
  - Gestão de Impacto ESG na Cadeia
  - Relacionamento com a comunidade do entorno
  - Próximos passos
- Parte 4 - Anexos e Sumário GRI
  - Anexo 1 - Código-Fonte
  - Anexo 2 - Séries históricas dos Indicadores GRI
  - Sumário GRI
  - Créditos

### Total de Emissões de GEE no ano (em toneladas métricas de CO<sub>2</sub> equivalente (MtCO<sub>2</sub>e))<sup>6</sup>

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



\*Gases incluídos no cálculo: CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O. \*\*Gases incluídos no cálculo: CO<sub>2</sub>. \*\*\*Gases incluídos no cálculo: CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O / Foram consideradas no cálculo as seguintes categorias e atividades de emissões indiretas: Consumo de combustível (clientes); Frete Cliente; Frete – insumos e peças; Transporte APP (Uber e 99); Viagens aéreas; Frete aéreo – insumos e peças; Consumo de energia elétrica em teletrabalho e home office.

<sup>6</sup> A abordagem de consolidação escolhida para as emissões registradas no Inventário de GEE 2021 foi o controle operacional. A fonte dos fatores de emissão e índices GWP são utilizadas segundo diretrizes do GHG Protocol, e todos os cálculos foram realizados de acordo com a ferramenta disponibilizada pelo GHG Protocol, onde constam a relação de todos os gases e seu GWP conforme regulação do Protocolo de Kyoto. Os procedimentos para planejar, desenvolver, gerenciar e relatar este inventário de GEE adotaram como princípios e requisitos os métodos e parâmetros de cálculo do GHG Protocol, guias pertinentes do IPCC e demais diretrizes de referência para Gestão como a ABNT NBR ISO 14.064–1:2007.

### Intensidade de emissões de GEE no ano\* (tCO<sub>2</sub>e / receita líquida R\$ MM)

GRI 305-4

# 41,95

Mills (consolidado)

\*Considera emissões diretas e indiretas, incluindo Escopos 1, 2 e 3. Gases incluídos no cálculo: CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O

## Média de emissão das empresas do ICO<sub>2</sub> (índice da B3) é de 78,20 TCO<sub>2</sub>e/receita (MM)

## Consumo de Energia

GRI 302-1 / 302-2 / 302-3 / 302-4 / 302-5

Em 2020, o consumo total de diesel aumentou em quase 100% em decorrência da fusão com a Solaris. Em 2021, o percentual foi de 7,6%, em comparação com 2020. O aumento é considerado esperado devido a uma maior atividade econômica e, conseqüentemente, maior volume de equipamentos alugados após o período mais intenso da pandemia da Covid-19.

Em 2019, ano da fusão das operações da Mills e da Solaris, passamos a mapear o consumo de eletricidade nas nossas unidades. Desde então, estamos registrando queda no consumo de energia elétrica, que foi impulsionada por dois fatores: a instituição do home office como protocolo de contenção da pandemia e a melhoria em instalações em nossas unidades, como a colocação de lâmpadas LED, por exemplo. Isso reflete diretamente na redução dos requisitos energéticos dos nossos serviços, que, em 2021, registrou menos 126.565 KW/h, em comparação com o ano-base (ver gráfico Consumo de Eletricidade).

Mesmo aumentando o volume de movimentações de equipamentos em nossas unidades, conseguimos mais eficiência no gasto energético em nossas manutenções internas. A nossa taxa de intensidade energética em 2021 foi de 61,4, considerando a eletricidade consumida em KW/h dividido pelo volume de máquinas locadas por filial.

### Consumo de Diesel (Litros)



### Consumo de Eletricidade (KW/h)



### Energia consumida

GRI 302-1 / 302-2

Limite	Tipo de Energia	Unidade de Medida	2019	2020	2021
Dentro	Diesel*	Litros	81.999,6	161.141,00	173.308,9
Fora	Rede Elétrica**	KW/h	2.707.036	2.523.286	2.580.471

\*Dados coletados através do cartão combustível.

\*\*Dados compilados através da verificação das contas de energia de cada filial, nas quais é identificado o consumo em KW/h a cada mês.

### Redução do Consumo de Energia Elétrica (ano-base 2019)

GRI 302-4

Limite	Tipo de Energia	Unidade de Medida	2020	2021
Dentro	Energia Elétrica*	KW/h	-183.750	-126.565

\* Informações coletadas através de análises das contas de energia das filiais.

Abertura

Mensagem do Conselho de Administração

Mensagem da Diretoria

Parte 1 - Quem somos

A Mills

Transformação Sustentável

Um ano de grandes conquistas

**Parte 2 - Temas materiais primários**

Segurança, saúde e bem-estar

Desenvolvimento humano, inclusão e equidade

● Ecoeficiência operacional e soluções sustentáveis

Parte 3 - Temas materiais secundários

Governança, transparência e ética

Gestão de Impacto ESG na Cadeia

Relacionamento com a comunidade do entorno

Próximos passos

Parte 4 - Anexos e Sumário GRI

Anexo 1 - Código-Fonte

Anexo 2 - Séries históricas dos Indicadores GRI

Sumário GRI

Créditos

Parte 2 — Temas Materiais Primários

Hoje, temos a maior frota de plataformas elevatórias elétricas do país e, para o próximo ano, iremos investir em novos equipamentos com baixa emissão, incluindo as máquinas híbridas. A máquina híbrida tem uma emissão muito menor de poluentes, pois possui um motor que abastece uma bateria. Este é o primeiro passo para começarmos a reduzir a quantidade de equipamentos por combustão na nossa frota, migrando para os equipamentos com novas tecnologias que proporcionam redução em nossas emissões.

Filial Paulínia

## Pegada de Carbono

GRI 201-2

Em 2022, além do Inventário de GEE completo, também iremos conhecer os possíveis impactos ambientais da nossa operação com o estudo de Pegada de Carbono. Iniciamos este projeto em 2021, pois queremos entender como o negócio de locação, ao longo do tempo, impacta no ponto de vista climático. E como nós, sendo a maior locadora da América Latina, conseguimos influenciar na transformação da nossa cadeia de valor. Será que precisamos investir mais na etapa de manutenção? Quais são os processos que precisam de um upgrade para melhorar a performance e emitir menos carbono? Qual é a nossa estratégia de compras de equipamentos? Já estamos fazendo, mas queremos ter o dado exato para tomar as melhores decisões.

O estudo tem o objetivo de estimar a emissão de gases do efeito estufa ao longo do ciclo de vida de uma amostra representativa de cada família de equipamentos da unidade de negócios Rental. Com os resultados obtidos, será possível avaliar quais as etapas da nossa operação têm maior relevância para as emissões de carbono e quais as medidas necessárias de controle e mitigação e, também, qual a nossa influência na cadeia de fornecimento.

Hoje, sabemos que precisamos ser mais eficientes no uso de baterias, assim como no de pneus. São processos importantes na manutenção dos equipamentos e que influenciam na pegada de carbono. No caso das baterias, por exemplo, realizamos todo o processo de recuperação, porpém não utilizamos a bateria na sua plenitude. Nesse ponto, encontramos oportunidades para melhorar a nossa eficiência. Com o estudo, também teremos comparativos entre fabricantes para identificar quais motores trazem mais eficiência do ponto de vista de emissões. No futuro, isso será um dos pilares na tomada de decisão para a aquisição de equipamentos. Em resumo, queremos muito nos apoiar em dados para tomar as melhores decisões e melhorar os indicadores de emissões. Medir, reduzir e neutralizar impactos são os nossos caminhos para as medidas ambientais.



### Estudos ambientais

Em 2021, também iniciamos uma série de estudos ambientais nos nossos imóveis, tanto no começo quanto no final da locação, para avaliar a existência de contaminações no solo e na água. Ao todo, 22 filiais realizaram a avaliação e outras 14 estão planejadas para ocorrerem ao longo de 2022.

# Recursos hídricos

GRI 303-1 / 303-2 / 303-3 / 303-5

A manutenção dos equipamentos é parte essencial para o nosso negócio. Quando recebemos o equipamento, após ser utilizado pelos clientes, realizamos todos os procedimentos necessários para que ele volte ao uso com qualidade e segurança. E isso inclui a lavagem do equipamento. Quando iniciamos a nossa Jornada de Sustentabilidade, alinhando as temáticas ao nosso negócio, identificamos um grande impacto da nossa operação no uso dos recursos naturais. Utilizamos uma água nobre, potável, para lavar equipamento. E isso vai na contramão de tudo o que entendemos e aprendemos sobre sustentabilidade nos últimos anos. Na maioria das nossas filiais, essa água é captada na concessionária de abastecimento local, e onde isso não é possível, possuímos poços artesianos outorgados.

Por isso, já assumimos o compromisso de trazer mais eficiência para as nossas operações, tendo um cuidado redobrado com o meio ambiente, que é mudar a origem da água que usamos na lavagem dos equipamentos. Queremos garantir a circularidade e o reuso deste recurso natural em todas as filiais.

Desde 2019, intensificamos a instalação de Estações de Tratamento de Água (ETA) nas filiais, para reuso da

água na área de lavagem de equipamentos. Com isso, garantimos uma água de qualidade no processo de manutenção, mas não pressionamos os recursos hídricos das localidades onde estamos presentes e nem despejamos efluentes na rede de esgoto do município. Em vez de utilizar água nobre, passamos a utilizar água de reuso nessa etapa de manutenção.

**Hoje, 16 das nossas filiais já possuem este equipamento e cinco estão em fase de implantação. Todas as novas operações já iniciam as atividades com esse processo circular de gestão de água.**

**Até 2025 todas as nossas filiais terão um equipamento para armazenagem e tratamento de água, garantindo a circularidade e o reuso deste recurso natural e a redução de até 80% do consumo de água no processo de lavagem.**

Como a nossa operação de lavagem de equipamento é uma operação que tem perda, também estamos instalando hidrômetro na entrada e saída da ETA e fazendo amostragem para o monitoramento da eficiência de recirculação dessa água.

Possuímos três filiais em localidades consideradas com alto estresse hídrico, Aquífero Tietê 2 (São Paulo) e Choro (Cotia e Osasco), e seis filiais em áreas consideradas com médio estresse hídrico (Curicica, Guerengue, Macaé, Brasília, Aracaju e Serra). Nessas regiões, a captação de água permaneceu estável em comparação com o ano anterior, totalizando 11 megalitros (ML) de água de superfície.

Para as filiais em áreas de alto estresse hídrico, a previsão de implantação da ETA é para o ano de 2022. Entre as que estão localizadas em áreas de médio estresse hídrico, quatro já possuem ETA, uma está em execução e uma tem previsão de instalação para 2022.

- Abertura
- Mensagem do Conselho de Administração
- Mensagem da Diretoria
- Parte 1 - Quem somos
  - A Mills
  - Transformação Sustentável
  - Um ano de grandes conquistas
- Parte 2 - Temas materiais primários**
- Segurança, saúde e bem-estar
- Desenvolvimento humano, inclusão e equidade
- Ecoeficiência operacional e soluções sustentáveis
- Parte 3 - Temas materiais secundários
  - Governança, transparência e ética
  - Gestão de Impacto ESG na Cadeia
  - Relacionamento com a comunidade do entorno
  - Próximos passos
- Parte 4 - Anexos e Sumário GRI
  - Anexo 1 - Código-Fonte
  - Anexo 2 - Séries históricas dos Indicadores GRI
  - Sumário GRI
  - Créditos

## Parte 2 – Temas Materiais Primários

Nas localidades onde não existe padrão de emissão de efluentes e onde as ETAs ainda não foram instaladas, adotamos a instalação mínima de uma Caixa de Separação de Água e Óleo (CSAO).<sup>7</sup>

Para garantir a qualidade da água, as instalações sem o equipamento de tratamento de água instalado passam por análises periódicas de eficiência do tratamento do efluente<sup>8</sup>, além de limpezas periódicas para garantir a sua qualidade. Já as áreas com ETA instalada são submetidas ao monitoramento diário do pH da água para garantir a qualidade da água de reuso. Em locais onde há a necessidade de lançamento de efluente fora da rede de esgoto do município, realizamos o monitoramento condicionado na licença ambiental da filial e relatamos ao órgão ambiental competente.

<sup>7</sup> Fabricada de acordo com a ABNT NBR 12.216, e legislações ambientais CETESB (Art. 18 e 19<sup>o</sup>) e CONAMA 430/2011 (Art. 16<sup>o</sup>).  
<sup>8</sup> Conforme CONAMA 430.

# Indicadores de captação e consumo de água

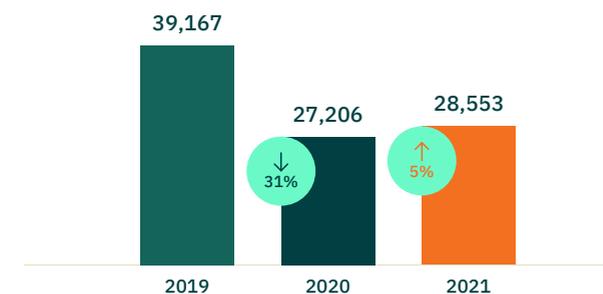
GRI 303-3

**Captação total de água (megalitros-ML)\*** ■ 2019 ■ 2020 ■ 2021



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

**Captação total de água doce e consumo total de água\*** GRI 303-3 / 303-5



\*A coleta das informações é feita através de medição direta em contas de água ou através de monitoramento dos hidrômetros. O consumo de água nas filiais é medido de forma direta, através do registro do consumo diretamente na conta de água da rede ou diretamente no hidrômetro, em caso de consumo através de água subterrânea.

---

 Abertura
 

---

 Mensagem do Conselho de Administração
 

---

 Mensagem da Diretoria
 

---

 Parte 1 - Quem somos
 

---

 A Mills
 

---

 Transformação Sustentável
 

---

 Um ano de grandes conquistas
 

---

**Parte 2 - Temas materiais primários**


---

 Segurança, saúde e bem-estar
 

---

 Desenvolvimento humano, inclusão e equidade
 

---

- Ecoeficiência operacional e soluções sustentáveis

---

 Parte 3 - Temas materiais secundários
 

---

 Governança, transparência e ética
 

---

 Gestão de Impacto ESG na Cadeia
 

---

 Relacionamento com a comunidade do entorno
 

---

 Próximos passos
 

---

 Parte 4 - Anexos e Sumário GRI
 

---

 Anexo 1 - Código-Fonte
 

---

 Anexo 2 - Séries históricas dos Indicadores GRI
 

---

 Sumário GRI
 

---

 Créditos
 

---

## Resíduos

GRI 306-1 / 306-2

A Gestão de Resíduos está diretamente conectada com o processo de manutenção, essencial para a confiança e confiabilidade da nossa operação. Temos um processo de manutenção muito rígido, de acordo com o Sistema LEAN. Mesmo assim, geramos uma quantidade significativa de resíduos, especialmente óleo, baterias e pneus. São todos resíduos perigosos (Classe I) e que exigem um maior cuidado na escolha dos parceiros para realizar a gestão e o descarte desses componentes. Também, geramos resíduos na limpeza das áreas operacionais, manutenções prediais, obras de melhoria das instalações das filiais, entre outros. Então, é algo que cuidamos e olhamos todos os dias, de perto.

Possuímos uma área exclusiva e dedicada para acondicionar e armazenar os resíduos dentro das nossas filiais que faz a separação, conforme a Classe de Riscos (Classe I ou Classe II). O colaborador que tem acesso a esses resíduos passa por uma capacitação específica, pois precisamos manter nossos times atualizados sobre esse tema delicado e que está presente em 100% das nossas filiais.

Os parceiros que nos auxiliam no gerenciamento deste tema, fazendo a coleta, o transporte e a destinação correta, são selecionados e homologados com base em análises de licenças, autorizações e processos pertinentes para as operações, realizadas em parceria com as áreas de suprimentos e *compliance*.

O monitoramento é feito pela equipe de meio ambiente, responsável por emitir e verificar todas as documentações pertinentes constantes no Manifesto de Transporte de Resíduos e Certificados de Destinação Final. Tudo isso para garantir que o parceiro possa fazer a destinação adequada dos nossos resíduos, tanto em aterro ou em uma indústria de coprocessamento autorizada licenciada.

A importância que damos para esse tema é tão grande que, nas unidades onde não possuímos parceiros licenciados, os resíduos são transportados para outra localidade para que possamos dar a destinação correta. Natal/RN, por exemplo, é uma localidade onde não temos parceiro e, por isso, transportamos os resíduos desta filial para Recife/PE.

---

**Hoje, 100% das nossas filiais realizam a destinação correta de resíduos.**

---



# Principais resíduos, impactos e procedimentos

GRI 301-1 / 301-2

**Óleo:** usado em plataformas elevatórias que utilizam cilindros hidráulicos. Em alguns processos ou no uso do equipamento, ocorre o vazamento de óleo. Uma boa manutenção elimina essas ocorrências, bastando fazer a troca do óleo quando necessário e o descarte de forma correta, com recolhimento e disposição adequados. Realizamos o reuso deste material, que é comercializado para empresas especializadas.

**Baterias:** as baterias que já não funcionam são usadas como parte do pagamento de novas, pois alguns componentes podem ser reutilizados. Mas ainda existe um impacto ambiental quando a utilizamos até o fim de sua vida útil, fazendo com que sua reposição por baterias seja mais frequente. Por isso, realizamos a dessulfatação de baterias ampliando significativamente a sua vida útil.

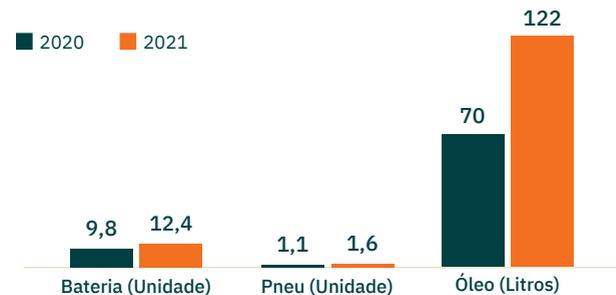
**Pneus:** dar fim de vida ao pneu é muito complexo e tem um alto impacto, por isso, temos um projeto interno de recuperação deste resíduo. Os pneus reciclados correspondem a 19% dos materiais utilizados no processo de manutenção. Em 2020, esse percentual era de 2%.

**Madeira:** como ainda não conseguimos eliminar o uso de madeira em nossas formas da unidade de construção, buscamos desenvolver parcerias com empresas que fazem reciclagem, que produzem piso laminado ou produzem fórmica com esse resíduo. Desse modo, garantimos o reuso e a circularidade desse insumo nobre em outra cadeia produtiva.

## Principais materiais utilizados no processo de manutenção\*

GRI 301-1

### Tipos de Materiais (em Milhares)



\*Volumes com saída registrada em estoque.



Filial Paulínia

- Abertura
- Mensagem do Conselho de Administração
- Mensagem da Diretoria
- Parte 1 - Quem somos
  - A Mills
  - Transformação Sustentável
  - Um ano de grandes conquistas
- Parte 2 - Temas materiais primários**
- Segurança, saúde e bem-estar
- Desenvolvimento humano, inclusão e equidade
- Ecoeficiência operacional e soluções sustentáveis
- Parte 3 - Temas materiais secundários
  - Governança, transparência e ética
  - Gestão de Impacto ESG na Cadeia
  - Relacionamento com a comunidade do entorno
  - Próximos passos
- Parte 4 - Anexos e Sumário GRI
  - Anexo 1 - Código-Fonte
  - Anexo 2 - Séries históricas dos Indicadores GRI
  - Sumário GRI
  - Créditos

## Total de resíduos perigosos destinados para disposição final por tipo (toneladas métricas)

GRI 306-5

Tipo de Destinação	2019	2020	2021
Incineração*	17	6	4
Confinamento em Aterro**	127	71	109
Outras Operações de Disposição**	193	1079	379
<b>TOTAL</b>	<b>357</b>	<b>1.156</b>	<b>492</b>

\*Sem recuperação de energia

\*\*Fora da organização

## Total de resíduos não perigosos destinados para disposição final por tipo (toneladas métricas)

GRI 306-5

Tipo de Destinação	2019	2020	2021
Confinamento em Aterro*	727	477	489
Outras Operações de Disposição	357	245	415
<b>TOTAL</b>	<b>1.080</b>	<b>722</b>	<b>904</b>

\*Fora da organização



## Outras ações

No negócio Construção, iniciamos a utilização do BIM (sigla em inglês para Modelagem de Informação da Construção), o qual traz um conjunto de tecnologias, processos e políticas que permite, de maneira colaborativa, projetar, construir e operar uma edificação ou instalação, buscando eficiência na operação. Nesse contexto, consumo de água, de energia, gestão de resíduos, visão de otimização, de logística, de transporte estão contemplados. Nos próximos anos, iremos adquirir equipamentos para que possamos nos capacitar e passar a projetar através do BIM.

Além disso, realizamos estudos para substituição da madeira utilizada nas formas que servem para formatar peças de uma obra. A maior parte das nossas formas é de metal, mas elas ainda têm madeira. Então, o polietileno, que permite a reciclagem, substitui essa madeira. Nossos processos eficientes de manutenção possibilitam a utilização por 20 ou 30 anos. Já as nossas torres metálicas substituem os pontaletes de madeira, os quais ainda são utilizados em algumas obras no país.



Abertura

Mensagem do Conselho de Administração

Mensagem da Diretoria

Parte 1 - Quem somos

A Mills

Transformação Sustentável

Um ano de grandes conquistas

Parte 2 - Temas materiais primários

Segurança, saúde e bem-estar

Desenvolvimento humano, inclusão e equidade

Ecoeficiência operacional e soluções sustentáveis

**Parte 3 - Temas materiais secundários**

Governança, transparência e ética

Gestão de Impacto ESG na Cadeia

Relacionamento com a comunidade do entorno

Próximos passos

Parte 4 - Anexos e Sumário GRI

Anexo 1 - Código-Fonte

Anexo 2 - Séries históricas dos Indicadores GRI

Sumário GRI

Créditos



## Parte 3

# Temas materiais secundários

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



Abertura

Mensagem do Conselho de Administração

Mensagem da Diretoria

Parte 1 - Quem somos

A Mills

Transformação Sustentável

Um ano de grandes conquistas

Parte 2 - Temas materiais primários

Segurança, saúde e bem-estar

Desenvolvimento humano, inclusão e equidade

Ecoeficiência operacional e soluções sustentáveis

**Parte 3 - Temas materiais secundários**

● Governança, transparência e ética

Gestão de Impacto ESG na Cadeia

Relacionamento com a comunidade do entorno

Próximos passos

Parte 4 - Anexos e Sumário GRI

Anexo 1 - Código-Fonte

Anexo 2 - Séries históricas dos Indicadores GRI

Sumário GRI

Créditos

# Governança, transparência e ética

GRI 103-1

Somos líderes de mercado e valorizamos essa posição com confiança e transparência e, sendo assim, assumimos o desafio de aumentar o nível de informações disponibilizadas. Atualmente, prestamos contas sobre resultados e fatos relevantes e estamos ampliando essa prática com diversas iniciativas, inclusive por meio deste reporte anual em sustentabilidade. Com isso, contribuiremos ainda mais para a tomada de decisão responsiva, estruturada e consciente dos nossos órgãos de governança, investidores e outras partes interessadas.

Acreditamos que agir de forma correta é fundamental para a conquista dos nossos três sonhos (encantar, crescer e transformar) e para que o nosso propósito seja concretizado: segurança para sonhar mais alto (veja mais na pág. 25).

Para nós, fazer o certo significa equilibrar lucro e impacto ambiental, valorizando a diversidade e a equidade. Significa sermos transparentes e compro-

metidos com uma visão de longo prazo, gerando impacto positivo desde as pequenas ações do dia a dia às grandes tomadas de decisão. É seguir a nossa jornada fortalecendo os ideais dos nossos fundadores, valorizando a nossa história e a perenidade do nosso negócio.

**Acreditamos que um modelo sólido de governança inspira maior confiança no mercado e promove o fortalecimento do ambiente empresarial. Por isso, buscamos constantemente aprimorar os nossos padrões de governança corporativa aos nossos valores e ao negócio.**



Maycon de Souza  
— Colaborador Mills

- Abertura
- Mensagem do Conselho de Administração
- Mensagem da Diretoria
- Parte 1 - Quem somos
  - A Mills
  - Transformação Sustentável
  - Um ano de grandes conquistas
- Parte 2 - Temas materiais primários
  - Segurança, saúde e bem-estar
  - Desenvolvimento humano, inclusão e equidade
  - Ecoeficiência operacional e soluções sustentáveis
- Parte 3 - Temas materiais secundários**
- Governança, transparência e ética
  - Gestão de Impacto ESG na Cadeia
  - Relacionamento com a comunidade do entorno
  - Próximos passos
- Parte 4 - Anexos e Sumário GRI
  - Anexo 1 - Código-Fonte
  - Anexo 2 - Séries históricas dos Indicadores GRI
  - Sumário GRI
  - Créditos

# Compromisso e metas 2025

GRI 103-2



## Compromisso

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

### Meta 1

Elevar o nível de maturidade em *Compliance* (avaliado por consultoria externa) de nível 3 para nível 5.

2025

Nível 3: Definido (40% a 60%)



Nível 5: Otimizado (acima de 80,01%)

ONDE ESTAMOS

ONDE QUEREMOS CHEGAR

### Meta 2

Conseguir o selo Empresa Pró-ética, uma iniciativa do Instituto Ethos e da Controladoria-Geral da União (CGU).

2025

&gt;&gt; Não iniciada

ONDE ESTAMOS

ONDE QUEREMOS CHEGAR

### Meta 3

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

2025

&gt;&gt; Não iniciada

ONDE ESTAMOS

ONDE QUEREMOS CHEGAR

# Composição dos órgãos de administração

GRI 102-18 / 102-24

Nosso Conselho é composto por oito membros eleitos pela Assembleia Geral Ordinária, com mandato de dois anos, e possui dois membros independentes com critério definido no Regulamento do Novo Mercado da B3. As mulheres representam 38% das cadeiras, sendo uma delas a de Copresidente e outra de membro independente (veja mais na pág. 15). Atualmente, os Comitês são formados pelos membros do Conselho de Administração, com prazo de mandato de 1 (um) ano, sendo permitida a reeleição.

Ser uma Companhia humana, eficaz, responsável e transparente em todos os níveis é um desafio que buscamos superar constantemente. Por isso, os órgãos da administração são formados por membros que possuem capacidade de agregar com diversidade e complementaridade de conhecimentos, experiências, comportamentos, aspectos culturais, faixa etária e de gênero. Eles possuem experiência em diversas áreas, tais como financeira, pessoas e operacional. Toda essa pluralidade nos permite desenvolver e aprimorar o nosso processo de tomada de decisão, ampliando cada vez mais a qualidade e a segurança, garantindo uma tomada de decisão mais inclusiva, participativa e representativa.

## Conflito de interesse GRI 102-25

Possuímos uma Política de Transação entre Partes Relacionadas aprovada pelo Conselho de Administração. Ao identificarem uma matéria que envolva transação com parte relacionada ou potencial conflito de interesse, as pessoas que exercem influência significativa na administração devem, imediatamente, manifestar seus respectivos conflitos de interesses, de acordo com a Política e do nosso Código de Conduta, bem como não participar da negociação, das discussões e votações sobre o tema.

» [Acesse a nossa Política de Transação entre Partes Relacionadas.](#)

## Outros requisitos necessários para compor os órgãos de administração

- Ter compromisso com os nossos valores, princípios, cultura e políticas internas.
- Ser profissional qualificado, de indiscutível reputação e caráter.
- Não esteja impedido de assumir cargos.
- Não estar condenado, suspenso ou inabilitado pela CVM, tornando-se inelegível para os cargos de administração de companhia aberta.
- Atender ao requisito de reputação ilibada estabelecido pelo artigo 147, parágrafo 3º, da Lei das Sociedades Anônimas.
- Não ocupar cargo em empresas concorrentes e não ter nem representar interesse conflitante com o da Companhia.
- Possuir formação acadêmica compatível com o cargo indicado ou experiência profissional mínima, tendo exercido funções similares àquelas a serem desempenhadas no cargo para o qual está sendo indicado.
- Ter: experiência em outros Conselhos de Administração/Comitês ou como executivo sênior; visão estratégica; conhecimento das melhores práticas de Governança Corporativa; capacidade de interpretar e entender relatórios gerenciais, contábeis e financeiros; noções de legislação societária; percepção do perfil de risco da organização e capacidade de defender seu ponto de vista a partir de julgamento próprio.
- Estar atento aos assuntos da Companhia, além de compreender que seus deveres e responsabilidades como administrador são abrangentes e não restritos às reuniões do Conselho e/ou da Diretoria.
- Ter disponibilidade de tempo para desempenhar as atribuições como membro de qualquer Órgão da Administração e dedicar-se adequadamente à função e responsabilidade assumida.
- Ter habilidades para implementar as estratégias, enfrentar os desafios e atingir os objetivos da Companhia, aplicável para indicação ao cargo de Diretor Estatutário.

---

 Abertura
 

---

 Mensagem do Conselho de Administração
 

---

 Mensagem da Diretoria
 

---

 Parte 1 - Quem somos
 

---

 A Mills
 

---

 Transformação Sustentável
 

---

 Um ano de grandes conquistas
 

---

 Parte 2 - Temas materiais primários
 

---

 Segurança, saúde e bem-estar
 

---

 Desenvolvimento humano, inclusão e equidade
 

---

 Ecoeficiência operacional e soluções sustentáveis
 

---

**Parte 3 - Temas materiais secundários**


---

 ● Governança, transparência e ética
 

---

 Gestão de Impacto ESG na Cadeia
 

---

 Relacionamento com a comunidade do entorno
 

---

 Próximos passos
 

---

 Parte 4 - Anexos e Sumário GRI
 

---

 Anexo 1 - Código-Fonte
 

---

 Anexo 2 - Séries históricas dos Indicadores GRI
 

---

 Sumário GRI
 

---

 Créditos
 

---

## Remuneração

GRI 102-35 / 102-36 / 102-37

Para o Conselho de Administração, a remuneração total é fixada em montante determinado discricionariamente pela Assembleia Geral, sem guardar relação com a política de remuneração aplicável aos diretores e demais colaboradores. A remuneração é estabelecida de modo a atrair, motivar e reter os administradores e assegurar que seja estruturada de forma justa e compatível com as funções e os riscos inerentes a cada cargo, proporcionando o alinhamento de seus interesses com os interesses de longo prazo da Companhia.

Os membros do Conselho Fiscal, quando instalado, recebem remuneração individual não inferior a 10% da remuneração média individual da Diretoria Estatutária. Esse valor é fixado pela Assembleia Geral e ocorre dentro dos requisitos legais.

Os membros dos comitês existentes fazem jus à remuneração equivalente a 50% da remuneração mensal dos membros do Conselho de Administração. Os membros dos comitês que forem diretores, gerentes ou funcionários da Companhia não receberão remuneração.

Para diretores estatutários e não estatutários, a política de remuneração visa atrair e garantir a permanência e remuneração adequada dos profissionais de grande qualificação. A parcela fixa da remuneração da administração compreende o salário e benefícios diretos e indiretos destinados aos diretores estatutários e não estatutários.

Somados à remuneração fixa, também oferecemos para a Diretoria e colaboradores a participação nos resultados da Companhia, a outorga de opções de compra ou subscrição de ações de sua emissão e Programa de Incentivo de Longo Prazo, baseado em ações restritas, destinado a todos os executivos e a alguns cargos-chave. Esse programa tem como principal objetivo tornar o pacote de remuneração competitivo junto ao mercado, alinhar expectativas, motivar os colaboradores e alavancar o desempenho operacional do negócio.\*

Quando aderentes ao cargo, as verbas rescisórias são pagas e comprovadas no ato da homologação, nos prazos previstos na legislação trabalhista, com disponibilização da documentação necessária para o

saque do FGTS e da multa de 40% previstas na legislação trabalhista. Não possuímos benefícios de aposentadoria. A partir da estratégia de remuneração definida pelo Conselho de Administração, consultorias apoiam na busca de dados do mercado para definir a tabela salarial, conforme o mercado-alvo de comparação, sempre levando em consideração diferentes setores da economia, porte e tipo de empresa.

---

**Desde 2021, os programas de remuneração variável, para todos os colaboradores da Mills, incluem uma visão multi-stakeholder e possuem metas direcionadas ao EBITDA, satisfação do cliente (NPS) e sustentabilidade.**

---

Abertura
Mensagem do Conselho de Administração
Mensagem da Diretoria
Parte 1 - Quem somos
A Mills
Transformação Sustentável
Um ano de grandes conquistas
Parte 2 - Temas materiais primários
Segurança, saúde e bem-estar
Desenvolvimento humano, inclusão e equidade
Ecoeficiência operacional e soluções sustentáveis
<b>Parte 3 - Temas materiais secundários</b>
● Governança, transparência e ética
Gestão de Impacto ESG na Cadeia
Relacionamento com a comunidade do entorno
Próximos passos
Parte 4 - Anexos e Sumário GRI
Anexo 1 - Código-Fonte
Anexo 2 - Séries históricas dos Indicadores GRI
Sumário GRI
Créditos

# Governança de Sustentabilidade

GRI 102-18 / 102-19 / 102-20 / 102-21 / 102-29 / 102-31

Cabe ao Conselho de Administração e à Diretoria Estatutária, dentro de suas competências, a tomada de decisões em tópicos econômicos, ambientais e sociais, seguindo as recomendações dos órgãos de assessoramento. Trimestralmente, a Diretoria realiza reuniões com os investidores e demais interessados para apresentar o resultado do período, destacando os principais desafios e avanços ESG. Estamos em processo de aprimoramento dos sistemas de comunicação e engajamento periódicos de sustentabilidade com as demais partes interessadas.

Os temas ESG são discutidos periodicamente nos comitês de assessoramento e no Conselho de Administração de acordo com a necessidade, em casos de tomada de decisão, como, por exemplo, a validação da materialidade e compromissos e metas dos temas materiais. A partir de 2022, o Comitê de Gente e Gestão passa a se chamar Comitê de Gente, Gestão e Sustentabilidade, cuja missão será discutir e promover a evolução dos temas dentro da organização, propor e monitorar indicadores, com base nos impactos materiais, bem como alinhar projetos e soluções às estratégias de atuação da Companhia.

O CAFIR também tem ligação direta com temas de sustentabilidade. Ele faz a avaliação de tópicos econômicos, emitindo recomendações ao Conselho sobre riscos e estratégias a serem adotados pela Companhia, entre outras pautas. O comitê também gerencia e acompanha os trabalhos da área de controles internos e da auditoria interna, bem como o tratamento dado às denúncias de fraudes e/ou irregularidades recebidas pelo Canal de Denúncia, garantindo a proteção, o anonimato e a não retaliação dos eventuais denunciantes. Ainda, avalia e monitora a efetividade e suficiência da estrutura da área de controles internos, da auditoria interna, da auditoria independente, de *compliance* e riscos corporativos, apresentando recomendações de aprimoramento de políticas, incluindo a política de transações entre partes relacionadas, mapeamento de riscos, planos de ação, respostas aos riscos, práticas e procedimentos que

entender necessárias; e verifica os patamares de ética e de manutenção e/ou construção da identidade da organização, que deve refletir seus princípios e valores.

Em dezembro de 2021, o Conselho de Administração aprovou as responsabilidades sobre os temas materiais de sustentabilidade para a Diretoria Estatutária, definindo um diretor como *sponsor* de cada tópico. Para ajudar a evoluir os temas materiais, cada Diretor acompanha um grupo de trabalho, permitindo mais agilidade nas ações e iniciativas planejadas, incluindo o cumprimento dos compromissos e metas recentemente definidos. Cada *sponsor* também tem o papel de desdobrar as metas para atingimentos intermediários nos próximos três anos. O reporte individual do avanço dos temas materiais é feito diretamente ao Diretor-Presidente, que, por sua vez, reporta ao Conselho de Administração.



---

 Abertura
 

---

 Mensagem do Conselho de Administração
 

---

 Mensagem da Diretoria
 

---

 Parte 1 - Quem somos
 

---

 A Mills
 

---

 Transformação Sustentável
 

---

 Um ano de grandes conquistas
 

---

 Parte 2 - Temas materiais primários
 

---

 Segurança, saúde e bem-estar
 

---

 Desenvolvimento humano, inclusão e equidade
 

---

 Ecoeficiência operacional e soluções sustentáveis
 

---

**Parte 3 - Temas materiais secundários**

 ● Governança, transparência e ética
 

---

 Gestão de Impacto ESG na Cadeia
 

---

 Relacionamento com a comunidade do entorno
 

---

 Próximos passos
 

---

 Parte 4 - Anexos e Sumário GRI
 

---

 Anexo 1 - Código-Fonte
 

---

 Anexo 2 - Séries históricas dos Indicadores GRI
 

---

 Sumário GRI
 

---

 Créditos
 

---

## Ética

GRI 103-2 / 103-3

Desde 2020, reforçamos o Programa de Integridade, com o aperfeiçoamento das práticas de governança e conformidade. Como empresa de capital aberto, precisamos manter estrita aderência aos mais altos padrões de integridade corporativa, o que inclui a manutenção de um Canal de Denúncias, a capacitação contínua do público interno em assuntos correlatos e o respeito ao Código de Conduta.

O Programa de Integridade está a cargo de área de Compliance. Com uma estrutura de recursos humanos suficiente para o cumprimento dos objetivos, a área atua de acordo com as boas práticas de mercado, gerindo riscos, promovendo o comportamento ético e transparente em todos os processos, nos diferentes níveis da organização. Possui gestão independente e se reporta trimestralmente ao Conselho de Administração sobre temas como: auditorias internas, gestão de riscos, políticas e procedimentos, investigações, avaliação de riscos de terceiros, entre outros.

Os assuntos referentes à ética estão refletidos no Código de Conduta e no Programa de Integridade. Possuímos políticas internas formalizadas, alçadas de aprovação, entre outros aspectos relevantes para a boa governança do tema, incluindo:

- Política de Auditoria Interna
- Política de Gestão de Riscos
- Política Anticorrupção e Antissuborno
- Política de Consequências
- Código de Conduta
- Canal de Denúncias.

Todos os nossos colaboradores, incluindo o Conselho de Administração, recebem orientações e comunicações sobre as práticas de combate à corrupção que adotamos.

Com o objetivo de manter os nossos fornecedores informados sobre essas práticas, em 2020 enviamos o Código de Conduta, com as devidas orientações, para o endereço eletrônico de 33 mil fornecedores cadastrados na nossa base, obtendo 10% de engajamento. Em 2021, enviamos o Manual de Relacionamento com Terceiros pela ferramenta TPRM para 1,8 mil fornecedores ativos nos últimos 12 meses, passíveis de homologação. Nesse comunicado, registramos engajamento de 95%.

Durante o ano de 2021, evoluímos na utilização de ferramentas de tecnologia, como, por exemplo, de avaliação de riscos de terceiros. A Comissão de Riscos

de Filiais trata dos principais assuntos identificados nas visitas às filiais, e tem o propósito de disseminar os riscos e as boas práticas de processos e controles internos entre as diversas regiões. Para os assuntos recorrentes e aplicáveis à maioria das filiais, são definidos planos de ação em conjunto para que haja uma padronização dos processos e controles.

Visando a elevar o nosso nível de maturidade em *compliance*, avaliamos constantemente as nossas práticas. Em 2021, contratamos uma consultoria para avaliação da efetividade do Programa de Integridade. Como resultado, identificamos aspectos de melhoria relacionados à gestão de riscos de *compliance*, plano de comunicação e treinamento, gestão de riscos de terceiros e políticas e procedimentos de integridade. Em 2022, implantaremos planos de melhoria para todos os aspectos identificados.

O Conselho de Administração também avalia os resultados e o *status* das atividades de *compliance*, garantindo a geração de valor para o negócio.



Equipamento em operação nos Arcos da Lapa - RJ

**Realizamos 607 horas de capacitações em políticas de direitos humanos ou procedimentos relativos a aspectos de direitos humanos, abrangendo 38% dos nossos colaboradores.** GRI 412-2

**Não conformidade com leis e regulamentos na área socioeconômica**

Multa (em Milhões)\*



\* Multas por atraso na entrega de obrigações acessórias, pagamentos de tributos em atraso e por infração de trânsito.

Não possuímos sanções não monetárias nem processos movidos por meio de mecanismo da arbitragem.

Abertura

Mensagem do Conselho de Administração

Mensagem da Diretoria

Parte 1 - Quem somos

A Mills

Transformação Sustentável

Um ano de grandes conquistas

Parte 2 - Temas materiais primários

Segurança, saúde e bem-estar

Desenvolvimento humano, inclusão e equidade

Ecoeficiência operacional e soluções sustentáveis

**Parte 3 - Temas materiais secundários**

● Governança, transparência e ética

Gestão de Impacto ESG na Cadeia

Relacionamento com a comunidade do entorno

Próximos passos

Parte 4 - Anexos e Sumário GRI

Anexo 1 - Código-Fonte

Anexo 2 - Séries históricas dos Indicadores GRI

Sumário GRI

Créditos

# Programa de Integridade

GRI-102-16 / 102-17

O Programa de Integridade é aplicável a todos os colaboradores e demais pessoas com quem nos relacionamos: clientes, fornecedores e demais parceiros de negócios. Trata-se de um conjunto de mecanismos e procedimentos internos para consolidar as nossas iniciativas em prol da integridade, da ética e da mitigação de riscos.

## Prevenir

### Patrocínio da Alta Administração

Com o patrocínio de toda a alta administração da nossa empresa – Conselho de Administração, Comitês de Assessoramento e Diretoria Estatutária –, o Programa ganha reconhecimento institucional e reforça o nosso compromisso com os princípios e valores do negócio.

### Avaliação de riscos

Avaliamos os riscos relacionados aos aspectos estratégicos, financeiros, de conformidade e operacionais, que incluem fraude e corrupção. Verificamos o cumprimento de políticas, regulamentos e procedimentos internos, assim como o cumprimento das leis aplicáveis aos nossos negócios.

### Código de Conduta e Políticas de Compliance

O Código de Conduta é uma importante ferramenta para nortear todos os nossos colaboradores e as demais pessoas com quem nos relacionamos sobre os padrões de comportamento importantes na condução dos negócios. Neste pilar, abordamos a importância de políticas e procedimentos que orientam nosso relacionamento e nossa interação com o poder público, participação em processos licitatórios, doações filantrópicas e patrocínios, entre outros.

Ao receberem o Código, após treinamento obrigatório, todos os colaboradores assinam um termo de aceite. Atualmente, os novos colaboradores realizam o treinamento antes mesmo de iniciarem as suas funções nas áreas.

### Controles internos

Asseguram a precisão e a clareza dos registros contábeis e a confiabilidade de relatórios e demonstrações financeiras da nossa empresa. Dessa forma, trabalhos como auditorias internas e externas são conduzidos para apoiar a verificação da eficiência e da eficácia dos controles internos implementados. A avaliação contínua dos controles internos também auxilia no processo de mitigação dos riscos de fraudes e desvios.

### Treinamento e Comunicação

Este pilar tem por finalidade garantir o treinamento e a capacitação de colaboradores e terceiros, além de estabelecer mecanismos para verificar a retenção e a compreensão das informações por parte dos colaboradores treinados em todos os assuntos relacionados ao Programa de Integridade.



## Detectar

# 2

### Canais de Denúncias

É uma ferramenta gerida por parceiro especializado e baseada nas melhores práticas de *compliance*. As denúncias podem ser feitas de forma rápida, sigilosa e com segurança por qualquer pessoa. Trata-se de um mecanismo fundamental para fortalecer o nosso compromisso com os princípios éticos, os padrões de conduta e/ou a legislação vigente. Todas as informações registradas no canal são recebidas com confidencialidade e tratadas de maneira adequada. A área de Compliance é responsável por receber e investigar as denúncias, bem como por reportar ao Comitê de Ética para deliberação, conforme Política de Consequências. As principais deliberações do Comitê de Ética são reportadas ao CAFIR e ao Conselho de Administração.

### Gestão de Terceiros

A Gestão de Terceiros está relacionada à avaliação de riscos e à adoção de medidas de integridade com nossos parceiros de negócios, incluindo cláusulas de integridade e anticorrupção, assim como previsão de aplicação de penalidades contratuais em caso de descumprimento de tais cláusulas, em todos os nossos acordos comerciais. Neste pilar, também se enquadram os procedimentos sobre a realização de verificações prévias a fusões, aquisições ou outras operações societárias.

As denúncias podem ser feitas diretamente no site <https://canaldedenuncia.com.br/mills/> ou pelo telefone 0800-882-0616, de segunda a sexta, das 09h às 17h.

## Responder

# 3

### Investigações internas

Toda e qualquer irregularidade apontada é investigada com o objetivo de confirmar sua veracidade e passa por deliberação das tratativas pelo Comitê de Ética, de modo a garantir a avaliação conjunta e independente, bem como a definição das medidas disciplinares a serem aplicadas, em conformidade com a nossa Política de Consequências, divulgada na Conecta.

### Auditoria e Monitoramento

Todo o Programa de Integridade possui mecanismos de monitoramento com a apresentação de indicadores que são reportados periodicamente à Alta Administração, e que podem ser avaliados de forma independente.



Para mais informações, acesse o nosso site de [Relações com Investidores](#)

Abertura

Mensagem do Conselho de Administração

Mensagem da Diretoria

Parte 1 - Quem somos

A Mills

Transformação Sustentável

Um ano de grandes conquistas

Parte 2 - Temas materiais primários

Segurança, saúde e bem-estar

Desenvolvimento humano, inclusão e equidade

Ecoeficiência operacional e soluções sustentáveis

**Parte 3 - Temas materiais secundários**

● Governança, transparência e ética

Gestão de Impacto ESG na Cadeia

Relacionamento com a comunidade do entorno

Próximos passos

Parte 4 - Anexos e Sumário GRI

Anexo 1 - Código-Fonte

Anexo 2 - Séries históricas dos Indicadores GRI

Sumário GRI

Créditos

# Gestão de Riscos

GRI 102-15 / 102-29 / 102-30 / 102-31 / 102-33 / 102-34 / 205-3

Desde 2020, a Política de Gestão de Riscos estabelece diretrizes e responsabilidades relacionadas ao processo de gestão de riscos, incluindo identificação, análise, priorização, tratamento e monitoramento dos riscos empresariais que possam afetar o nosso negócio. O processo de gestão de riscos também deve fornecer informações para apoiar o processo decisório, como o plano estratégico, influenciando na geração de valor de longo prazo.

A nossa Matriz de Riscos considera impactos financeiros, operacionais, de conformidade, reputacionais e de saúde e segurança, em uma escala de quatro níveis, que vai de baixo a muito alto. Atualmente, monitoramos 37 riscos, sendo que 38% se concentram na escala de alto risco e 49% na escala de médio risco. Ao todo, identificamos 55 controles-chave capazes de mitigar os riscos, sendo que 25 foram testados em 2021. De modo geral, o resultado dos testes de controles foi satisfatório. Periodicamente, as oportunidades de melhorias são discutidas, e os planos de ação são definidos para aprimorar processos e controles internos.

Conforme a nossa Política de Gestão de Riscos, o processo de Gestão de Riscos deve ser reavaliado e

atualizado a cada seis meses. A Matriz de Risco é reavaliada, e as alterações são aprovadas pelo CAFIR e pelo Conselho de Administração. A avaliação de riscos da Companhia também considera os riscos de terceiros – fornecedores e clientes.

Como foi definido no nosso estatuto, é papel do Conselho avaliar periodicamente a exposição da Companhia a riscos e, também, a eficácia dos sistemas de gerenciamento de riscos, dos controles internos e do sistema de integridade/conformidade, assim como rever anualmente o sistema de governança corporativa, a fim de aprimorá-la. Trimestralmente, a área de Auditoria Interna, Gestão de Riscos e Compliance apresenta os principais resultados relacionados à gestão de riscos, testes de controles internos, evolução do Programa de Integridade, entre outros, ao CAFIR, que, por sua vez, reporta ao Conselho de Administração.

Em 2021, não aconteceram situações relevantes reportadas ao Conselho de Administração. Nenhum integrante da administração da empresa foi preso, acusado, investigado, processado ou condenado por fraude ou corrupção nos últimos 10 anos. No entanto, conforme relatado por meio de fato relevante, em 23

de setembro de 2020, a pedido do Ministério Público de Minas Gerais (MP/MG), ocorreu o cumprimento de mandado de busca e apreensão na sede da Mills (e de outras empresas) para averiguar supostas irregularidades na construção da Cidade Administrativa de Minas Gerais, especificamente entre os anos de 2007 e 2010. Após a apuração dos dados pelo MP/MG, houve oferecimento de denúncia sem menção a qualquer colaborador ou ex-colaborador da Mills, estando o inquérito suspenso no Supremo Tribunal Federal (STF).

**Há mais de 10 anos, nenhum colaborador esteve envolvido com fraude ou corrupção.**

Abertura

Mensagem do Conselho de Administração

Mensagem da Diretoria

Parte 1 - Quem somos

A Mills

Transformação Sustentável

Um ano de grandes conquistas

Parte 2 - Temas materiais primários

Segurança, saúde e bem-estar

Desenvolvimento humano, inclusão e equidade

Ecoeficiência operacional e soluções sustentáveis

**Parte 3 - Temas materiais secundários**

● Governança, transparência e ética

Gestão de Impacto ESG na Cadeia

Relacionamento com a comunidade do entorno

Próximos passos

Parte 4 - Anexos e Sumário GRI

Anexo 1 - Código-Fonte

Anexo 2 - Séries históricas dos Indicadores GRI

Sumário GRI

Créditos



Filial Rio de Janeiro

## Riscos econômicos, sociais e ambientais GRI 102-15

Estamos em processo constante de aprimoramento da nossa Matriz de Risco. Hoje, não consideramos riscos de sustentabilidade relacionados a impactos econômicos e sociais. Mas, a partir da identificação dos temas materiais em 2021 (veja mais na pág. 28), foi possível identificar riscos e oportunidades decorrentes da agenda ESG.

Os principais acidentes ambientais constantes na Matriz de Risco estão relacionados às obras, ao controle ambiental das operações, aos fornecedores e à falta de monitoramento.

Os riscos ambientais vinculados a terceiros contratados são monitorados com o auxílio da ferramenta de

gestão de fornecedores, implantada em 2021. Além disso, consideramos aspectos de risco ambiental no desenvolvimento dos projetos de obras para as novas filiais, como na construção de boxes de lavagem e cabines de pintura. Em relação aos imóveis alugados, a avaliação de riscos ambientais é feita por empresa terceirizada especializada.

---

 Abertura
 

---

 Mensagem do Conselho de Administração
 

---

 Mensagem da Diretoria
 

---

 Parte 1 - Quem somos
 

---

 A Mills
 

---

 Transformação Sustentável
 

---

 Um ano de grandes conquistas
 

---

 Parte 2 - Temas materiais primários
 

---

 Segurança, saúde e bem-estar
 

---

 Desenvolvimento humano, inclusão e equidade
 

---

 Ecoeficiência operacional e soluções sustentáveis
 

---

**Parte 3 - Temas materiais secundários**


---

 Governança, transparência e ética
 

---

 ● Gestão de Impacto ESG na Cadeia
 

---

 Relacionamento com a comunidade do entorno
 

---

 Próximos passos
 

---

 Parte 4 - Anexos e Sumário GRI
 

---

 Anexo 1 - Código-Fonte
 

---

 Anexo 2 - Séries históricas dos Indicadores GRI
 

---

 Sumário GRI
 

---

 Créditos
 

---

# Gestão de impacto ESG na cadeia

GRI 103-1 / 103-2

**Primamos pela qualidade na prestação dos nossos serviços. Por isso, monitoramos permanentemente a jornada e a satisfação dos clientes, buscando soluções eficientes com o uso de novas tecnologias. Queremos ser inspiração e promover a transformação sustentável no setor, engajando fornecedores para processos menos impactantes, preservando nossos ativos e impulsionando nosso negócio para o futuro, com mais impacto positivo.**

Por sermos líder de mercado, temos a responsabilidade de apresentar as melhores práticas ambientais, sociais e de governança (ESG) e queremos que as nossas escolhas influenciem também a nossa cadeia de valor.

Estamos comprometidos com a experiência do cliente, com as nossas entregas e com a excelência nos nossos resultados. Porém, para conseguirmos impactar positivamente em todas as nossas frentes de atuação, queremos identificar e valorizar fornecedores que já têm se aprofundado nesses temas e conhecer seus programas de sustentabilidade.

Até o momento, conseguimos identificar alguns fornecedores aderentes às práticas ESG, mas entre as pequenas empresas, percebemos essas questões ainda muito distantes. Por isso, será necessário desenvolver um amplo programa de engajamento, onde possamos ouvir, debater e planejar ações em conjunto. Entendemos que este é um movimento necessário para promover inovações, identificar



Equipamento em utilização no cliente

riscos, impactos e oportunidades em sustentabilidade, bem como ampliar a qualidade de tudo o que oferecemos aos nossos clientes.

Entre as iniciativas previstas para o próximo ano, para ampliar a gestão deste tema material, está a publicação da nova Política de Suprimentos. Uma das principais diretrizes desse normativo será a priorização de fornecedores locais nos nossos processos de compras, visando contribuir também com o desenvolvimento econômico das regiões onde atuamos.

- Abertura
- Mensagem do Conselho de Administração
- Mensagem da Diretoria
- Parte 1 - Quem somos
  - A Mills
  - Transformação Sustentável
  - Um ano de grandes conquistas
- Parte 2 - Temas materiais primários
  - Segurança, saúde e bem-estar
  - Desenvolvimento humano, inclusão e equidade
  - Ecoeficiência operacional e soluções sustentáveis
- Parte 3 - Temas materiais secundários**
- Governança, transparência e ética
- Gestão de Impacto ESG na Cadeia
- Relacionamento com a comunidade do entorno
- Próximos passos
- Parte 4 - Anexos e Sumário GRI
  - Anexo 1 - Código-Fonte
  - Anexo 2 - Séries históricas dos Indicadores GRI
  - Sumário GRI
  - Créditos

# Compromisso e metas

# 2025

GRI 103-2



## Compromisso

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

### Meta 1

Alcançar NPS 75 com cliente.

2025

47

ONDE ESTAMOS



75

ONDE QUEREMOS CHEGAR

### Meta 2

Engajar clientes e fornecedores na participação dos nossos projetos de sustentabilidade (Partilhar, TransFORMAR, redução de emissões, entre outros).

2025

&gt;&gt; Não iniciada.

ONDE ESTAMOS

ONDE QUEREMOS CHEGAR

### Meta 3

Desenvolver pesquisa e definir meta de satisfação dos fornecedores.

2025

&gt;&gt; Não iniciada.

ONDE ESTAMOS

ONDE QUEREMOS CHEGAR

## Inovação e tecnologia a serviço do cliente

Cada vez mais, buscamos incorporar processos eficientes e ágeis, sustentados pela tecnologia, oferecendo soluções robustas, sustentáveis e escaláveis, que atendam às necessidades do cliente com segurança. Em 2021, implantamos uma das demandas mais esperadas pelos nossos clientes, o projeto Proposta Imediata, tornando o processo de contratação e recebimento dos equipamentos muito mais ágil. A nova tecnologia permite a emissão da proposta comercial por celular, sem que o profissional de vendas precise voltar para o escritório a fim de efetivar a operação. O cliente recebe a proposta assim que solicita e já pode realizar a sua contratação. Toda a transação é 100% digital, incluindo a assinatura do documento, sem a necessidade de fazer impressões. O novo processo também garante mais segurança e integridade dos documentos, que são todos criptografados.

Também, reestruturamos o nosso atendimento ao cliente pelo WhatsApp. Agora, quando o cliente solicita um atendimento neste canal, ele é direcionado para a área responsável. Além disso, garantimos mais agilidade e eficiência ao ampliarmos a equipe de 1 para 13 atendentes, com profissionais de 3 setores diferentes (Relacionamento, Comercial e Construção). Em dois meses operando nesse formato, realizamos mais de 2 mil atendimentos.

### Soluções como essas melhoram a nossa experiência com o cliente e facilitam o trabalho das nossas equipes.

A migração do sistema de gestão SAP para a nuvem também foi um marco importante do ano, reforçando a disponibilidade dos serviços e sua segurança, além de possibilitar uma melhor gestão dos custos, elementos relevantes para uma empresa com mais de 30 escritórios espalhados pelo Brasil. Para 2022, estamos preparando soluções ainda mais ágeis e eficientes para automatizar processos, bem como o uso de inteligência de dados.

Oferecemos mais eficiência e garantimos confiabilidade, agilidade, qualidade e segurança em nossos atendimentos, utilizamos a metodologia LEAN na manutenção de todos os equipamentos, seja de forma corretiva ou preventiva. O processo é todo digital e garante não apenas a evolução no desempenho da máquina, como também melhora a

sua vida útil. Alinhadas ao uso desta metodologia, efetuamos as seguintes inovações tecnológicas:

- Transformação digital nos postos de trabalho, que possibilita a interação online com planejamento de manutenção virtual e integração com os demais sistemas da Companhia.
- Utilização de tablets nas nossas filiais e em clientes para execução das manutenções, integrado com nossos sistemas.
- Carregamento de máquinas para o cliente via app, o qual conta com fotos, check-list e assinatura digital.
- Atendimento de campo realizado por técnicos externos com a utilização de app da Companhia, integrado com sistemas de planejamento de campo.

- Abertura
- Mensagem do Conselho de Administração
- Mensagem da Diretoria
- Parte 1 - Quem somos
  - A Mills
  - Transformação Sustentável
  - Um ano de grandes conquistas
- Parte 2 - Temas materiais primários
  - Segurança, saúde e bem-estar
  - Desenvolvimento humano, inclusão e equidade
  - Ecoeficiência operacional e soluções sustentáveis
- Parte 3 - Temas materiais secundários**
  - Governança, transparência e ética
  - Gestão de Impacto ESG na Cadeia**
  - Relacionamento com a comunidade do entorno
  - Próximos passos
- Parte 4 - Anexos e Sumário GRI
  - Anexo 1 - Código-Fonte
  - Anexo 2 - Séries históricas dos Indicadores GRI
  - Sumário GRI
  - Créditos

Para 2022, iremos equipar a nossa frota com telemetria para dar suporte à manutenção preditiva, estimar custos de reparo, oferecer *benchmarks* e permitir ao cliente uma melhor gestão dos ativos locados. Com isso, teremos a oportunidade de aumentar a qualidade de serviço, reduzir custos operacionais, abrir portas para novos clientes, ampliando nossa participação de mercado, com novos projetos e serviços que entregam valor focado na experiência dos clientes, com informações de monitoramento dos ativos *real time* para aprimorar a gestão de frota e aumentar a assertividade do atendimento técnico.



## Frete Mills

GRI 102-10

Para simplificar o dia a dia dos nossos clientes, em 2021 passamos a lhes oferecer o serviço de frete. Além do aluguel dos equipamentos, cuidamos da entrega e da devolução, assumindo, assim, todo o processo logístico da operação.

O projeto-piloto está em funcionamento em 12 filiais, localizadas na região sudeste do país. O plano é expandir o serviço para todas as filiais ainda em 2022.

**O projeto teve grande aceitação no mercado e passamos, em média, de 30% para 85% dos fretes sendo realizados pela Companhia. Nesse serviço, a sustentabilidade tem especial destaque. Com a otimização das rotas, é possível reduzir o impacto ambiental e, conseqüentemente, as emissões associadas ao transporte dos equipamentos locados.**

- Abertura
- Mensagem do Conselho de Administração
- Mensagem da Diretoria
- Parte 1 - Quem somos
  - A Mills
  - Transformação Sustentável
  - Um ano de grandes conquistas
- Parte 2 - Temas materiais primários
  - Segurança, saúde e bem-estar
  - Desenvolvimento humano, inclusão e equidade
  - Ecoeficiência operacional e soluções sustentáveis
- Parte 3 - Temas materiais secundários**
  - Governança, transparência e ética
  - Gestão de Impacto ESG na Cadeia
  - Relacionamento com a comunidade do entorno
  - Próximos passos
- Parte 4 - Anexos e Sumário GRI
  - Anexo 1 - Código-Fonte
  - Anexo 2 - Séries históricas dos Indicadores GRI
  - Sumário GRI
  - Créditos

## NPS

O *Net Promoter Score* (NPS) é uma métrica que utilizamos para medir a satisfação dos nossos clientes. Iniciamos o ano com a pontuação 50 e encerramos perto de 60 pontos. Uma melhoria considerável, mas que nos mantém na mesma faixa de avaliação.

### O NPS está atrelado ao nosso sonho de encantar nossos clientes.

Buscando melhorar a experiência do cliente, para cada detrator (que atribui uma nota abaixo de 6), realizamos um contato ativo para entender o motivo da avaliação e identificar oportunidades de melhoria.

Além disso, procuramos ampliar a nossa taxa de retorno da pesquisa, que hoje está em 15%. Assim, poderemos ter uma visão mais ampla dos pontos de melhoria e identificar boas práticas com mais facilidade. Tendo como referência as melhores empresas, buscamos uma taxa de retorno de 20% a 25%.

## Fornecedores

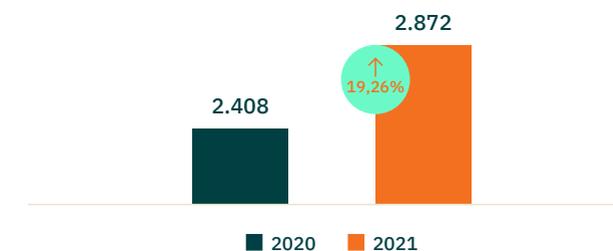
GRI 102-9 / 102-10

Os fabricantes dos equipamentos, que fornecem peças de reposição para os nossos equipamentos, e as transportadoras, responsáveis pelo deslocamento dos equipamentos das nossas bases até os clientes, são os nossos principais fornecedores. Nossa cadeia de fornecedores se concentra prioritariamente em São Paulo (SP), representando 30% do total de fornecedores, mas possuímos relações comerciais em todos os Estados onde temos filiais. Inclusive, 64% das compras realizadas em 2021 foram de empresas locais.

**Tipos de fornecedores contratados:** fornecedores de peças e de equipamentos, prestadores de serviços diversos (segurança, limpeza, mão de obra terceirizada, outros), consultorias, aquisição de ferramentas, entre outros.

**Em 2021, 64% das nossas compras foram feitas com empresas da região de atuação das filiais. Em 2020, esse percentual foi de 61%.**

### Número de fornecedores contratados



### Montante estimado pago aos fornecedores (em Milhões de Reais)



## Gestão de riscos socioambientais em fornecedores

GRI 102-9 / 102-10 / 308-1 / 407-1 / 408-1 / 409-1 / 414-1

Consideramos nossos fornecedores como parceiros e reconhecemos a nossa responsabilidade para a construção de uma relação íntegra e duradoura. Por isso, gerenciamos essa relação de perto de forma a minimizar riscos socioambientais, para ambos os lados.

Em 2021, demos um importante passo na gestão de critérios socioambientais para a escolha de fornecedores, com a implantação de uma ferramenta de avaliação de riscos de terceiros. Entre os itens de riscos avaliados pela ferramenta, destacamos as consultas ao Portal da Transparência, Lista Suja de Trabalho Escravo, devedores de FGTS e previdência, autuações e embargos ambientais, entre outros. As consultas são feitas diretamente nas bases públicas, como da ANVISA e do Ministério do Trabalho.

A nossa cadeia é formada, majoritariamente, por fornecedores com mão de obra intensiva, com poucos recursos automatizados, e isso amplia os riscos atrelados a práticas trabalhistas inadequadas. Apesar de possuir diversos critérios socioambientais, a ferramen-

ta não possui campos específicos sobre risco de liberdade sindical ou trabalho infantil. Contudo, assim como na contratação dos nossos colaboradores, no processo de contratação de fornecedores exigimos toda a documentação, a qual respalda a operação considerando a legislação trabalhista brasileira.

Hoje, a avaliação de riscos socioambientais não exclui os fornecedores da nossa base de dados. Alguns critérios, quando não atendidos, podem levar a uma negativa na contratação do fornecedor. Quando isso acontece, o fornecedor é bloqueado, mas o histórico permanece para avaliações futuras.

### Análise de risco de terceiros

Para a análise dos riscos de terceiros, utilizamos a métrica de probabilidade e impacto da Matriz de Risco e da Política de Gestão de Riscos da Companhia. Desse modo, a probabilidade e os impactos estão classificados como riscos baixo, médio, alto e muito alto. Também definimos uma régua de corte de análise de riscos do fornecedor, sendo 16 pontos considerado como alta probabilidade e alto impacto, devendo ser direcionado à análise complementar realizada pela área de Compliance, que recomenda ou não a contratação do fornecedor. São melhorias como essas que trazem mais confiabilidade para a gestão de fornecedores e nos auxiliam a identificar os melhores parceiros de negócio.

### Critérios socioambientais de contratação

GRI 409-1

- Autuações ambientais e embargos: identifica se o terceiro está na lista de sanções ambientais. De acordo com os critérios de ESG, não criamos relacionamentos com empresas envolvidas em infrações ambientais.
- Consulta de Autorização Especial – ANVISA: alerta para produtos inativos e/ou categorizado como Medicamento Especial.
- Trabalho Escravo: identifica se o terceiro está na lista de trabalho análogo à escravidão do Ministério do Trabalho. Em 2021, nenhum fornecedor contratado foi identificado com risco de trabalho escravo. Também não constatamos esse risco na nossa operação.

**Em 2021, incluímos 2.032 novos fornecedores na nossa base, e 100% deles passam pela avaliação de critérios socioambientais.**

- Abertura
- Mensagem do Conselho de Administração
- Mensagem da Diretoria
- Parte 1 - Quem somos
  - A Mills
  - Transformação Sustentável
  - Um ano de grandes conquistas
- Parte 2 - Temas materiais primários
  - Segurança, saúde e bem-estar
  - Desenvolvimento humano, inclusão e equidade
  - Ecoeficiência operacional e soluções sustentáveis
- Parte 3 - Temas materiais secundários**
  - Governança, transparência e ética
  - Gestão de Impacto ESG na Cadeia
  - Relacionamento com a comunidade do entorno
  - Próximos passos
- Parte 4 - Anexos e Sumário GRI
  - Anexo 1 - Código-Fonte
  - Anexo 2 - Séries históricas dos Indicadores GRI
  - Sumário GRI
  - Créditos

# Relacionamento com a comunidade do entorno

GRI 103-1 / 103-2 / 413-1

**Nos comprometemos com as comunidades onde estamos inseridos, contribuindo com o desenvolvimento regional. Primamos por construir iniciativas de desenvolvimento social, capacitações e qualificações da população do entorno das nossas filiais, minimizando ou compensando os impactos socioambientais nessas localidades.**

Temos o interesse genuíno em colaborar e criar oportunidades de desenvolvimento e promoção social. Trabalhamos juntos, dentro e fora da Mills, para transformar a sociedade em que estamos inseridos e assumimos a nossa responsabilidade na criação e na sustentabilidade de um Brasil mais humano e justo.

Nos preocupamos em minimizar os impactos negativos associados ao desenvolvimento econômico em 100% das localidades onde atuamos, com programas que apoiam as comunidades locais e proporcionam acesso à educação e oportunidades de emprego.

Entendemos que, para atuar de maneira estratégica na comunidade, precisamos desenvolver uma forma de gestão robusta, com programas estruturados, objetivos e metas, recursos disponíveis, políticas e



Matheus Santos e Isadora Martimiano

normativos, entre outros mecanismos para melhor gerir e avaliar este tema material. Por isso, iremos disponibilizar até 1% do Fluxo de Caixa Operacional (FCO) da Companhia para programas de desenvolvimento social local e de acesso à educação, com engajamento dos colaboradores nessas iniciativas. Em 2022, lançaremos a nossa Política de Doações e Patrocínios.

- Abertura
- Mensagem do Conselho de Administração
- Mensagem da Diretoria
- Parte 1 - Quem somos
  - A Mills
  - Transformação Sustentável
  - Um ano de grandes conquistas
- Parte 2 - Temas materiais primários
  - Segurança, saúde e bem-estar
  - Desenvolvimento humano, inclusão e equidade
  - Ecoeficiência operacional e soluções sustentáveis
- Parte 3 - Temas materiais secundários**
- Governança, transparência e ética
- Gestão de Impacto ESG na Cadeia
- Relacionamento com a comunidade do entorno
- Próximos passos
- Parte 4 - Anexos e Sumário GRI
  - Anexo 1 - Código-Fonte
  - Anexo 2 - Séries históricas dos Indicadores GRI
  - Sumário GRI
  - Créditos

# Compromisso e metas 2025

GRI 103-2



## Compromisso

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

### Meta 1

Disponibilizar bolsas de ensino técnico equivalente a 6x o corpo técnico\* de colaboradores da Mills para pessoas em vulnerabilidade social e sem acesso à educação técnica formal.

2025

30 &gt;&gt;

ONDE ESTAMOS

2500

ONDE QUEREMOS CHEGAR

\*407 colaboradores compõem o corpo técnico da Mills – referência outubro 21.

### Meta 2

Realizar anualmente apoio social nas comunidades no entorno da Mills com envolvimento dos colaboradores na escolha das instituições e/ou em iniciativas de voluntariado (Partilhar).

2025

1 &gt;&gt;

ONDE ESTAMOS

5

ONDE QUEREMOS CHEGAR

- Abertura
- Mensagem do Conselho de Administração
- Mensagem da Diretoria
- Parte 1 - Quem somos
  - A Mills
  - Transformação Sustentável
  - Um ano de grandes conquistas
- Parte 2 - Temas materiais primários
  - Segurança, saúde e bem-estar
  - Desenvolvimento humano, inclusão e equidade
  - Ecoeficiência operacional e soluções sustentáveis
- Parte 3 - Temas materiais secundários**
  - Governança, transparência e ética
  - Gestão de Impacto ESG na Cadeia
  - Relacionamento com a comunidade do entorno
  - Próximos passos
- Parte 4 - Anexos e Sumário GRI
  - Anexo 1 - Código-Fonte
  - Anexo 2 - Séries históricas dos Indicadores GRI
  - Sumário GRI
  - Créditos

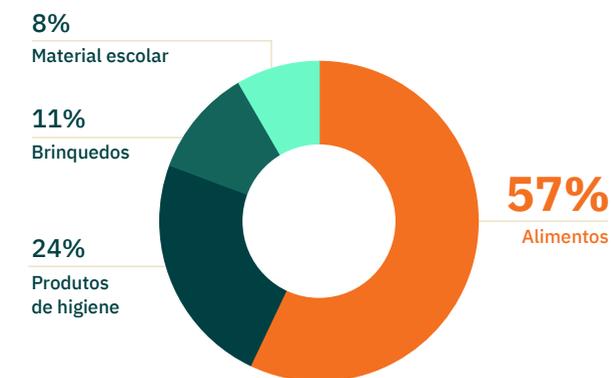
# Programa Partilhar

GRI 413-1

Com esse programa, partilhamos parte dos nossos resultados financeiros com as comunidades locais situadas no entorno de nossas filiais, através de doações. Na edição de 2021, cada filial elegeu uma instituição para ser beneficiada. A escolha da instituição se deu de forma democrática, permitindo que todos os colaboradores participassem e fizessem a diferença para as pessoas que mais necessitavam na sua localidade. Disponibilizamos o valor de R\$ 20 mil por filial para ser utilizado na compra de alimentos, itens de higiene, roupas, brinquedos e material escolar. Adicionalmente, fizemos uso do saldo do orçamento não utilizado pelas filiais (R\$ 66 mil) para realizar doações de 384 cestas de alimentos e 384 kits de higiene para cidades da Bahia, fortemente atingidas pelas chuvas em dezembro.

**Ao todo, foram beneficiadas 36 instituições e doados mais de 15 mil itens, totalizando R\$ 701,5 mil.**

## Tipo de Doação (%)



Firmando o compromisso que assumimos de compartilhar resultados e gerar impactos positivos à comunidade, promovemos uma ação de doação em apoio à ONG Gerando Falcões, a qual arrecadou mais de 10 mil cestas básicas digitais, sendo estas destinadas às famílias em situação de vulnerabilidade social apoiadas por essa instituição. A Mills estimulou a participação de colaboradores e parceiros e doou o equivalente a 9 mil cestas. Ao todo, foram doados R\$ 473,8 mil em cestas básicas para a instituição.



Abertura

Mensagem do Conselho de Administração

Mensagem da Diretoria

Parte 1 - Quem somos

A Mills

Transformação Sustentável

Um ano de grandes conquistas

Parte 2 - Temas materiais primários

Segurança, saúde e bem-estar

Desenvolvimento humano, inclusão e equidade

Ecoeficiência operacional e soluções sustentáveis

**Parte 3 - Temas materiais secundários**

Governança, transparência e ética

Gestão de Impacto ESG na Cadeia

● Relacionamento com a comunidade do entorno

Próximos passos

Parte 4 - Anexos e Sumário GRI

Anexo 1 - Código-Fonte

Anexo 2 - Séries históricas dos Indicadores GRI

Sumário GRI

Créditos

## Programa TransFORMAR – Educação, inclusão e renda

 [Conheça a página do programa.](#)

GRI 413-1

### Dados sobre a educação no Brasil



O Brasil tem muitas deficiências na educação. Uma delas é o ensino técnico. Pessoas com formação técnica possuem 38% mais chances de ter um emprego formal, e 13% mais possibilidades de ter renda maior do que aquelas que não fizeram um curso técnico profissionalizante.



No Brasil, somente 10% dos jovens têm acesso ao ensino técnico, enquanto nos países desenvolvidos esse índice é cerca de 50%.

Acreditamos que a educação colabora para o desenvolvimento intelectual, financeiro, cultural e ético. Por isso, em 2021, criamos o Programa TransFORMAR, nosso principal projeto de impacto social positivo. Com esta iniciativa, criamos oportunidades de estudo e desenvolvimento de carreira, através da oferta de cursos técnicos para jovens em situação de vulnerabilidade

socioeconômica, promovendo inclusão e diversidade nas comunidades onde atuamos.

Através de parceria com escolas técnicas de cada município, as bolsas concedidas têm foco nos cursos de eletrotécnica, eletromecânica ou mecânica, dependendo da disponibilidade em cada cidade. Além das aulas, os jovens recebem bolsa-auxílio no valor de R\$ 300,00 por mês e têm a possibilidade de iniciar uma carreira na nossa empresa. Para isso, ao longo do curso, eles terão interações diretas com os gestores das filiais e demais colaboradores em visitas técnicas nas nossas unidades e palestras nas escolas com o objetivo de entenderem melhor o negócio, nossa cultura e, futuramente, participarem dos processos seletivos para as vagas locais se existirem.

As cidades escolhidas para o projeto-piloto iniciado no final de 2021 possuem os menores IDH e PIB entre as localidades que possuímos operação: Parauapebas (PA), Cuiabá (MT) e São Luís (MA).

Alinhado ao nosso compromisso de ampliar o desenvolvimento socioeducacional, temos um planejamento para expandir o programa para 100% das localidades em que atuamos, para que até 2025 tenhamos atingido a meta de disponibilizar 2.500 bolsas.

Ações como esta nos inspiram a buscar, cada vez mais, parceiros e apoiadores a fim de que possamos desenvolver outras iniciativas e ampliar nosso impacto positivo, gerando valor ao negócio, sendo também influência na nossa cadeia de fornecedores e clientes.

## Mais do que uma formação técnica, nós queremos dar a esses jovens a oportunidade para realizarem os seus sonhos profissionais.

Abertura

Mensagem do Conselho de Administração

Mensagem da Diretoria

Parte 1 - Quem somos

A Mills

Transformação Sustentável

Um ano de grandes conquistas

Parte 2 - Temas materiais primários

Segurança, saúde e bem-estar

Desenvolvimento humano, inclusão e equidade

Ecoeficiência operacional e soluções sustentáveis

**Parte 3 - Temas materiais secundários**

Governança, transparência e ética

Gestão de Impacto ESG na Cadeia

● Relacionamento com a comunidade do entorno

Próximos passos

Parte 4 - Anexos e Sumário GRI

Anexo 1 - Código-Fonte

Anexo 2 - Séries históricas dos Indicadores GRI

Sumário GRI

Créditos



Encontro Diretor e líder operacional Mills com Bolsistas Transformar Parauapebas

## Alguns números do Programa TransFORMAR

**+ de 270 inscritos**  
na primeira turma do programa

**R\$ 348 mil investidos**  
em 36 bolsas de estudo

**25% dos aprovados**  
são mulheres e sonhamos em  
aumentar este número

**3 cidades**  
contempladas pelo programa.

“

Há muito tempo eu queria fazer um curso técnico, e só tenho a agradecer à Mills pela oportunidade. Estou muito feliz e super-empolgada com o programa, porque todo o dia estou aprendendo coisas novas. Hoje, com o TransFORMAR, imagino um futuro melhor para mim e a minha família.”

**Keilla Melo**  
Bolsista em Parauapebas/PA

“

Estou gostando muito do curso! Fazer parte do TransFORMAR está sendo uma honra, e fico muito feliz por ter sido selecionada entre os 10 alunos da minha cidade.”

**Cintia Martins**  
Bolsista em São Luís/MA

- Abertura
- Mensagem do Conselho de Administração
- Mensagem da Diretoria
- Parte 1 - Quem somos
  - A Mills
  - Transformação Sustentável
  - Um ano de grandes conquistas
- Parte 2 - Temas materiais primários
  - Segurança, saúde e bem-estar
  - Desenvolvimento humano, inclusão e equidade
  - Ecoeficiência operacional e soluções sustentáveis
- Parte 3 - Temas materiais secundários**
- Governança, transparência e ética
- Gestão de Impacto ESG na Cadeia
- Relacionamento com a comunidade do entorno
- Próximos passos
- Parte 4 - Anexos e Sumário GRI
  - Anexo 1 - Código-Fonte
  - Anexo 2 - Séries históricas dos Indicadores GRI
  - Sumário GRI
  - Créditos

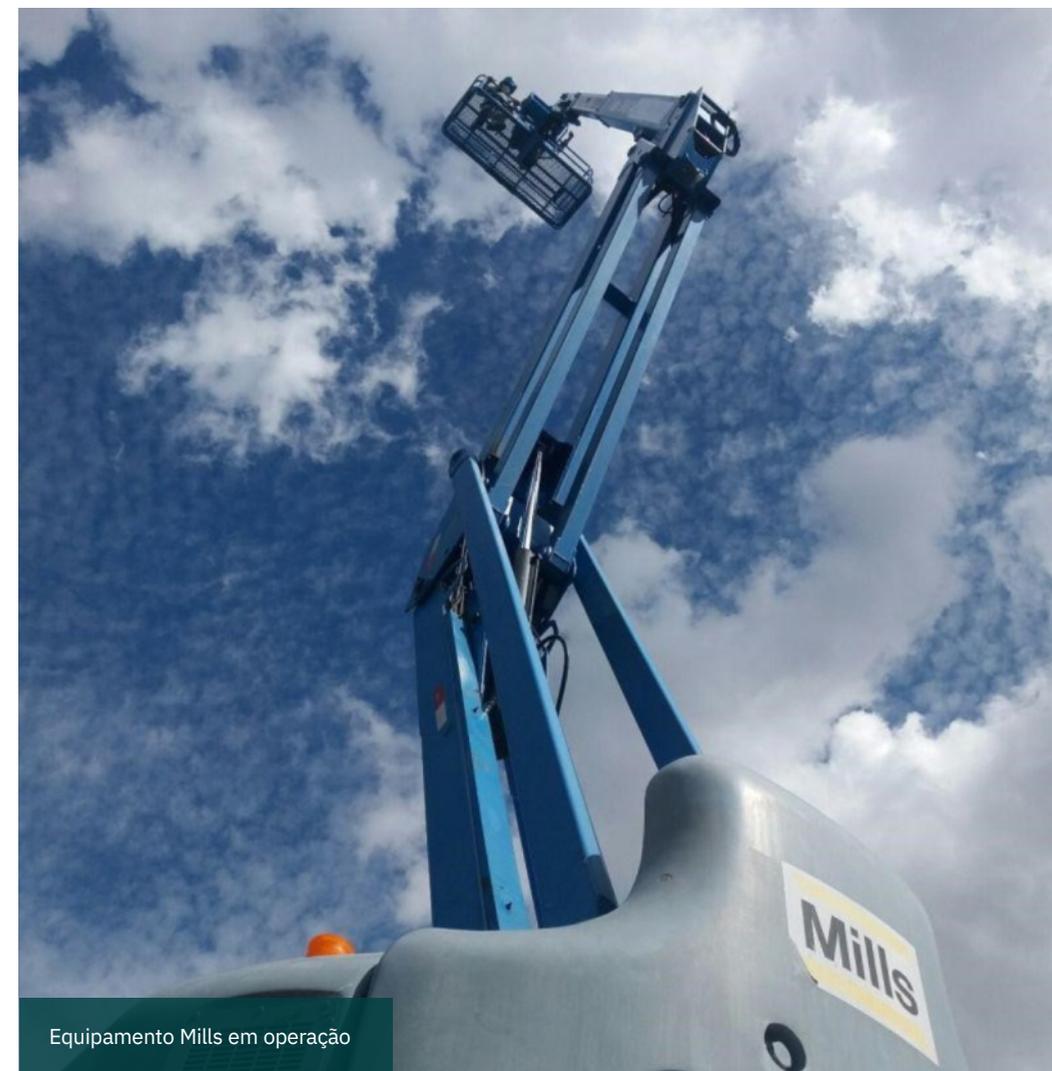
# Próximos passos

» Conheça os nossos compromissos para 2022.

Este Relatório de Sustentabilidade destaca os progressos que obtivemos no último ano tanto nos aspectos ESG ambientais, sociais e de governança quanto no desempenho financeiro e operacional. Porém, entendemos que ainda temos um caminho a percorrer rumo à transformação da sociedade em que vivemos. Por isso, listamos abaixo os nossos próximos passos vinculados aos temas ESG, no intuito de registrar não apenas aquilo que já foi superado, mas também todos os desafios que teremos pela frente na nossa Jornada pela Sustentabilidade.

## Principais desafios mapeados

- Obter a certificação do Sistema B.
- Desdobrar as metas definidas para 2025 em atingimentos intermediários nos anos 2022, 2023 e 2024. As metas apresentadas neste Relatório são uma versão preliminar, e poderão ser incrementadas ou ajustadas de acordo com a necessidade do negócio e nossa maturidade e aprofundamento nos temas.
- Evoluir com o desenvolvimento da gestão dos indicadores GRI.
- Tangibilizar e penetrar nossa estratégia de ESG para cada um dos colaboradores, em todas as nossas filiais, fortalecendo nossa cultura com gestores mais preparados e capacitados para contribuir com este processo.
- Ampliar a transparência, dando visibilidade para todas as partes interessadas sobre as iniciativas concretas de atuação em temas sociais, ambientais e de governança.
- Estimular parceiros e fornecedores a desenvolverem melhores práticas de sustentabilidade.



Equipamento Mills em operação



Abertura

Mensagem do Conselho de Administração

Mensagem da Diretoria

Parte 1 - Quem somos

A Mills

Transformação Sustentável

Um ano de grandes conquistas

Parte 2 - Temas materiais primários

Segurança, saúde e bem-estar

Desenvolvimento humano, inclusão e equidade

Ecoeficiência operacional e soluções sustentáveis

Parte 3 - Temas materiais secundários

Governança, transparência e ética

Gestão de Impacto ESG na Cadeia

Relacionamento com a comunidade do entorno

Próximos passos

**Parte 4 - Anexos e Sumário GRI**

Anexo 1 - Código-Fonte

Anexo 2 - Séries históricas dos Indicadores GRI

Sumário GRI

Créditos



## Parte 4

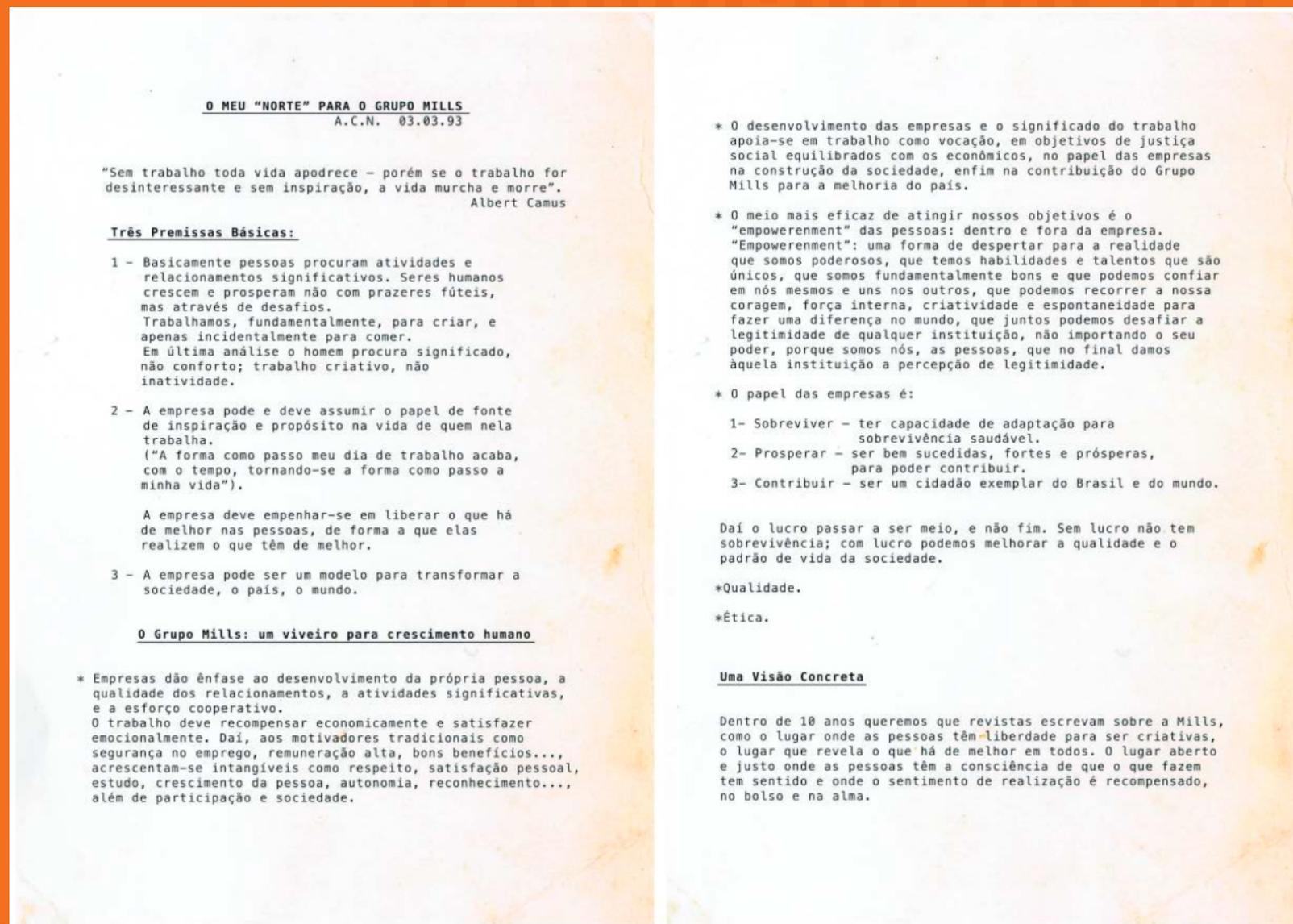
# Anexos e Sumário GRI



Abertura
Mensagem do Conselho de Administração
Mensagem da Diretoria
Parte 1 - Quem somos
A Mills
Transformação Sustentável
Um ano de grandes conquistas
Parte 2 - Temas materiais primários
Segurança, saúde e bem-estar
Desenvolvimento humano, inclusão e equidade
Ecoeficiência operacional e soluções sustentáveis
Parte 3 - Temas materiais secundários
Governança, transparência e ética
Gestão de Impacto ESG na Cadeia
Relacionamento com a comunidade do entorno
Próximos passos
<b>Parte 4 - Anexos e Sumário GRI</b>
● Anexo 1 - Código-Fonte
Anexo 2 - Séries históricas dos Indicadores GRI
Sumário GRI
Créditos

# Anexo 1 Código-Fonte

A seguir, apresentamos na íntegra o texto do Código Fonte da Mills, escrito em 1993 por Andres Cristian Nacht.



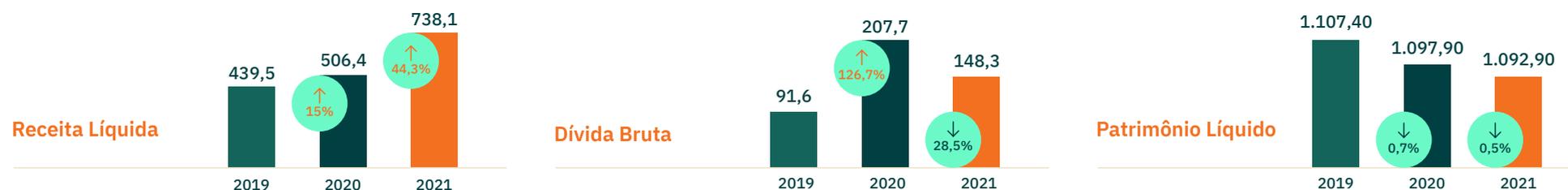
- Abertura
- Mensagem do Conselho de Administração
- Mensagem da Diretoria
- Parte 1 - Quem somos
  - A Mills
  - Transformação Sustentável
  - Um ano de grandes conquistas
- Parte 2 - Temas materiais primários
  - Segurança, saúde e bem-estar
  - Desenvolvimento humano, inclusão e equidade
  - Ecoeficiência operacional e soluções sustentáveis
- Parte 3 - Temas materiais secundários
  - Governança, transparência e ética
  - Gestão de Impacto ESG na Cadeia
  - Relacionamento com a comunidade do entorno
  - Próximos passos
- Parte 4 - Anexos e Sumário GRI**
- Anexo 1 - Código-Fonte
- Anexo 2 - Séries históricas dos Indicadores GRI
- Sumário GRI
- Créditos

## Anexo 2 – Séries históricas dos Indicadores GRI

### Desempenho financeiro

GRI 102-7

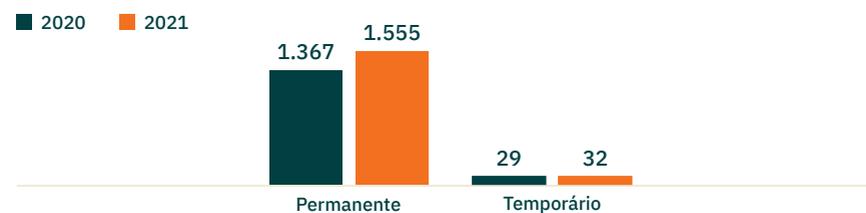
Série histórica, em milhões de Reais



### Colaboradores por contrato de trabalho

GRI 102-8

Série Histórica – número de colaboradores por contrato de trabalho



\*Considera funcionários ativos, afastados, estagiários, conselheiros de administração e aprendizes.

- Abertura
- Mensagem do Conselho de Administração
- Mensagem da Diretoria
- Parte 1 - Quem somos
  - A Mills
  - Transformação Sustentável
  - Um ano de grandes conquistas
- Parte 2 - Temas materiais primários
  - Segurança, saúde e bem-estar
  - Desenvolvimento humano, inclusão e equidade
  - Ecoeficiência operacional e soluções sustentáveis
- Parte 3 - Temas materiais secundários
  - Governança, transparência e ética
  - Gestão de Impacto ESG na Cadeia
  - Relacionamento com a comunidade do entorno
  - Próximos passos
- Parte 4 - Anexos e Sumário GRI**
- Anexo 1 - Código-Fonte
- Anexo 2 - Séries históricas dos Indicadores GRI
- Sumário GRI
- Créditos

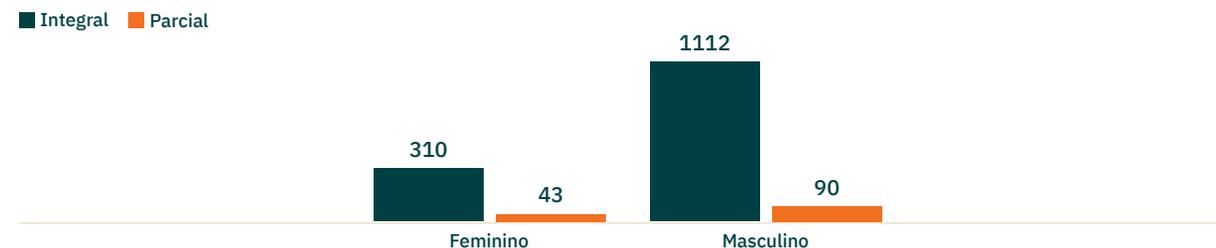
## Colaboradores que atuam em regime de contrato permanente\*

GRI 102-8

### Comparativo por gênero



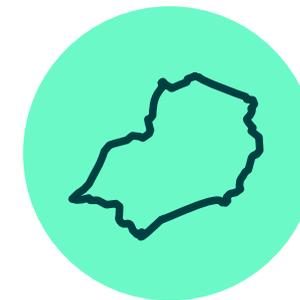
### Comparativo por tipo de emprego e gênero



### Comparativo por região



**77%**  
são homens



**66%**  
atuam na Região Sudeste



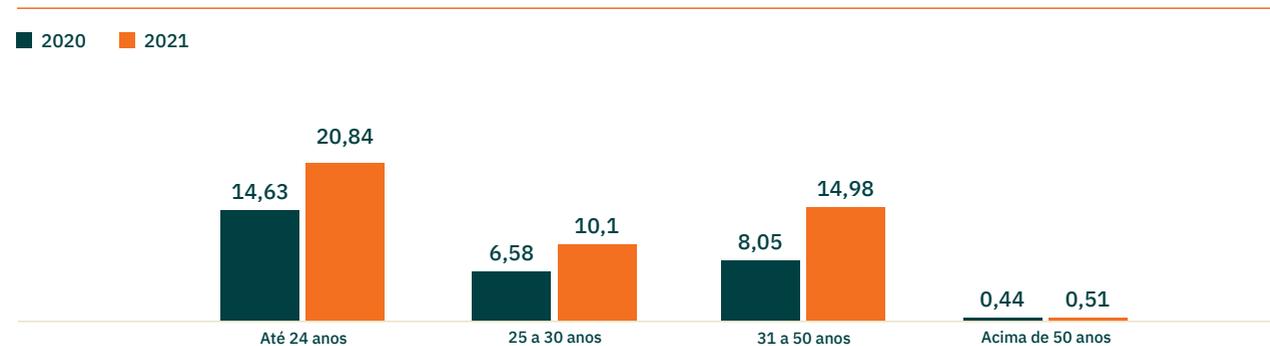
**91%**  
trabalham em tempo integral

\*Considera funcionários ativos, afastados, estagiários, conselheiros de administração e aprendizes, excluindo trabalhadores temporários.

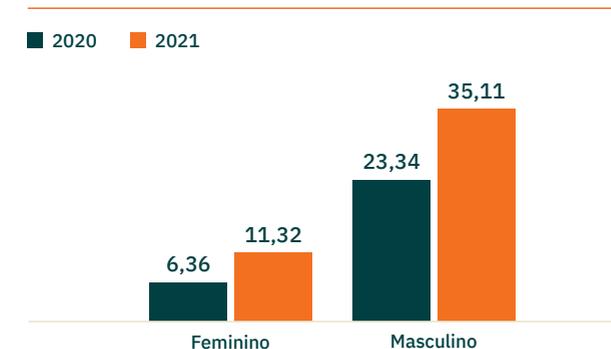
## Taxa de contratação

GRI 401-1

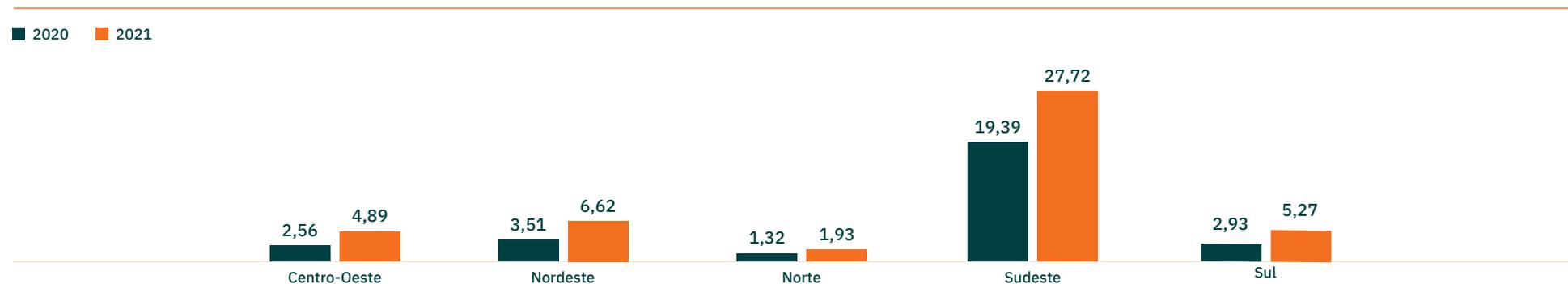
### Série histórica - contratação por faixa etária (%)



### Série histórica - contratação por gênero (%)



### Série histórica - contratação por região (%)



## Taxa de rotatividade

GRI 401-1

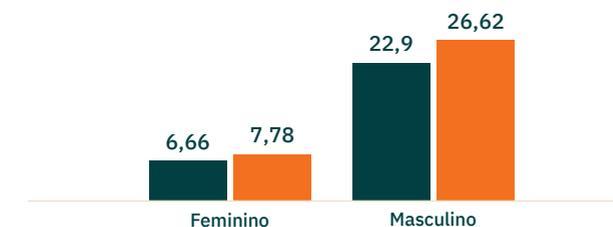
### Série histórica - rotatividade por faixa etária (%)

■ 2020 ■ 2021



### Série histórica - rotatividade por gênero (%)

■ 2020 ■ 2021



### Série histórica - rotatividade por região (%)

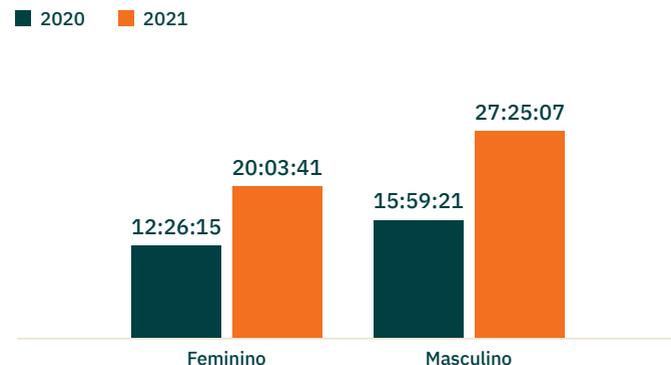
■ 2020 ■ 2021



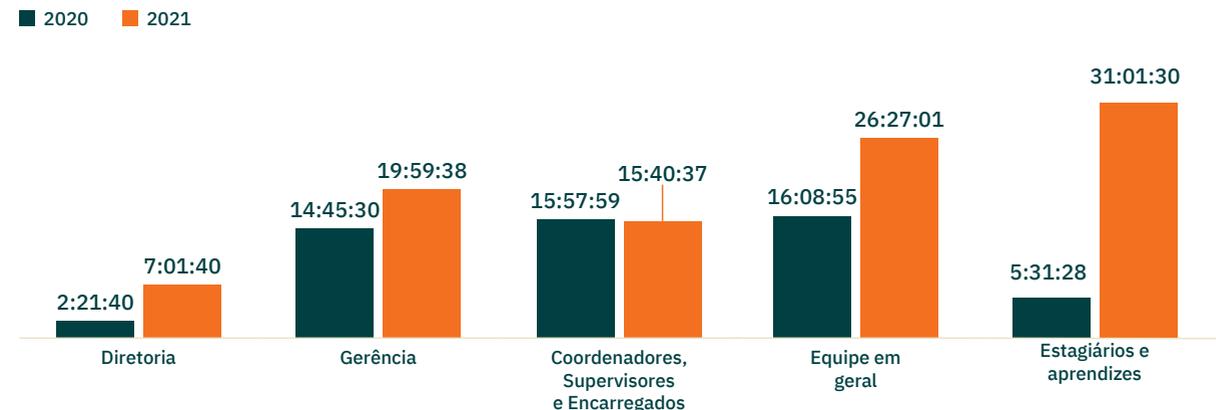
## Média de horas de capacitação

GRI 404-1

### Série histórica - por gênero



### Série histórica - por categoria funcional



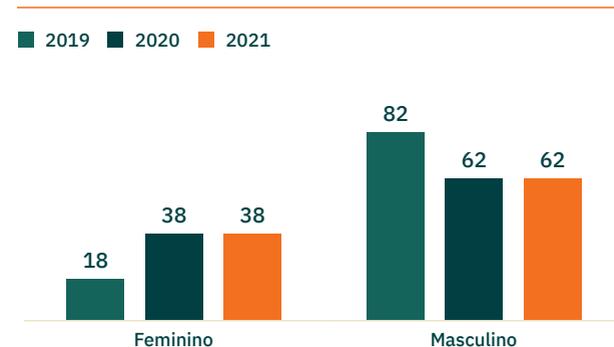
- Abertura
- Mensagem do Conselho de Administração
- Mensagem da Diretoria
- Parte 1 - Quem somos
  - A Mills
  - Transformação Sustentável
  - Um ano de grandes conquistas
- Parte 2 - Temas materiais primários
  - Segurança, saúde e bem-estar
  - Desenvolvimento humano, inclusão e equidade
  - Ecoeficiência operacional e soluções sustentáveis
- Parte 3 - Temas materiais secundários
  - Governança, transparência e ética
  - Gestão de Impacto ESG na Cadeia
  - Relacionamento com a comunidade do entorno
  - Próximos passos
- Parte 4 - Anexos e Sumário GRI**
  - Anexo 1 - Código-Fonte
  - Anexo 2 - Séries históricas dos Indicadores GRI**
  - Sumário GRI
  - Créditos

## Indicadores de diversidade por categoria funcional

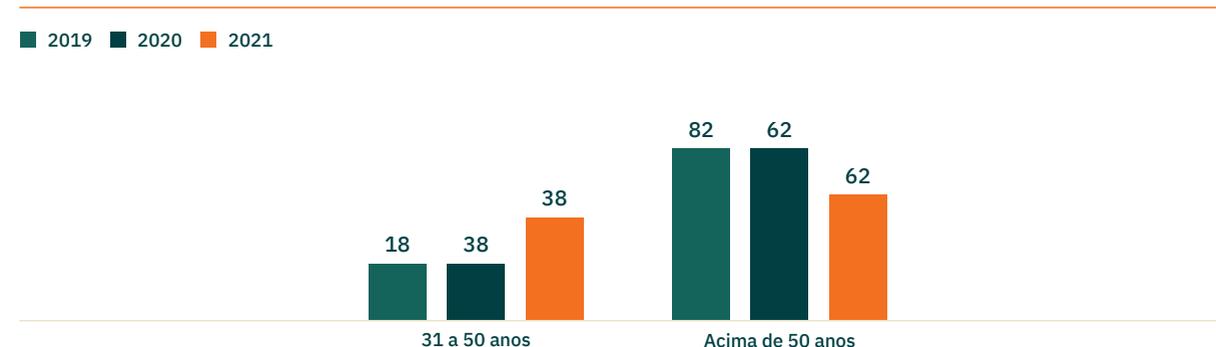
GRI 405-1

### Conselho de Administração

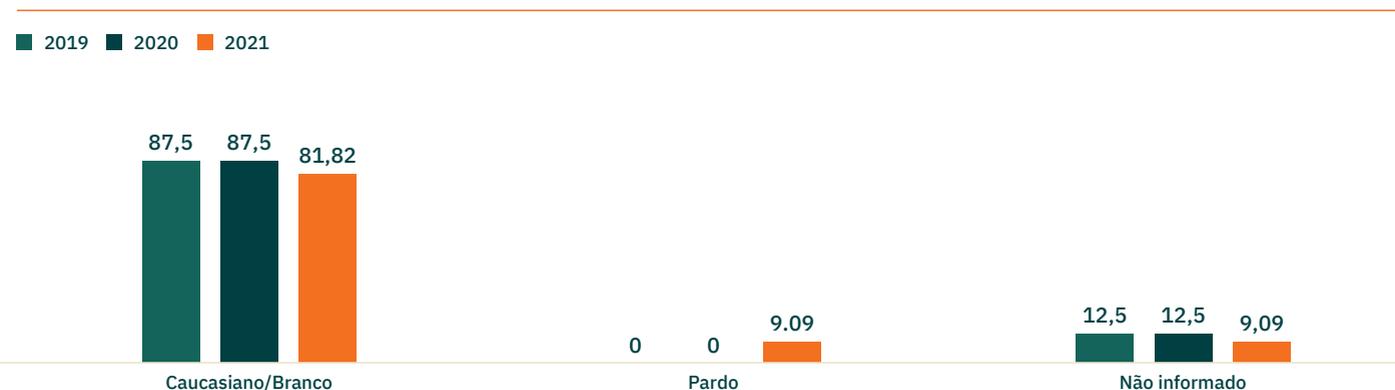
Série histórica - Gênero (%)



Série histórica - Idade (%)

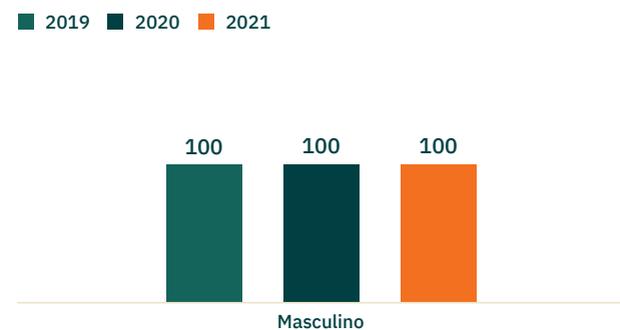


Série histórica - Raça/Etnia (%)

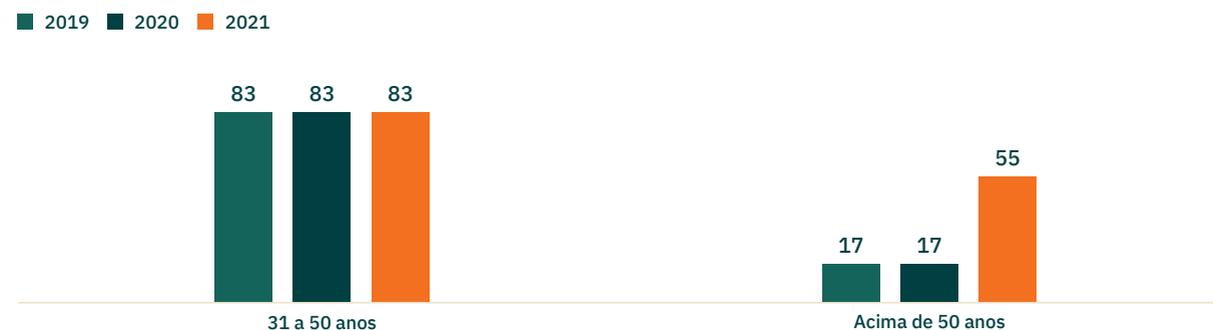


## Diretoria

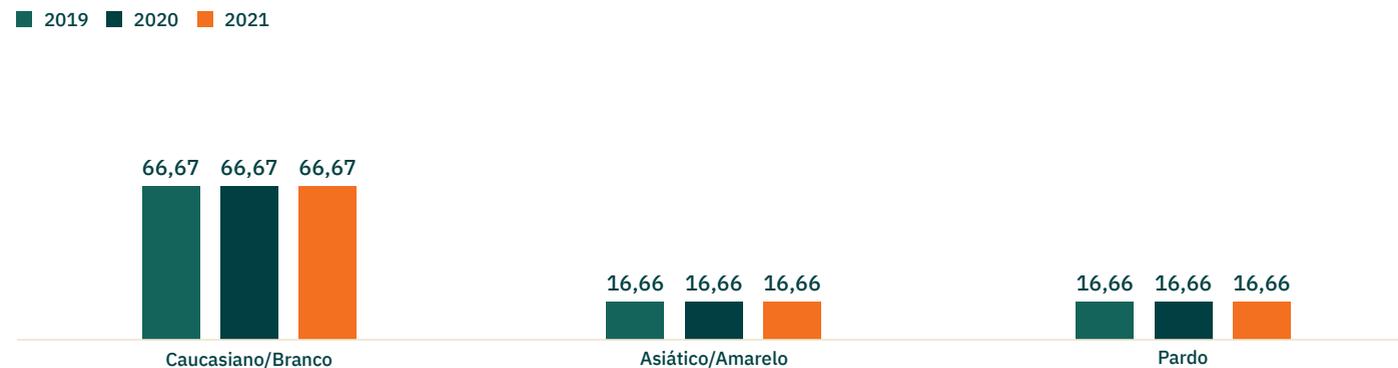
### Série histórica - Gênero (%)



### Série histórica - Idade (%)



### Série histórica - Raça/Etnia (%)



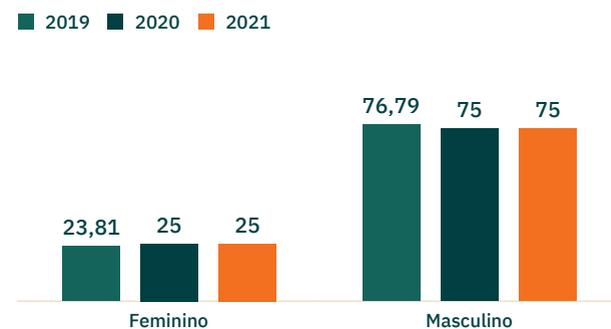
### Série histórica - Outros (%)



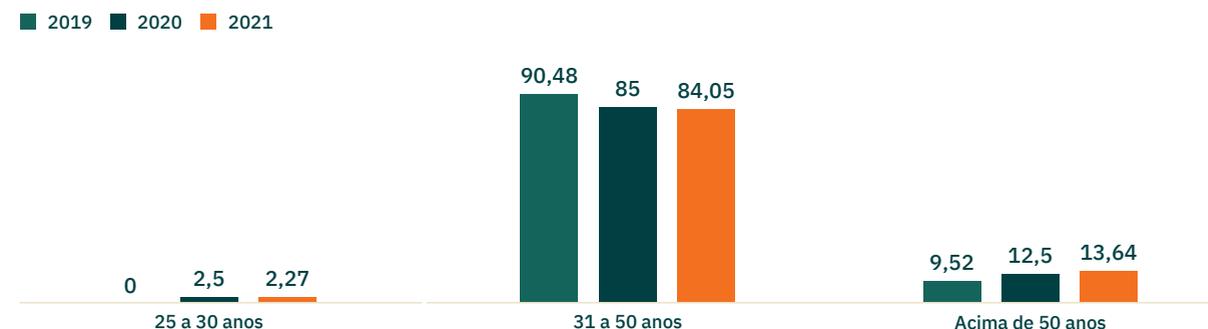
- Abertura
- Mensagem do Conselho de Administração
- Mensagem da Diretoria
- Parte 1 - Quem somos
  - A Mills
  - Transformação Sustentável
  - Um ano de grandes conquistas
- Parte 2 - Temas materiais primários
  - Segurança, saúde e bem-estar
  - Desenvolvimento humano, inclusão e equidade
  - Ecoeficiência operacional e soluções sustentáveis
- Parte 3 - Temas materiais secundários
  - Governança, transparência e ética
  - Gestão de Impacto ESG na Cadeia
  - Relacionamento com a comunidade do entorno
  - Próximos passos
- Parte 4 - Anexos e Sumário GRI**
  - Anexo 1 - Código-Fonte
  - Anexo 2 - Séries históricas dos Indicadores GRI**
  - Sumário GRI
  - Créditos

## Gerência

Série histórica - Gênero (%)



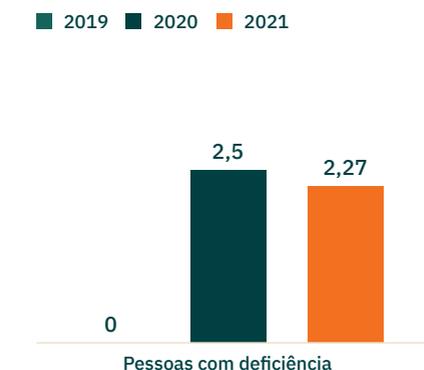
Série histórica - Idade (%)



Série histórica - Raça/Etnia (%)



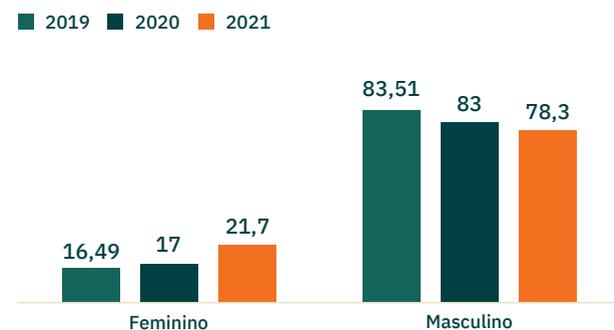
Série histórica - Outros (%)



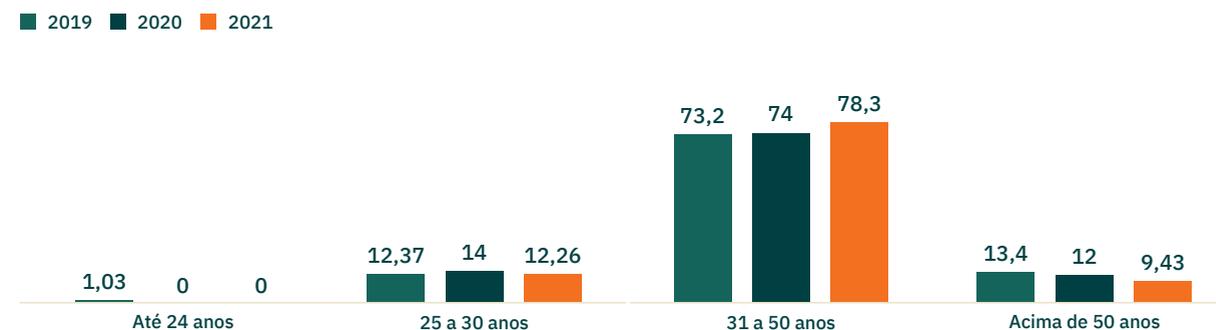
- Abertura
- Mensagem do Conselho de Administração
- Mensagem da Diretoria
- Parte 1 - Quem somos
  - A Mills
  - Transformação Sustentável
  - Um ano de grandes conquistas
- Parte 2 - Temas materiais primários
  - Segurança, saúde e bem-estar
  - Desenvolvimento humano, inclusão e equidade
  - Ecoeficiência operacional e soluções sustentáveis
- Parte 3 - Temas materiais secundários
  - Governança, transparência e ética
  - Gestão de Impacto ESG na Cadeia
  - Relacionamento com a comunidade do entorno
  - Próximos passos
- Parte 4 - Anexos e Sumário GRI**
  - Anexo 1 - Código-Fonte
  - Anexo 2 - Séries históricas dos Indicadores GRI**
  - Sumário GRI
  - Créditos

## Coordenadores, Supervisores e Encarregados

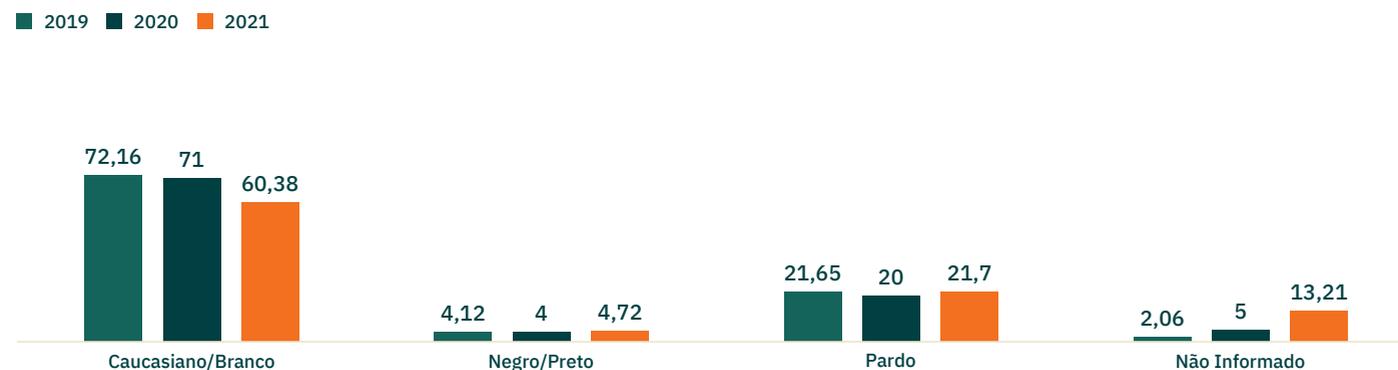
Série histórica - Gênero (%)



Série histórica - Idade (%)

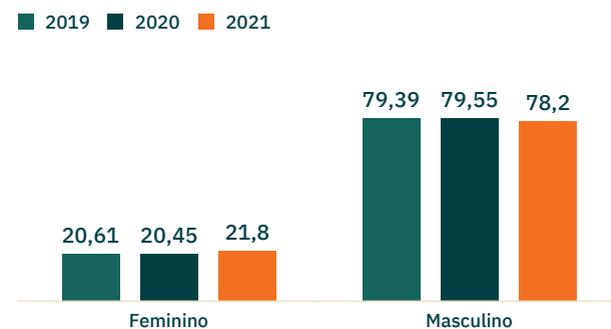


Série histórica - Raça/Etnia (%)

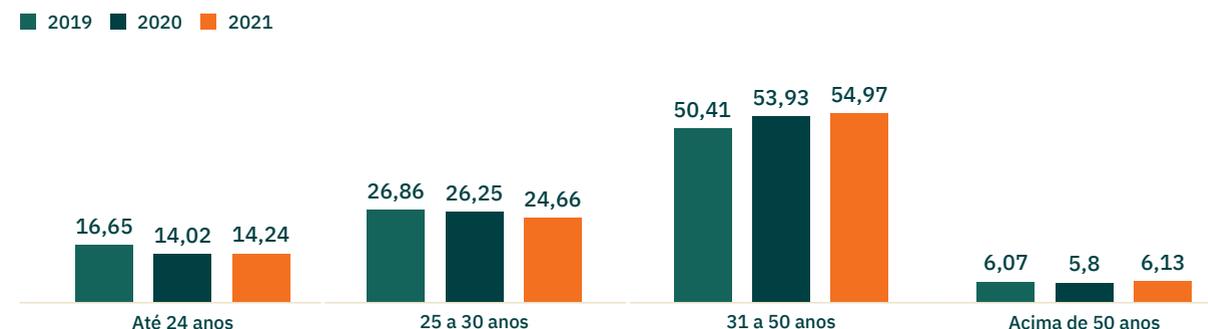


## Equipe em geral

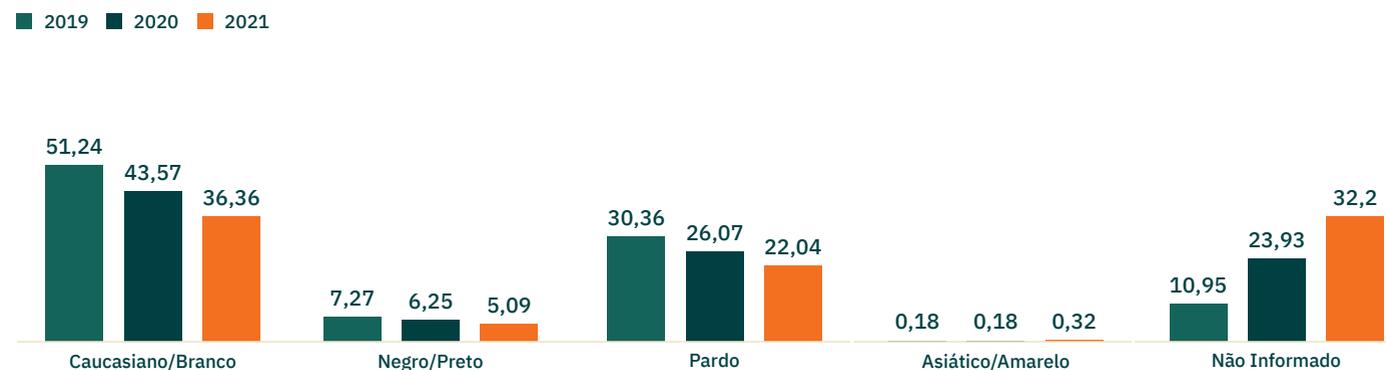
Série histórica - Gênero (%)



Série histórica - Idade (%)



Série histórica - Raça/Etnia (%)



Série histórica - Outros (%)



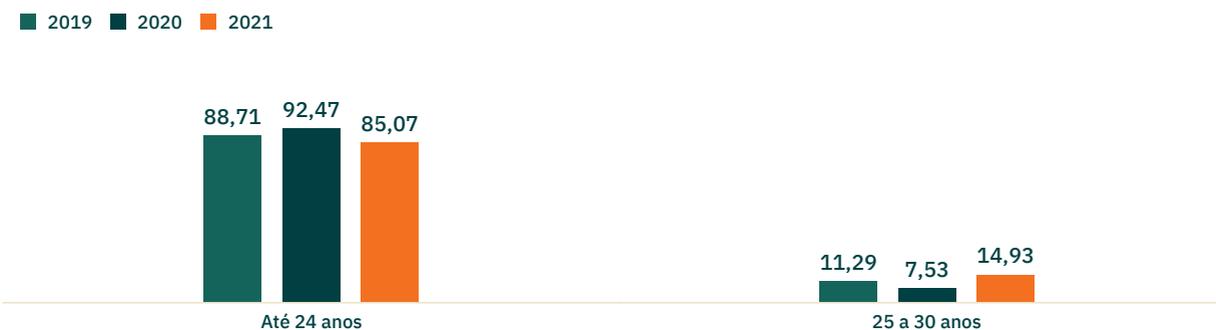
- Abertura
- Mensagem do Conselho de Administração
- Mensagem da Diretoria
- Parte 1 - Quem somos
  - A Mills
  - Transformação Sustentável
  - Um ano de grandes conquistas
- Parte 2 - Temas materiais primários
  - Segurança, saúde e bem-estar
  - Desenvolvimento humano, inclusão e equidade
  - Ecoeficiência operacional e soluções sustentáveis
- Parte 3 - Temas materiais secundários
  - Governança, transparência e ética
  - Gestão de Impacto ESG na Cadeia
  - Relacionamento com a comunidade do entorno
  - Próximos passos
- Parte 4 - Anexos e Sumário GRI**
- Anexo 1 - Código-Fonte
- Anexo 2 - Séries históricas dos Indicadores GRI
- Sumário GRI
- Créditos

## Estagiários e Aprendizes

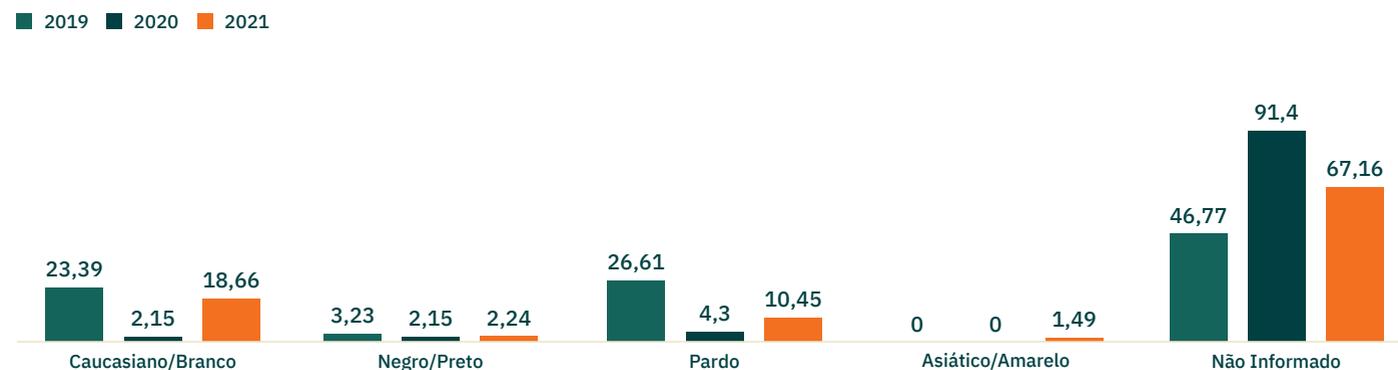
Série histórica - Gênero (%)



Série histórica - Idade (%)



Série histórica - Raça/Etnia (%)



- Abertura
- Mensagem do Conselho de Administração
- Mensagem da Diretoria
- Parte 1 - Quem somos
  - A Mills
  - Transformação Sustentável
  - Um ano de grandes conquistas
- Parte 2 - Temas materiais primários
  - Segurança, saúde e bem-estar
  - Desenvolvimento humano, inclusão e equidade
  - Ecoeficiência operacional e soluções sustentáveis
- Parte 3 - Temas materiais secundários
  - Governança, transparência e ética
  - Gestão de Impacto ESG na Cadeia
  - Relacionamento com a comunidade do entorno
  - Próximos passos
- Parte 4 - Anexos e Sumário GRI**
- Anexo 1 - Código-Fonte
- Anexo 2 - Séries históricas dos Indicadores GRI
- Sumário GRI
- Créditos

## Indicadores de Emissões

GRI 305-1 / 305-3

A abordagem de consolidação escolhida para as emissões registradas no Inventário de GEE 2021 foi o controle operacional.

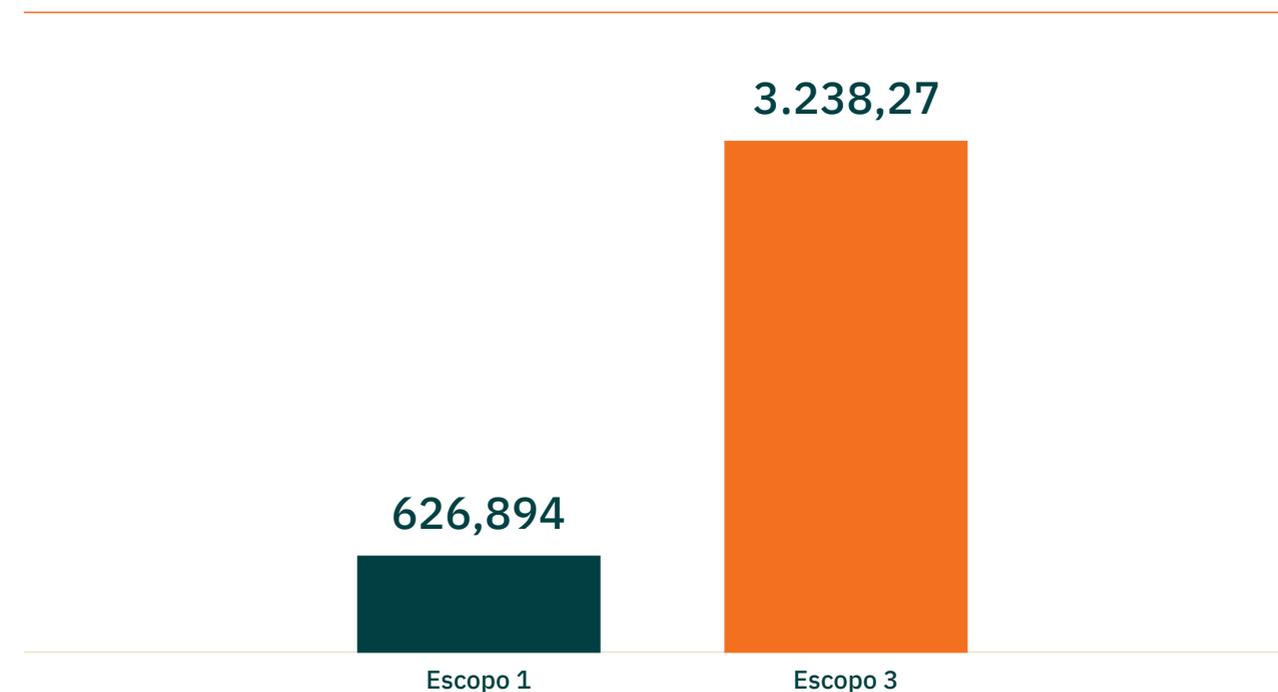
A fonte dos fatores de emissão e índices GWP são utilizados conforme diretrizes do GHG Protocol, e todos os cálculos foram realizados conforme ferramenta disponibilizada pelo GHG Protocol, no qual consta a relação de todos os gases e seu GWP, conforme regulação do Protocolo de Kyoto.

Os procedimentos para planejar, desenvolver, gerenciar e relatar este inventário de GEE adotaram como princípios e requisitos os métodos e parâmetros de cálculo do GHG Protocol, guias pertinentes do IPCC e demais diretrizes de referência para gestão, como a ABNT NBR ISO 14.064 -1:2007 Métodos de contabilização utilizados e que não são previstos na ferramenta de cálculo do GHG Protocol.

Os valores finais de emissões estarão disponíveis para consulta na plataforma de Registro Público de Emissões do Programa Brasileiro GHG Protocol, no segundo semestre de 2022, no endereço eletrônico [www.registropublicodeemissoes.com.br/participantes](http://www.registropublicodeemissoes.com.br/participantes)

### Emissões biogênicas de CO<sub>2</sub> no ano (em MtCO<sub>2</sub>e)

GRI 305-1 / 305-3

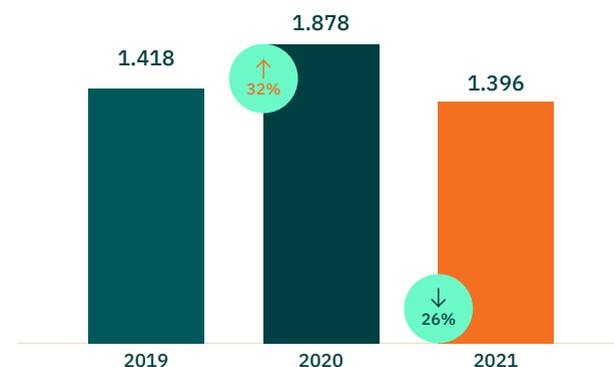


## Total de resíduos gerados

GRI 306-3

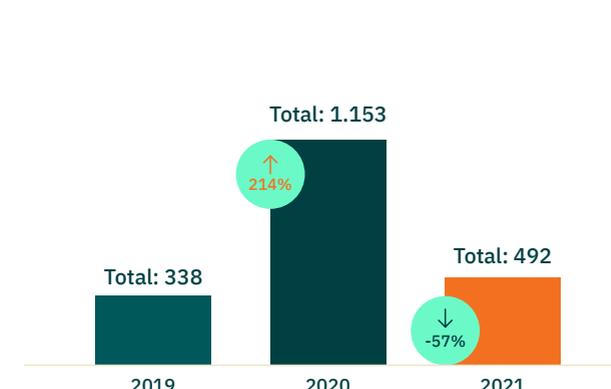
### Total de resíduos gerados (toneladas métricas) \*

GRI 306-3



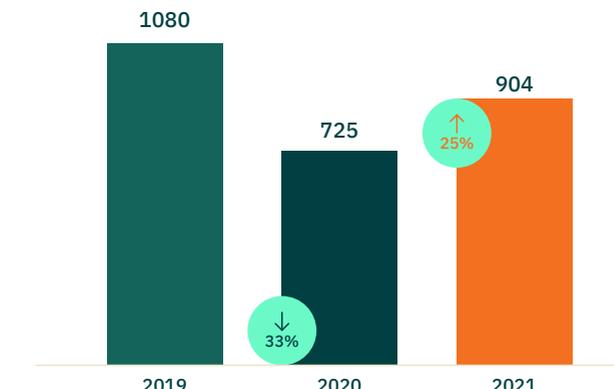
\*Os dados coletados são realizados de forma direta, através das medições mensais dos fornecedores e da pesagem do destino.

### Resíduos gerados Classe I (toneladas métricas) \*



\*Descarte de resíduos Classe I  
2020: obras de desmobilização da filial de Macaé.  
2021: obras de reestruturação na área de lavagem das filiais Rio de Janeiro e Aracaju.

### Resíduos gerados Classe II (toneladas métricas)



## Total de resíduos reciclados ou destinados para a disposição final

GRI 306-4 / 306-5

### Total de resíduos reciclados (toneladas métricas) \*

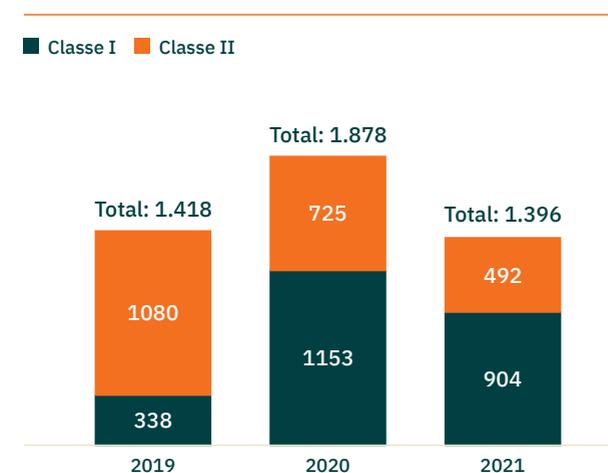
GRI 306-4



\*Os principais materiais enviados para reciclagem são: madeira, papelão, fita pet, sucata metálica, lixo eletrônico, bateria e óleo (refino).

### Total de resíduos destinados para disposição final (toneladas métricas) \*

GRI 306-5



\*Os dados coletados são realizados de forma direta, através das medições mensais dos fornecedores e da pesagem do destino.

- Abertura
- Mensagem do Conselho de Administração
- Mensagem da Diretoria
- Parte 1 - Quem somos
  - A Mills
  - Transformação Sustentável
  - Um ano de grandes conquistas
- Parte 2 - Temas materiais primários
  - Segurança, saúde e bem-estar
  - Desenvolvimento humano, inclusão e equidade
  - Ecoeficiência operacional e soluções sustentáveis
- Parte 3 - Temas materiais secundários
  - Governança, transparência e ética
  - Gestão de Impacto ESG na Cadeia
  - Relacionamento com a comunidade do entorno
  - Próximos passos
- Parte 4 - Anexos e Sumário GRI**
  - Anexo 1 - Código-Fonte
  - Anexo 2 - Séries históricas dos Indicadores GRI
  - Sumário GRI**
  - Créditos

# Sumário GRI

GRI 102-54 / 102-55

## Declaração de uso

A Mills reportou em conformidade com as Normas GRI, opção essencial, para o período 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2021.

## Norma utilizada

GRI 101: Fundamentos 2016

GRI Standard	Conteúdo	Página ou Resposta
<b>PERFIL</b>		
<b>GRI 102: Conteúdos Gerais 2016</b>	102-1 Nome da organização	8
	102-2 Atividades, marcas, produtos e serviços	13 e 18
	102-3 Localização da sede da organização	11
	102-4 Local de operações	11
	102-5 Natureza da propriedade e forma jurídica	8
	102-6 Mercados atendidos	11, 13 e 18
	102-7 Porte da organização	12, 17, 37, 38, 39 e 123
	102-12 Iniciativas externas	35
	102-13 Participação em associações	35
	102-14 Declaração do mais alto executivo	5
	102-45 Entidades incluídas nas demonstrações financeiras	As Demonstrações Financeiras contemplam informações referentes à Mills Estruturas e Serviços de Engenharia S.A e à Solaris Equipamentos e Serviços S.A.
	102-46 Definição do conteúdo do relatório e dos Limites de tópicos	28, 32 e 33
	102-47 Lista de tópicos materiais	29 e 31
	102-48 Reformulações de informações	Por se tratar do primeiro Relatório de Sustentabilidade de acordo com a GRI Normas, não foi necessário reformular informações.
	102-49 Alterações de relato	Por se tratar do primeiro Relatório de Sustentabilidade de acordo com a GRI Normas, não tiveram alterações no relato.
102-50 Período coberto pelo relatório	2	
102-51 Data do relatório mais recente	2	
102-52 Ciclo de emissões de relatório	2	

Abertura
Mensagem do Conselho de Administração
Mensagem da Diretoria
Parte 1 - Quem somos
A Mills
Transformação Sustentável
Um ano de grandes conquistas
Parte 2 - Temas materiais primários
Segurança, saúde e bem-estar
Desenvolvimento humano, inclusão e equidade
Ecoeficiência operacional e soluções sustentáveis
Parte 3 - Temas materiais secundários
Governança, transparência e ética
Gestão de Impacto ESG na Cadeia
Relacionamento com a comunidade do entorno
Próximos passos
<b>Parte 4 - Anexos e Sumário GRI</b>
Anexo 1 - Código-Fonte
Anexo 2 - Séries históricas dos Indicadores GRI
● Sumário GRI
Créditos

GRI Standard	Conteúdo	Página ou Resposta
<b>GRI 102: Conteúdos Gerais 2016</b>	102-53 Contato para perguntas sobre o relatório	2
	102-54 Declarações de relato em conformidade com as Normas GRI	137
	102-55 Sumário GRI	137
	102-56 - Verificação externa	Passaremos a realizar a verificação externa a partir do Relatório de 2022.
<b>TEMA MATERIAL SEGURANÇA, SAÚDE E BEM-ESTAR</b>		
<b>GRI 103: Forma de Gestão 2016</b>	103-1 Explicação do tópico material e seu Limite	32 e 46
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	47, 48 e 49
	103-3 Avaliação da forma de gestão	34, 55 e 58
<b>GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018</b>	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	48 e 54
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	54 e 56
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	58
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes à saúde e segurança do trabalho	49
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	50
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	58, 59 e 60
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	50
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	48
	403-9 Acidentes de trabalho	56
	403-10 Doenças profissionais	60
<b>TEMA MATERIAL DESENVOLVIMENTO HUMANO, INCLUSÃO E EQUIDADE</b>		
<b>GRI 103: Forma de Gestão 2016</b>	103-1 Explicação do tópico material e seu Limite	35 e 65
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	66
	103-3 Avaliação da forma de gestão	34 e 80
<b>GRI 102: Conteúdos Gerais 2016</b>	102-8 Informações sobre empregados e outros trabalhadores	67, 68, 123 e 124

Abertura
Mensagem do Conselho de Administração
Mensagem da Diretoria
Parte 1 - Quem somos
A Mills
Transformação Sustentável
Um ano de grandes conquistas
Parte 2 - Temas materiais primários
Segurança, saúde e bem-estar
Desenvolvimento humano, inclusão e equidade
Ecoeficiência operacional e soluções sustentáveis
Parte 3 - Temas materiais secundários
Governança, transparência e ética
Gestão de Impacto ESG na Cadeia
Relacionamento com a comunidade do entorno
Próximos passos
<b>Parte 4 - Anexos e Sumário GRI</b>
Anexo 1 - Código-Fonte
Anexo 2 - Séries históricas dos Indicadores GRI
● Sumário GRI
Créditos

GRI Standard	Conteúdo	Página ou Resposta
<b>GRI 401: Emprego 2016</b>	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	67, 69, 125 e 126
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	70
	401-3 Licença-maternidade/paternidade	Não possuímos controle adequado desse indicador que possibilite responder as informações solicitadas com precisão. Iremos implantar melhorias nos nossos controles para o próximo ciclo de relato.
<b>GRI 404: Capacitação e Educação 2016</b>	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	71, 72 e 127
	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	Não possuímos programas de assistência para transição de carreira oferecidos visando facilitar a empregabilidade continuada e a gestão de final de carreira, devido à aposentadoria ou rescisão do contrato de trabalho. 73, 74 e 75
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	75 e 76
<b>GRI 405: Diversidade e Igualdade de oportunidades 2016</b>	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 128, 129, 130, 131, 132 e 133
	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	Não monitoramos a proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens.
<b>TEMA MATERIAL ECOEFICIÊNCIA OPERACIONAL E SOLUÇÕES SUSTENTÁVEIS</b>		
<b>GRI 103: Forma de Gestão 2016</b>	103-1 Explicação do tópico material e seu Limite	32 e 84
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	84 e 85
	103-3 Avaliação da forma de gestão	34, 84 e 86
<b>GRI 201: Desempenho econômico 2016</b>	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	86 e 91
<b>GRI 301: Materiais 2016</b>	301-1 Materiais utilizados, discriminados por peso ou volume	95
	301-2 Matérias-primas ou materiais reciclados utilizados	95
<b>GRI 302: Energia 2016</b>	302-1 Consumo de energia dentro da organização	89
	302-2 Consumo de energia fora da organização	89
	302-3 Intensidade energética	89
	302-4 Redução do consumo de energia	89
	302-5 Reduções nos requisitos energéticos de produtos e serviços	89

Abertura
Mensagem do Conselho de Administração
Mensagem da Diretoria
Parte 1 - Quem somos
A Mills
Transformação Sustentável
Um ano de grandes conquistas
Parte 2 - Temas materiais primários
Segurança, saúde e bem-estar
Desenvolvimento humano, inclusão e equidade
Ecoeficiência operacional e soluções sustentáveis
Parte 3 - Temas materiais secundários
Governança, transparência e ética
Gestão de Impacto ESG na Cadeia
Relacionamento com a comunidade do entorno
Próximos passos
<b>Parte 4 - Anexos e Sumário GRI</b>
Anexo 1 - Código-Fonte
Anexo 2 - Séries históricas dos Indicadores GRI
● Sumário GRI
Créditos

GRI Standard	Conteúdo	Página ou Resposta
<b>GRI 303: Águas e efluentes 2018</b>	303-1 Interações com a água como um recurso compartilhado	92 e 93
	303-2 Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	92 e 93
	303-3 Captação de água	92 e 93
	303-4 Descarte de água	Não monitoramos os itens a, b e c deste indicador. As análises de efluentes são realizadas conforme parâmetros estabelecidos pelos órgãos ambientais locais, mas de modo geral são monitorados: DBO, DQO, % de óleos de graxas, surfactantes aniônicos, sólidos suspensos totais, sólidos sedimentáveis, pH e temperatura. Os limites para descarte são estabelecidos conforme CONAMA 430. Não foi possível identificar o número de casos de análises fora dos parâmetros, pois quando estes casos são detectados, há a imediata interdição da área para limpeza e realizada a coleta para nova análise. O descarte de efluente proveniente da área de lavagem é um parâmetro de recorrente preocupação. Por isso, realizamos investimentos para que todas as áreas possuam reuso de água e não tenham despejo de nenhuma origem de suas operações. Atualmente, as áreas de lavagem são operadas, controladas e suas manutenções são mantidas por cada filial, que fornecem informações sempre que solicitado. Possuímos procedimento específico para controle, inspeção e análise destas áreas e realizamos capacitação de nossos colaboradores sobre o tema.
	303-5 Consumo de água	92 e 93
<b>GRI 305: Emissões 2016</b>	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	87, 88 e 134
	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	87 e 88
	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	87, 88 e 134
	305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	88
	305-5 Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	Por se tratar do primeiro Inventário completo (escopos 1, 2 e 3), não foi possível avaliar reduções de emissão.
	305-6 Emissões de substâncias destruidoras da camada de ozônio (SDO)	Estamos elaborando o processo para mapeamento de fornecedores de ar-condicionado para monitorar os gases refrigerantes. Nas unidades operacionais em geral, possuímos aparelhos de ar-condicionado modelo split (de mercado) e suas manutenções são gerenciadas pelas Unidades.
	305-7 Emissões de NOX, SOX e outras emissões atmosféricas significativas	Não são identificadas fontes de emissão atmosféricas significativas nas operações. Emissões de NOX, SOX não são monitoradas.

Abertura
Mensagem do Conselho de Administração
Mensagem da Diretoria
Parte 1 - Quem somos
A Mills
Transformação Sustentável
Um ano de grandes conquistas
Parte 2 - Temas materiais primários
Segurança, saúde e bem-estar
Desenvolvimento humano, inclusão e equidade
Ecoeficiência operacional e soluções sustentáveis
Parte 3 - Temas materiais secundários
Governança, transparência e ética
Gestão de Impacto ESG na Cadeia
Relacionamento com a comunidade do entorno
Próximos passos
<b>Parte 4 - Anexos e Sumário GRI</b>
Anexo 1 - Código-Fonte
Anexo 2 - Séries históricas dos Indicadores GRI
● Sumário GRI
Créditos

GRI Standard	Conteúdo	Página ou Resposta
<b>GRI 306: Resíduos 2020</b>	306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	94
	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	94
	306-3 Resíduos gerados	135
	306-4 Resíduos não destinados para disposição final	136
	306-5 Resíduos destinados para disposição final	96 e 136
<b>TEMA MATERIAL GOVERNANÇA, TRANSPARÊNCIA E ÉTICA</b>		
<b>GRI 103: Forma de Gestão</b>	103-1 Explicação do tópico material e seu Limite	33 e 98
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	99 e 103
	103-3 Avaliação da forma de gestão	103
<b>GRI 102: Conteúdos Gerais 2016</b>	102-11 Princípio ou abordagem da precaução	Não aplicamos o princípio da precaução.
	102-15 Principais impactos, riscos e oportunidades	107 e 108
	102-16 Valores, princípios, normas e códigos de comportamento	22, 23, 25, 26, 105 e 106
	102-17 Mecanismos para orientações e preocupações referentes a ética	105 e 106
	102-18 Estrutura de governança	14, 100 e 102
	102-19 Delegação de autoridade	102
	102-20 Responsabilidade de cargos e funções de nível executivo por tópicos econômicos, ambientais e sociais	102
	102-21 Consulta a stakeholders sobre tópicos econômicos, ambientais e sociais	28 e 102
	102-22 Composição do mais alto órgão de governança e dos seus comitês	15
	102-23 Presidente do mais alto órgão de governança	Os membros do Conselho de Administração não exercem funções executivas na Companhia.
	102-24 Seleção e nomeação para o mais alto órgão de governança	100
	102-25 Conflitos de interesse	100
	102-26 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na definição de propósito, valores e estratégia	14

Abertura
Mensagem do Conselho de Administração
Mensagem da Diretoria
Parte 1 - Quem somos
A Mills
Transformação Sustentável
Um ano de grandes conquistas
Parte 2 - Temas materiais primários
Segurança, saúde e bem-estar
Desenvolvimento humano, inclusão e equidade
Ecoeficiência operacional e soluções sustentáveis
Parte 3 - Temas materiais secundários
Governança, transparência e ética
Gestão de Impacto ESG na Cadeia
Relacionamento com a comunidade do entorno
Próximos passos
<b>Parte 4 - Anexos e Sumário GRI</b>
Anexo 1 - Código-Fonte
Anexo 2 - Séries históricas dos Indicadores GRI
● Sumário GRI
Créditos

GRI Standard	Conteúdo	Página ou Resposta
<b>GRI 102: Conteúdos Gerais 2016</b>	102-27 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	Não temos práticas para desenvolver e aprimorar o conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança sobre tópicos econômicos, ambientais e sociais. No entanto, cada Conselheiro tem suas especialidades e conhecimentos que são compartilhados de forma espontânea nas discussões e decisões.
	102-28 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	A avaliação de desempenho do Conselho de Administração está sendo desenvolvida e será implantada no exercício de 2022, ainda no 1º trimestre. A avaliação será feita tendo como referência a atuação do órgão em 2021.
	102-29 Identificação e gestão de impactos econômicos, ambientais e sociais	102 e 107
	102-30 Eficácia dos processos de gestão de risco	107
	102-31 Análise de tópicos econômicos, ambientais e sociais	102 e 107
	102-32 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	2 e 107
	102-33 Comunicação de preocupações cruciais	107
	102-34 Natureza e número total de preocupações cruciais	107
	102-35 Políticas de remuneração	101
	102-36 Processo para determinação da remuneração	Os consultores de remuneração são empresas terceirizadas que oferecem suporte à Diretoria Executiva e Conselho de Administração quanto às práticas de remuneração adequadas aos interesses da Companhia e valores praticados no mercado. Eles têm papel consultivo e não decisório e participam apenas da elaboração e estruturação do projeto de Cargos e Salários. Não existe nenhum outro tipo de relação com a organização. 101
	102-37 Envolvimento dos stakeholders na remuneração	101
	102-38 Proporção da remuneração total anual	Não monitoramos este indicador.
	102-39 Proporção do aumento percentual na remuneração total anual	Não monitoramos este indicador.
	102-40 Lista de grupos de stakeholders	28
	102-41 Acordos de negociação coletiva	100% dos nossos colaboradores efetivos são cobertos por acordos de negociação coletiva.
	102-42 Identificação e seleção de stakeholders	30
102-43 Abordagem para engajamento de stakeholders	30	
102-44 Principais preocupações e tópicos levantados	30	

Abertura
Mensagem do Conselho de Administração
Mensagem da Diretoria
Parte 1 - Quem somos
A Mills
Transformação Sustentável
Um ano de grandes conquistas
Parte 2 - Temas materiais primários
Segurança, saúde e bem-estar
Desenvolvimento humano, inclusão e equidade
Ecoeficiência operacional e soluções sustentáveis
Parte 3 - Temas materiais secundários
Governança, transparência e ética
Gestão de Impacto ESG na Cadeia
Relacionamento com a comunidade do entorno
Próximos passos
<b>Parte 4 - Anexos e Sumário GRI</b>
Anexo 1 - Código-Fonte
Anexo 2 - Séries históricas dos Indicadores GRI
● Sumário GRI
Créditos

GRI Standard	Conteúdo	Página ou Resposta
<b>GRI 205: Combate à corrupção 2016</b>	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	Não foi identificado nenhum fator de risco.
	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	Não realizamos capacitação sobre a temática combate à corrupção no ano de 2021.
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	107
<b>GRI 206: Concorrência Desleal 2016</b>	206-1 Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	Não há ações judiciais pendentes ou encerradas, nos últimos 5 anos, referentes à concorrência desleal e violações de leis antitruste e antimonopólio em que tenhamos sido identificados como participante.
<b>GRI 307: Conformidade ambiental 2016</b>	307-1 Não conformidade com leis e regulamentos ambientais	Nos últimos 3 anos, não houve multas ou sanções referente à não conformidade com leis e/ou regulamentos ambientais. Vale destacar, no entanto, que tomamos ciência, mas ainda não fomos intimados, de um auto de infração referente à ausência de Licença de Instalação na unidade de Macaíba, com valor estimado de 650 mil reais. Já estamos tomando as medidas cabíveis e aguardamos a intimação para iniciar a defesa e respectivas obras de adequação civil do imóvel.
<b>GRI 406: Não Discriminação 2016</b>	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Não registramos casos de discriminação no período coberto pelo relatório.
<b>GRI 412: Divulgação de Direitos Humanos 2016</b>	412-1 Operações submetidas a avaliações de direitos humanos ou de impacto nos direitos humanos	Não realizamos avaliações de direitos humanos ou de impacto nos direitos humanos nas nossas operações no período de 2021.
	412-2 Capacitação de empregados em políticas ou procedimentos de direitos humanos	104
	412-3 Acordos e contratos de investimentos significativos que incluem cláusulas sobre direitos humanos ou que foram submetidos à avaliação de direitos humanos	Consideramos contratos/acordos de investimento significativos aqueles que resultam no nosso crescimento orgânico. Nos contratos de aquisição (M&A), não há cláusulas de direitos humanos. O contrato (escritura de emissão) debêntures tem cláusulas de direitos humanos, incluindo trabalho análogo ao escravo e infantil. Em 2021, um total de cinco contratos, o equivalente a 10%, possuía essas cláusulas.
<b>GRI 415: Concorrência Desleal 2016</b>	415-1 Contribuições políticas	Nosso Código de Conduta não permite doações a partidos, candidatos ou qualquer doação de cunho político.
<b>GRI 417: Marketing e Rotulagem 2016</b>	417-3 Casos de não conformidade em relação à comunicação de marketing	Estamos em conformidade com leis e/ou códigos voluntários em relação à comunicação de marketing, inclusive publicidade, promoção e patrocínio.

Abertura
Mensagem do Conselho de Administração
Mensagem da Diretoria
Parte 1 - Quem somos
A Mills
Transformação Sustentável
Um ano de grandes conquistas
Parte 2 - Temas materiais primários
Segurança, saúde e bem-estar
Desenvolvimento humano, inclusão e equidade
Ecoeficiência operacional e soluções sustentáveis
Parte 3 - Temas materiais secundários
Governança, transparência e ética
Gestão de Impacto ESG na Cadeia
Relacionamento com a comunidade do entorno
Próximos passos
<b>Parte 4 - Anexos e Sumário GRI</b>
Anexo 1 - Código-Fonte
Anexo 2 - Séries históricas dos Indicadores GRI
● Sumário GRI
Créditos

GRI Standard	Conteúdo	Página ou Resposta
<b>GRI 418: Privacidade de Cliente 2016</b>	418-1 Queixas comprovadas relativas à violação da privacidade e perda de dados de clientes	Tivemos dois acionamentos de clientes que receberam e-mail com fatura (boletos de cobrança) fraudulentas. Também recebemos, em 2019 e 2020, queixas referentes a vazamento de informações. No entanto, identificamos que as informações vazadas não foram de nossa responsabilidade exclusivamente, pois o cliente também tinha posse das informações. O e-mail ofensor recebido pelo cliente possuía indicação de endereço da Mills, mas a conta era de domínio genérico e não do nosso domínio. Em ambos os casos nos dispusemos a apoiar o cliente para avaliar a origem da informação e não houve disponibilidade dos clientes para esta atuação conjunta ou investigação em seu ambiente tecnológico.
<b>GRI 419: Conformidade Socioeconômica 2016</b>	419-1 Não conformidade com leis e regulamentos na área socioeconômica	104
<b>TEMA MATERIAL RELACIONAMENTO COM A COMUNIDADE DO ENTORNO</b>		
<b>GRI 103: Forma de Gestão 2016</b>	103-1 Explicação do tópico material e seu Limite	33 e 115
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	115 e 116
	103-3 Avaliação da forma de gestão	Ainda não implementamos práticas de avaliação deste tema.
<b>GRI 201: Desempenho econômico 2016</b>	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	38
<b>GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016</b>	203-1 Investimentos e serviços de infraestrutura suportados	Não realizamos investimentos em infraestrutura e apoio a serviços em 2021.
	203-2 Impactos econômicos indiretos significativos	Não gerenciamos Impactos econômicos indiretos significativos.
<b>GRI 413: Comunidades locais 2016</b>	413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	117 e 118
	413-2 Operações com impactos negativos significativos – reais e potenciais – nas comunidades locais	Não monitoramos os impactos negativos significativos, reais e potenciais, nas comunidades locais onde operamos.
<b>TEMA MATERIAL GESTÃO DE IMPACTO ESG NA CADEIA</b>		
<b>GRI 103: Forma de Gestão 2016</b>	103-1 Explicação do tópico material e seu Limite	33 e 109
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	109 e 110
	103-3 Avaliação da forma de gestão	Ainda não implementamos práticas de avaliação deste tema.
<b>GRI 102: Conteúdos Gerais 2016</b>	102-9 Cadeia de fornecedores	113 e 114
	102-10 Mudanças significativas na organização e em sua cadeia de fornecedores	112, 113 e 114

Abertura

Mensagem do Conselho de Administração

Mensagem da Diretoria

Parte 1 - Quem somos

A Mills

Transformação Sustentável

Um ano de grandes conquistas

Parte 2 - Temas materiais primários

Segurança, saúde e bem-estar

Desenvolvimento humano, inclusão e equidade

Ecoeficiência operacional e soluções sustentáveis

Parte 3 - Temas materiais secundários

Governança, transparência e ética

Gestão de Impacto ESG na Cadeia

Relacionamento com a comunidade do entorno

Próximos passos

#### Parte 4 - Anexos e Sumário GRI

Anexo 1 - Código-Fonte

Anexo 2 - Séries históricas dos Indicadores GRI

● Sumário GRI

Créditos

#### Parte 4 – Demais Conteúdos

GRI Standard	Conteúdo	Página ou Resposta
<b>GRI 308: Avaliações Ambientais de Fornecedores 2016</b>	308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	114
<b>GRI 407: Liberdade sindical e negociação coletiva 2016</b>	407-1 Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco	114
<b>GRI 408: Trabalho infantil 2016</b>	408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	114
<b>GRI 409: Trabalho forçado ou análogo ao escravo 2016</b>	409-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo	114
<b>GRI 410: Práticas de segurança 2016</b>	410-1 Pessoal de segurança capacitado em políticas ou procedimentos de direitos humanos	Contratamos de empresas terceirizadas para as funções de vigilante. Todas as empresas fornecedoras de vigilância recebem o nosso Código de Conduta com as orientações de valores, premissas e orientações dos comportamentos da Companhia. O atual fornecedor possui no treinamento oferecido para os vigilantes um item que aborda como o profissional deve agir em situações críticas. O assunto também é abordado no curso de vigilância e nos treinamentos de reciclagem. O nosso contrato também possui cláusulas específicas de combate a práticas de discriminação negativa e limitativas ao acesso na relação de emprego ou a sua manutenção, tais como, mas não se limitando a, motivos de: sexo, origem, raça, cor, condição física, religião, estado civil, idade ou situação familiar, bem como a praticar esforços nesse sentido junto aos seus respectivos fornecedores de produtos e serviços, a fim de que esses também se comprometam a fazer esforços nesse sentido visando prevenir e combater práticas discriminatórias negativas em seus respectivos estabelecimentos comerciais.
<b>GRI 414: Avaliação social de fornecedores 2016</b>	414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	114
	414-2 Impactos sociais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas	Não monitoramos os impactos sociais negativos na cadeia de fornecedores.

---

Abertura

---

Mensagem do Conselho de Administração

---

Mensagem da Diretoria

---

Parte 1 - Quem somos

---

A Mills

---

Transformação Sustentável

---

Um ano de grandes conquistas

---

Parte 2 - Temas materiais primários

---

Segurança, saúde e bem-estar

---

Desenvolvimento humano, inclusão e equidade

---

Ecoeficiência operacional e soluções sustentáveis

---

Parte 3 - Temas materiais secundários

---

Governança, transparência e ética

---

Gestão de Impacto ESG na Cadeia

---

Relacionamento com a comunidade do entorno

---

Próximos passos

---

**Parte 4 - Anexos e Sumário GRI**

---

Anexo 1 - Código-Fonte

---

Anexo 2 - Séries históricas dos Indicadores GRI

---

Sumário GRI

---

● Créditos

---

## Créditos

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

### Uma publicação Mills

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

 [Acesse aqui para acompanhar a nossa Jornada de Sustentabilidade.](#)

### Consultoria GRI, redação, projeto gráfico e diagramação

Ideia Sustentável

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

### Revisão

Press Revisão

**mills**