



móve

2019

RELATÓRIO DE
SUSTENTABILIDADE



Depois de um período de forte movimentação, com a ampliação de nossas atividades na América do Sul e Europa e o ingresso no mercado norte-americano, 2019 foi um ano dedicado à organização e integração dos negócios. Para isso, passamos a replicar, nas novas unidades, nosso Sistema de Gestão, modelo de administração desenvolvido por nós para garantir gestão integrada e crescimento sustentável.

Foi grande o desafio, pois, além da agenda intensa de expansão, em 2019 procuramos construir um ambiente de mais robustez na governança corporativa, reforçada pela parceria com nosso novo sócio, a CVC Capital Partners. Alinhamos estratégias, sempre evoluindo e tendo como base as nossas prioridades, definidas em 2017: Times de Alta Performance, Cultura de Eficiência e Expansão dos Negócios.

Investimos em ações de proximidade com o público interno, reforçando a estratégia de comunicação com o Brasil e ampliando para as demais localidades em que atuamos, com a implantação da nossa rede social para os países da América Latina e Europa. Em relação ao público externo, investimos no contato com a sociedade e, por meio da realização de pesquisas quantitativas e qualitativas, buscamos nos aproximar dos nossos fornecedores, distribuidores e clientes via canais de comunicação integrados, que passaram a concentrar todos os segmentos atendidos por nós sob a marca Mobil.

Foi nesse cenário que fortalecemos nosso foco no trabalho em equipe ao tornar as Atitudes Moove nosso principal diferencial competitivo. Por meio delas, buscamos definir nosso jeito único de ser. Por isso, os cinco comportamentos – Tamo Junto, Mente Aberta, Papo Reto, Seguro Sempre e Pensar Grande, Realizar Simples – estão cada vez mais incorporados ao nosso dia a dia e são percebidos e reconhecidos pelos nossos times como eixo fundamental da Cultura Moove.

Como resultado, em 2019 alcançamos o EBITDA de R\$ 321 milhões, crescimento de 36% em relação ao ano anterior. Uma melhora consistente, tendo em vista que nos últimos três anos mantivemos crescimento médio do EBITDA de 30% ao ano. Estamos em uma jornada de crescimento sustentável.

Somos todos Moovers, sabemos que juntos somos muito mais fortes e chegaremos mais longe, sobretudo em 2020 que se apresenta cada vez mais desafiador devido à pandemia global. Nossos times estão trabalhando mais integrados do que nunca nos planos de proteção e contingência adotados, garantindo a preservação da saúde e integridade dos colaboradores, bem como a segurança e a evolução das nossas operações. Acreditamos que é possível trabalhar em busca de melhores resultados e melhores práticas dado nossa sólida de cultura focada no melhor das pessoas e na melhor *performance*.

Filipe Affonso Ferreira
CEO Moove



2019, UM ANO CHEIO DE ATITUDE

atitudes moove

Grande avanço com foco na consolidação da Cultura Moove – disseminação global das **Atitudes Moove** e do que é ser um Moover.



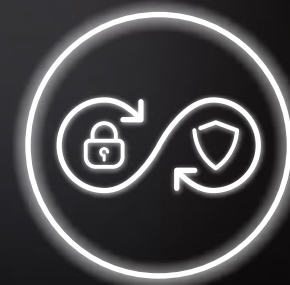
Ano com maior evolução nos processos e modelo de governança para sustentar o crescimento do negócio.



Mais de **21 mil horas** de capacitação, presenciais e a distância, envolvendo mais de **500 funcionários**.



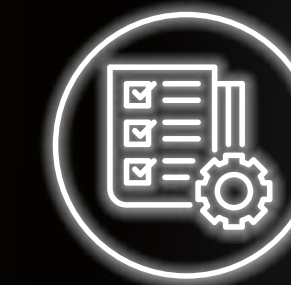
Ampliação da cultura de segurança por meio do fortalecimento da percepção de riscos e do engajamento das lideranças.



SEGURO SEMPRE: LTIF Zero (zero incidentes com afastamento)



EBITDA de **R\$ 321 milhões**, crescimento de **36%** em relação ao ano anterior.



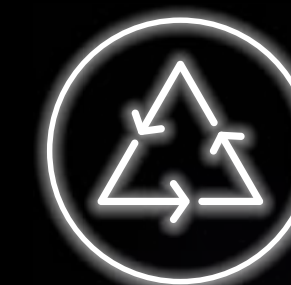
Revisão do Código de Conduta e divulgação em todos os países de atuação.



Evitamos o desperdício de mais de **3 milhões** de embalagens plásticas por meio das vendas no programa Troca Inteligente.



Evitamos a utilização de quase duas toneladas de plásticos e duas toneladas e meia de metal para embalagens com a venda de produtos a granel.



4.790 toneladas de embalagens plásticas de óleo lubrificante usadas ou contaminadas foram destinadas para a reciclagem a partir do sistema de Logística Reversa de Embalagens, conduzido pelo Instituto Jogue Limpo.



Aproximadamente **70 milhões** de litros de óleo lubrificante usado ou contaminado destinados ao rerrefino por empresas especializadas.



COMPROMISSO COM A SUSTENTABILIDADE



COMPROMISSOS COM O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL – GRUPO COSAN

Ao lado de um de nossos acionistas, o Grupo Cosan, assumimos oito compromissos com o desenvolvimento sustentável, correlacionados com metas a serem perseguidas até 2030, em concordância com a agenda da Organização das Nações Unidas (ONU).

COMPROMISSOS

CONTRIBUIÇÃO PARA OS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS)

1 Zelar pela segurança de nossos times, processos e operações



2 Promover e estimular a eficiência energética, além de elaborar e manter atualizados inventários de emissões de gases de efeito estufa (GEE) em todos os negócios



3 Promover a diversidade de gênero em nossos processos seletivos e mapa de sucessão, além de desenvolver nossas pessoas continuamente



4 Difundir valores éticos entre todos do nosso time



5 Buscar formas de financiamento atreladas a critérios de sustentabilidade (Green/Social/Transition/ESG-related)



6 Contribuir para o desenvolvimento sustentável do Brasil, começando pelas localidades no entorno das operações de nossas empresas

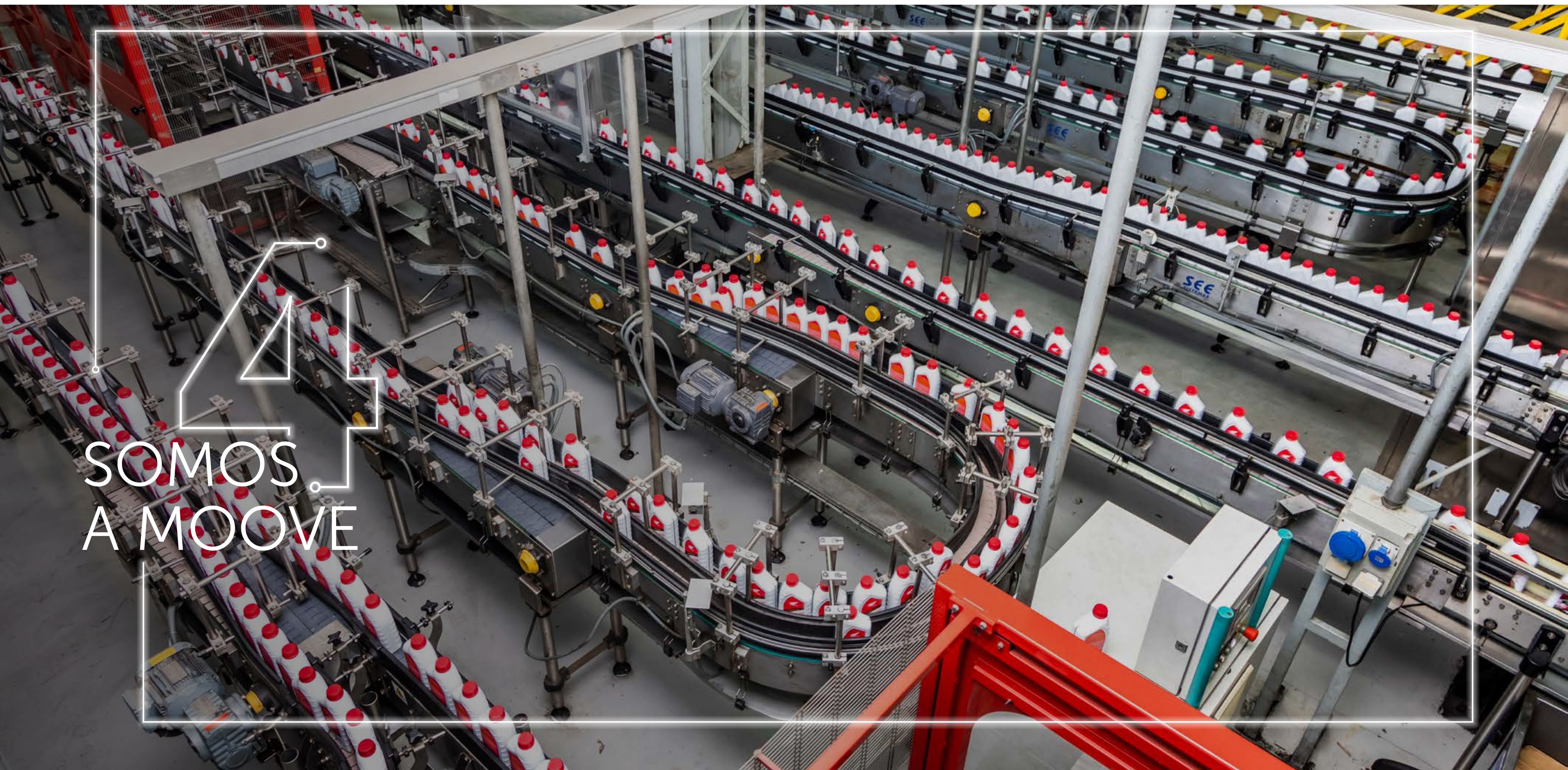


7 Promover a transparência em relação à gestão dos nossos negócios e alinhada com aspectos Ambientais, Sociais e de Governança



8 Participar de fóruns e iniciativas voluntárias ligadas ao tema sustentabilidade e inovação, para discutir, influenciar e aprender, buscando sempre as melhores práticas globais





SOMOS
A MOOVE

Com origem brasileira e atuação internacional, somos uma das maiores produtoras e distribuidoras de lubrificantes e óleos básicos da América do Sul, também presente na Europa e Estados Unidos. [GRI 102-1, 102-3, 102-4, 102-5, 102-7](#)

Em nossa planta no Rio de Janeiro, produzimos e distribuímos lubrificantes sob a marca Mobil para todo o território nacional, além de Argentina, Uruguai, Paraguai e Bolívia. Focada em atender todas as demandas de mercado, comercializamos lubrificantes e graxas para aplicações no segmento automotivo (veículos leves, motocicletas, caminhões, ônibus e maquinários agrícolas) e industriais, liderando a aplicação de novas tecnologias, produtos sintéticos e garantindo a produtividade, eficiência e

performance dos equipamentos nos principais segmentos da indústria. [GRI 102-2, 102-4, 102-6](#)

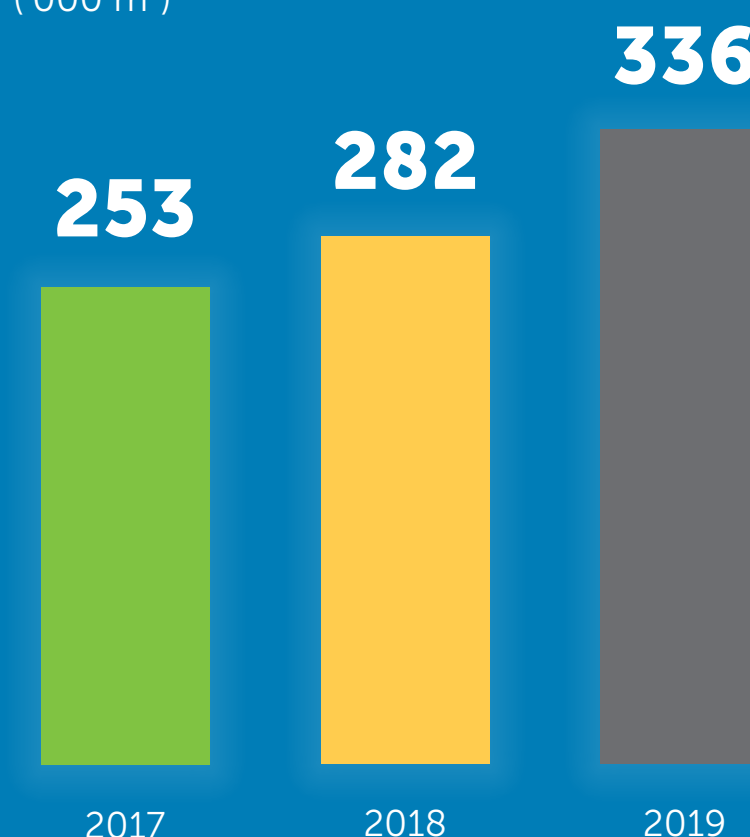
No Brasil, também somos a distribuidora autorizada dos óleos básicos importados da nossa parceira estratégica ExxonMobil (Grupos I e II) e de outros *players* relevantes da indústria. Atualmente, nos destacamos pelo nosso portfólio de lubrificantes *premium* e pelo posto de maior importadora de óleos básicos do País.

Na Europa, distribuímos lubrificantes Mobil no Reino Unido, Espanha, Portugal e França e, a partir de nossa planta na Inglaterra, produzimos e comercializamos lubrificantes Comma Oil e de marcas próprias em mais de 40 países da Europa e da Ásia. [GRI 102-6](#)

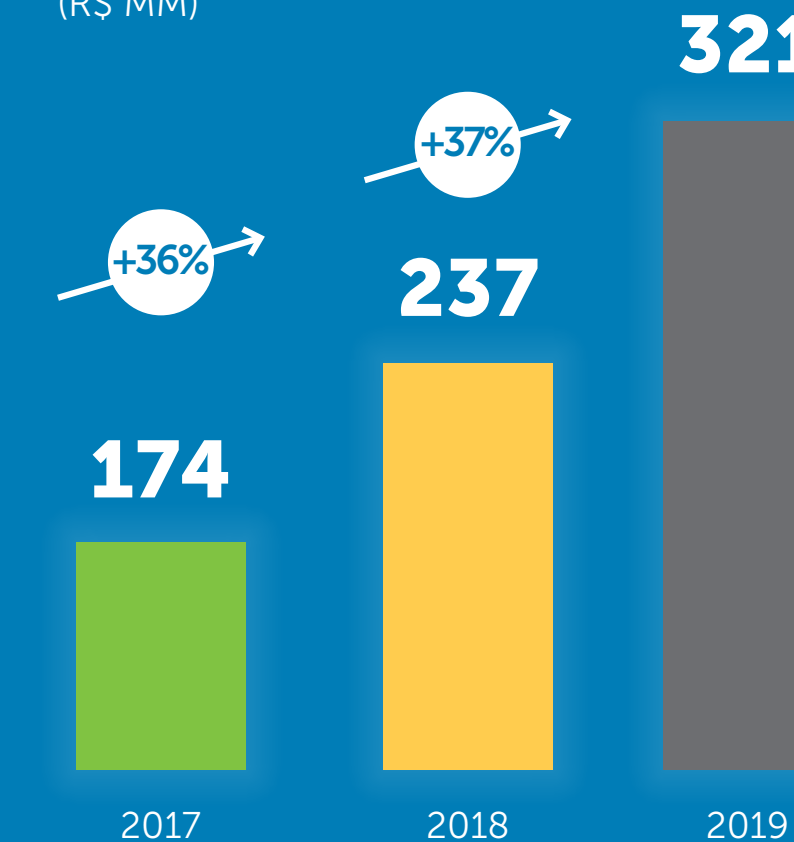
CAPACIDADE PRODUTIVA

Produção de lubrificantes	2.500 Kb/ano
Produção de Graxa	10.000 Ton/ano
Capacidade total de armazenagem	640 kB
Carregamento nominal	1.300 m ³ / dia

Volume lubrificantes ('000 m³)



EBITDA (R\$ MM)



EM 2019...

Alcançamos EBITDA ajustado de **R\$ 321 milhões**, aumento de **36%** em relação ao ano anterior. **Esta melhora se dá pelo melhor desempenho** de vendas em todos os mercados que atuamos e captura de sinergias operacionais com o nosso novo desenho organizacional.

O aumento de rentabilidade é também reflexo do nosso portfólio de produtos de alta qualidade e na eficiente estratégia de vendas.



PRESENÇA GLOBAL

398 mil m³

de volume vendido de lubrificantes e óleos básicos em 2019

EUROPA

Escritório em Reino Unido, França, Portugal e Espanha.

Planta Fabril em Kent - Inglaterra

BRASIL

Escritório em São Paulo - SP
Planta Fabril na Ilha do Governador - RJ

Rede de **14 distribuidores** exclusivos que chegam a mais de **80 mil pontos de venda.**

AMÉRICA

Estados Unidos
Argentina, Bolívia,
Paraguai e Uruguai

Mais de **540 produtos** e serviços de alto desempenho

GRI 102-7

Distribuição para mais de **40 países** da Europa e da Ásia.





TIMES DE ALTA PERFORMANCE.

ESTRATÉGIA E GESTÃO 10

COMPOSIÇÃO ACIONÁRIA 10

ESTRUTURA DE GOVERNANÇA 11

Conselho de Administração 11

Comitês de Assessoramento 11

Diretoria-executiva 11

EVOLUÇÃO DA GOVERNANÇA 12

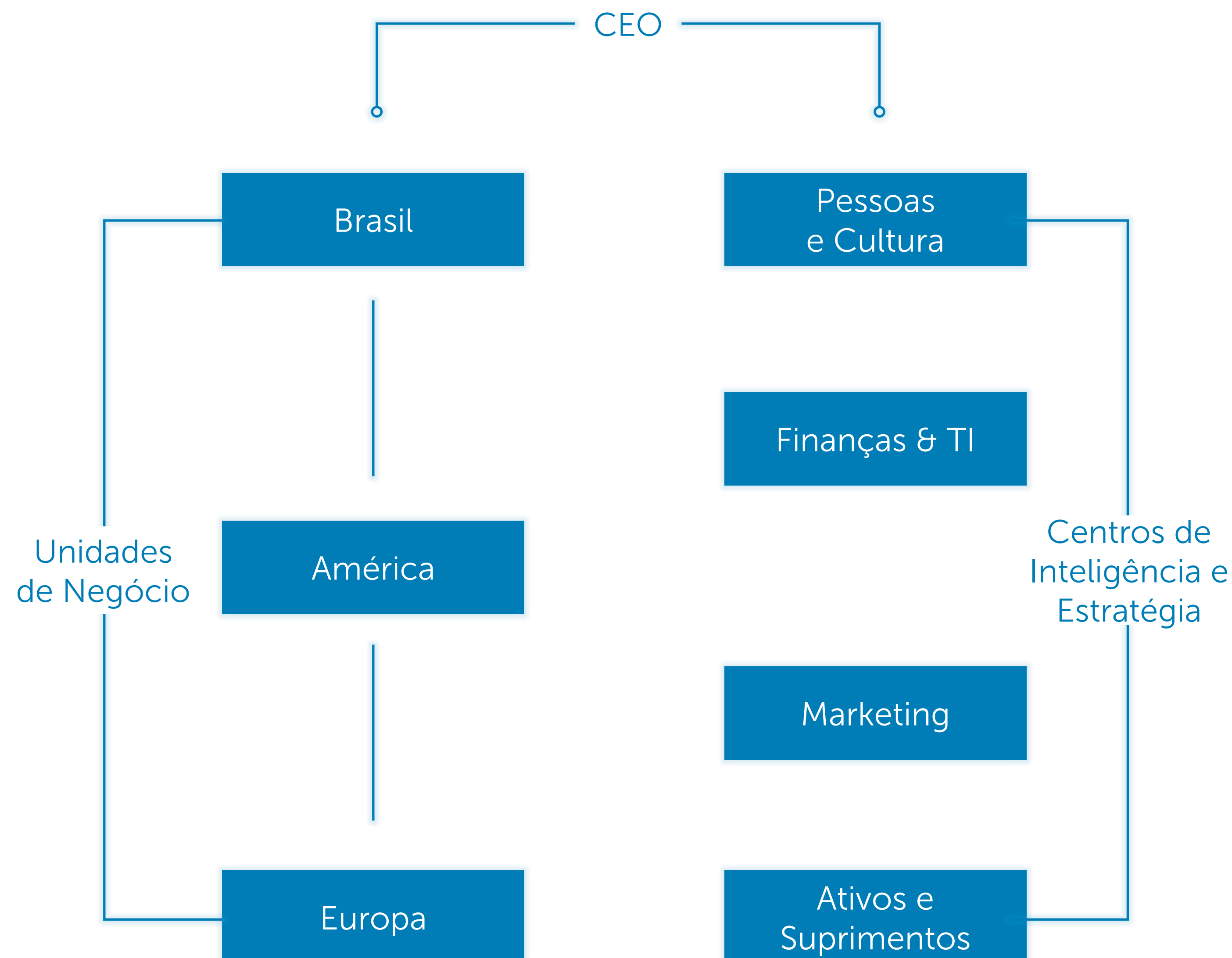
GESTÃO DE RISCOS E CONTROLES INTERNOS 13

ESTRATÉGIA E GESTÃO

Temos uma visão de negócio ambiciosa: sermos referência global em vendas e distribuição de lubrificantes. E perseguimos esse objetivo sempre através de nossa execução focada em nossas prioridades estratégicas – Times de Alta Performance, Cultura da Eficiência e Expansão dos Negócios.

Com a expansão realizada nos últimos anos, reorganizamos nosso desenho organizacional para times focados nas regiões e times nas áreas estratégicas, o que nos deu o que nos deu capacidade para, ao longo de 2019, manter o foco no fortalecimento de nossa governança corporativa e no aprimoramento do nosso modelo de gestão.

Com a nova estrutura, foi possível começar a captar as sinergias entre as áreas de negócio para adequar e adaptar as melhores práticas nos mercados que atuamos. Nas unidades de negócio, procuramos privilegiar as atividades operacionais e comerciais de acordo com as necessidades locais. Já os centros de inteligência e estratégia focam em estruturar modelos e processos replicáveis que sejam referência em eficiência e colaboração.



Assim, atualmente, nossos negócios estão segregados em três regiões: Europa, América (Latina e Estados Unidos) e Brasil, cada uma delas com uma diretoria geral. Também, quatro diretorias funcionais – Pessoas e Cultura, Finanças, Marketing e Ativos e Suprimentos – dão suporte às operações regionais e atuam como centros de inteligência e estratégia para garantir o crescimento sustentável e reforçar nossas diretrizes, tanto relacionadas às pessoas quanto ao desempenho dos negócios.

COMPOSIÇÃO ACIONÁRIA

Em 2019, após processo de *due diligence*, a CVC Capital Partners, empresa britânica de *private equity* e investimentos, passou a fazer parte de nossa composição acionária, o que resultou em um aporte de R\$ 582 milhões e em sólida parceria de negócios. Atualmente, a CVC detém 30% de nosso capital e tem contribuído para a elaboração de planos de expansão para os próximos anos. Os outros 70% são detidos pelo Grupo Cosan, um dos maiores grupos econômicos do Brasil, que investe em energia e logística – segmentos estratégicos e essenciais para o desenvolvimento do País. [GRI 102-5](#)

ESTRUTURA DE GOVERNANÇA

GRI 102-18, 102-19, 102-22, 102-23

Conselho de Administração

Deve ser composto por até sete membros efetivos. Atualmente, o órgão reúne cinco conselheiros – sendo três membros nomeados pela Cosan e dois membros nomeados pela CVC. –, eleitos em 29 de março de 2019. Eles respondem, entre outras atribuições, pela definição das estratégias de negócios e o monitoramento de sua execução.

Comitês de Assessoramento

Comitê de Riscos e Auditoria e Comitê de Remuneração – ambos formados por três membros, sendo dois membros eleitos pela Cosan e um membro pela CVC.

Diretoria-executiva

A Diretoria-executiva estatutária deve ser constituída por no mínimo três e no máximo cinco membros, residentes no Brasil, sendo um Diretor-Presidente e quatro diretores sem designação especial. Todos eles têm mandato de dois anos, com possibilidade de reeleição. Atualmente, é composta por cinco executivos, três deles eleitos em 22 de maio de 2018 e dois eleitos em 8 de outubro de 2018. Contamos também com três diretores não estatutários (Diretores de Pessoas e Cultura, da Unidade Negócio da Argentina e da Unidade de Negócio da Europa).

... Clique no nome dos executivos para saber mais

COMPOSIÇÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

- RUBENS OMETTO SILVEIRA MELLO
- FILIFE AFFONSO FERREIRA
- MARCOS MARINHO LUTZ
- FERNANDO DE OLIVEIRA PINTO
- JEAN-MARC ROBERT NOGUEIRA BAPTISTA ETLIN

COMPOSIÇÃO DA DIRETORIA-EXECUTIVA

- FILIFE AFFONSO FERREIRA
CEO
- GERSON FRANCISCO
Diretor Brasil
- MARCELO XAVIER LEITE
Diretor América
- RENATO FONTALVA
Diretor Europa
- ALEXANDRA SABIÁ
Diretora de Pessoas e Cultura
- LINEU PAULO MORAN FILHO
Diretor Finanças e TI
- MARA LOURDES PEZZOTTI
Diretora de Marketing e Gestão da Receita
- JOSÉ ALEXANDRE DE MAGALHÃES BAPTISTA
Diretor de Ativos e Suprimentos

EVOLUÇÃO DA GOVERNANÇA

Conforme estabelecido no Acordo de Acionistas, os Comitês de Assessoramento do Conselho de Administração revisam e recomendam ações que requerem deliberações do Conselho. A governança estabelecida para todos os demais temas, em conformidade com o Estatuto Social e Acordo de Acionistas, se dá por meio de políticas e procedimentos, instrumentos revisados por nossa área de Controles Internos, que visam facilitar o processo de tomada de decisão e o alcance dos objetivos estratégicos. Além disso, utilizamos duas ferramentas para delegar autoridade aos funcionários: Manual de Delegação de Autoridades (MDA) e as Procurações (PoA). O MDA define as alçadas por cargo, valor e natureza das operações (uso interno). Já as procurações estabelecem poderes para a representação dos funcionários nos mais diversos temas (uso externo).

Ao longo de 2019, avançamos na elaboração e atualização de políticas e procedimentos como a Política de Tesouraria Global e a Política de viagens. As novas políticas são aprovadas pelo CEO e os procedimentos, pelos respectivos diretores.



A conexão global nas áreas de Controladoria e Controles Internos promoveu avanços significativos no ano de 2019 e, em um ambiente cada vez mais exigente e complexo de negócios, garantiu resultados satisfatórios nos processos de auditoria interna e requerimentos da Lei Sarbanes-Oxley.

A capitalização pelo nosso novo acionista e os resultados operacionais permitiram, no último trimestre do ano, a concretização da reestruturação da dívida, estabelecendo condições de custo e prazo mais vantajosas,

além de pulverizar o risco de contraparte. Praticando o #SeguroSempre, estabelecemos todas as condições para seguir na trilha de expansão dos nossos negócios.

Outra novidade do período foi a revisão do nosso Código de Conduta pelo Corporativo Cosan, em conjunto com a nossa área de Controles Internos, e a tradução do documento para inglês, francês e espanhol. O novo texto foi distribuído a todos os nossos colaboradores, que assinaram o termo de aceite. [GRI 102-16](#)

Incentivamos nossas pessoas a relatar condutas inadequadas, suspeitas de má conduta ou sanar dúvidas relacionadas à conformidade. Assim, dispomos de canais para que os profissionais e parceiros relatem desvios de comportamento em relação ao estabelecido no Código de Conduta ou desconformidades quanto a ética, princípios e regulamentos. As denúncias podem ser feitas pelo [GRI 102-17](#)



TELEFONE: **0800 7250039**

OU

SITE: www.canaldeetica.com.br/cosan

Respeitamos ainda as definições da Política de Reporte de Irregularidades do Grupo Cosan para reporte de irregularidades ou atos suspeitos contrários ao Código de Ética, normas internas, leis e regulamentos. Não toleramos e reprimimos qualquer ato de retaliação aos colaboradores em virtude da comunicação de irregularidades comprovadas.

GESTÃO DE RISCOS E CONTROLES INTERNOS

Contamos com sistemas operacionais sofisticados e recursos de segurança específicos para o controle de crises e a mitigação de riscos por meio de estruturas dedicadas à gestão dos temas. O modelo prevê o mapeamento de todos os riscos, que são levados para a discussão aos Comitês de Risco e de Auditoria, que, em conjunto com as áreas operacionais e com a Administração, deliberam a tomada de decisões. Procuramos, assim, assegurar ao Conselho de Administração a adoção das melhores práticas de negócio no tratamento específico do risco.

Para a tomada de decisões relativas ao planejamento operacional e ao desenvolvimento e introdução de novos produtos, consideramos a compreensão dos aspectos ambientais relacionados ao nosso Sistema de Gestão Ambiental. Primamos pela adoção de diretrizes sustentáveis e socialmente responsáveis, que assegurem a manutenção ou promovam a melhoria da qualidade ambiental, no contexto em que estamos inseridos, conduzindo as operações de forma segura e eficiente.

Para isso, investimos em times de alta *performance* e monitoramos seu desempenho de maneira integrada, observan-

do o pleno atendimento aos requisitos aplicáveis e a outros subscritos por nós. Os resultados do desempenho de Saúde, Segurança e Meio Ambiente (SSMA) das operações são sistematicamente avaliados pela Alta Liderança em reuniões formais em diferentes níveis organizacionais.

Nas operações, disseminamos entre a força de trabalho e prestadores de serviço os aspectos ambientais de toda a nossa cadeia e as medidas de controle aplicadas para prevenção de perdas de qualquer natureza. Além de treinamentos, Diálogos de SSMA e reuniões de equipe, essa abordagem é também reforçada por meio da AAS – AutoAvaliação de Segurança, ferramenta de prevenção que, somada à atitude #SeguroSempre, visa conscientizar sobre a reflexão dos três passos para seguir antes do início das atividades (Avalie o Risco; Analise como Reduzir o Risco; e Aja para garantir uma operação segura).

Mantemos ainda um programa de avaliação de fornecedor, com requisitos que eles devem respeitar, e, por meio da área de Qualidade, promovemos auditoria presencial periódica.

[GRI 102-11](#)



NO BRASIL

- Plural – Associação Nacional das Distribuidoras de Combustíveis, Lubrificantes, Logística e Conveniência
- Instituto Brasileiro de Petróleo, Gás e Biocombustíveis (IBP)
- Conselho Comunitário de Segurança (CCS) da Ilha do Governador
- Plano de Área da Baía de Guanabara (PAGB) – Comitê para atendimento mútuo de acidentes e preservação da Baía de Guanabara
- Instituto Jogue Limpo – Atua em 18 estados e no Distrito Federal promovendo a logística reversa de embalagens de lubrificantes. Somos fundadores da instituição.
- Sindicato Nacional das Empresas Distribuidoras de Combustíveis e Lubrificantes – Sindicom

Participação em associações e entidades de classe

Contribuímos para os avanços de nossos setores de atuação por meio da participação ativa nas entidades de classe, associações e organizações.

[GRI 102-12, 102-13](#)



Na Europa

- Associação Técnica da Indústria Europeia de Lubrificantes (Atiel)
- United Kingdom Lubricants Association (UKla)
- Independent Automotive Aftermarket Federation (IAAF)
- The Royal Society for the Prevention of Accidents (Rospa)



SOMOS TODOS MOOVERS

103-2, 103-3 (Emprego); 103-2, 103-3 (Relações trabalhistas)

O QUE É SER UM MOOVER?	15
ATITUDES MOOVE	15
CAPACITAÇÃO	16
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	18
INCLUSÃO	19
BEM-ESTAR	19

O QUE É SER UM MOOVER?

Desde 2017 vimos investindo na construção e consolidação da nova cultura para impulsionar o engajamento e os resultados do negócio globalmente. O projeto de Cultura Moove foi iniciado com um diagnóstico e pesquisa com funcionários e, a partir disso, um grupo multidisciplinar desenhou frentes estratégicas

de mudança em processos e estruturas para resultarmos em uma nova cultura. Como parte desse trabalho, foram criadas as Atitudes Moove, um conjunto de comportamentos que traduz o nosso jeito de ser e de fazer, dando condições para executar com mais eficiência nossas três prioridades estratégicas: Times de Alta Performance, Cultura de Eficiência e Expansão dos Negócios.

Eu sou
Moover

UM MOOVER É ASSIM

Joga sempre em time e sabe que TAMO JUNTO em qualquer desafio, afinal, não se chega a lugar nenhum sozinho. Faz questão de ter a MENTE ABERTA para o novo e acredita que as melhores ideias são criadas em um ambiente com diversidade, por isso, discute aquilo que é importante, relevante e não tem medo de PAPO RETO. Haja o que houver, está SEGURO SEMPRE, faz o certo da maneira certa em todas as situações, foca em resultados e busca sempre PENSAR GRANDE e REALIZAR SIMPLES.

ATITUDES MOOVE

As Atitudes Moove são cinco comportamentos essenciais que fazem de cada um dos que integram o time um Moover, apaixonado pela empresa, sempre tangibilizando essa nova perspectiva cultural para a prática, para a vida real.

O grande desafio ao propor a mudança cultural foi estender o projeto para todas as nossas unidades, dentro e fora do Brasil. Um dos caminhos foi adotar uma forma de comunicação democrática, por meio de uma rede social interna, o Workplace. Além de descentralizar a divulgação das notícias, o modelo confere mais autonomia aos funcionários na troca de ideias e informações. E, por meio dos próprios funcionários, as atitudes são percebidas e reforçadas nas publicações realizadas.

No Brasil, o novo canal digital é percebido por 97,1% dos colaboradores como fonte oficial interna de informação. Frente a esse resultado positivo, a ferramenta foi oficialmente estabelecida para os times de nossas operações na Europa (lançado em janeiro de 2019) e na América (lançado em fevereiro de 2019 na Argentina). Agora, estamos todos conectados, cada dia mais próximos e integrados.

Várias práticas também contribuem para difundir e fortalecer as Atitudes Moove, como as reuniões de lideranças e análises de resultados, em que os comportamentos são destacados por sua importância na elaboração das estratégias de negócios, e os treinamentos aplicados aos profissionais para que atuem como embaixadores, promovendo rodas de conversa no Brasil, na Argentina e na Europa, propondo formas de colocar as atitudes em práticas.

atitudes
moove



Tamo junto



Mente Aberta



Papo reto



Pensar grande,
realizar simples



Seguro Sempre

Outra ação estratégica foi o “Incorporando as Atitudes Moove”, com uma metodologia de treinamento interativa que conta a nossa história utilizando um mapa lúdico que destaca, em desenhos, as Atitudes Moove. Ele é conduzido por uma dupla de funcionários treinados na metodologia que conduzem o grupo em uma discussão sobre cada uma de nossas Atitudes, avaliando o que está funcionando e propondo mudanças. Além de facilitar a assimilação dos comportamentos que são esperados, a ideia é que os funcionários possam sugerir melhorias que contribuam para a melhoria contínua do clima organizacional, fortalecendo o sentimento de que somos todos Moovers. A pro-

posta é que 100% dos Moovers, globalmente, passem por esse treinamento e vivenciem esta experiência até 2020.

[103-2, 103-3 \(Treinamento e Educação\)](#)

Além do processo de comunicação, um grande avanço ao longo do ano foi realizar uma frente para inserir as Atitudes culturalmente em todos os processos de gestão de pessoas: no processo de busca e triagem de candidatos, entrevista para admissão, avaliações de desempenho e processos de mérito e promoção e de gestão do negócio, nas relações interpessoais e modelo mental para tomada de decisão – reforçando assim sua relevância para o negócio.

CAPACITAÇÃO

Aperfeiçoamos continuamente as práticas de educação corporativa não apenas para formar e treinar profissionais, mas para integrá-los à nossa cultura. Em 2019, o nosso foco foi no desenvolvimento das lideranças e aperfeiçoamento das habilidades técnicas e comportamentais de nossos times, especialmente das equipes comerciais, alinhada a estratégia de atuação e atendimento comercial varejo. Além disso, investimos no planejamento e desenvolvimento de solução sistêmica e integrada de gestão de pessoas, que tem entre suas funcionalidades o gerenciamento do processo de capacitação e desenvolvimento, de forma a centralizarmos globalmente o processo. A nova plataforma, o Your Moove, apoiará a gestão dos processos de recrutamento, tanto das vagas abertas para o mercado como internas, bem como, gerir a *performance* dos Moovers, registrar *feedbacks*, acompanhar os planos de desenvolvimento individual, além de todo o processo de capacitação dos funcionários. Sendo que esse último módulo deverá substituir o sistema atual. Em 2019, já foi lançada a parte de Recrutamento.

No ano, somamos mais de 21 mil horas de capacitação, que contaram com a participação de mais de 500 funcionários, entre ações presenciais e a distância. Os números representam um total de 38 horas de capacitação por profissional no ano. [GRI 404-1, 404-2](#)



Nos últimos três anos, intensificamos o investimento na formação e aperfeiçoamento de nossa liderança por meio do Programa de Desenvolvimento em Liderança (PDL). Essa frente é parte de nossa estratégia de pessoas para gerir times de alta *performance* e consequentemente garantir a perenidade e superação de nossos resultados, alinhado à nossa visão. Dessa forma, o programa contemplou a capacitação e desenvolvimento de 100% da liderança global da Moove.

No Brasil, o programa foi desenvolvido em parceria com a Fundação Dom Cabral, instituição de ensino com padrão internacional. Em 2019, foram 72 horas em sala de aula. Os Líderes de Operações, também foram contemplados. O Curso Formação de Líderes, que ocorreu no Rio de Janeiro, foi dividido em três módulos: Liderança e Ciclo de Gestão de Pessoas; Feedback e Comunicação Eficaz; e Equipes de Alta Performance e o Líder Coach. O curso, ministrado pela parceira CRESCIMENTUM, além de criar um ambiente de troca e aproximação, aprimorou a visão dos jovens líderes para a contínua formação e direcionamento de suas equipes. Foram 24 horas em três dias de curso, que envolveu 22 líderes do nosso time. [GRI 404-1, 404-2](#)

Na Europa, continuamos com o foco no desenvolvimento da liderança, além de programas para os times comerciais e de atendimento ao consumidor. Praticamente todos os funcionários participaram das sessões que reforçaram o entedimento sobre as Atitudes Moove. Em 2019 foram aproximadamente 380 dias de treinamento.

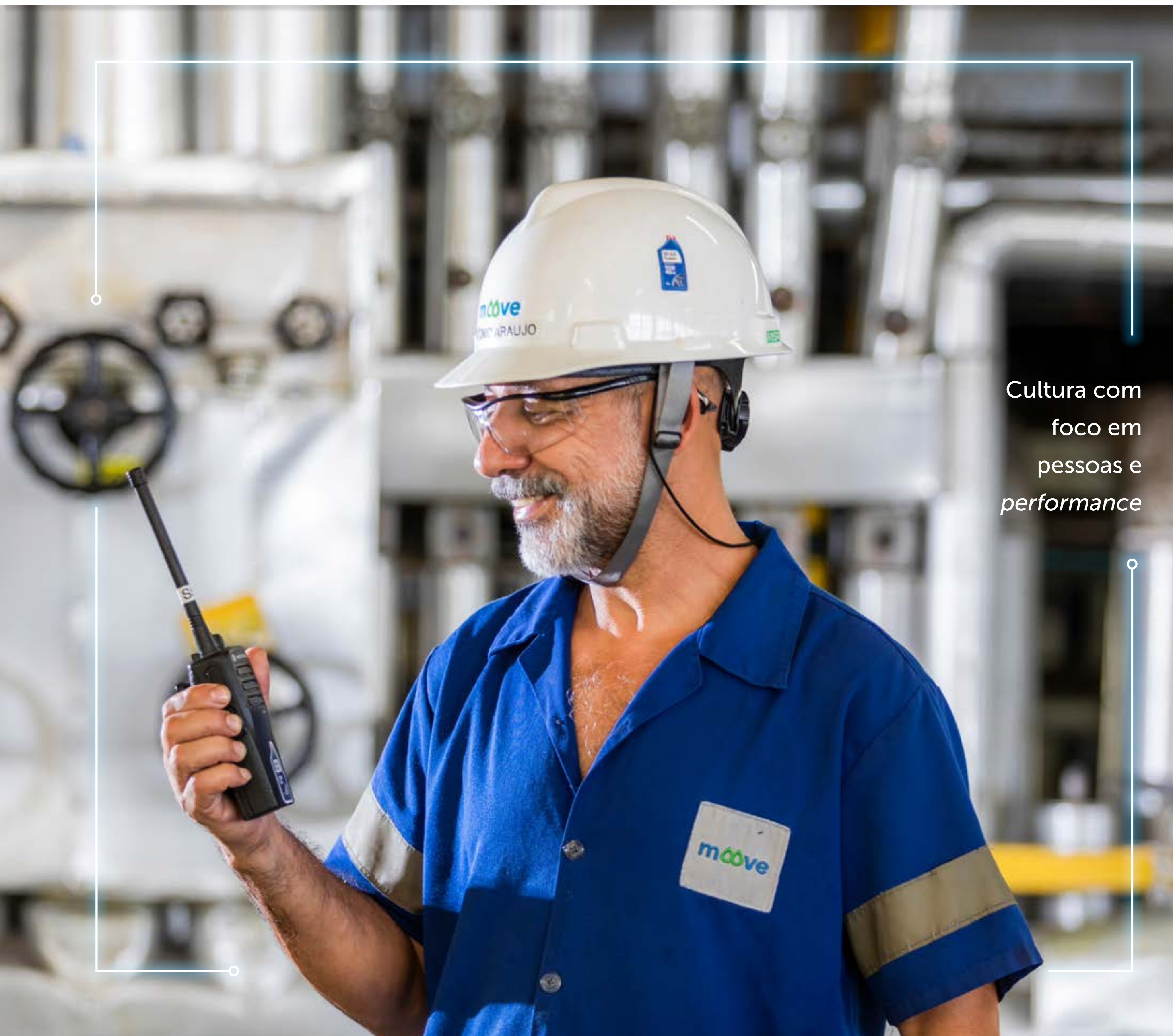
Incentivamos ainda a formação acadêmica, seja por meio do reembolso de cursos de idiomas, graduação, ensino técnico e pós-graduação, seja por meio do nosso programa de Educação e Idiomas, que oferece bolsas de estudo para funcionários com base em seu histórico de desempenho, tempo de casa e aderência às necessidades da função. Em 2019, 32 profissionais receberam bolsas de incentivo. [GRI 404-2](#)

Também demos continuidade a iniciativas que representam a porta de entrada em nosso time.

Programa de Estágio – Para proporcionar a estudantes de níveis técnico e superior oportunidade de ingressarem no mercado de trabalho, nosso Programa de Estágio oferece treinamentos técnicos e comportamentais que permitem o desenvolvimento profissional dos jovens por meio do conhecimento e da vivência de processos organizacionais e produtos. Em 2019, 20 estagiários participaram do programa.

Programa de Trainee – É uma oportunidade para que o jovem profissional conheça todas as nossas áreas de negócios. Com duração de 18 meses, oferece formação generalista no primeiro ano, além de possibilitar o aprimoramento dos conhecimentos e habilidades, técnicos e comportamentais nas áreas de atuação dos participantes, formando-os tanto para gestão dos negócios como para a gestão de pessoas. O programa prevê treinamentos sob medida e experiências multidisciplinares, com imersão e atuação *on the job*. Em 2019, nosso Programa de Trainee contou com 3.354 candidatos para nove vagas em diversas áreas.





Cultura com foco em pessoas e *performance*

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO GRI 404-2

Todos os nossos profissionais globalmente participam anualmente do processo de avaliação de desempenho, como forma de garantir a prática da meritocracia e o desenvolvimento da carreira individual.

Com o objetivo de fortalecer as Atitudes Moove e estimular a cultura de *feedback* construtivo entre todos os profissionais do nosso time, a Avaliação 360°, também realizada para todas as unidades globalmente, antes aplicada apenas para os níveis de liderança, foi ampliada para atingir até o nível de analistas. A metodologia inclui autoavaliação e avaliação pelos gestores, pares e parceiros. A nota atribuída pelo gestor compôs os 30% avaliação comportamental de *performance*. Os demais 70% corresponderam ao alcance de objetivos individuais.

Para avaliação das entregas, todos os profissionais em cargos administrativos e posição de liderança definem metas individuais alinhadas aos objetivos estratégicos definidos para o ano. Esse alinhamento é garantido por um processo estruturado de desdobramento de metas. Os objetivos individuais são acompanhados pelos funcionários e seus gestores. No fim do ciclo, há uma autoavaliação e uma avaliação (gestor) dos objetivos, além dos comportamentos esperados.

Em 2019, a avaliação de desempenho foi realizada considerando também o engajamento nas Atitudes Moove. Na composição final do processo, 70% corresponderam à entrega do produto ou aos objetivos individuais, e os outros 30% ao comportamento Moove.



Saiba mais sobre avaliações de desempenho dos nossos colaboradores no Anexo GRI

INCLUSÃO

Ao introduzirmos as Atitudes Moove em nosso planejamento estratégico, passamos a utilizá-las na elaboração das práticas fundamentais de gestão de pessoas e na identificação de aspectos que podem fazer diferença na composição das equipes de trabalho. Um deles é como tratar o tema inclusão social, trazendo nossas discussões e ampliação da diversidade na Moove.

Em 2019, a diversidade foi trabalhada no âmbito do Papo reto e da Mente aberta, duas de nossas atitudes. Reunimos as lideranças para sensibilizá-las quanto a compreender mecanismos, como o viés inconsciente, que permeiam a convivência de pessoas em uma empresa com diferentes culturas e, assim, encontrar caminhos para a tomada de decisões.

Temos a pretensão de institucionalizar metas específicas para aumento da diversidade no quadro de funcionários, que resultarão de ações de um plano para incentivar a realização de práticas de conscientização sobre a importância e a necessidade de criar um ambiente que proporcione inclusão social por meio da empatia com os atuais funcionários e em novas contratações.



ATITUDE MENTE ABERTA

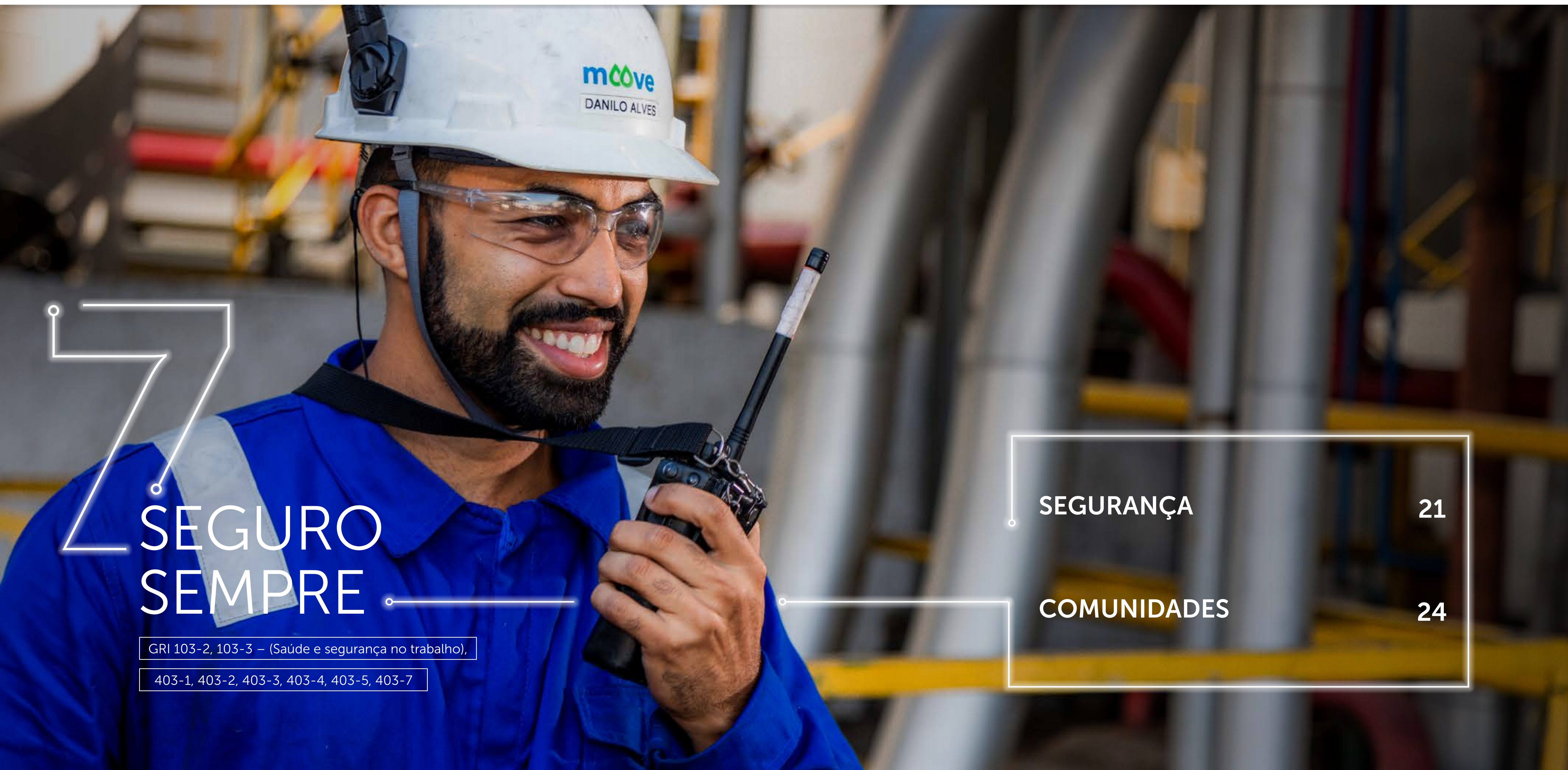
Ter a mente aberta é o primeiro passo para se criar um ambiente genuíno de confiança e inovação. É na diversidade de ideias e opiniões que expandimos o pensamento e criamos outras visões de mundo. Acreditamos que estar aberto ao novo é o caminho para a construção de um ambiente de melhoria contínua e criação de ideias fantásticas. Na Moove, agimos com respeito, dignidade, equidade e só damos oportunidades para atitudes justas e inclusivas.

Um Moover é assim, mente aberta, receptivo ao olhar do outro, cria um ambiente de confiança, inclui a diversidade, respeita as diferentes realidades -sejam elas: etnia, raça, gênero, geração, orientação sexual, religião, nacionalidade, deficiências, pensamentos ou estilos de vida-, quebra paradigmas sem medo e dá um *show* de empatia.

BEM-ESTAR GRI 403-4

Em agosto de 2019, realizamos a Semana da Energia, dedicada a conversas sobre saúde emocional, saúde financeira e nutrição, além de termos colocado à disposição todos os nossos parceiros de benefícios para esclarecimento de dúvidas. Foram realizadas pesquisas com todos os participantes para levantar o histórico de saúde e traçar um perfil dos funcionários para basear ações futuras relacionadas a saúde e ao bem-estar de todos.

A iniciativa evoluirá para um programa, que hoje está em desenvolvimento e cuja missão é criar uma plataforma com ações voltadas ao equilíbrio. A partir de um perfil de saúde, será possível diagnosticar como as pessoas gastam e recompõem suas energias e orientar para a criação de hábitos saudáveis.



SEGURO SEMPRE

GRI 103-2, 103-3 – (Saúde e segurança no trabalho),

403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-7

SEGURANÇA

21

COMUNIDADES

24



Segurança em primeiro lugar

Nosso compromisso com a segurança e a saúde das pessoas e a preservação ambiental está exposto em nossa Política de Saúde, Segurança Ocupacional e Meio Ambiente (SSMA) e é colocado em prática por meio de recurso próprio, denominado Sistema Integrado de Gestão das Operações (SIGO), alinhado a normas internacionais de Gestão Ambiental e de Segurança e Saúde Ocupacional (ISO 14001:2015 e ISO 45001:2015). Também detemos certificação na norma ISO 14001:2015 referente ao Sistema de Gestão Ambiental. Por meio dessas diretrizes, equipes multidisciplinares avaliam, de forma matricial, todas as atividades que compreendem nossas operações, com vistas a detectar e promover a melhoria contínua. Além disso, nosso desempenho relacionado à LTIF (do inglês, Lost Time Injuries Frequency, ou Frequência de acidentes com dias perdidos) é acompanhado pelo Conselho de Administração e considerado na composição da remuneração variável dos executivos e do presidente.

Para garantir a permanência da relevância do SIGO, realizamos avaliações internas e externas de verificação do grau de atendimento às suas exigências, assegurando que o aprendizado obtido nessas análises seja utilizado em um processo de melhoria contínua. A partir da avaliação dos resultados, são elaborados planos de ação, acompanhados em reuniões com a Alta Liderança para decisões sobre os recursos necessários. [103-3 \(Saúde e segurança no trabalho\)](#)



LFTI COM ZERO INCIDENTES COM AFASTAMENTO EM 2019



O SIGO contempla dez procedimentos que procuramos incorporar no dia a dia, com os quais é possível realizar a prevenção e a redução de riscos da força de trabalho, além de evitar não conformidades. Além disso, prevê a execução de ações adequadas para minimizar impacto ambiental ou dano pessoal e material.

1. Liderança e Melhoria Contínua – Esclarecer as responsabilidades das ações e decisões dos líderes quanto à segurança das operações e respeito ao meio ambiente, bem como do engajamento de todas as equipes.

2. Avaliação e Gerenciamento de Riscos & Gerenciamento de Mudanças – Define metodologias e ferramentas para avaliação de riscos de Segurança, Saúde Ocupacional e Meio Ambiente, de modo a eliminá-los ou reduzi-los a níveis aceitáveis ou toleráveis, sem comprometer o meio ambiente ou a segurança das pessoas.

3. Projeto & Construção – Estabelecer requisitos que devem ser atendidos na concepção, execução e no comissionamento dos projetos, com o objetivo de assegurar que sejam respeitadas as leis e outros requisitos associados.

4. Documentação & Conformidade Legal – Inclui mecanismos de acompanhamento das exigências legais, além de medidas de controles para documentos definidos como críticos.

5. Gestão de Pessoas – Define uma metodologia que garanta a promoção de seleção e capacitação dos funcionários sob nossa gestão, para atuar frente aos riscos e impactos das suas atividades com responsabilidade e com respeito ao meio ambiente.

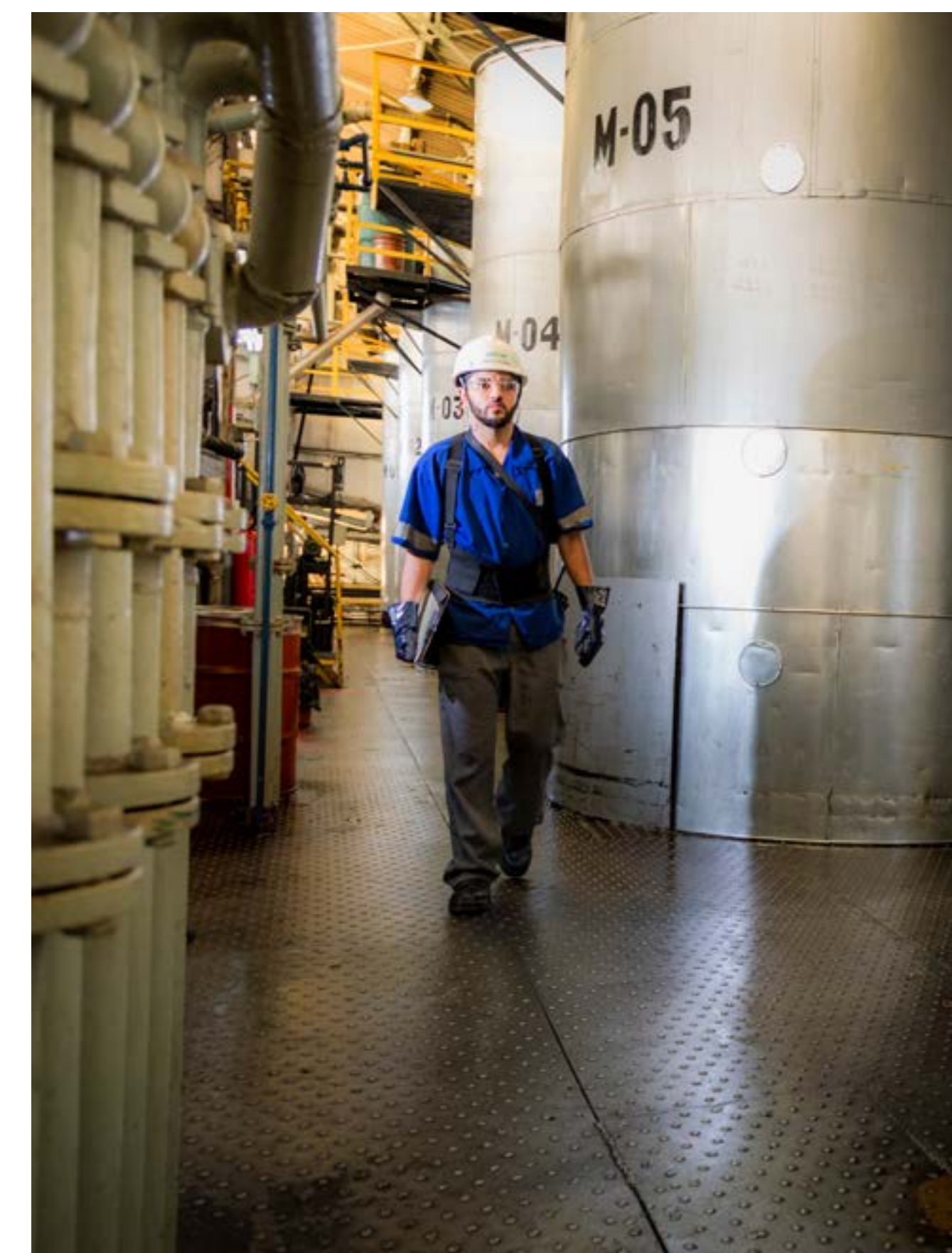
6. Segurança, Saúde Ocupacional e Meio Ambiente & Responsabilidade Social – Dispõe sobre as principais atividades da Equipe Técnica de SSMA e Responsabilidade Social, visando apoiar os demais processos internos por meio do estabelecimento de ações e práticas que busquem eliminar e/ou reduzir os riscos ocupacionais e aspectos ambientais e sociais das atividades desenvolvidas.

7. Operação & Manutenção – Assegura que os processos sejam estabelecidos e gerenciados consistentemente, de acordo com nossos padrões e critérios, bem como requisitos legais.

8. Requisitos de SSMA para Aquisição de Serviços e Produtos – Disciplina as responsabilidades dos fornecedores a respeito de SSMA, incluindo as seguintes etapas: seleção, qualificação, monitoramento na execução e avaliação de desempenho.

9. Comunicação, Investigação & Análise de Incidentes – Estabelece matriz de risco com a classificação de criticidade de ocorrências, fluxo de comunicação e metodologia para análise e investigação de incidentes, com o objetivo de gerar aprendizado, evitar reincidências e aprimorar os processos existentes, visando a excelência nas áreas de Segurança, Saúde e Meio Ambiente.

10. Preparação e Resposta a Emergências – Estabelece as ações a serem desencadeadas em eventuais situações emergenciais que tenham potencial para afetar a integridade física das pessoas, causar danos ao patrimônio, reputação e imagem da empresa e/ou gerar impactos ao meio ambiente. com o objetivo de mitigar os efeitos causados por eventos indesejáveis.



Em 2018, reformulamos a estrutura de governança de SSMA e, assim, promovemos o fortalecimento da cultura interna de segurança. Realizamos também o treinamento Entrevista de autoavaliação de Segurança (AAS) para as lideranças (diretores, gerentes, coordenadores e supervisores), visando ao aprimoramento da percepção de riscos em operações e atividades cotidianas, além da capacitação em uma metodologia de abordagem positiva às pessoas, de modo a estimulá-las tanto na identificação e correção de desvios quanto no reconhecimento e valorização de práticas seguras por meio dessa interação de campo. Profissionais das diversas áreas também foram selecionados para serem capacitados como Multiplicadores de AAS.

Em 2019, os Multiplicadores de AAS conduziram um treinamento adaptado (AAS para Todos) para 100% dos funcionários. As lideranças também contaram com metas de realização de entrevistas AAS para promoção das interações com a força de trabalho sobre o exercício do comportamento seguro nas suas atividades.

Em relação às outras ferramentas de prevenção que compõem o SIGO – autoavaliação de Segurança (AAS), Avaliação de Segurança da Tarefa (AST), Observação para Prevenção de Incidentes (OPI), Investigação de Quase Incidentes (IQI) e Investigação de Incidentes (II) –, destacam-se algumas ações implementadas em 2019:

- Inclusão do cumprimento do Plano de OPIs e a adesão ao treinamento AAS para Todos nas metas do Programa Anual de Segurança;
- Implementação de formulário físico, localizado em pontos estratégicos, para incentivar a força de trabalho ao registro dos quase incidentes, de modo a facilitar a captura de informações e trazer, cada vez mais, o aprendizado dos processos de investigação com a finalidade de intensificação de uma base preventiva.

Ainda em 2019, movimento Maio Amarelo mobilizou o time da fábrica com atividades lúdicas, murais interativos, quiz e Cursos de Direção Segura (CDS) para condutores de carros e motocicletas.

No dia 25 de julho, é celebrado o Dia do Caminhoneiro, e não deixamos de reconhecer esses profissionais essenciais para a nossa cadeia produtiva. Com uma agenda especial para esse público, o time de SSMA promoveu, na fábrica, ações diversas como corte de cabelo e distribuição de brindes exclusivos. O evento contou com a presença do Pedro Trucão, que chegou para um café da manhã com os nossos motoristas; e da Giovani Darolt, motorista-embaixador Delvac, que bateu um papo emocionante sobre o valor da família e a importância de retornar aos seus lares em segurança.

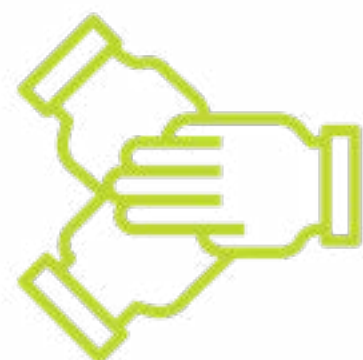


MELHORIA CONTÍNUA NAS AÇÕES DE CONSCIENTIZAÇÃO DE SEGURANÇA

Para fechar o ano, a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) organizou mais uma edição da Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho (SIPAT), evento de grande relevância no calendário de ações promocionais e de conscientização dos trabalhadores. Sob o tema “Sua Atitude é Seguro Sempre”, colaboradores e terceiros participaram de palestras, exposições, brincadeiras e dinâmicas, com o objetivo de reafirmarem o compromisso de prevenção de acidentes e zelo pela segurança ocupacional – não somente na planta do Rio de Janeiro, mas no Escritório em São Paulo. Na edição de 2019 da SIPAT, também foram arrecadadas latas de leites especiais para doação em apoio à instituição Saúde Criança Ilha, responsável por reestruturar famílias a fim de que não abandonem o tratamento oferecido no Hospital do Loreto às crianças que necessitam de cirurgia de correção de lábio leporino.

COMUNIDADES

GRI 103-2, 103-3 (Comunidades locais); 413-2



Ações sociais com foco na comunidade no entorno da fábrica na Ilha do Governador - RJ

Atender as comunidades no entorno de nossas operações e manter com elas um relacionamento harmonioso é nosso compromisso – até mesmo porque boa parte dos nossos funcionários também faz parte desse público.

Nesse sentido, realizamos mapeamento territorial e diagnóstico das necessidades dessas populações para, além de entender suas particularidades, procurar desenvolver iniciativas e projetos que as envolvam.



Mantemos ainda um canal aberto com as comunidades, que podem enviar sugestões e registrar eventuais queixas por meio dos telefones (21) 3386-2222 e (21) 3386-2115, pelo Centro de Controle de Operações e Segurança (CCOS), que funciona 24 horas, ou pessoalmente, direto na portaria da fábrica. Ainda como parte desse trabalho de aproximação e escuta à comunidade, participamos do Conselho Comunitário Consultivo da Ilha do Governador, liderado pela Polícia Militar, no qual a sociedade civil se encontra representada por órgãos governamentais (Guarda Municipal, Corpo de Bombeiros, Prefeitura), ONGs, moradores do bairro, entre outros.

O CCOS recebe, registra e direciona comunicações advindas da comunidade do entorno à equipe de Saúde, Segurança e Meio Ambiente, que registra, analisa e direciona internamente as demandas recebidas para as áreas responsáveis avaliarem e adotarem as tratativas adequadas, que são comunicadas ao solicitante, assim como as ações adotadas para os registros realizados.

Nos últimos anos, trabalhamos para fortalecer os processos de segurança em nossa unidade industrial localizada na Ilha do Governador, no Rio de Janeiro. Em 2019, procuramos envolver ainda mais as comunidades instaladas ao redor da fábrica nesses processos,

alinhados à nova cultura de pessoas traduzida nas Atitudes Moove. Trabalhar com gente é um pilar relevante de nossa gestão corporativa. Assim, no fim do ano começamos a estruturar, de forma mais consistente, um plano de ação estratégico para as comunidades, envolvendo a melhoria nos processos de comunicação e o fortalecimento de projetos sociais. Paralelamente, conduzimos as seguintes iniciativas:

Projeto Educação Esportiva, Cultura e Cidadania – A iniciativa atende uma média de 200 crianças por mês, entre 6 e 14 anos, moradoras de três comunidades da Ilha do Governador, incluindo a Colônia de Pescadores Z-10, bairro localizado no entorno de nossa unidade. A ideia é promover a inclusão social dos pequenos em atividades esportivas que promovem melhoria das condições de vida. Com o acompanhamento de profissionais de educação física, o projeto oferece aos praticantes todas as etapas necessárias à sua qualificação em modalidades esportivas como judô, natação e futsal.

Além dessas atividades ao longo do ano, o projeto inclui a programação esportiva e cultural da Colônia de Férias, que ocorre anualmente no mês de janeiro e atende crianças das comunidades e os filhos dos colaboradores.



Conservação da Praça Iaiá Garcia – Adotamos a Praça Iaiá Garcia, localizada no bairro da Ribeira, na Ilha do Governador, promovendo sua limpeza, manutenção e conservação. A praça é um importante espaço público para o lazer e socialização na região, onde atividades rotineiras, como a feira de sábado, ginástica da terceira idade, festas (carnaval, festa Junina, etc.) e outros eventos relevantes para as comunidades são realizados – muitos deles também sob o nosso patrocínio.

Escola Municipal Cuba – Em 2019, a interação com a Escola Cuba foi durante a Semana do Meio Ambiente quando apresentamos aos alunos a nossa maquete de um aterro sanitário, demonstrando onde é produzido o biogás que gera a energia elétrica consumida

por nossa fábrica. No encontro, os alunos aprenderam a importância de economizar energia elétrica em casa e na escola, bem como a descartar corretamente os resíduos gerados a fim de contribuir para a qualidade do meio ambiente. Foram ainda doados mesas, equipamentos de *buffet* e eletrodomésticos, contribuindo para a renovação da copa da escola.

Natal Solidário – Fechamos o ano alegrando os corações de muitas famílias no Natal, quando contribuimos com doação de brinquedos para mais de 400 crianças do bairro Colônia Z10, com apoio e parceria com o 17º Batalhão da Polícia Militar, Unidade Operacional situada também no entorno das nossas operações. Essa ação conjunta nos rendeu uma singela homenagem, quando fomos reconhecidos como “Amigos do 17º Batalhão”.

Conselho Comunitário de Segurança (CCS) – Participamos mensalmente das reuniões do Conselho Comunitário de Segurança (CCS) da Ilha do Governador, como forma de demonstrar compromisso com as necessidades e expectativas da comunidade, assim como com eventuais pautas relativas às nossas operações ou ao transporte de nossos produtos. Assim, em 2019, fortalecemos a nossa presença nesse fórum e a parceria com a Guarda Municipal para garantir, além de segurança, também uma maior aten-

ção às questões de tráfego que podem afetar o nosso entorno, contribuindo para o aprimoramento do Programa de Gestão de Transportadores – por meio do qual homologamos e auditamos anualmente esse público, bem como reconhecemos com prêmios aqueles que se destacam em SSMA.





CULTURA DA EFICIÊNCIA

EFICIÊNCIA OPERACIONAL 27

MEIO AMBIENTE 29

Controle das emissões 29

Água e efluentes 30

GESTÃO DE RESÍDUOS 31

Logística reversa 31



EFICIÊNCIA OPERACIONAL

GRI 103-2, 103-3 (Energia); 103-2,

103-3 (Inovação de Processos e Produtos)

Com o objetivo de sermos uma empresa que busca constantemente a melhor eficiência de seus processos, criando uma verdadeira cultura de eficiência, procuramos desenvolver uma gestão focada na redução de desperdícios e aumento da produtividade. Nesse sentido, desde 2018 conduzimos diversas iniciativas, entre as quais a aplicação da metodologia japonesa denominada Lean Thinking, cujo objetivo é a melhoria contínua, medida com base no valor gerado ao cliente por meio de cinco aspectos essenciais:

1. **Valor:** definir o que é valor por meio da visão do cliente.
2. **Fluxo de valor:** identificar o fluxo de valor e redesenhar os processos, mantendo apenas o que gera valor ao cliente.
3. **Fluxo contínuo:** determinar um fluxo para os processos.
4. **Produção puxada:** fazer apenas quando o cliente solicitar.
5. **Perfeição (ou Kaizen):** melhoria contínua de tudo o que está envolvido no fluxo de valor.

Visando buscar mais eficiência na execução de processos industriais, criamos uma estrutura para gerenciar a aplicação da cultura Lean, inicialmente na fábrica e nos escritórios do Brasil, fundamentado nas seguintes ferramentas:

- **5S:** método utilizado para transformar ambientes de trabalho por meio da organização em busca de mais produtividade e eficiência.
- **PDCA A3:** utilizado para resolução de problemas, atacando a causa-raiz e concentrando todos os dados em uma folha A3.
- **Value Stream Mapping (VSM):** mapeamento do fluxo de valor. Ferramenta valiosa para conhecer detalhadamente os processos de fabricação, estabelecendo uma linguagem comum entre os colaboradores.
- **Trabalho Padronizado (TP):** determina os procedimentos precisos para o trabalho de cada um dos operadores em um processo de produção.
- **Single Minute Exchange of Die (SMED):** troca rápida de ferramentas que visa reduzir o tempo de *setup* dos processos, gerando maior agilidade e ampliando a produtividade e os ganhos operacionais.



- **Kaizen:** por meio dele, todos os funcionários, de todas as áreas e níveis, têm a oportunidade de contribuir com ideias simples que possam causar impactos positivos em nossa eficiência.

Nos últimos três anos, vimos implantando cada uma dessas ferramentas em um processo que requer mudança na maneira de pensar e no modo de tornar eficiente a metodologia, buscando soluções para problemas que pareciam crônicos. Portanto, para o desenvolvimento do Lean foi necessário primeiro constatar quais eram as principais situações ou os problemas crônicos, nos quais era preciso alcançar mais eficiência e treinar pessoas para trabalhar com cada uma das ferramentas.



Atualmente, no âmbito do programa, vários trabalhos estão em andamento, principalmente no setor industrial, em que já conseguimos tornar mais eficientes alguns processos-chave e reduzir a carga horária de trabalho. Além disso, foi possível obter ganhos indiretos, como a redução do consumo de energia, com o desligamento das máquinas nos fins de semana, e de água e de gás natural, contribuindo também para a redução das emissões de Gases do Efeito Estufa e mais ecoeficiência.

Também no ano foram treinadas turmas tanto para a PDCA como para a Kaizen, embora tenhamos procurado desenvolver as cinco ferramentas para alcançar melhores resultados na cultura de eficiência.

PROJETOS PDCA

PROJETO	META	RESULTADO (2019)	STATUS
Tempo de permanência dos caminhões granel na fábrica	Reduzir 50%	Redução de 50%	Concluído
Aumentar a eficiência das bombas de descarga de aditivos	Atingir 95% disponibilidade	Disponibilidade de 100%	Concluído
	Reduzir 50% o tempo médio de descarga de aditivo	Redução de 66%.	Concluído
Tempo de análise de amostra	Reduzir 50%	Redução 60%	Concluído
Custo de frete após transferências por duto do principal aditivo utilizado na produção	Reduzir 50%	Redução de 50%.	Concluído
Diminuir tempo médio de caminhões de carga seca na fábrica	Reduzir 40%	Redução 15%	Em andamento



NÚMEROS KAIZEN

- Funcionários treinados na metodologia: **265**
- Ideias criadas: **199**
- Ideias aprovadas: **149**
- Ideias implantadas: **48**



NÚMEROS PDCA

- Número de funcionários treinados na metodologia: **172**
- PDCA Abertos: **23**
- PDCA Fechados: **10**

MEIO AMBIENTE

Em toda a nossa cadeia de produção adotamos as boas práticas de mercado e estimulamos a sinergia das operações. Gerenciamos os aspectos ambientais desde a chegada dos insumos, com a garantia de qualidade dos fornecedores, passando pelo processo produtivo até a distribuição aos consumidores, que são informados sobre o manuseio e a prática de logística reversa das embalagens.

Comprometidos com o tema, em 2019 promovemos a IV Semana do Meio Ambiente, um período de reflexão e conscientização por meio de palestras, exposições, jogos e concursos abordando a temática ambiental que mobilizou colaboradores, parceiros e representantes da comunidade do entorno. Foram nove tipos de ações, que contaram com o envolvimento de 1.054 pessoas.

Controle das emissões

[GRI 103-2, 103-3 \(Energia\); 103-2, 103-3 \(Emissões\)](#)

Elaboramos anualmente o Inventário de Emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE), de acordo com as orientações do GHG Protocol Corporate Accountigand Reportin Standard e a norma padrão internacional ISO 14.064-1, declarando emissões dos GEE controlados pelo Protocolo de Quioto.

Procuramos reduzir as emissões atmosféricas vindas de nossas fontes estacionárias de combustão por meio da melhoria contínua de nosso processo. Essas emissões são mapeadas e monitoradas sistematicamente para assegurar que estejam em linha com os parâmetros legais de qualidade do ar estabelecidos pelos órgãos ambientais. Por meio do nosso Programa de Gestão Ambiental, indicadores específicos de qualidade são monitorados. Além disso, utilizamos o gás natural, que apresenta baixa emissão de carbono, como combustível para as caldeiras e vaporizadores como forma de reduzir as emissões de CO₂.

INVENTÁRIO DE EMISSÕES – MOOVE

[GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-4](#)

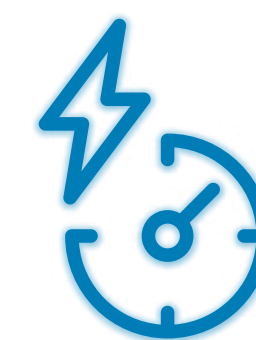
tCO ₂ eq	2018	2019	% CONTRIBUIÇÃO MÉDIA
Escopo 1*	4.400	4.655	37
Escopo 2**	423	444	4
Escopo 3***	7.206	7.167	59
Total	12.029	12.266	100

* Emissões diretas de fontes próprias.

** Emissões indiretas da geração de energia comprada.

*** Emissões indiretas provenientes da cadeia de valor, incluindo emissões upstream e downstream.

Em relação à eficiência energética e alinhados a padrões de sustentabilidade, nossa unidade produtiva do Rio de Janeiro consome energia elétrica proveniente do biogás produzido em um aterro sanitário localizado em Caieiras (SP), fonte renovável que configura alternativa limpa e eficiente em relação aos recursos fósseis.



91% das emissões de GEE do Escopo 1 são provenientes das Caldeiras, cujo combustível utilizado é o gás natural que apresenta uma combustão limpa, com baixa emissão de poluentes e de dióxido de carbono (CO₂), sendo considerando um forte aliado do meio ambiente.



Saiba mais sobre energia e emissões de GEE no Anexo GRI

Água e efluentes

[GRI 103-2, 103-3 \(Água\); 103-2, 103-3 \(Efluentes\); 303-1](#)

Com uma unidade de lubrificantes na Ilha do Governador (RJ) e cerca de $\frac{3}{4}$ do perímetro em fronteira direta com a Baía de Guanabara, área de relevante interesse ecológico, é de nossa natureza a interação com a água. Nosso maior volume de efluente é proveniente da água de chuvas, que, após contato com as áreas operacionais e bacias de tancagem, é direcionada, por meio do sistema de drenagem oleoso, para tratamento no Sistema Separador de Água e Óleo (SSAO), em que são mantidos rigorosos procedimentos e controles diários. Os demais efluentes industriais são segregados, coletados e direcionados para tratamento externo ambientalmente adequado, por empresas licenciadas pelo órgão ambiental.

Como não utilizamos água em nosso processo produtivo, o consumo (proveniente do abastecimento público) está relacionado ao funcionamento do ambiente e à operação das caldeiras (área de utilidades). Assim, investimos em iniciativas de reaproveitamento de água de chuva e da água proveniente de equipamentos de ar-condicionado do prédio administrativo para irrigação do jardim, além de ações contínuas de conscientização para o uso racional.

O outro aspecto ambiental significativo relacionado à água diz respeito a possíveis vazamentos em atividades de transferência de produtos entre navio e tanques, para os quais são mantidos procedimentos operacionais, critérios de produção e movimentação de produtos, além de uma constante qualificação das equipes operacionais para mi-

nimizar cada vez mais a probabilidade de falha nessas operações. Também mantemos Planos de Emergência com ações e recursos claros para mitigar um eventual impacto negativo à biodiversidade marinha, para os quais são mantidos treinamentos periódicos e exercícios simulados.

No ano, destaca-se o nosso exercício simulado de derrame de óleo no mar, que contou com a participação de representantes dos pescadores da Colônia Z-10 – uma parte interessada relevante dentre as mapeadas em nossa comunidade do entorno, e ainda com agentes de fiscalização do órgão ambiental. Nesse evento, pudemos apresentar aos convidados, além das nossas instalações, o nosso compromisso com a promoção das melhores práticas de operação marítima e gestão ambiental e de segurança, além de ouvi-los sobre suas percepções em relação ao simulado, bem como sobre sugestões de como aprimorar ainda mais nosso engajamento socioambiental.

Em 2019, apuramos o consumo de 29.056 m³ de água em todas as nossas unidades. Em relação ao consumo da água de chuva (reúso), por ser pontual não há controle quantitativo. [GRI 303-5](#)



Saiba mais sobre água e efluentes no Anexo GRI

GESTÃO DE RESÍDUOS

GRI 103-2, 103-3 (Resíduos)

Adotamos critérios de gestão de resíduos baseados no Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos (PGRS) e atuamos para manter a correta segregação do material, da origem à destinação final, considerando o acondicionamento e o transporte ambientalmente adequados, feitos por empresas licenciadas. Além disso, adotamos padrões de qualidade específicos para a compra e o uso de materiais e embalagens. Todo o gerenciamento dos resíduos gerados na unidade industrial do Rio de Janeiro é feito por empresas especializadas e licenciadas que atendem aos requisitos legais e priorizam a redução da geração, a reutilização e a reciclagem.

Além disso, indicadores de geração e destinação de resíduos são acompanhados mensalmente pela área de SSMA, que promove eventos e ações de sensibilização do público interno e de fornecedores sobre a prática dos 3Rs: Reduzir, Reutilizar e Reciclar.

Logística reversa

Em relação ao processo produtivo, nossa gestão está em conformidade com a Política Nacional de Resíduos Sólidos ao utilizar sistema de logística reversa, buscando recuperar ou descartar corretamente embalagens vazias contaminadas e óleo lubrificante usado ou contaminado (OLUC), reduzindo os impactos ao meio ambiente e à saúde.

Esse trabalho é feito em conjunto com o Instituto Jogue Limpo, entidade que reúne empresas fabricantes de óleo lubrificante e atua em 18 estados e no Distrito Federal, procurando dar destino ambientalmente adequado para as embalagens

de lubrificantes comercializados, após o seu consumo. Como uma das três empresas desse setor com maior venda de lubrificantes, acreditamos ser de suma importância nossa participação na entidade, razão pela qual atuamos em gestão compartilhada.

Em 2019, foram coletados 68.656.586 litros de OLUC que tiveram como destino ambientalmente correto o rerrefino por empresas licenciadas. Também foram recolhidas pelo Instituto Jogue Limpo 4.790 toneladas de embalagens plásticas de óleo lubrificante usadas ou contaminadas e enviadas para reciclagem.



VENDAS DE PRODUTOS A GRANEL

Além de oferecer lubrificantes, novas tecnologias e serviços que contribuem para melhorar o desempenho e produtividade dos equipamentos, aumentar intervalos de troca de óleo, reduzir as emissões e o consumo de combustível, acreditamos que podemos contribuir com meio ambiente eliminando o desperdício e evitando o consumo de embalagens.

Temos incentivado consistentemente as vendas a granel em todas as nossas operações e, com a estrutura logística que disponibilizamos (24 centros de distribuição despacham produtos a granel para os nossos clientes), evitamos o consumo de embalagens plásticas de 1, 4 e 20 litros e tambores de 200 litros. Nos últimos 5 anos, mais de 270 milhões de litros já foram vendidos globalmente, dispensando embalagens.

No Brasil, fomos pioneiros, quando em 2005 lançamos o Sistema Troca Inteligente, nosso sistema de distribuição de lubrificantes a granel com que garantimos a qualidade do produto como se fosse um produto embalado, evitando o desperdício de embalagens plásti-

cas. Além de sustentável, o Troca Inteligente proporciona mais rentabilidade por evitar perdas em função de um controle de estoque mais simples e prático.

O programa começa na fábrica, de onde os lubrificantes são transportados para os distribuidores Mobil em todo o Brasil e armazenados em tanques que atendem a rigorosas normas de segurança. Do distribuidor, o produto segue diretamente para os tanques (400 ou 1.000 litros) entregues pela Mobil ao cliente – que deve reservar local apropriado e seguro para eles. O equipamento permite o abastecimento do óleo a granel direto no carter do veículo do consumidor. Dessa forma, o cliente tem um menor custo na troca. Por exemplo, se o carro pedir 3,5 litros, no processo convencional, ele compraria 4 frascos de 1 litro. Com o Troca Inteligente, ele paga exatamente pelo volume abastecido.

Além da economia, esse processo evita o descarte de embalagens plásticas e de papelão das caixas de embalagens.



VANTAGENS DO TROCA INTELIGENTE



Quantidade certa na medida certa

Elimina o descarte de embalagens

É prático e seguro

Apresenta selo de qualidade certificada

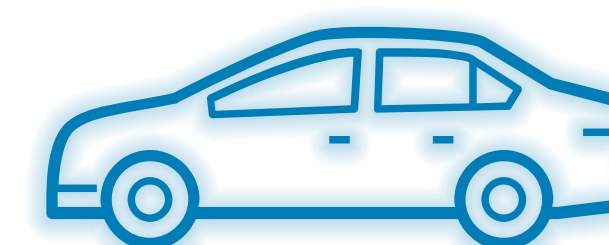
Permite o melhor controle de estoque

Possibilita a otimização da área de armazenagem

Evita a contaminação no manuseio

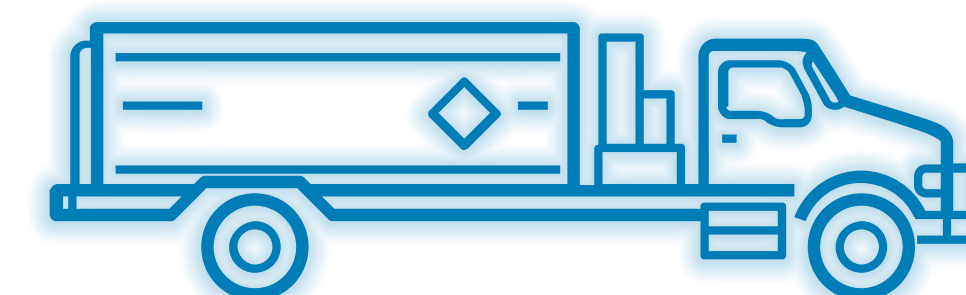
É ágil e mais fácil de abastecer

Em 2019, revitalizamos a comunicação do Troca Inteligente, atualizamos a identidade visual, rótulos e catálogos, e produzimos novos materiais de comunicação e argumentação. Atualmente o programa representa 30% do volume de vendas dos lubrificantes Mobil, principalmente no Brasil.



PARA AUTOMÓVEIS, A CADA **100 TROCAS DE ÓLEO, 400 EMBALAGENS DE 1 LITRO** DEIXAM DE SER DESCARTADAS.

NOS CAMINHÕES, A CADA **100 TROCAS, 200 EMBALAGENS DE 20 LITROS** DEIXAM DE SER DESCARTADAS.



EM 2019, FORAM **REDUZIDOS** MATERIAIS PLÁSTICOS EQUIVALENTES E **3 MILHÕES DE EMBALAGENS DE UM LITRO E DE 20 LITROS.**



RELACIONAMENTO COM OS CONSUMIDORES

RESPONSABILIDADE PELO PRODUTO	34
NOVAS TECNOLOGIAS	36
AÇÕES DA MARCA MOBIL	37

RESPONSABILIDADE PELO PRODUTO

[GRI 103-2, 103-3 \(Saúde e Segurança do Cliente\); 103-2](#)

[103-3 \(Marketing e rotulagem\); 417-1](#)

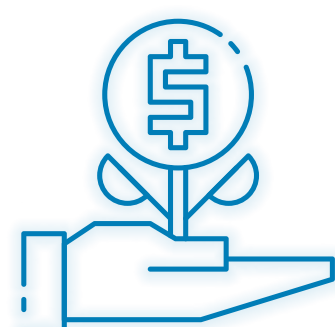
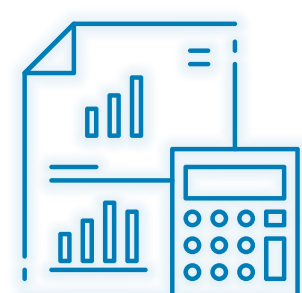
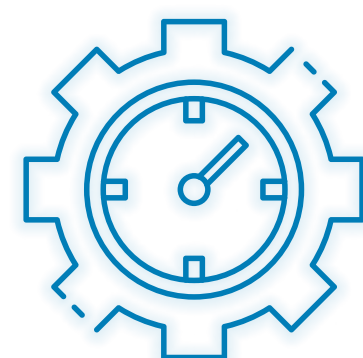
Adotamos o Sistema de Gestão da Qualidade (SGQ), baseado na ISO 9001:2015 e ISO IATF 16949:2016 (Sistema de Gestão da Qualidade para Produção Automotiva) para garantir qualidade do produto, identificar e minimizar riscos da fabricação à entrega de nossos produtos e ampliar o nível de satisfação dos clientes por meio de uma experiência positiva. Também detemos a certificação ISO/IEC 17025 (Competência de Laboratórios de Ensaio e Calibração) que atesta a confiabilidade dos resultados das análises de laboratório.

Todos os processos industriais e controle de qualidade são aprovados e avaliados periodicamente pela ExxonMobil, tendo como base o sistema de avaliação de Integridade de Produto e Marca. As informações relevantes sobre o produto – incluindo uso seguro, descarte, impactos ambientais, informações técnicas e de segurança – são apresentadas em nossas embalagens, de acordo com as normas vigentes no país de comercialização. Os rótulos também trazem informações para o uso correto, buscando proteger a saúde e prevenir os prejuízos ao meio ambiente em decorrência do manuseio inadequado e descarte indevido dos resíduos gerados após sua utilização.



NOVAS TECNOLOGIAS

Prestamos aos nossos clientes atendimento técnico especializado por nossa equipe de engenheiros com objetivo de desenvolver tecnologias e serviços relacionados a óleos e graxas. Os projetos visam **melhor produtividade, economia e sustentabilidade**. A seguir, alguns dos projetos realizados em 2019:

**1**

Desenvolvimento de tecnologia de óleo de lavagem de gás para utilização em torre de absorção de naftaleno de usinas siderúrgicas. Comparada com a tecnologia utilizada até então, em outra usina suprida pela concorrência, a nova tecnologia provou ser mais eficiente na absorção do naftaleno e reduziu em 65% o volume de óleo consumido anualmente no processo. Dois benefícios ambientais importantes foram gerados: 3,5 milhões de litros de óleo usado por ano deixaram de ser descartados e a eliminação do uso de um fluido com características inflamáveis no processo.

3,5 MILHÕES DE LITROS DE ÓLEO USADO POR ANO DEIXARAM DE SER DESCARTADOS

2

Pioneirismo no Brasil na aplicação da tecnologia de graxa a base de sulfonato de cálcio nos segmentos das máquinas de lingotamento contínuo das indústrias siderúrgicas. Com a utilização da tecnologia embarcada na graxa Mobil Centaur XHP 462, foi possível reduzir em 42% o consumo de graxa do equipamento e 24 toneladas de graxa deixaram de ser consumidas por ano na produção de aço. A tecnologia ainda ajudou a aumentar a produtividade do equipamento ao reduzir em 90% o índice de travamentos dos distribuidores do sistema de lubrificação e 42% o índice de falha dos rolamentos, evitando uma perda de produção de aço equivalente a R\$ 3,7 milhões em 12 meses.

24 TONELADAS DE GRAXA DEIXARAM DE SER CONSUMIDAS POR ANO NA PRODUÇÃO DE AÇO

3

A nossa engenharia de campo, em conjunto com a engenharia de equipamentos móveis de uma importante empresa do setor de mineração, desenvolveu um projeto de otimização no consumo de graxa na frota de carregadeira. Com a utilização de uma tecnologia específica, Mobilgrease XHP 681 Mine, na lubrificação dos pinos e buchas das articulações, foi possível reduzir em 73% o consumo de graxa na frota composta por 36 carregadeiras. Alinhado com o objetivo de redução no impacto ambiental da operação, 37 toneladas de graxa deixaram de ser consumidas pela frota no intervalo de um ano.

37 TONELADAS DE GRAXA DEIXARAM DE SER CONSUMIDAS PELA FROTA NO INTERVALO DE UM ANO

4

Estudo de *upgrade* de tecnologia na lubrificação dos motores a gás de um parque gerador de energia térmica com capacidade instalada de 205 MW. A nova tecnologia provou ser capaz de reduzir em 20,4% o consumo específico de lubrificante dos motores (medido em litros/MWh), gerando um benefício ambiental com a redução no consumo de 292 mil litros de óleo de motor no intervalo de cinco anos.

292 MIL LITROS DE ÓLEO DE MOTOR NO INTERVALO DE CINCO ANOS

AÇÕES DA MARCA MOBIL

Temos investido em um modelo de negócio baseado na proximidade, definindo nosso posicionamento frente a cada *stakeholder*, o que tem sido um diferencial competitivo para o nosso desempenho econômico-financeiro satisfatório. O estreito relacionamento com fornecedores, distribuidores e clientes também nos coloca em um patamar de empresa global.

Ao longo de 2019, investimos em um novo posicionamento da marca Mobil™ por meio da criação de identidade única, de fácil reconhecimento, que integrou os segmentos carros, motos, caminhões, máquinas agrícolas e indústria. Esse processo resultou na campanha “Se tem movimento tem Mobil™”, com foco nos canais da marca nas redes sociais e em um *site*. Além disso, organizamos uma forma de comunicação única que passou a concentrar todos os segmentos atendidos por nós sob a marca Mobil.

A campanha envolveu a realização de pesquisas qualitativas e quantitativas com os nossos principais públicos: caminhoneiros, motoci-



clistas e mecânicos e a indústria. Assim, revisamos todo o nosso conhecimento sobre cada um deles buscando entender de forma mais abrangente seus universos para tecer o posicionamento da marca. A pesquisa etnográfica levantou informações importantes sobre o dia a dia dos profissionais e a relação deles com o trabalho e a família. Nesse processo, estabelecemos mais diálogo e desenvolvemos conteúdos específicos, destacando o que é importante para cada uma das categorias. Na etapa final, por meio de *focus group*, validaremos os conceitos criados para cada um deles.

Nos últimos anos, evoluímos muito nas estratégias de comunicação com o público B2B (*business to business*). Para isso, elaboramos pesquisas quantitativa e qualitativa para compreender o que é realmente importante para esse público. Os resultados serão utilizados para revisão e formatação da nossa oferta de valor. Além disso, foram criados conteúdos específicos que colocamos à disposição nas redes sociais, abrindo um canal de diálogo com esse segmento, por meio de um *site* dedicado, infográficos e *ebooks*.

No campo, na estrada e na cidade: se tem movimento, tem Mobil



Todas essas pesquisas foram utilizadas para criar um banco de dados e aperfeiçoar o trabalho com os públicos atendidos. Com base em seus resultados, compreendemos a importância de, além do produto, oferecer serviços – estratégia que buscamos consolidar por meio de campanhas.

Uma delas, a “Mobil convida mecânicos a compartilharem seus segredos”, surgiu da necessidade de gerar conteúdo de qualidade para esses profissionais, que buscam na internet informações e ajuda sobre mecânica. A Mobil pediu para que eles dissessem qual era o segredo na hora do conserto dos veículos. O resultado se transformou na websérie “Segredos de Mecânico”, criada pelo b2biz. Para captar as dicas, Ferrugem, o mecânico do piloto Rubinho Barrichello na Stock Car, gravou um vídeo, publicado no perfil do Facebook da Mobil, convocando os mecânicos a compartilharem suas dicas de manutenção e conserto dos automóveis. Depois de uma curadoria, foram selecionadas cinco dicas que foram convertidas nos vídeos “Segredos de Mecânico”, que foram ao ar ao longo de 2019 nas redes sociais da Mobil. Em 2020, para poder levar ainda mais informações e dicas aos mecânicos, fechamos uma importante parceria com a Revista O Mecânico e ofereceremos capacitação, palestras e muitas dicas.

Outra campanha baseada em pesquisas de relacionamento, a “Conexão Parceira: Mobil Delvac™ leva internet 4G para as rodovias do país”. Todos os caminhoneiros participantes receberam roteadores *wi-fi* para emitir sinal aberto de internet 4G a partir de seus veículos nos pontos de parada. O objetivo da ação foi compartilhar a conexão com outros caminhoneiros – que geralmente enfrentam longos períodos na estrada – para conversarem com suas famílias e resolverem assuntos do dia a dia, como a busca de serviços de entrega, por exemplo. A campanha pretendeu viabilizar a conexão 4G mesmo em regiões em que o sinal internet não costuma chegar facilmente. Cada caminhão ofereceu conexão com capacidade para 30 acessos simultâneos, sem comprometer a velocidade de navegação.

Além disso, reforçamos no ano a conexão entre a nossa marca e os caminhoneiros por meio da renovação da parceria com o jornalista Pedro Trução, por meio do patrocínio do programa de TV “Pé na Estrada”, e do caminhoneiro influenciador Giovanni Darolt, que produz em conjunto com a Mobil o programa “Sobre Rodas”, no canal do YouTube. Patrocinamos também o piloto Rubens Barrichello na temporada 2019 da StockCar.

Já com fornecedores e distribuidores – públicos fundamentais de nossa cadeia de valor –, procuramos manter relacionamento de parceria, que atenda aos nossos objetivos de crescimento, eficiência e expansão. Um dos canais para isso é o Programa Distribuidores Moove, de apoio a iniciativas que envolvam desde soluções logísticas até o planejamento financeiro.

Para aprofundar nosso conhecimento sobre o mercado de reposição automotivo, elaboramos em 2019 uma primeira e extensa pesquisa com esses segmentos para conhecer melhor o ponto de venda e todos os influenciadores do processo de compra do lubrificante (dono do PDV, mecânico e balconista). O levantamento contemplou todo o País e resultou em um maior conhecimento dos fatores de decisão de compra do varejo, além de apontar as principais necessidades e oportunidades de cada canal, o que deve apoiar a gestão do negócio.

Criamos também o Clube Mobil, uma plataforma digital com todas as informações para o varejo, utilizada também para a realização de promoções e desenvolvimento de sistemas de pontos de fidelização.

Como reconhecimento ao nosso empenho e estratégia de negócios e comunicação – alinhadas às necessidades de nossos principais públicos – recebemos no período uma série de prêmios.



PRÊMIO MOBIL

Prêmio Sindirepa

Categoria



Prêmio Revista O Mecânico

Categoria



Prêmio Jornal do Carro Estadão

Categoria



Prêmio Sindirepa

Categoria



*Sindirepa e O Mecânico: Prêmio referente ao ano vigente// Estadão: Prêmio referente ao ano seguinte



10

EXPANSÃO DOS NEGÓCIOS

PENSAR GRANDE, REALIZAR SIMPLES 41

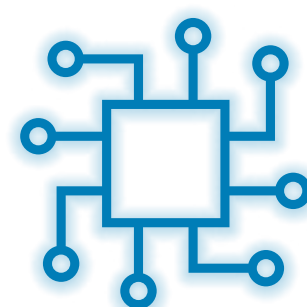
SISTEMA DE GESTÃO REPLICÁVEL 42

PENSAR GRANDE, REALIZAR SIMPLES

Somos uma empresa consolidada e em constante crescimento. Em um cenário de muitos desafios e após finalizar uma série de aquisições e expansão no mercado internacional, o ano de 2019 foi o primeiro em que tivemos o desafio de integrar e incorporar todas as novas operações. Para isso, construímos uma estrutura sólida de governança corporativa que fortalece ainda mais o nosso Sistema de Gestão Replicável.

Esse processo nos permitiu integrar, de forma eficiente, as operações em outros países. Um dos nossos grandes desafios foi o negócio na Argentina, onde iniciamos o

25% DOS NOSSOS INVESTIMENTOS FORAM EM TECNOLOGIA



modelo de negócios a partir do zero e construímos, ao longo do ano, todo o sistema operacional, desde a montagem de equipes até a criação de toda a estrutura comercial, financeira e logística.

A transformação digital é outra frente que impacta diretamente nossos negócios, tanto por meio de novas tecnologias que integram o bloco de Indústria 4.0 quanto a digitalização da relação com os consumidores finais. Enxergamos isso como uma oportunidade de evolução do mercado. [GRI 102-15](#)

A evolução dos processos de integração global está diretamente conectada à transformação digital, sendo assim, em 2019, destinamos mais de 25% dos nossos investimentos à área de Tecnologia da Informação (TI), resultando em ganhos significativos em governança corporativa.





SISTEMA DE GESTÃO REPLICÁVEL

No decorrer da nossa trajetória, desenvolvemos conhecimento aprofundado e especializado em todos os processos contemplados na produção, venda e distribuição de óleos básicos e lubrificantes. Evoluímos consistentemente nossos processos de gestão, comunicação e cultura, tornando-nos pioneiros em diversas ações em nosso segmento.

Ter como visão *Ser referência global na venda e distribuição de lubrificantes*, significa replicar esse modelo de sucesso nos novos mercados internacionais. Para isso, foi necessário desenhar um modelo para avaliação e integração dos novos mercados ao nosso modo de fazer (Cultura Moove). Com um alicerce bem construído, foi possível estruturar um sistema de processos e boas práticas que pudesse atender às expectativas.

O nosso Sistema de Gestão Replicável é um modelo que contempla três pilares: gestão comercial, *go to market* e excelência operacional. Executado em todas as nossas unidades de negócio, atesta coerência na busca de prioridades estratégicas para um crescimento sustentável. Sob essa referência, procuramos assegurar a gestão integrada, com todos os sistemas conectados e mapeados – da produção à logística e distribuição, de forma a mitigar possíveis riscos.

Em 2019, desenvolvemos projetos para consolidar esse sistema de gestão. Iniciando pela evolução das quatro diretorias do Centro de Inteligência e Estratégia – Pessoas e Cultura, Finanças, Marketing e Ativos e Suprimentos – envolvemos desde a gestão financeira até os sistemas relacionados a

TRÊS PILARES:

**GESTÃO
COMERCIAL**

GO TO MARKET

**EXCELÊNCIA
OPERACIONAL**

pessoas e cultura, como modelos de remuneração e relações humanas.

Temos a ambição de crescimento acelerado, orgânico e inorgânico, para os próximos anos. Dessa forma, nosso Sistema de Gestão Replicável tem como premissa fundamental garantir a unidade e a **coerência na busca de nossas prioridades estratégicas, com base em comportamentos e atitudes coerentes à nossa cultura**, a qual nos habilita a ter um ambiente que proporcione um crescimento sustentável.



Papo
Reto

2019, um Ano
Cheio de Atitude

Compromisso com
a Sustentabilidade

Somos a
Moove

Times de Alta
Performance

Somos Todos
Moovers

Seguro
Sempre

Cultura da
Eficiência

Relacionamento com
os Consumidores

Expansão
dos Negócios

**Sobre este
Relatório**

Anexos
GRI

Sumário de
Conteúdo da GRI

Informações
Corporativas



SOBRE ESTE RELATÓRIO



Reforçamos por mais um ano o nosso compromisso com a transparência ao publicar este Relatório de Sustentabilidade, elaborado de acordo com as diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI), versão Standards (opção de acordo Essencial).

[GRI 102-52, 102-54](#)

Este documento apresenta o desempenho das nossas operações¹ entre o período de 1º de janeiro e 31 de dezembro de 2019. O conteúdo desta publicação, que não passou por verificação externa, foi definido a partir de Matriz de Materialidade, revisada em 2019, que contemplou consulta aos nossos principais públicos de relacionamento e à Alta Liderança. O resultado desse processo de engajamento foi a seleção dos temas mais relevantes, apresentados na página a seguir, acrescidos do tema “Emissões”, por deliberação de nossa Diretoria-Executiva.

[GRI 102-21, 102-40, 102-42, 102-43, 102-45, 102-46, 102-49, 102-50, 102-56](#)

Dúvidas em relação a este relatório podem ser encaminhadas a nossa equipe de Comunicação pelo e-mail comunica@moove-lub.com. [GRI 102-53](#)

¹ Cosan Lubrificantes e Especialidades S.A.+ Cosan Cinco S.A.+Zip Lube S.A. + Ilha Terminar D.P.Q. Ltda = (Moove BR); Comma (Moove UK), WP/Stanbridge (Moove Fuels); Cosan Lubrificantes S.R.L. (Moove Argentina); TTA (Moove França), Lubigrupo (Moove Portugal), Cosan Lubrificantes Espana S.L.U (Moove Espanha), Commercial Lubricants Moove Corp (Moove USA), Casan Paraguay Sociedad Anonima (Moove Paraguai); Cosan Lubricant International Limited - CLI (Ultimate Holding Moove).

MATERIALIDADE GRI 102-44, 102-47, 103-1

TÓPICO MATERIAL	ABORDAGEM	RAZÃO DA MATERIALIDADE DO TEMA PARA O NEGÓCIO	PARTES INTERESSADAS	CORRELAÇÃO COM OS OBJETIVOS DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS)
Inovação de Processos e Produtos	Trabalhamos para ser referência em nosso mercado de atuação e investimos de forma contínua em soluções criativas com foco em exercer liderança em inovações e novas tecnologias.	Risco operacional; Risco financeiro	Colaboradores, Clientes, Investidores, Governo	 
Desenvolvimento do Capital Humano	O capital humano é nosso ativo mais importante, por isso valorizamos a contribuição de cada colaborador e estimulamos seu desenvolvimento contínuo.	Risco operacional; Risco reputacional; Risco financeiro	Colaboradores, Investidores	  
Resíduos	Temos como objetivo reduzir cada vez mais o impacto de nossas operações, reduzindo ao máximo a geração de resíduos e trabalhando para sua correta disposição.	Risco operacional; Risco reputacional; Risco financeiro	Colaboradores, Clientes, Investidores, Governo	 
Marketing e Rotulagem	Garantimos que todas as informações relevantes sobre o produto – incluindo uso seguro, descarte, impactos ambientais, informações técnicas e de segurança – são apresentadas em nossas embalagens.	Risco reputacional; Risco financeiro	Colaboradores, Clientes, Investidores, Governo	
Energia	Buscamos de forma contínua por formas limpas de geração de energia, que contribuam para o desenvolvimento sustentável do planeta e tragam vantagens competitivas para os negócios.	Risco operacional, Risco financeiro	Clientes, Investidores, Governo	
Efluentes	Mantemos rigorosos procedimentos e controles diários de nossos efluentes, que são segregados, coletados e direcionados para tratamentos ambientalmente adequados.	Risco operacional; Risco reputacional; Risco financeiro	Colaboradores, Comunidades, Investidores	 
Comunidades locais	Trabalhamos para manter um relacionamento harmonioso com as comunidades do entorno de nossas operações.	Risco operacional; Risco reputacional; Risco financeiro	Comunidades	 
Saúde e Segurança Ocupacional e do Cliente	A segurança é para nós um valor fundamental e o principal vetor de definição sobre a forma como operamos.	Risco operacional; Risco reputacional; Risco financeiro	Colaboradores, Clientes, Investidores, Governo	 
Água	Investimos em iniciativas de reaproveitamento de água e ações contínuas de conscientização para o uso racional.	Risco operacional; Risco reputacional; Risco financeiro	Colaboradores, Comunidades, Investidores	 
Emprego e Relações Trabalhistas	Nossas negociações coletivas abrangem 100% dos colaboradores no Brasil e possuímos comissões internas para a definição de diversos critérios trabalhistas.	Risco operacional; Risco reputacional; Risco financeiro	Colaboradores, Investidores, Governo	 
Emissões	Trabalhamos para a melhoria contínua dos nossos processos, realizando continuamente o mapeamento e monitoramento sistemático, a fim de diminuir as emissões e assegurar os parâmetros legais de qualidade do ar estabelecidos pelos órgãos ambientais.	Risco operacional; Risco reputacional	Comunidades, Investidores, Governo	 



ANEXOS GRI

CONSUMO DE ENERGIA DENTRO DA ORGANIZAÇÃO [GRI 302-1](#)

	2017	2018	2019
Energia elétrica	7.562.609 MWh	7.429,46 MWh	7.792,42 MWh
Gás natural	1.759.331 m ³	1.914.623 m ³	2.037.967 m ³
Óleo diesel (bombas do sistema de combate a incêndio)	3.200 litros	3.600 litros	3.600 litros
Consumo de GLP (empilhadeiras)	110.960 kg	115.680 kg	119.360 kg

RESÍDUOS POR TIPO E MÉTODO DE DISPOSIÇÃO EM 2019 [GRI 306-2](#)

Resíduos perigosos

DESTINAÇÃO	QUANTIDADE
Reúso	769.580 kg
Reciclagem	421.158 kg
Recuperação	205.357 kg
Incineração	1.119 kg
Aterro	4.928 kg

Resíduos não perigosos

DESTINAÇÃO	QUANTIDADE
Reciclagem	1.080.950 kg
Compostagem	53.723 kg
Aterro	47.349 kg
Tratamento de efluente sanitário	24.000 kg

NOVAS CONTRATAÇÕES DE EMPREGADOS E ROTATIVIDADE DE EMPREGADOS [GRI 401-1](#)

Novas contratações por faixa etária em 2019

FAIXA ETÁRIA	NÚMERO DE EMPREGADOS
Abaixo de 30 anos	85
Entre 30 e 50 anos	130
Acima de 50 anos	12

Taxa de novas contratações por faixa etária em 2019

FAIXA ETÁRIA	TAXA (%)
Abaixo de 30 anos	38
Entre 30 e 50 anos	57
Acima de 50 anos	5



Rotatividade por faixa etária em 2019

FAIXA ETÁRIA	NÚMERO DE EMPREGADOS
Abaixo de 30 anos	43
Entre 30 e 50 anos	87
Acima de 50 anos	31



Taxa de rotatividade por faixa etária em 2019

FAIXA ETÁRIA	TAXA (%)
Abaixo de 30 anos	19
Entre 30 e 50 anos	6
Acima de 50 anos	24

Novas contratações por gênero em 2019

GÊNERO	NÚMERO DE EMPREGADOS
	150
	77

Rotatividade por gênero em 2019

GÊNERO	NÚMERO DE EMPREGADOS
	104
	57



Novas contratações por região em 2019

REGIÃO	NÚMERO DE EMPREGADOS
Argentina	11
Espanha	1
Estados Unidos	16
França	20
Holanda	0
Paraguai	0
Portugal	0
Romênia	0
Rio de Janeiro (Brasil)	82
São Paulo (Brasil)	32
Reino Unido	65



Rotatividade por região em 2019

REGIÃO	NÚMERO DE EMPREGADOS
Argentina	4
Espanha	5
Estados Unidos	12
França	7
Holanda	0
Paraguai	0
Portugal	0
Romênia	1
Rio de Janeiro (Brasil)	33
São Paulo (Brasil)	19
Reino Unido	80

Taxa de novas contratações por gênero em 2019

GÊNERO	TAXA (%)
	66
	34

Taxa de rotatividade por gênero em 2019

GÊNERO	TAXA (%)
	18
	14

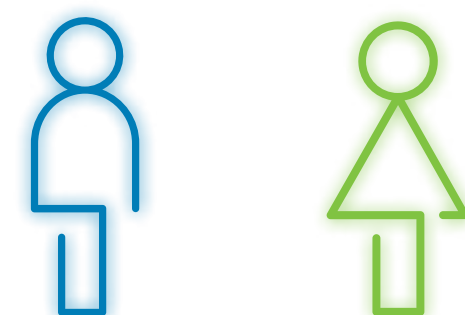
Taxa de novas contratações por região em 2019

REGIÃO	TAXA (%)
Argentina	5
Espanha	0
Estados Unidos	7
França	9
Holanda	0
Paraguai	0
Portugal	0
Romênia	0
Rio de Janeiro (Brasil)	36
São Paulo (Brasil)	14
Reino Unido	29

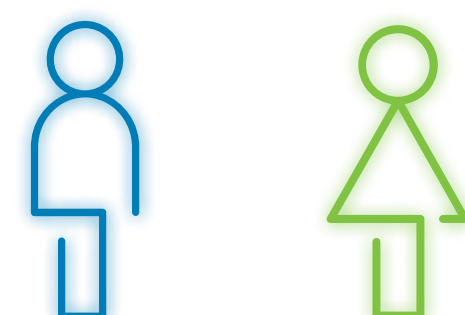
Taxa de rotatividade por região em 2019

REGIÃO	TAXA (%)
Argentina	12
Espanha	19
Estados Unidos	34
França	8
Holanda	0
Paraguai	0
Portugal	0
Romênia	100
Rio de Janeiro (Brasil)	7
São Paulo (Brasil)	19
Reino Unido	27

LICENÇA-MATERNIDADE/PATERNIDADE GRI 401-3



BRASIL		
Funcionários com o direito a tirar a licença	425	151
Funcionários que tiraram a licença	9	8
Retornaram ao trabalho ao fim do período	9	8
Retornaram ao trabalho e continuavam empregados após 12 meses	5	2
Taxa de retorno ao trabalho (%)	100	100
Taxa de retenção de funcionários que tiraram licença (%)	100	100



OUTROS PAÍSES		
Funcionários com o direito a tirar a licença	333	180
Funcionários que tiraram a licença	3	9
Retornaram ao trabalho ao fim do período ¹	3	2
Retornaram ao trabalho e continuavam empregados após 12 meses	3	1
Taxa de retorno ao trabalho (%)	100	75
Taxa de retenção de funcionários que tiraram licença (%)	100	100

¹ Das nove mulheres que tiraram licença em 2019, duas já haviam retornado, seis ainda estavam de licença e apenas uma não havia retornado.

MÉDIA DE HORAS DE TREINAMENTO POR ANO POR EMPREGADO GRI 401-4

Brasil

POR GÊNERO	
	37
	33

POR CATEGORIA FUNCIONAL	
Diretores	28
Gerentes	30
Coordenadores/especialistas	45
Contribuidor individual	33
Líder	66

PERCENTUAL DE EMPREGADOS QUE RECEBEM REGULARMENTE AVALIAÇÕES DE DESEMPENHO E DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA GRI 404-3

Brasil

POR GÊNERO	
	97
	95

POR CATEGORIA FUNCIONAL	
Diretores	100
Gerentes	100
Coordenadores/especialistas	100
Contribuidor individual	96
Líder	96





SUMÁRIO DE CONTEÚDO GRI STANDARDS

102-55

STANDARD GRI	DISCLOSURE	PÁGINA	COMENTÁRIOS
Disclosures Gerais			
	102-1 - Nome da organização	7 e 59	Moove Lubrificantes, cuja razão social é Cosan Lubrificantes e Especialidades S.A.
	102-2 - Atividades, marcas, produtos e serviços	7	
	102-3 - Localização da sede	7 e 59	
	102-4 - Localização das operações	7	
	102-5 - Propriedade e forma jurídica	7 e 10	
	102-6 - Mercados atendidos	7	
	102-7 - Porte da organização	7 e 8	
	102-8 - Informações sobre empregados e outros trabalhadores		Estabelecemos contratos com empresas especializadas que fornecem funcionários terceirizados para execução de atividades de apoio na área operacional. Estes terceiros estão atuando de acordo com as disposições das Leis 13.429/2017 e Lei 13.467/2017.
GRI 102: Disclosures gerais	102-9 - Cadeia de fornecedores		Nossa cadeia de fornecedores é dividida entre as categorias: óleo básico, aditivo, embalagens e frete. Na categoria de óleos básicos, temos contrato com seis principais empresas. A categoria de aditivo é composta por cerca de 40 fornecedores, dos quais os cinco maiores representam 90% das compras. Na categoria de embalagens temos cerca de 13 fornecedores, dos quais a grande maioria é formada por fornecedores nacionais. Já a carteira de frete, é dividida por profissionais de logística direta (quando produtos são enviados diretamente de nossos centros de distribuição ou de nossa planta); e indireta (por meio de distribuidores parceiros que fazem a venda para os clientes). As carteiras de aditivo, embalagem e frete fazem parte do programa de avaliação de fornecedores, com periodicidade anual.
	102-10 - Mudanças significativas na organização e na cadeia de fornecedores		Não houve.
	102-11 - Abordagem ou princípio da precaução	13	
	102-12 - Iniciativas externas	13	
	102-13 - Participação em associações	13	
	102-14 - Declaração do principal tomador de decisão	2	
	102-15 - Principais impactos, riscos e oportunidades	41	

STANDARD GRI	DISCLOSURE	PÁGINA	COMENTÁRIOS
GRI 102: Disclosures gerais	102-16 - Valores, princípios, padrões e normas de comportamento	12	
	102-17 - Mecanismos de aconselhamento e preocupações éticas	12	
	102-18 - Estrutura de governança	11	
	102-19 - Delegação de autoridade	11	
	102-20 - Responsabilidade do nível executivo pelos tópicos econômicos, ambientais e sociais		O Chief Financial Officer (CFO) é responsável sobre os tópicos econômicos e o Diretor da fábrica no Rio de Janeiro é responsável pelos tópicos ambientais, sociais e de segurança. Ambos respondem diretamente para o CEO.
	102-21 - Consulta aos stakeholders sobre tópicos econômicos, ambientais e sociais	44	
	102-22 - Composição do mais alto órgão de governança e de seus comitês	11	
	102-23 - Presidência do mais alto órgão de governança	11	
	102-40 - Lista de partes interessadas	44	
	102-41 - Acordos de negociação coletiva		100% (considerando apenas Brasil).
	102-42 - Identificação e seleção das partes interessadas	44	
	102-43 - Abordagem para o engajamento das partes interessadas	44	
	102-44 - Principais tópicos e preocupações levantados	45	
	102-45 - Entidades incluídas nas demonstrações financeiras Consolidadas	44	
	102-46 - Definição do conteúdo do relatório e limite dos Tópicos	44	
	102-47 - Lista de tópicos materiais	45	
	102-48 - Reformulações de informações		Passamos a contabilizar também dados internacionais.
102-49 - Mudanças nos relatórios	44		
102-50 - Período coberto pelo relatório	44		

STANDARD GRI	DISCLOSURE	PÁGINA	COMENTÁRIOS
GRI 102: Disclosures gerais	102-51 - Data do último relatório		2019, publicação referente ao nosso exercício em 2018.
	102-52 - Ciclo de emissão de relatórios	44	
	102-53 - Ponto de contato para perguntas sobre o relatório	44	
	102-54 - Declaração de acordo com Standards GRI	44	
	102-55 - Sumário de conteúdo GRI	50	
	102-56 - Verificação externa	44	
Tópicos Materiais			
Energia			
GRI 103: Forma de Gestão	103-1 - Explicação do tópico material e seus limites	45	
	103-2 - Forma de gestão e seus componentes	27 e 29	
	103-3 - Avaliação da forma de gestão	27 e 29	
GRI 302: Energia	302-1 - Consumo de energia dentro da organização	47	
	302-4 - Redução do consumo de energia		Não houve.
Água			
GRI 103: Forma de Gestão	103-1 - Explicação do tópico material e seus limites	45	
	103-2 - Forma de gestão e seus componentes	30	
	103-3 - Avaliação da forma de gestão	30	
GRI 303: Água	303-1 - Relações com a água como um recurso compartilhado	30	
	303-5 - Consumo de água	30	

STANDARD GRI	DISCLOSURE	PÁGINA	COMENTÁRIOS
Emissões			
GRI 103: Forma de Gestão	103-1 - Explicação do tópico material e seus limites	45	
	103-2 - Forma de gestão e seus componentes	29	
	103-3 - Avaliação da forma de gestão	29	
GRI 305: Emissões	305-1 - Emissões diretas de GEE (Escopo 1)	29	
	305-2 - Emissões indiretas de GEE pela compra de energia (Escopo 2)	29	
	305-3 - Outras emissões indiretas de gases de efeito estufa (Escopo 3)	29	
	305-4 - Intensidade de emissões de gases de efeito estufa	29	
	305-5 - Redução de emissões de gases de efeito estufa		Não houve redução das emissões totais. Houve redução, apenas, de 1% das emissões no escopo 3 em relação à 2018.
	305-6 - Emissões de substâncias que destroem a camada de ozônio		Dados não monitorados pela Moove.
	305-7 - Emissões de NOX, SOX e outras emissões		Em 2019 nossas emissões de NOx somaram 72.870 kg, e as de Sox, 35 kg.
Efluentes			
GRI 103: Forma de Gestão	103-1 - Explicação do tópico material e seus limites	45	
	103-2 - Forma de gestão e seus componentes	30	
	103-3 - Avaliação da forma de gestão	30	
GRI 306: Efluentes e resíduos	306-1 - Descarte de água por qualidade e destinação		Não são monitorados dados sobre descartes planejados e não planejados. Somente estão disponíveis dados de consumo de água.
	306-3 - Vazamentos significativos		Não houve.

STANDARD GRI	DISCLOSURE	PÁGINA	COMENTÁRIOS
GRI 306: Efluentes e resíduos	306-5 - Corpos de água afetados por descartes e drenagem de água		Nossa planta de lubrificantes situada na Ilha do Governador (RJ) tem cerca de ¾ do perímetro em fronteira direta com a Baía de Guanabara, área de relevante interesse ecológico e, portanto, amplamente entendida como um dos nossos importantes bens a ser protegido. No entanto, em razão da natureza da nossa operação, não há aplicabilidade quanto ao monitoramento das espécies da Baía de Guanabara. São listadas as espécies vulneráveis em nosso Plano de Emergência Individual (PEI), que caracteriza a área de interesse econômico do entorno e determina as medidas de combate a eventuais emergências neste ambiente.
Resíduos			
GRI 103: Forma de Gestão	103-1 - Explicação do tópico material e seus limites	45	
	103-2 - Forma de gestão e seus componentes	31	
	103-3 - Avaliação da forma de gestão	31	
GRI 306: Efluentes e resíduos	306-2 - Resíduos por tipo e método de disposição	47	
	306-3 - Vazamentos significativos		Não houve.
	306-4 - Transporte de resíduos perigosos		Em 2019, foram transportados e tratados 3.040.052 kg de resíduos perigosos.
Emprego			
GRI 103: Forma de Gestão	103-1 - Explicação do tópico material e seus limites	45	
	103-2 - Forma de gestão e seus componentes	14	
	103-3 - Avaliação da forma de gestão	14	
GRI 401: Emprego	401-1 - Novas contratações de empregados e rotatividade de empregados	47	
	401-2 - Benefícios para empregados de tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou em regime de meio período		São Paulo e Rio de Janeiro: seguro de vida, assistência médica, licença-maternidade e paternidade, previdência privada, vale-transporte, auxílio ótico, auxílio-creche, auxílio dependente excepcional e auxílio medicamento. No Rio de Janeiro, é disponibilizado restaurante aos empregados da fábrica. Em São Paulo, os funcionários recebem vale-refeição.
	401-3 - Licença maternidade/paternidade	49	

STANDARD GRI	DISCLOSURE	PÁGINA	COMENTÁRIOS
Relações trabalhistas			
GRI 103: Forma de Gestão	103-1 - Explicação do tópico material e seus limites	45	
	103-2 - Forma de gestão e seus componentes	14	
	103-3 - Avaliação da forma de gestão	14	
GRI 402: Relações trabalhistas	402-1 - Prazo mínimo de notificação sobre mudanças operacionais		Toda mudança operacional antecede um processo de comunicação estimado de quatro semanas. Em algumas situações, como reestruturações organizacionais, o processo é comunicado após a validação final da decisão.
Saúde e Segurança Ocupacional			
GRI 103: Forma de Gestão	103-1 - Explicação do tópico material e seus limites	45	
	103-2 - Forma de gestão e seus componentes	20	
	103-3 - Avaliação da forma de gestão	20 e 21	
GRI 403: Saúde e Segurança no Trabalho	403-1 - Sistema de gestão de saúde e segurança ocupacional	20	
	403-2 - Identificação de perigos, avaliação de riscos e investigação de incidentes	20	
	403-3 - Serviços de saúde ocupacional	20	
	403-4 - Participação, consulta e comunicação dos trabalhadores sobre saúde e segurança ocupacional	19 e 20	
	403-5 - Treinamento de trabalhadores em saúde e segurança ocupacional	20	
	403-6 - Promoção da saúde do trabalhador		Oferecemos planos de saúde e odontológico aos nossos funcionários e seus dependentes, além de acesso a compra de medicamentos (com desconto em folha) e serviços de concierge para agendamento de exames e consultas.
	403-7 - Prevenção e mitigação de impactos na saúde e segurança ocupacional diretamente ligados por relacionamento comercial	20	
	403-8 - Trabalhadores abrangidos por um sistema de gestão de saúde ocupacional e segurança		100%

STANDARD GRI	DISCLOSURE	PÁGINA	COMENTÁRIOS
GRI 403: Saúde e Segurança no Trabalho	403-9 - Lesões relacionadas ao trabalho		Não houve.
	403-10 - Problemas de saúde relacionados ao trabalho		Nenhum registro em 2019.
Desenvolvimento do Capital Humano			
GRI 103: Forma de Gestão	103-1 - Explicação do tópico material e seus limites	45	
	103-2 - Forma de gestão e seus componentes	16	
	103-3 - Avaliação da forma de gestão	16	
GRI 404: Treinamento e Educação	404-1 - Média de horas de treinamento por ano, por Empregado	16 e 17	
	404-2 - Programas para o desenvolvimento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	16, 17 e 18	Os funcionários em processo de transição de carreira – em especial especialistas e gerentes que contribuíram de forma contínua para o atingimento dos objetivos de negócio – contam com um programa de outplacement que tem como objetivo, de acordo com o momento de vida e expectativas de carreira, apoiar na transição de modo a assegurar a qualidade vida, nos âmbitos emocional, social e financeiro. O programa considera o planejamento das expectativas de futuro e orientação para desenvolvimento do plano de ação. Além disso, é realizado o acompanhamento e todo o processo da execução desse plano de ação por um período previamente acordado, o qual pode variar entre 6 e 12 meses. O programa disponibiliza sessões de coach e assessoria on-line e/ou presencial, treinamentos on-line, workshops presenciais e entre outras ações.
	404-3 - Percentual de empregados que recebem regularmente avaliações de desempenho e de desenvolvimento de carreira	49	
Comunidades locais			
GRI 103: Forma de Gestão	103-1 - Explicação do tópico material e seus limites	45	
	103-2 - Forma de gestão e seus componentes	24	
	103-3 - Avaliação da forma de gestão	24	
GRI 414: Comunidades locais	413-1 - Operações com engajamento da comunidade local, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento		100%.
	413-2 - Operações com impactos negativos significativos, reais e potenciais, nas comunidades locais	24	

STANDARD GRI	DISCLOSURE	PÁGINA	COMENTÁRIOS
Saúde e Segurança do Cliente			
GRI 103: Forma de Gestão	103-1 - Explicação do tópico material e seus limites	45	
	103-2 - Forma de gestão e seus componentes	35	
	103-3 - Avaliação da forma de gestão	35	
GRI 416: Saúde e Segurança do Cliente	416-1 - Avaliação dos impactos de saúde e segurança de categorias de produtos e serviços		100%.
	416-2 - Casos de não conformidade relativos a impactos na saúde e segurança de categorias de produtos e serviços		Não houve.
Saúde e Segurança do Cliente			
GRI 103: Forma de Gestão	103-1 - Explicação do tópico material e seus limites	45	
	103-2 - Forma de gestão e seus componentes	35	
	103-3 - Avaliação da forma de gestão	35	
GRI 417: Marketing e Rotulagem	417-1 - Requisitos para informações e rotulagem de produtos e serviços	35	
	417-2 - Casos de não conformidade em relação a informações e rotulagem de produtos e serviços		Não houve.
	417-3 - Casos de não conformidade em relação a comunicações de marketing		Não houve.
Inovação de processos e produtos			
GRI 103: Forma de Gestão	103-1 - Explicação do tópico material e seus limites	45	
	103-2 - Forma de gestão e seus componentes	27	
	103-3 - Avaliação da forma de gestão	27	



MOOVE

GRI 102-1, 102-3

Avenida Brigadeiro Faria Lima, 4.100 – 15º andar
São Paulo (SP)
CEP: 04538-132

EXPEDIENTE

Coordenação geral

Moove (equipe de Comunicação Social)

**Consultoria de indicadores e
de materialidade (GRI) e gestão de projeto**
Keyassociados

Redação
KMZ Conteúdo

Projeto gráfico e diagramação
Magenta Lab

Tradução (versão em inglês)
InspIR

Fotos
Acervo Cosan
Lei 13.429/2017 e Lei 13.467/2017.

INFORMAÇÕES CORPORATIVAS E EXPEDIENTE

The logo for 'moove' features the word in a bold, lowercase, sans-serif font. The letters 'm', 'v', and 'e' are blue, while the two 'o's are green. Each 'o' is stylized to resemble a teardrop or a water droplet. The logo is centered on a white background with faint, light green outlines of teardrop shapes behind it.

moove