

Relatório de  
**SUSTENTABILIDADE**

2025





# Sumário

## Apresentação

- Mensagem da Administração
- Sobre este relatório
- Destaques 2025

## A LM Mobilidade

- Perfil
- Governança
- Ética, integridade e *compliance*
- Gestão de riscos
- Clientes
- Fornecedores

## ESG & Sustentabilidade

- Agenda transversal ESG
- Transição climática
- Emissões
- Energia
- Atuação social

## Gente

- Nossos funcionários
- Diversidade e inclusão
- Saúde, segurança e bem-estar

## Estratégia e visão de futuro

- Estratégia
- Materialidade
- Rumo à descarbonização
- Inovação e tecnologia

## Desempenho econômico-financeiro

- Resultados sólidos

## Informações complementares

- Sumário de conteúdo GRI
- SASB
- TCFD
- Carta da auditoria

# APRESENTAÇÃO

## NESTE CAPÍTULO

- Mensagem da Administração
- Sobre este relatório
- Destaques 2025



# Mensagem da Administração

GRI 2-22

A LM Mobilidade celebrou, em 2025, um capítulo histórico em sua trajetória. Ao completarmos 50 anos de estrada, não apenas nos consolidamos na posição de terceira maior locadora do país, mas também reafirmamos a capacidade de evoluir com resiliência e propósito. Em um cenário macroeconômico desafiador, caracterizado por taxas de juros elevadas e volatilidade no mercado de seminovos, entregamos resultados que atestam a solidez do modelo de negócio e a confiança dos clientes.

A expansão foi notável: encerramos o ciclo com uma frota de aproximadamente 131 mil veículos, avanço de 24% em relação ao período anterior. O desempenho refletiu-se em uma receita líquida expressiva de R\$ 5,3 bilhões, com um crescimento de 27% no comparativo com o ano de 2024, influenciado principalmente pela receita de locação que cresceu 41% em relação ao ano anterior, corroborando a consolidação de sua proposta de valor e a ampliação de sua atuação no mercado.

A inovação funcionou como o motor para transformar desafios em oportunidades. Para mitigar os impactos da desvalorização residual de ativos, lançamos de forma pioneira a assinatura de segundo ciclo, oferecendo veículos usados com as garantias e a qualidade da marca. No campo tecnológico, iniciamos uma transição com a implementação do sistema Locavia e a migração da infraestrutura para a nuvem, visando digitalizar 80% dos processos e aprimorar a experiência do cliente.

Com histórico de evolução constante, avançamos com eficiência, inovação e foco em oferecer sempre mais valor aos clientes





## Consolidamos nossa agenda ESG ao acelerar a descarbonização das operações, promover maior diversidade na equipe e fortalecer práticas de governança alinhadas a uma mobilidade mais sustentável

Nossa agenda ESG (Ambiental, Social e de Governança) avançou em ritmo acelerado. Na frente ambiental, antecipamos em cinco anos a meta de neutralidade de carbono nas operações internas (Escopos 1 e 2) planejada pela empresa para 2030. Reduzimos as emissões nesses indicadores em 51%, fruto do uso de 100% de energia renovável e da eliminação do *diesel* na frota administrativa.

No pilar social, avançamos consistentemente em nossas metas de diversidade. Encerramos o ciclo de 2025 com mais de 63% de negros (pretos e pardos)

em nosso quadro funcional. Na liderança, as mulheres já ocupam 25% das posições de diretoria, mesma proporção ocupada por profissionais pretos e pardos nesse nível hierárquico. Reforçamos nossa aspiração ao registrar uma participação feminina de 33% em cargos de C-level.

Olhando para os próximos passos, o foco permanece na integração da mobilidade sustentável com a inteligência de dados. Continuaremos priorizando a hibridização da frota e o incentivo ao uso do etanol como estratégias imediatas de descarbonização. Seguiremos investindo em governança, alinhando as práticas aos mais altos padrões globais da Volkswagen Financial Services Brasil (VWFS) e colocando o cliente no centro de cada decisão, com a ambição de elevar nosso NPS para patamares de excelência.

Agradecemos aos funcionários, parceiros e acionistas por nos acompanharem nessa evolução. Chegamos a esse marco de maturidade com a energia de quem sabe que o futuro da mobilidade é construído hoje, com ética, inovação e sustentabilidade.

### **Administração**

LM Mobilidade

# Sobre este relatório

GRI 2-2, 2-3

A LM Mobilidade chega ao seu terceiro Relatório de Sustentabilidade com os resultados financeiros e de *performance* alcançados pela companhia entre 1º de janeiro e 31 de dezembro de 2025.

A adoção das normas GRI (Global Reporting Initiative) e das recomendações da Força-Tarefa sobre Divulgações Financeiras Relacionadas ao Clima (TCFD, na sigla em inglês) nesta edição reafirma que a mobilidade deve procurar ser sustentável, ética e inclusiva. Ao longo das

Padrões internacionais balizam nossas iniciativas e resultados em sustentabilidade, governança e gestão responsável

próximas páginas, a empresa compartilha como está transformando a frota, cuidando dos funcionários e fortalecendo a sua governança.

A publicação contempla a subsidiária LM Comércio de Veículos Seminovos Limitada, devidamente incluída no relato financeiro. Não houve reformulação das informações apresentadas, nem modificações decorrentes de participações minoritárias, fusões, aquisições ou alienações de entidades ao longo do ciclo abordado.

A LM Mobilidade manteve a padronização e a uniformidade no tratamento dos seus temas materiais e capítulos, assegurando a integridade e a comparabilidade dos dados reportados. Para mais informações sobre o relatório, entre em contato com [contato@lmmobilidade.com.br](mailto:contato@lmmobilidade.com.br)

#### Projeto editorial:

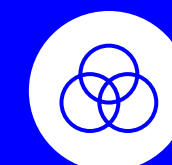
Grupo Report | [gruporeport.com.br](http://gruporeport.com.br)

## Acessibilidade

Este relatório é publicado em formato digital nos idiomas português e inglês. Para melhorar a experiência do usuário e promover a inclusão de pessoas com deficiências visuais, auditivas, cognitivas e motoras, adotamos boas práticas de acessibilidade, como:



Linguagem simples



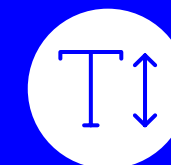
Contraste nos gráficos e entre cores de texto e fundo



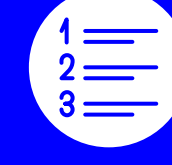
Parágrafos curtos e concisos



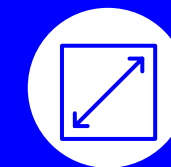
Texto alternativo para imagens



Fontes legíveis



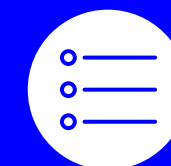
Sumário e links internos



Espaçamento adequado entre linhas e entre letras



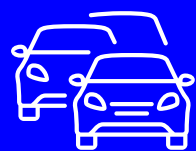
Testes de acessibilidade



Estrutura organizada

Saiba mais sobre os temas materiais no capítulo [Estratégia e visão de futuro](#)

# Destques 2025



Frota de aproximadamente

**131** mil veículos

**+24%**

em relação a 2024



Conquista do

**Selo Ouro  
do GHG Protocol**

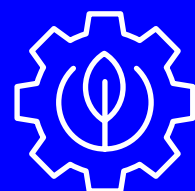
pelo terceiro ano consecutivo  
(para as emissões dos Escopos 1 e 2)



Aumento de

**41%**

em receita de locação



Redução de

**51%** nas emissões

operacionais (Escopos 1 e 2),

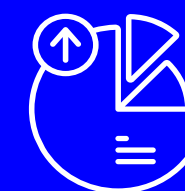
**antecipando em cinco anos a  
meta de neutralidade de carbono,**  
originalmente prevista para 2030



Certificações

**Impacto Positivo ESG e  
Impacto Positivo ODS,**

ambas da Great People ESG



Crescimento de

**44%**

em Ebitda

# ALM MOBILIDADE

## NESTE CAPÍTULO

- Perfil
- Governança
- Ética, integridade e *compliance*
- Gestão de riscos
- Clientes
- Fornecedores



# Perfil

GRI 2-1

A LM Mobilidade chega aos 50 anos reconhecida como uma das maiores empresas de terceirização de frotas e soluções inteligentes de transporte no Brasil, consolidando-se como a terceira maior locadora do país. Com matriz em Salvador e filiais nas regiões Nordeste, Sudeste e Sul, a sociedade anônima de capital fechado encerrou o ciclo de 2025 com uma frota recorde de 131 mil veículos.

Sua trajetória, iniciada em 1975 pelo economista Luiz Mendonça Filho com apenas três carros, é marcada por uma evolução contínua do modelo de negócio. Da fundação, ainda com o nome de Bahia Auto-Táxi, à consolidação como LM Frotas em 2005, a empresa expandiu o seu negócio para abranger a venda de seminovos, aluguel de pesados e, mais recentemente, serviços de assinatura e locação para motoristas de aplicativos.

Um novo capítulo começou a ser escrito em 2022, com a aquisição de 60% do capital social da companhia pela Volkswagen Financial Services (VWFS Brasil). A união não

apenas fortaleceu a solidez financeira da LM Mobilidade — permitindo captações significativas no mercado de capitais, como as duas emissões de debêntures, que somaram R\$ 1,75 bilhão —, mas também acelerou a integração de padrões globais de governança e sustentabilidade.

Atualmente, a LM Mobilidade opera como um vetor da estratégia de ESG da sua controladora, alinhando resultados financeiros expressivos, como a receita operacional líquida de R\$ 5,3 bilhões em 2025, a compromissos climáticos que passam pela meta global do Grupo Volkswagen de atingir a neutralidade de carbono nas operações internas (Escopos 1 e 2) até 2050.

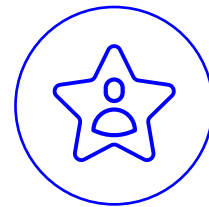
**Expansão e diversificação  
dos serviços consolidam  
a LM Mobilidade entre as  
maiores locadoras do Brasil**



# Cultura

Somos movidos por pessoas. Nossa essência e nossa atuação são pautadas pela qualidade das relações que construímos com colaboradores, parceiros, fornecedores, investidores e clientes. A capacidade de transformar estratégia em resultados nasce de uma cultura que valoriza o desenvolvimento individual e a colaboração, orientada por três princípios fundamentais:

Valorização das pessoas e solidez das relações com colaboradores, parceiros, fornecedores, investidores e clientes guiam a atuação da empresa



## Gente nos impulsiona

- Agimos como donos
- Aprendemos sempre
- Comunicamos de forma clara e objetiva
- Valorizamos a diversidade e o respeito nas relações

### Não admitimos:

- Centralizar
- Delegar para cima
- Omissão e conformismo
- Trabalhar sem integração e colaboração



## Fidelizamos nossos clientes

- Abraçamos as necessidades dos clientes
- Criamos soluções replicáveis e escaláveis
- Entregamos excelência e qualidade
- Temos alegria de servir

### Não admitimos:

- Cliente sem resposta
- Problema sem solução
- Falta de senso de urgência
- Descuidar da reputação



## Crescemos de forma sustentável

- Atuamos com alta performance
- Transformamos estratégia em resultados sustentáveis
- Cumprimos o que prometemos
- Celebramos conquistas

### Não admitimos:

- Pensar pequeno
- Executar sem análise crítica
- Foco no que não gera valor
- Subdesempenho satisfatório

# Nossos negócios



## Setores atendidos

**95,4% PRIVADO**

- 34,9% Transporte e Logística
- 4,8% Alimentos
- 3,7% Telecomunicações
- 3,6% Energia
- 3,4% Construção Civil e Engenharia
- 2,8% Comércio e Atacado
- 2,5% Indústria e Comércio
- 22,5% Outros

**3,4% SETOR DE ECONOMIA MISTA**

- 2,7% Água e Saneamento
- 0,6% Energia
- 0,03% Serviços Públicos
- 0,1% Outros

**1,2% PÚBLICO**

- 0,65% Energia
- 0,6% Serviços Públicos

# Nossas soluções



GRI 2-6, TR-CR-000.A, TR-CR-000.C, TR-CR-250a.1, TR-CR-250a.2, TR-CR-410a.2

A LM Mobilidade encerrou o ano de 2025 como uma das maiores plataformas de gestão de frotas do país. A empresa alcançou a marca de 131 mil veículos, um aumento de 24% em relação ao ciclo anterior.

Desse total, a frota ativa chegou a 109,7 mil veículos – 102,5 mil leves e 7,4 mil pesados –, o que representa uma taxa de utilização de 84% sobre o total. Os resultados foram impulsionados por investimentos contínuos em renovação da frota e pelo uso de tecnologias de telemetria, em parceria com a Volkswagen Caminhões e Ônibus (VWCO).



Para maior eficiência operacional e redução de impactos ambientais, a companhia prioriza a manutenção de uma frota jovem, que apresenta uma idade média de 16,9 meses. No segmento de veículos leves, a média é de 16,3 meses, enquanto pesados registra 24,5 meses.

Conforme os critérios do Programa de Avaliação de Veículos Novos para a América Latina e o Caribe (NCAP, na sigla em inglês), 40,7% da frota total (53.261 unidades) foram classificados com a pontuação máxima de cinco estrelas em segurança geral. Complementando a gestão de riscos, em 2025 a empresa coordenou o recolhimento de 1.798 veículos para correções técnicas (*recall*).



## Terceirização de frotas leves

**4.089** novos contratos

**5.066** aditivos

**4.502** renovações

**6.350** prorrogações



## Terceirização de frotas pesadas

**198** novos contratos

**130** aditivos

**4** renovações

**1** prorrogação

## LM AssineCar

O programa AssineCar é a solução de carro por assinatura da LM Mobilidade voltada para o consumidor final (B2C), permitindo que o cliente utilize um veículo sem a necessidade de compra. Diferentemente da locação, mais procurada para uso em curto prazo ou pontual (como viagens), a assinatura é indicada para contratos longos.

O modelo reforça a estratégia da companhia de diversificar o portfólio, historicamente concentrado na terceirização de frotas corporativas (B2B), e traduz a visão de transformar o carro em um serviço, eliminando preocupações com IPVA, seguro e depreciação, enquanto oferece praticidade e previsibilidade financeira.

A LM Mobilidade realiza o controle completo da manutenção preventiva por meio de redes credenciadas e concessionárias, assegurando padrões de qualidade e segurança. Caso haja algum problema de fábrica, está previsto o fornecimento de carro reserva. Modalidades como Audi Signature (exclusivo para carros Audi), VW Sign&Drive

(Volkswagen) e AssineCar (diversas montadoras) tornam o sistema atraente para variados perfis de consumidores e fortalecem a sinergia com as marcas do Grupo Volkswagen.

Ao término dos contratos, os veículos do AssineCar são destinados à área de Seminovos, completando o ciclo de vida do ativo dentro da companhia, em consonância com a busca por eficiência operacional e sustentabilidade.



### SEGUNDO CICLO

Um dos destaques de 2025 foi o lançamento, em formato piloto, da assinatura de segundo ciclo, denominada AssineCar Fit ou Sign&Drive Fit. O serviço consiste no aluguel de veículos usados em bom estado, que retornaram de contratos anteriores. É bom para o bolso — com parcelas mais competitivas ou acesso a modelos de categorias superiores pelo mesmo valor de um carro novo de entrada —, sem abrir mão das garantias de manutenção e procedência. Todos os veículos passam por revisões completas e contam com a cobertura de serviços e assistência da LM Mobilidade.



**Programa por assinatura  
(frotas leves)**

**10,7 mil** novos  
contratos

**1.137** renovações

## LM Seminovos

O desempenho de Seminovos em 2025 foi impactado por fatores como volatilidade de preços, juros elevados e incentivos fiscais ao carro zero. Diante desse cenário, a LM Mobilidade priorizou ações voltadas à assertividade de preços, aceleração de giro de estoque e aprimoramento de governança sobre decisões de desmobilização de ativos. Mesmo com os valores de revenda pressionados e as margens reduzidas, o segmento atingiu uma receita operacional líquida de cerca de R\$ 2,3 bilhões, o equivalente a 41% do total da empresa.

A companhia avançou na transformação digital com a implementação de um novo sistema, que integrou as etapas da operação e trouxe ganhos de produtividade, como agilizar o processo de faturamento. Em paralelo, estruturou uma área de inteligência de mercado, apoiada por *softwares* especializados, ampliando a capacidade de monitorar preços e transações em nível nacional e aplicar estratégias como segmentação regional, aumentando a precisão comercial e reduzindo riscos de exposição à volatilidade.



As vendas no varejo da LM Mobilidade ficaram em média entre 93% e 94% da tabela Fipe, sustentadas pela qualidade dos veículos e consistência nos processos e serviços pós-venda. A estratégia comercial combinou B2B e B2C, com reforço de canais digitais e campanhas promocionais, como o programa Tanque Cheio LM, que oferece *vouchers* de até 40 litros de combustível para os compradores de veículos seminovos.



### Veículos seminovos

**28,8 mil** carros vendidos

**2 mil** consignados

## LM Veículos para Apps

O segmento de veículos para motoristas de aplicativo combina flexibilidade de contratos e manutenção centralizada, contribuindo para ampliar o acesso à mobilidade e gerar impacto social positivo, especialmente entre condutores autônomos. A LM Mobilidade reforçou a estrutura de atendimento e desenvolveu ferramentas digitais que permitem o acompanhamento de uso e desempenho da frota, além de promover treinamentos e ações voltadas à direção segura e à redução de emissões.



### Veículos destinados a aplicativos

**5.184** contratos



## **LM** AssineTruck

O AssineTruck, operação da LM Mobilidade em parceria com a Volkswagen Financial Services Brasil (VWFS), consolidou o VW Truck Rental como o maior programa de assinatura de caminhões de marca própria no país. Em 2025, o serviço ultrapassou 8 mil equipamentos ativos, representando cerca de 12% do mercado nacional e R\$ 3 bilhões em ativos.

O modelo oferece telemetria, manutenção programada, seguros e serviços personalizados, atendendo clientes de setores como energia, agronegócio e logística. O programa se destacou pela rapidez na entrega dos caminhões e pela previsibilidade financeira, ampliando a adesão de grandes empresas em busca de soluções de mobilidade inteligente e sustentável.



# Filiais

## Regional Nordeste

Formada por filiais em Salvador, Recife e Fortaleza e posto avançado em Brasília, a Regional Nordeste representa cerca de 20% da frota total da LM Mobilidade, com 18,7 mil veículos, dos quais 15,5 mil alugados. Em 2025, a unidade da capital baiana promoveu ajustes consistentes em seus processos operacionais, que deverão ser replicados nas demais sucursais.

Foram implantados controles claros de acesso de pessoas e veículos. O pátio recebeu melhorias significativas em *layout*, sinalização e segurança. O atendimento ganhou ambiente climatizado e o clima interno também melhorou ainda mais depois da reforma nas áreas de descanso e alimentação, oferecendo mais conforto aos colaboradores.

A regional mantém práticas sustentáveis consolidadas, como o reúso de água nos lava-rápidos, a separação de resíduos e o controle rigoroso da quantidade de etanol usada no abastecimento dos veículos da empresa.

## São Bernardo do Campo (SP)

Principal polo operacional da LM Mobilidade, a filial de São Bernardo do Campo responde por quase um terço do faturamento total da empresa. Com 60 mil metros quadrados de área – a maior estrutura física da companhia –, a unidade administra 33 mil veículos e atende as maiores frotas e clientes do Estado de São Paulo. A carteira sob sua responsabilidade é diversificada, com a presença de setores como energia, telefonia, saneamento, construção civil e abastecimento.

Em 2025, a filial recebeu investimentos significativos em reformas, adequações e ações de sustentabilidade. Entre elas, estão a instalação de separador de água e óleo, estação de reúso de água nos postos de lavagem, adoção de lavagem a seco, sensores de presença, iluminação em LED, gestão estruturada de efluentes, racionamento de água e separação de resíduos recicláveis e orgânicos.

Por sua localização e alto volume de negócios, a unidade são bernardense apoiou a migração do *data*



*center* de Salvador para Barueri (SP) e a expansão da infraestrutura em nuvem, garantindo maior eficiência e sustentabilidade aos processos corporativos. Liderou, ainda, iniciativas de integração de sistemas e automação de processos, além de contribuir para o treinamento e alinhamento das equipes comerciais e operacionais de outras regiões.



## Contagem (MG)

A filial mineira fechou 2025 com um aumento da frota para cerca de 4,8 mil veículos. O volume é resultado de uma diversificação setorial planejada, que possibilita à unidade mitigar riscos operacionais e de continuidade do negócio e atender empresas de diferentes setores, como saneamento, logística, agronegócio e energia. Apenas o contrato com uma companhia do segmento energético, por exemplo, já prevê a inclusão de quase 400 novos carros.

Mais do que o ganho quantitativo, o número de automóveis aponta para uma modernização qualitativa alinhada à agenda ESG. No campo ambiental, a filial acompanha as diretrizes do Grupo Volkswagen em práticas cotidianas, incentivando o uso de etanol, incorporando veículos elétricos à frota de grandes clientes e otimizando o consumo de recursos internos, jornada que inclui a implantação da lavagem a seco.

## Curitiba

Ao longo do ano, a filial de Curitiba participou do processo de padronização de infraestrutura e atendimento da LM Mobilidade para oferecer as mesmas condições de segurança, ergonomia e ambiente de trabalho que a matriz, em Salvador. Foram adotadas normas rigorosas de ergonomia, incluindo a uniformidade de mobiliário e equipamentos.

A unidade também ganhou controle de acesso biométrico e sistemas de circuito fechado de TV, e passou por auditorias de Saúde, Segurança e Meio Ambiente (SSMA), em aderência às novas políticas corporativas da empresa. Com as ações implantadas, Curitiba alinha-se à identidade, ao modelo e ao rigor técnico associados à atuação da Volkswagen Financial Services (VWFS).

Filiais contribuem para aprimoramento das operações com qualificação da infraestrutura e eficiência nos processos



# Governança

## Estrutura de governança

GRI 2-9, GRI 2-10, 2-11

Fundamental para a tomada de decisões criteriosas e supervisão eficaz da gestão executiva, a estrutura de governança da LM é composta por Conselho de Administração e comitês de assessoramento. Por meio de liderança supervisionada (na qual o líder fornece orientação, direção e monitoramento contínuos a membros da equipe ou funcionários) e processos eficazes, garantimos a resiliência do negócio e promovemos o crescimento responsável da empresa.



## Comitê de Integridade e Compliance

O Comitê de Integridade tem como objetivo fundamental a avaliação e tomada de decisões acerca das (más) condutas éticas e temas que violam os princípios de integridade e código de conduta do Grupo Volkswagen. Por meio do acompanhamento preventivo e consultivo garantimos que a companhia monitore o desvio de condutas éticas, mantendo cíclicas a prevenção, identificação e reação.

Desvio de condutas éticas é monitorado por comitê específico, garantindo prevenção, identificação e resposta contínua

## Comitê Executivo (ComEx)

O Comitê Executivo (ComEx) responde pela tomada de decisões na LM Mobilidade. É composto por oito membros – dos quais seis homens e duas mulheres –, todos provenientes das regiões onde a empresa mantém operações.

### Proporção de membros da diretoria contratados na comunidade local GRI 202-2

	2023	2024	2025
Total de membros da diretoria	8	8	8
Total de membros da diretoria e unidades operacionais importantes	8	8	8
Total de membros da diretoria de unidades operacionais importantes contratados na comunidade local	7	8	8
Percentual de membros da diretoria de unidades operacionais importantes contratados na comunidade local	87,50	100	100

A definição de "diretoria" adotada pela empresa é diretor executivo. A definição geográfica de "local" adotada pela empresa é região. A definição de "unidades operacionais importantes" adotada pela empresa engloba todas as unidades operacionais, considerando como comunidade local qualquer local que possua uma filial.



## SUPERVISÃO ESTRATÉGICA

GRI 2-12, 2-14, 2-17, 2-18, 2-29

A estrutura do mais alto grau de governança é desenhada tendo em vista não apenas a conformidade, mas também a supervisão das operações e da gestão dos impactos da LM Mobilidade. Sua participação se dá por meio de uma série de processos, que propiciam uma análise aprofundada e contínua das atividades da empresa:



**Análise da cadeia de suprimentos** – Avaliação dos impactos ao longo da cadeia de valor para identificar riscos e oportunidades.



**Monitoramento de indicadores econômicos** – Acompanhamento de métricas financeiras e econômicas para garantir a saúde e a resiliência do negócio.



**Avaliação de impacto ambiental** – Supervisão das operações para mitigar pegadas ambientais e promover a sustentabilidade.



**Desenvolvimento e bem-estar dos funcionários** – Acompanhamento das políticas de gestão de pessoas, focando o desenvolvimento de habilidades e o bem-estar da equipe.



**Responsabilidade social** – Direcionamento e aprovação de iniciativas que geram valor para as comunidades onde atuamos.



**Educação continuada** – Acesso sistemático a informações qualificadas e uso de plataformas de aprendizado virtual.



**Fóruns internacionais** – Participação em reuniões de fóruns globais, como o Pacto Global da ONU.



**Avaliação de desempenho** – Inclusão de critérios de sustentabilidade nos processos de avaliação dos membros do órgão.



**Grupos especializados** – Atuação de comitês e grupos de trabalho técnicos que reforçam a integração do tema à governança.



Os resultados provenientes desses processos são diretamente integrados à tomada de decisões, à análise de métricas e indicadores, e à avaliação de riscos e oportunidades, fechando o ciclo entre supervisão e gestão ativa. Para garantir a execução eficaz da estratégia de sustentabilidade, a responsabilidade operacional pela gestão de impactos é delegada à gerência executiva de Gente, Sustentabilidade e Mobilidade, cujas atribuições incluem:

- Desenvolver e implementar a estratégia de sustentabilidade da empresa.
- Monitorar o desempenho institucional em relação às metas ESG.
- Garantir a conformidade com regulamentações e normas vigentes.
- Integrar a sustentabilidade nos processos e operações do dia a dia.
- Fomentar o engajamento de *stakeholders* e desenvolver iniciativas sustentáveis.
- Coordenar a publicação de relatórios de sustentabilidade e promover a conscientização interna.

As informações sobre a gestão dos impactos são reportadas de forma contínua por meio de relatórios de desempenho, apresentações, reuniões de governança e comitês dedicados. Cabe ainda ao mais alto grau de governança analisar e aprovar formalmente os relatórios de sustentabilidade da organização, bem como os temas materiais que orientam nossa estratégia e nosso relato.

Gestão de impactos integra resultados à tomada de decisões, orienta a estratégia de sustentabilidade, acompanha metas ESG, zela pela conformidade e reporta à governança







# Políticas de remuneração

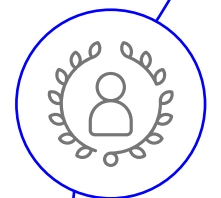
GRI 2-19, 2-20

As políticas de remuneração para os membros dos órgãos de governança da LM Mobilidade estão organizadas em faixas salariais de acordo com os níveis de responsabilidade e qualificação. O processo para determinação dos valores é supervisionado diretamente pelo ComEx, com o apoio de consultores externos especializados. Ele é composto por três etapas:

- **Análise de mercado** – Realizamos estudos de mercado para garantir que nossos pacotes de remuneração sejam competitivos e capazes de atrair e reter os melhores talentos.
- **Desenvolvimento de pacotes** – Desenvolvemos pacotes de remuneração que incluem componentes fixos e variáveis, equilibrando a segurança com o incentivo ao desempenho.
- **Avaliação de desempenho** – Vinculamos a remuneração variável aos resultados alcançados pela empresa e ao desempenho individual, garantindo que a recompensa esteja diretamente ligada à criação de valor.

Os montantes pagos à alta administração (nível C) passam pela aprovação da Assembleia Geral de Acionistas, e seus valores máximos são informados à Comissão de Valores Mobiliários (CVM), em conformidade com as regulamentações do mercado de capitais. A tabela abaixo detalha os principais componentes da nossa política de remuneração:

Componente	Descrição
 <b>Remuneração fixa e variável</b>	A remuneração fixa é distribuída em cinco faixas salariais. A variável inclui Participação nos Lucros e Resultados (PLR), calculada com base em múltiplos salariais atrelados aos resultados da empresa e ao desempenho individual.
 <b>Bônus de atração</b>	Não há uma política formal. Bônus de atração ou incentivos de recrutamento são tratados por meio de negociações específicas, sujeitas à aprovação por alçadas competentes.
 <b>Pagamentos de rescisão</b>	Realizados em conformidade com a legislação vigente. Em alguns casos, podem ocorrer negociações específicas.
 <b>Devolução de bônus (clawback)</b>	A empresa não possui uma regra fixa para a devolução de bônus. Casos eventuais são tratados por meio de negociação específica.



# Controle fiscal e tributário

GRI 2-28, 207-2, 207-3

A LM Mobilidade conduz sua atuação fiscal de forma responsável e alinhada às exigências legais e regulatórias. A questão é tratada por meio de diversos procedimentos, entre os quais se incluem:

- **Política de conformidade fiscal**, que orienta a aplicação das normas tributárias nas operações da empresa;
- **Envolvimento da alta administração**, promovendo o alinhamento entre a estratégia fiscal e as decisões corporativas;
- **Capacitação contínua**, por meio de treinamentos voltados à disseminação das diretrizes fiscais;
- **Integração das diretrizes tributárias** aos processos de negócio e às rotinas operacionais.

A identificação, o acompanhamento e o monitoramento dos temas fiscais ocorrem de forma sistemática, considerando a análise da legislação aplicável, a avaliação da estrutura organizacional, a realização de auditorias internas e externas e a revisão de transações e parcerias. Para assegurar a efetividade dos controles, a LM Mobilidade dispõe de processos regulares de

verificação, como auditorias fiscais, revisões periódicas, análise de documentação de suporte e comunicação com autoridades fiscais.

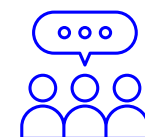
O engajamento com *stakeholders* em temas tributários é parte integrante dessa abordagem. As principais formas de atuação da companhia nesse contexto são:



- Relacionamento cooperativo e transparente com autoridades fiscais;



- Participação em associações setoriais, como a Associação Nacional de Empresas de Aluguel de Veículos e Terceirização de Frotas (Anav), grupos de interesse e consultas públicas;



- Atuação em iniciativas de *advocacy*, voltadas à promoção da transparência fiscal e ao estímulo a investimentos sustentáveis;



- Monitoramento contínuo de mudanças na legislação e no ambiente regulatório.

# Ética, integridade e compliance

GRI 2-13, 2-23, 2-24, 2-26, 2-27, 3-3 [Ética/privacidade e segurança de dados/gestão de riscos]

A LM Mobilidade considera ética, integridade e *compliance* elementos indissociáveis de sua estratégia corporativa e de sua visão de longo prazo. Esses princípios orientam a condução do negócio, as decisões do dia a dia e a forma com que a empresa se relaciona com colaboradores, clientes, fornecedores, parceiros e demais partes interessadas. A supervisão da incorporação desses compromissos de políticas é exercida diretamente pelo Conselho de Administração, que garante o alinhamento das diretrizes em todos os níveis da organização.

## NORMAS ABRANGENTES

A companhia segue uma série de normas claras para o comportamento esperado em todas as esferas de atuação. Além do cumprimento às normas legais, a LM Mobilidade norteia-se por um conjunto de regulamentos próprios. Códigos de conduta para colaboradores e para fornecedores estabelecem padrões éticos em toda a cadeia de valor. As políticas aplicam-se a todas as operações da empresa e às relações com os *stakeholders*, reforçando uma cultura organizacional baseada na transparência e no respeito.

A supervisão da incorporação desses compromissos é exercida diretamente pelo Conselho de Administração. A delegação de responsabilidades para a sua implementação ocorre em diversos níveis organizacionais mediante definição de metas, identificação das hierarquias envolvidas e atribuição de funções com base em habilidades e competências. Os documentos estão disponíveis ao público e podem ser acessados nos *links* abaixo:



- [Política de Integridade](#)
- [Declaração do Grupo Volkswagen sobre direitos sociais, relações industriais e “Empresas e Direitos Humanos”](#)
- [Política de Brindes e Presentes](#)

## ALINHAMENTO COM DIRETRIZES RECONHECIDAS

Os compromissos estão alinhados a referenciais internacionais amplamente reconhecidos, como os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos, as Normas de Trabalho da Organização Internacional do Trabalho (OIT), o Pacto Global das Nações Unidas e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Sua integração às estratégias e operações é realizada pela definição de metas alinhadas, desenvolvimento de procedimentos operacionais e avaliação de impacto.

## PRIORIDADE AOS DIREITOS HUMANOS E GRUPOS VULNERÁVEIS

A partir desse alinhamento, as políticas contemplam todos os artigos da Declaração Universal dos Direitos Humanos e priorizam grupos vulneráveis, como crianças, povos indígenas, migrantes, minorias étnicas e religiosas, pessoas com deficiência (PcD) e indivíduos discriminados por orientação sexual ou identidade de gênero. Também são adotadas práticas de *due diligence* (verificação prévia) sobre direitos humanos, reforçando a aplicação do princípio da precaução.

Para que a ética e a integridade estejam presentes no dia a dia, a empresa investe em ações de conscientização e capacitação. Treinamentos periódicos, reciclagens obrigatórias e iniciativas educativas contribuem para disseminar os valores corporativos, promover o alinhamento de condutas e fortalecer o entendimento sobre normas internas e responsabilidades individuais.

A LM Mobilidade mantém mecanismos formais de orientação e de escuta, que permitem a colaboradores e parceiros buscar esclarecimentos ou relatar preocupações relacionadas à conduta ética. Canais de denúncia, linha direta de ética, ouvidoria interna e política de portas abertas compõem um ambiente seguro, acessível e confiável, no qual manifestações são tratadas com confidencialidade, imparcialidade e responsabilidade, reforçando a confiança dos públicos internos e externos.

Em 2025, a empresa não registrou casos significativos de não conformidade com leis e regulamentos, o que resultou na ausência de multas monetárias ou sanções não monetárias aplicadas. A companhia utiliza critérios específicos para a definição de "casos significativos", priorizando situações que envolvam riscos graves ou violações aos direitos humanos e ao meio ambiente, além de condutas críticas como assédio, corrupção, fraude e crimes financeiros.

## CÓDIGO DE CONDUTA

Desde 2023, os valores, normas e diretrizes que orientam a conduta dos colaboradores da LM Mobilidade em suas relações internas e externas estão consolidados no Código de Conduta do Grupo Volkswagen. A adoção do mesmo documento vinculado à multinacional alemã fortaleceu o arcabouço ético da empresa, ao incorporar a experiência da matriz e processos estruturados para o tratamento de temas relacionados à ética e à integridade.

A publicação é entregue a todos os colaboradores e estagiários no momento da admissão. Nessa etapa, cada pessoa formaliza o recebimento do código e declara ter lido, compreendido e assumido o compromisso de atuar em conformidade com os princípios e diretrizes nele estabelecidos.

Clique para acessar o [Código de Conduta](#).



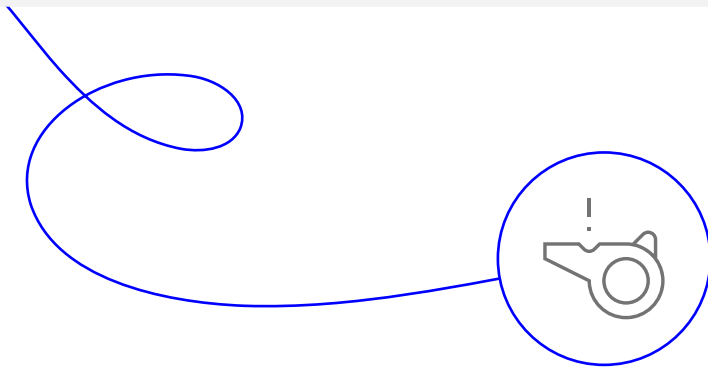
# Canal Confidencial

GRI 2-25, 2-26

Suspeitas de corrupção, fraudes, assédio, conflitos de interesse ou qualquer situação que possa prejudicar a LM Mobilidade e seus públicos devem ser reportadas ao Canal Confidencial da empresa. Operada por consultoria terceirizada, a plataforma é externa e independente, garantindo sigilo absoluto e imparcialidade.

Os contatos podem ser anônimos e não há nenhum procedimento (como registro de IPs ou rastreamento da origem da denúncia) que identifique o autor. As manifestações são tratadas com confidencialidade, protegendo o denunciante contra qualquer tipo de represália.

Após o registro, o caso é encaminhado ao Comitê de Ética para apuração, e o progresso pode ser acompanhado pelo usuário por meio de um protocolo e senha exclusivos. Todas as queixas recebidas em 2025 foram tratadas e solucionadas sem a necessidade de aplicação de medidas de reparação formal.



## Entre em contato:

- **Site:** [www.contatoseguro.com.br/pt/Imobilidade](http://www.contatoseguro.com.br/pt/Imobilidade)
- **Telefone:** 0800 810 8728 (atendimento humano das 7h às 20h em dias úteis, caixa de voz nos demais horários)

## Número de queixas GRI 2-25



# Combate à corrupção

205-1, 205-3

A LM Mobilidade mantém uma gestão de integridade baseada na avaliação sistemática de riscos relacionados à corrupção, com foco em prevenir suborno, lavagem de dinheiro e conflitos de interesse. Em 2025, a estrutura de controles internos demonstrou robustez ao garantir o tratamento e a solução de 100% das 48 queixas recebidas, todas resolvidas por meio de medidas de caráter preventivo.

O período encerrou-se sem nenhum caso confirmado de corrupção ou necessidade de sanções disciplinares e rescisões contratuais. O resultado é fruto de uma postura preventiva que combina o monitoramento contínuo de canais de denúncia, treinamentos periódicos e a disseminação do Código de Conduta entre colaboradores e terceiros.

## Comunicação de preocupações cruciais:

GRI 2-16

Em 2025, foram reportadas sete preocupações cruciais ao Conselho de Administração, todas relacionadas à governança. Essas comunicações focaram em resolver comportamentos antiéticos apontados por denúncias e em corrigir falhas de normas identificadas pelas auditorias. Também abrangeram a discussão de decisões estratégicas de alto impacto e temas sensíveis no âmbito da alta liderança e dos comitês especializados.

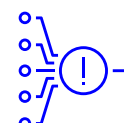
A estrutura de comunicação utiliza mecanismos formais para que questões relevantes recebam a devida diligência e deliberação:



- Relatórios periódicos de riscos, auditoria e desempenho financeiro.



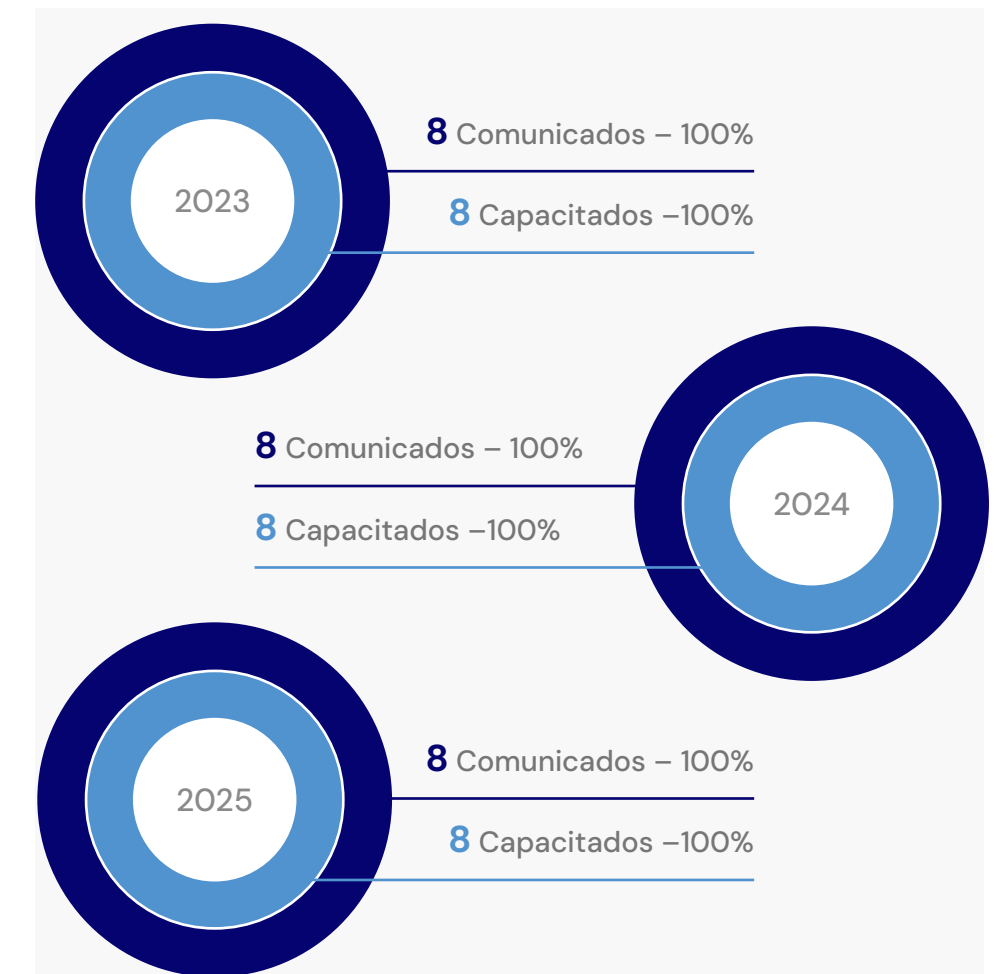
- Reuniões de diretoria e revisões legais regulares.



- Encaminhamento dos temas aos níveis decisórios adequados.

## Número total e percentual de membros da governança comunicados e capacitados sobre políticas e procedimentos de combate à corrupção, por região

GRI 205-2



Todos os membros da governança estão alocados na sede administrativa, em Salvador.



**Número e percentual de empregados comunicados e capacitados sobre políticas e procedimentos de combate à corrupção, por região** GRI 205-2

	2023					2024					2025				
	Total de empregados	Comunicados	%	Capacitados	%	Total de empregados	Comunicados	%	Capacitados	%	Total de empregados	Comunicados	%	Capacitados	%
LM Matriz Salvador (sede administrativa) e Loja Seminovos	491	491	100	432	87,98	495	495	100	493	99,60	482	482	100	482	100
Filial LM Salvador	36	36	100	17	47	25	25	100	2	100	29	29	100	29	100
Filial LM Fortaleza	5	5	100	3	60	6	6	100	6	100	5	5	100	5	100
Filial LM Recife	5	5	100	5	100	8	8	100	8	100	11	11	100	11	100
Filial LM Contagem (MG)	48	48	100	43	89,58	53	53	100	53	100	41	41	100	41	100
LM Loja Seminovos Belo Horizonte	7	0	0	0	0	7	7	100	7	100	5	5	100	5	100
Filial LM Rio de Janeiro	3	3	100	3	100	3	3	100	3	100	5	5	100	5	100
LM Loja Seminovos São Bernardo do Campo (SP)	125	125	100	117	93,60	166	166	100	166	100	201	201	100	201	100
LM Loja Seminovos Campinas (SP)	6	6	100	1	16,67	0	0	0	0	0	1	1	100	1	100
Filial LM Curitiba	66	66	100	60	90,91	62	62	100	62	100	66	66	100	66	100
Filial LM Porto Alegre	12	12	100	10	83,33	11	11	100	11	100	4	4	100	4	100

### Número e percentual de empregados comunicados e capacitados sobre políticas e procedimentos de combate à corrupção, por categoria funcional GRI 205-2

Categoria funcional	2023					2024					2025				
	Total de empregados	Comunicados	%	Capacitados	%	Total de empregados	Comunicados	%	Capacitados	%	Total de empregados	Comunicados	%	Capacitados	%
Administrativa / Comercial / Operação / Técnica	693	693	100	628	90,62	718	718	100	700	97,42	667	667	100	667	100
Coordenação	23	23	100	17	73,91	35	35	100	35	100	48	48	100	48	100
Diretoria	8	8	100	6	75	9	9	100	9	100	8	8	100	8	100
Especialista	21	21	100	11	52,38	23	23	100	23	100	34	34	100	34	100
Gerência	31	31	100	12	38,71	45	45	100	45	100	36	36	100	36	100
Supervisão	28	28	100	17	60,71	38	38	100	38	100	35	35	100	35	100
Consultor	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	22	22	100	22	100

### Número e percentual de parceiros de negócio comunicados e capacitados sobre políticas e procedimentos de combate à corrupção, por categoria GRI 205-2

Categoria	2023				2024				2025			
	Comunicados	%	Não comunicados	%	Comunicados	%	Treinados	%	Comunicados	%	Treinados	%
Fornecedores	36	94,73	0	0	23	3	743	97%	6.920	100	0	0

No ano de 2024 somente os fornecedores foram comunicados.

## Conflito de interesses GRI 2-15

A empresa adota processos fundamentados em políticas e procedimentos revistos regularmente para prevenir e mitigar conflitos de interesse. A gestão do tema, coordenada pelo Comitê de Ética, inclui o isolamento de partes relacionadas em situações de potencial conflito e a manutenção de registros transparentes de todas as decisões tomadas.

A cultura de integridade ganha força por meio de programas de educação, monitoramento externo e rigorosa conformidade legal. A transparência com os *stakeholders* se concretiza na divulgação pública de contextos que possam configurar conflito, o que abrange informações sobre acionistas controladores, participação de membros da governança em outros órgãos de administração e relações acionárias com fornecedores e parceiros relevantes.

# Gestão de riscos

GRI 3-3 [Ética/privacidade e segurança de dados/gestão de riscos]

A gestão de riscos é determinante para o desempenho financeiro, a reputação e a sustentabilidade de longo prazo da LM Mobilidade. A abordagem da empresa para identificar, monitorar e evitar situações potencialmente danosas envolve áreas especializadas, comitês dedicados e uma sinergia com a Volkswagen Financial Services (VWFS). As principais frentes de atuação consistem em:



## Riscos financeiros e de mercado

Com gestão centralizada na Tesouraria e na área de Riscos, concentra-se na solidez financeira e na previsibilidade dos resultados. O acompanhamento do caixa é realizado diariamente, enquanto os níveis de solvência e liquidez são avaliados de forma periódica. Para mitigar a exposição a oscilações cambiais, a empresa adota instrumentos de *hedge*, protegendo integralmente as dívidas em moeda estrangeira. Em relação ao risco de juros, a maior parte do endividamento é convertida em taxas pré-fixadas, reduzindo a volatilidade e garantindo maior previsibilidade de custos. A gestão de risco de crédito é realizada por meio da esteira de crédito própria da LM Mobilidade em sinergia com o Banco Volkswagen, com suporte de uma mesa dedicada à análise dos clientes. O modelo combina automação e análise especializada, com foco na eficiência das decisões e no controle dos níveis de inadimplência.



## Riscos operacionais e de continuidade dos negócios

São tratados com foco na prevenção de falhas internas e na resiliência das operações. A LM Mobilidade promove iniciativas de Governança, Riscos e Conformidade (GRC), como *workshops* e campanhas internas, voltadas ao aprimoramento de processos, à disseminação de boas práticas e ao tratamento tempestivo de eventos de risco operacional. A gestão da continuidade de negócios (Business Continuity Management - BCM) inclui estratégias de resposta e recuperação para situações de crise, com o objetivo de minimizar impactos, assegurar a continuidade das operações críticas e restabelecer a normalidade no menor tempo possível. No âmbito do setor de locação, a gestão do valor residual dos veículos é considerada um risco crítico e é conduzida por meio do ajuste contínuo das curvas de depreciação, alinhadas às expectativas de mercado, assegurando maior transparência e aderência aos balanços contábeis.



## Riscos regulatórios, jurídicos, fiscais e relacionados a dados

A área jurídica realiza, anualmente, processos de *due diligence* e revisão dos contratos padronizados com clientes e fornecedores, visando mitigar riscos regulatórios e incorporar atualizações decorrentes de mudanças legais e decisões judiciais. A privacidade da informação e a cibersegurança são tratadas como ativos estratégicos, com a atuação de um Encarregado de Proteção de Dados (DPO), uma estrutura de segurança da informação compartilhada com a VWFS e, desde 2025, uma coordenação dedicada à governança de dados. No campo fiscal, a estratégia é supervisionada pelo Conselho de Administração e apoiada por auditorias internas e pela avaliação contínua de transações e parcerias.

# Cientes

GRI 3-3 Tema relevante para gestão e transparência  
[Relacionamento e experiência do cliente]

O cliente está no centro do nosso ecossistema de mobilidade inteligente e sustentável. Ao promover a digitalização da jornada do cliente e flexibilizar modelos de negócio, a LM Mobilidade transforma a locação em uma parceira estratégica de longo prazo.

As ações que definiram a excelência no atendimento e na operação em 2025 foram:

- **Digitalização e eficiência operacional** – A jornada do cliente foi totalmente digitalizada em paralelo à implementação de novos sistemas de gestão (frotas e SAP, *software* referência mundial em gestão mundial). Essa transição criou uma estrutura capaz de escalar operações com maior transparência, segurança e agilidade na entrega de serviços.
- **Padronização contratual** – A LM Mobilidade instituiu contratos padrão para o segmento B2B, eliminando a complexidade de minutas individuais. A medida agilizou a chegada de novos parceiros e estabeleceu melhores práticas de governança e controle de riscos.

- **Inteligência comercial e competitividade** – Com o aperfeiçoamento do sistema Salesforce, a companhia passou a mapear com precisão os motivos de perdas de negócios. O uso de dados permitiu recalibrar políticas críticas, como a régua de aprovação de crédito, tornando a LM Mobilidade mais competitiva.
- **Soluções flexíveis** – Para mitigar pressões de custos, a companhia ofereceu prorrogação de contratos ou substituição por veículos seminovos em condições superiores. O sucesso dessa estratégia refletiu-se em mais de 12 mil veículos (10% da frota total) com contratos estendidos ou renovados de forma flexível.
- **Gestão integrada de serviços** – Como diferencial competitivo, a empresa assumiu a responsabilidade por tarefas burocráticas e operacionais, como a gestão de multas, sinistros e avarias, liberando o cliente para focar seu próprio negócio.

## INDICADORES PRÓPRIOS

A LM Mobilidade monitora a satisfação dos clientes (NPS, na sigla em inglês) por meio de indicadores próprios, cujos resultados orientam o aprimoramento contínuo dos serviços.

### NPS geral

# 23%

O resultado demonstra uma trajetória de crescimento consistente em comparação aos ciclos anteriores, que foram de 14% e 12%, respectivamente. **Meta: 50%.**

### Satisfação dos clientes com os canais de atendimento / Índice de resolutividade

# 77,01%

Logo após cada atendimento, é feita uma pesquisa com o cliente para apurar se o canal utilizado resolveu, de fato, a demanda apresentada. **Meta: 85%.**

### Média de satisfação do cliente

# 81,54%\*

Métrica anual para monitorar se as expectativas dos clientes estão sendo atendidas em diferentes etapas da jornada de compra e identificar oportunidades de melhoria.

\*A variação em relação ao ciclo anterior (93,%) decorre de um ajuste metodológico na pesquisa para se alinhar aos padrões de mercado.

Os indicadores de NPS específicos para Volkswagen, Marcas Premium, CNVW e CarBank, além do Tempo Médio de Atendimento (TMA) e Reclamações/Contestações, não foram aplicados ao contexto da LM Mobilidade.

# Fornecedores

GRI 2-6, 408-1, 409-1

Ao longo de 2025, a LM Mobilidade fortaleceu sua gestão centralizada de fornecedores, com foco em eficiência de custos, mitigação de riscos e *compliance*.

A integridade e a governança orientam as relações com os parceiros desde a mesa de negociação até a entrega dos produtos ou serviços. A cadeia de suprimentos da empresa conta com:

**18** montadoras

**394** concessionárias

**230** fornecedores de implementos e acessórios

**7.049** oficinas mecânicas

Para gerir a operação, a área de Compras adota ritos formais de aquisição e contratos padronizados, com cláusulas rigorosas de proteção de dados e confidencialidade. A unificação dos modelos contratuais permite que nossos gestores comparem

fornecedores sob critérios de desempenho (SLAs) idênticos, o que assegura uma avaliação técnica e justa.

A integração de critérios ESG passou a ser indispensável, o que exige o pleno respeito às legislações ambiental e trabalhista. Reiteramos esse posicionamento com o nosso Código de Ética, que também determina tolerância zero com práticas de trabalho infantil, forçado ou análogo ao escravo. Em 2025, não identificamos nenhuma ocorrência ou risco significativo dessas violações em nossas operações e rede de parceiros.

A manutenção desse padrão é viabilizada por políticas oficiais e vigilância constante, que inclui auditorias, checagem documental e treinamentos internos. Somam-se a esse esforço a cooperação com sindicatos e canais de denúncia ativos. Além disso, a *due diligence* anual monitora a aderência às normas, prevenindo impactos negativos.

## QUALIFICAÇÃO DA REDE

Avançamos na qualificação da nossa rede ao priorizar empresas que são referência no mercado (*best in class*). Como parte desse movimento para elevar o nível das entregas, estamos migrando de estruturas menores para especialistas em logística e guarda de veículos, como a Auto for You na região Sudeste.

Aprimoramos também a gestão das oficinas com a plataforma Ticket Log, que hoje cobre mais de 60% da frota. O sistema impõe um controle automatizado: os serviços só avançam após a aprovação do orçamento via interface digital, respeitando as alçadas de decisão de forma rigorosa.

## Volume de pagamentos



**R\$ 6,76 bilhões**

compra de veículos (leves e pesados)



**R\$ 364,7 milhões**

serviços de manutenção



**R\$ 449,9 milhões** implementos

# ESG E SUSTENTABILIDADE

## NESTE CAPÍTULO

- Agenda transversal ESG
- Transição climática
- Emissões
- Energia
- Atuação social



## AMBIÇÕES E COMPROMISSOS



Operar com **100% de energia renovável até 2025** (alcançada em 2024)



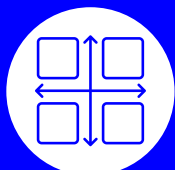
Reduzir em **50% as emissões absolutas de GEE nas operações internas** (Escopos 1 e 2) até 2025 (alcançada)



Alcançar a **neutralidade de carbono nas operações internas até 2030** (alcançada em 2025)



Aumentar a **contratação de mulheres e pessoas negras**, utilizando dados de gênero e raça para monitorar o progresso



**Fortalecer a governança de riscos**, integrando progressivamente a abordagem de **dupla materialidade** aos processos de gestão corporativa e ao relatório anual

# Agenda transversal ESG

TCFD Governança a, b

A agenda ambiental, social e de governança (ESG) da LM Mobilidade está conectada à da Volkswagen Financial Services (VWFS) por meio do programa Mobility 2030, que estabelece as metas da companhia em relação às três dimensões conforme a estratégia de sustentabilidade do Grupo Volkswagen. O tema

Com metas claras e monitoramento recorrente, a agenda ESG da LM Mobilidade está integrada à governança e ao planejamento financeiro, orientando decisões em toda a companhia

é tratado de forma transversal e está formalmente incorporado em políticas internas, no código de ética, em relatórios de sustentabilidade, diretrizes para fornecedores e certificações reconhecidas.

A governança compartilhada coloca a agenda ESG no centro das decisões. O Comitê ESG & Sustentabilidade, que conta com membros do Conselho de Administração em sua composição, monitora a cada três meses o desempenho e as metas do Mobility 2030, e se reporta semestralmente ao Comitê Executivo (ComEx).

A responsabilidade executiva é vinculada diretamente ao CFO, a quem as gerências de Sustentabilidade e de Risco reportam indicadores para assegurar que os compromissos socioambientais permeiem todas as áreas e mantenham conexão direta com o planejamento financeiro anual.

# Transição climática

TCFD Governança a, b

A LM Mobilidade segue as recomendações da Força-Tarefa sobre Divulgações Financeiras Relacionadas ao Clima (TCFD, na sigla em inglês). Para estruturar nosso plano de descarbonização, consideramos os principais *frameworks* regulatórios e de mercado, com base nas diretrizes do SBTi (Iniciativa de Metas Baseadas na Ciência, na sigla em inglês). A mensuração das emissões segue as metodologias do GHG Protocol e da PCAF (Parceria para Contabilização Financeira do Carbono, na sigla em inglês).

Plano de descarbonização leva em conta os principais *frameworks* regulatórios e de mercado

## Estratégia e resiliência

- **Planejamento financeiro** – Integramos as emissões de gases de efeito estufa de Escopos 1 e 2 ao ciclo de planejamento estratégico de cinco anos (*planning round*), conectando os impactos climáticos à trajetória de crescimento da empresa.
- **Frota sustentável** – Nossa política de frota exige o uso de etanol em veículos subsidiados, restringe o *diesel* e promove a adoção de veículos híbridos e elétricos pela liderança.
- **Remuneração** – A inclusão de indicadores ESG nos mecanismos de remuneração variável de executivos (PLR) está atualmente sob avaliação interna.

## Riscos e oportunidades

GRI 201-2, TCFD Estratégia a, b, c

A LM Mobilidade mapeia riscos e oportunidades decorrentes das mudanças climáticas para proteger suas operações e adaptar o modelo de negócios às novas exigências ambientais e regulatórias. O levantamento considera horizontes temporais de curto, médio e longo prazos, fundamentando-se na vida útil dos ativos e nos impactos esperados de eventos físicos e de transição. Ao integrar esses fatores ao planejamento estratégico, a empresa busca mitigar vulnerabilidades estruturais e identificar oportunidades ligadas à economia de baixo carbono.



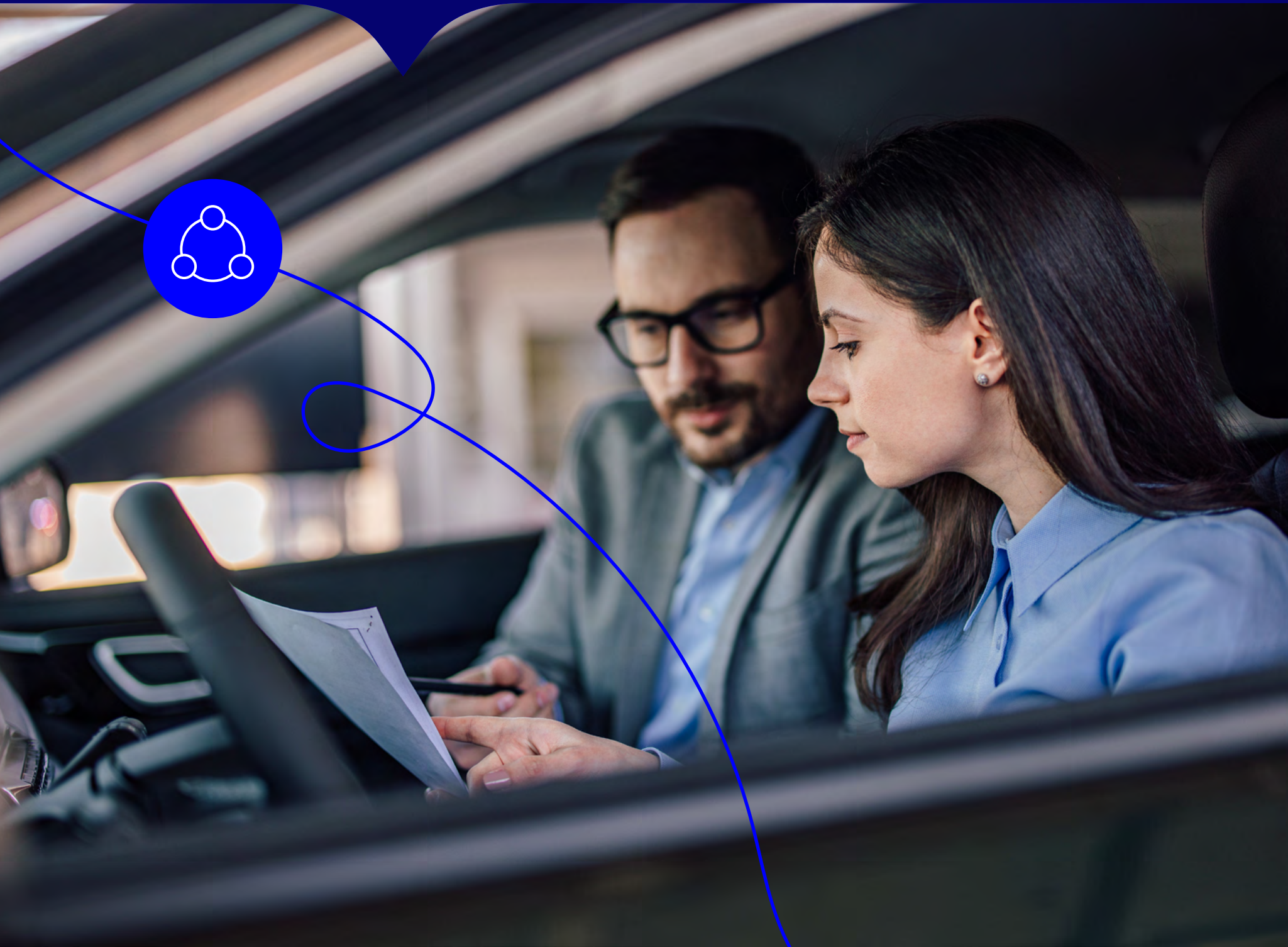
## Riscos

- **Eventos climáticos extremos** – Eventos como enchentes e tempestades representam riscos físicos que ameaçam a infraestrutura e a frota, podendo elevar os custos de manutenção e impactar o fluxo de caixa.
- **Vulnerabilidade logística** – Interrupções na cadeia de suprimentos e na logística de atendimento aos clientes provocadas por desastres naturais.
- **Mudanças regulatórias** – Alta nos custos de conformidade e de adaptações tecnológicas para atender a novas exigências legais e normas ambientais.
- **Impactos na saúde humana** – Alterações na saúde física e mental dos funcionários associadas às mudanças climáticas, resultando em aumento de despesas com assistência médica e redução da produtividade.
- **Depreciação de ativos** – Desvalorização de ativos e/ou elevação de custos com seguros em áreas de risco climático.
- **Instabilidade no fornecimento de energia** – O consumo de eletricidade (Escopo 2) está sujeito a riscos físicos de interrupção no fornecimento e a riscos de transição ligados a variações de preços decorrentes de escassez de chuvas.

## Oportunidades

- **Mobilidade de baixo carbono** – A introdução de soluções como o serviço de assinatura de veículos elétricos atende à crescente demanda por sustentabilidade e gera novas linhas de receita.
- **Financiamento e acesso a capital** – O compromisso com a agenda climática amplia a atratividade para investidores, permitindo captações via instrumentos como *green bonds* e CRIs (Certificados de Recebíveis imobiliários) com selo verde.
- **Transição energética e eficiência** – A adoção de fontes renováveis (como etanol e eletricidade) e o aumento da eficiência energética reduzem a dependência de derivados de petróleo e diminuem custos operacionais no longo prazo.
- **Otimização da cadeia de valor** – Parcerias com fornecedores e clientes para a redução de emissões podem resultar em maior controle e eficiência dos processos.





## CICLO DE VIDA DO PRODUTO

GRI 3-3 [Gestão de ciclo de vida do produto]

Os impactos associados ao ciclo de vida dos produtos da LM Mobilidade são sistêmicos e ocorrem em etapas e esferas distintas. A empresa atua tanto na mitigação de riscos quanto na potencialização dos benefícios gerados por sua operação.

No médio prazo, a companhia monitora custos adicionais, riscos operacionais, obsolescência acelerada e descarte inadequado — fatores que podem afetar acionistas, investidores e parceiros locais. Já em uma perspectiva mais longa, os desafios centram-se na geração de resíduos e na pegada ambiental.

Em contrapartida, a gestão eficiente do ciclo de vida gera benefícios reais, como a redução de custos operacionais, maior eficiência e valorização da reputação, favorecendo comunidades e demais *stakeholders*.

Sob a coordenação de um especialista em SSMA & ESG, a LM Mobilidade adota políticas que excedem os requisitos legais, integrando o tema ao seu Código de Ética. Como o processo está em fase de amadurecimento, o foco atual recai sobre a avaliação de impacto e a comunicação ativa. A reparação de eventuais danos é viabilizada por canais transparentes, que demonstram a efetividade das medidas perante os públicos envolvidos.

# Emissões

GRI 3-3 [Emissões atmosféricas], TCFD Métricas e Metas b

A LM Mobilidade busca eliminar ou reduzir os poluentes gerados pela frota. Para isso, atua a partir de três pilares interdependentes:

- **Prevenção** – Implementamos uma gestão baseada na antecipação de riscos por meio de análises criteriosas, aplicação de procedimentos formais, monitoramento contínuo de indicadores de desempenho e realização de auditorias internas para verificar a conformidade e a eficácia dos controles.
- **Mitigação** – Para minimizar os impactos inevitáveis, conduzimos avaliações detalhadas, promovemos a capacitação técnica das nossas equipes e elaboramos relatórios de desempenho que subsidiam a tomada de decisão e a melhoria contínua dos processos.

Abordagem com gestão de impactos e indicadores de desempenho reduz poluentes gerados pela frota

- **Remediação e engajamento** – Assumimos a responsabilidade pelos impactos que causamos e realizamos avaliações aprofundadas para fundamentar as medidas de correção. O processo envolve o engajamento direto dos *stakeholders* por meio de comunicação e consultas, garantindo transparência e colaboração na busca por soluções.

A partir dessa abordagem, avançamos para o estabelecimento de metas quantitativas que permitem monitorar nosso progresso de forma transparente e objetiva. Já a eficácia das ações é verificada por meio de indicadores que aferem o consumo de combustíveis, além de uma métrica de intensidade que correlaciona emissões por número de funcionários.

## CRESCIMENTO DA FROTA ELETRIFICADA

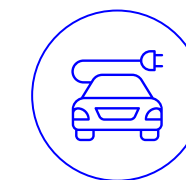
Em 2025, a adoção de veículos de baixa emissão na frota da LM Mobilidade superou significativamente o crescimento da frota total, evidenciando uma clara aceleração na transição energética impulsionada pela demanda dos clientes.

### Crescimento de 2025 (comparado com 2024)



Frota total

↑ +22%



Frota elétrica

↑ +47%



Frota híbrida

↑ +135%

**Emissões diretas de gases de efeito estufa (Escopo 1)** GRI 305-1

	2023	2024	2025
Total de emissões de Escopo 1, em tCO <sub>2</sub> e	252,97	160,18	122,92
Total de emissões biogênicas de Escopo 1, em toneladas	169,50	253,98	188,52

O ano-base escolhido foi 2022, pois foi o primeiro ano de cálculo do inventário. Os gases incluídos no cálculo são dióxido de carbono (CO<sub>2</sub>), metano (CH<sub>4</sub>), óxido nitroso (N<sub>2</sub>O) e hidrofluorcarbonetos (HFCs).

A referência utilizada para os fatores de emissão e potenciais de aquecimento global (GWP) foi o Programa Brasileiro GHG Protocol.

A abordagem de consolidação adotada para o cálculo das emissões foi a de controle operacional.

As normas, metodologias e ferramentas de cálculo utilizadas incluem GHG Protocol e ISO 14064.

O valor total das emissões do Escopo 1 de 2023 foi corrigido. GRI 2-4

**Emissões indiretas de gases de efeito estufa provenientes da aquisição de energia (Escopo 2)** GRI 305-2

	2023	2024	2025
Emissões de Escopo 2 com base na abordagem de localização, em tCO <sub>2</sub> e	25,88	35,99	0,00

O ano-base escolhido foi 2022, pois foi o primeiro ano de cálculo do inventário.

O gás incluído no cálculo é o dióxido de carbono (CO<sub>2</sub>).

A abordagem de escolha de compra é por meio de i-REC e energia 100% proveniente de fontes renováveis, por isso o valor é considerado zerado.

Não houve mudanças significativas em emissões que exigissem novos cálculos no ano-base.

**Outras emissões indiretas de gases de efeito estufa (Escopo 3)** GRI 305-3

	2023	2024	2025
Total de emissões de Escopo 3, em tCO <sub>2</sub> e	289.111,02	226.211,46	231.290,56
Total de emissões biogênicas de Escopo 3, em toneladas	-	43.225,05	46.730,64

O ano-base escolhido foi 2022, pois foi o primeiro ano de cálculo do inventário.

Os gases incluídos no cálculo são dióxido de carbono (CO<sub>2</sub>), metano (CH<sub>4</sub>) e óxido nitroso (N<sub>2</sub>O).

Não houve mudanças significativas em emissões que exigissem novos cálculos no ano-base.

As categorias de emissões de Escopo 3 consideradas nos cálculos incluem viagens de negócios e ativos arrendados *downstream*.

As normas, metodologias e ferramentas de cálculo utilizadas incluem GHG Protocol e ISO 14064.

**Redução de emissões de gases de efeito estufa** GRI 305-5

	2025		
	Escopo 1	Escopo 2	Escopo 3
Emissões no ano-base (2023)	226,93	26,46	144.633,75
Emissões no ano de reporte (2025)	122,92	0,00	231.290,56
Diferença nas emissões em relação ao ano-base	104,01	26,46	-86.656,81

O ano-base escolhido foi 2022, pois foi o primeiro ano de cálculo do inventário.

Os gases incluídos no cálculo são dióxido de carbono (CO<sub>2</sub>), metano (CH<sub>4</sub>) e óxido nitroso (N<sub>2</sub>O).

As normas, metodologias e ferramentas de cálculo utilizadas incluem GHG Protocol e ISO 14064.

### Intensidade de emissões de gases de efeito estufa GRI 305-4

	2023	2024	2025
Cálculo da intensidade de emissões	0,35	0,22	0,17
Métrica definida para o cálculo	Número de funcionários	Número de funcionários	Número de funcionários
Valor numérico da métrica descrita acima	773	839	896
Selecione os escopos a serem considerados neste cálculo da intensidade das emissões de gases de efeito estufa	Escopos 1 e 2	Escopos 1 e 2	Escopos 1 e 2
Total de emissões nos escopos considerados acima	273,09	187,68	150,66
Gases incluídos no cálculo de intensidade das emissões	- Dióxido de carbono (CO <sub>2</sub> ) - Metano (CH <sub>4</sub> ) - Óxido nitroso (N <sub>2</sub> O) - Hidrofluorcarbonetos (HFCs)	- Dióxido de carbono (CO <sub>2</sub> ) - Metano (CH <sub>4</sub> ) - Óxido nitroso (N <sub>2</sub> O) - Hidrofluorcarbonetos (HFCs)	- Dióxido de carbono (CO <sub>2</sub> ) - Metano (CH <sub>4</sub> ) - Óxido nitroso (N <sub>2</sub> O) - Hidrofluorcarbonetos (HFCs)



Conheça mais sobre nossa [gestão de emissões na p. 81](#)



Eficiência energética conduz iniciativas em tecnologia e processos, com menor consumo e mais desempenho

# Energia

GRI 3-3 [Gestão de energia]

A gestão de energia da LM Mobilidade em 2025 se concentrou em ações em governança, infraestrutura e na transição energética da frota. O comprometimento da companhia com uma mobilidade eficiente e responsável envolveu modernização tecnológica e otimização de processos para o uso racional de recursos.

Um marco desse movimento foi a transferência do centro de processamento de dados (*data center*) de Salvador para Barueri (SP). A nova instalação, que já possui certificações ESG, permite a migração gradual de processos para a computação em nuvem. Com essa tecnologia, o poder computacional é escalado conforme a demanda real, o que reduz o consumo de energia em períodos de baixa atividade.

Simultaneamente, a LM avançou na descarbonização da frota. O etanol foi adotado como principal fator para gerar impacto imediato e em larga escala na frota flex existente. Para engajar os clientes nessa jornada, a

Uso de biocombustível, capacitação e manutenção aumentam *performance* e reduzem impactos

empresa passou a oferecer cartões de abastecimento exclusivos para o biocombustível.

A companhia também promoveu treinamentos focados em condução econômica e mapeou melhorias nos processos de manutenção preventiva. Com isso, os ativos operam com máxima *performance*, causam menos impacto ambiental e reduzem os custos operacionais.

A mensuração valida a eficácia da estratégia de gestão de energia. O estabelecimento de metas claras e o acompanhamento de indicadores-chave de desempenho (KPIs, na sigla em inglês) — reportados diretamente ao Comitê Executivo e ao Comitê ESG & Sustentabilidade — são cruciais para garantir a transparência das ações, monitorar o progresso e assegurar a melhoria contínua.



## Redução do consumo de energia

GRI 302-4

O conjunto de iniciativas voltadas à redução do consumo de energia encampadas pela empresa em 2025 uniu mudanças de comportamento, ajustes operacionais e fomento à eficiência. As ações se dividiram nas seguintes vertentes:

**Frota** – Adoção de nova política corporativa de abastecimento e intensificação do cronograma de manutenções preventivas nos veículos operacionais.

**Conscientização e infraestrutura** – Promoção de treinamentos sobre o uso racional de recursos e instalação de sensores de iluminação em áreas de convivência.

**Climatização e retrofits** – Realização de manutenções técnicas e modernizações (*retrofits*) em equipamentos e espaços físicos.

**Energia renovável** – Aquisição de energia limpa por meio da certificação I-REC.

Como resultado dessas iniciativas, o consumo da empresa caiu em 3.748,82 GJ em 2025 – uma economia de 32% em relação a 2024, abrangendo tanto eletricidade quanto combustíveis. A escolha de 2024 como ano-base evidencia uma evolução consistente: o consumo, que somava 11.950,28 GJ em 2023, baixou para 8.151,35 GJ no ano seguinte, o que ratifica a trajetória de queda relatada neste ciclo.

As variações na matriz de consumo espelham as novas dinâmicas operacionais. Enquanto em 2023 a relação entre energia não renovável e renovável era de 0,51 (com predominância de fontes limpas), esse índice atingiu 2,68 no período subsequente. Todos os cálculos se baseiam em medições diretas e respeitam os parâmetros do Ministério de Minas e Energia, além das metodologias do GHG Protocol.



### Consumo por fonte de energia GRI 302-1

Tipo de consumo	2023		2024		2025	
	Quantidade (kwh)	Quantidade (GJ)	Quantidade (kwh)	Quantidade (GJ)	Quantidade (kwh)	Quantidade (GJ)
Eletricidade	683.549	2.460,78	680.802	2.450,89	1.260,72	4,54
<b>TOTAL</b>	<b>683.549</b>	<b>2.460,78</b>	<b>680.802</b>	<b>2.450,89</b>	<b>1.260,72</b>	<b>4,54</b>

### Total de energia consumida dentro da organização (GJ) GRI 302-1

Tipo de energia	2023	2024	2025
<b>Combustíveis não renováveis</b>			
Gasolina	1.362,05	646,16	397,12
Diesel	1.746,54	1.281,09	910,86
Gás liquefeito de petróleo (GLP)	3.803,17	12,2	0
<b>TOTAL</b>	<b>6.911,76</b>	<b>1.939,45</b>	<b>1.307,98</b>
<b>Combustíveis renováveis</b>			
Etanol	2.048,02	3.462,77	2.893,9
Etanol (na gasolina)	348,56	165,36	101,63
Biodiesel (no diesel)	181,16	132,88	94,48
<b>TOTAL</b>	<b>2.577,74</b>	<b>3.761,01</b>	<b>3.090,01</b>

Para o cálculo acima, foi multiplicada a quantia de combustível pelo respectivo "Poder Calorífico Inferior", que teve como referência o relatório do Balanço Energético Nacional, publicado pelo Ministério de Minas e Energia, 2023. Para melhor compreensão dos dados, os valores do consumo de energia dentro da organização foram publicados em GJ. GRI 2-4

### Total de energia consumida dentro da organização (GJ) GRI 302-1

Tipo de energia	2023	2024	2025
Eletricidade, aquecimento, resfriamento e vapor adquiridos para consumo	2.460,78	2.450,89	4,54
Combustíveis renováveis consumidos	2.577,74	3.761,01	3.090,01
Combustíveis não renováveis consumidos	6.911,76	1.939,45	1.307,98

A empresa não realiza a venda do excedente de eletricidade, aquecimento, refrigeração ou vapor autogerado. A planilha de cálculo foi utilizada para multiplicar a quantidade de combustível pelo seu "Poder Calorífico Inferior", baseando-se no relatório do Balanço Energético Nacional publicado pelo Ministério de Minas e Energia em 2023.

Ainda não é realizado este tipo de monitoramento pela organização.

### Intensidade energética GRI 302-3

#### Energia consumida dentro da organização

	2023	2024	2025
Consumo de energia total dentro da organização (GJ)	11.950,28	8.151,35	6.437,58
Métrica definida para o cálculo	Número total de funcionários	Número total de funcionários	Número total de funcionários
Valor numérico da métrica descrita acima (Número total de empregados)	773	839	896
Tipos de energia incluídos	Combustível e eletricidade	Combustível e eletricidade	Combustível e eletricidade

# Atuação social

GRI 3-3 [Direitos humanos e relações com a comunidade], 413-1, 413-2

O relacionamento da LM Mobilidade com as comunidades onde atua é construído com base no respeito mútuo e na cooperação. Mais do que prestar serviços, a empresa busca ser agente de transformação social, gerando oportunidades locais e combatendo desigualdades por meio de suas políticas de direitos humanos. Um exemplo prático dessa postura é o foco na contratação de mulheres e pessoas negras, iniciativa que diversifica o mercado e fortalece a economia regional.

Além do cuidado com as pessoas, a companhia estimula o desenvolvimento econômico das regiões vizinhas às suas unidades. Ao contratar fornecedores locais, garante que o valor gerado pela operação permanece e circula na própria comunidade.

Embora ainda não tenha implementado planos formais de desenvolvimento ou avaliações sistemáticas de impacto ambiental, a LM Mobilidade mantém o compromisso com a transparência ao divulgar seus

resultados atuais. O principal ponto de atenção é a emissão de gás carbônico (CO<sub>2</sub>) da frota.

Esse impacto, inerente à atividade de transporte, é monitorado estrategicamente por afetar os recursos naturais e a qualidade de vida das populações locais. Por essa razão, a gestão desse risco é parte central da estratégia de monitoramento de frota em todo o território nacional.



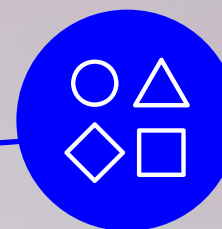
## VOLUNTARIADO E RESPONSABILIDADE SOCIAL

O voluntariado corporativo é uma das principais expressões do compromisso social da LM Mobilidade. Por meio do programa Aliados, a empresa promove ações baseadas no engajamento genuíno de seus colaboradores, reforçando o sentido de pertencimento e de contribuição social.

As atividades são realizadas fora do horário de trabalho, aos sábados, sem compensação de horas ou bonificação na avaliação de desempenho. A alta procura por vagas nas ações demonstra o envolvimento e a disposição do time em contribuir com causas sociais.

Para viabilizar a participação, a empresa oferece apoio logístico, como transporte, alimentação e camisetas para os voluntários. Entre as ações realizadas, destacam-se iniciativas voltadas à educação e ao bem-estar de crianças e jovens em comunidades locais.

Além do programa Aliados, a empresa promove campanhas de arrecadação, como a Caixa do Bem, direcionada a diferentes causas sociais. Todas as iniciativas são realizadas em parceria com a Fundação Grupo Volkswagen, assegurando transparência e a idoneidade das instituições beneficiadas.



# GENTE

## NESTE CAPÍTULO

- Nossos funcionários
- Diversidade e inclusão
- Saúde, segurança e bem-estar

# Nossos funcionários

GRI 2-30, 404-1

O desenvolvimento, o bem-estar e a valorização dos funcionários fundamentam a cultura organizacional da LM Mobilidade e contribuem para a perenidade do negócio. Ao investir em pessoas, a empresa fortalece relações de confiança e promove um ambiente mais inclusivo.

A atenção aos profissionais se manifesta desde o primeiro contato. A companhia conquistou o selo de empresa que dá *feedback* da plataforma Gupy, comprovando que mais de 90% dos candidatos recebem retorno sobre os processos seletivos.

Ao investir no seu quadro de pessoal, empresa fortalece relações de confiança e constrói um ambiente mais inclusivo

Uma vez integrados à equipe, os empregados encontram um ambiente de trabalho acolhedor, no qual a diversidade é vivida na prática. Nas pesquisas de clima conduzidas pela Great Place to Work (GPTW), a companhia obteve avaliações elevadas em quesitos relacionados à raça, cor, gênero, orientação sexual e idade. Nada menos do que quatro das cinco perguntas com maior pontuação estão ligadas a esses temas.

O suporte ao funcionário é acompanhado por investimentos equânimes em capacitação. Em 2025, a média de horas de treinamento por empregado foi de 49,3 horas tanto para homens quanto para mulheres, reforçando a oferta de desenvolvimento de forma igualitária.

Como garantia de respeito aos direitos e à segurança laboral, 100% da força de trabalho da LM Mobilidade é coberta por acordos de negociação coletiva. Todos os colaboradores, independentemente da região de atuação, estão amparados pelas convenções coletivas de trabalho vigentes em seus locais de atividade.

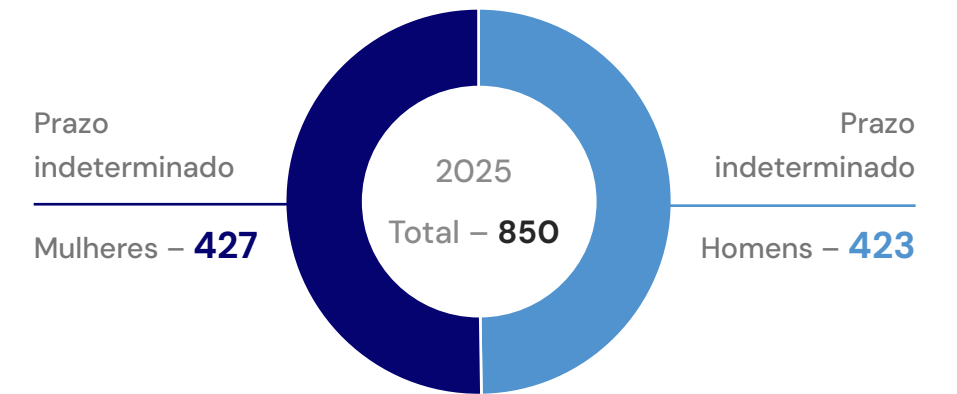
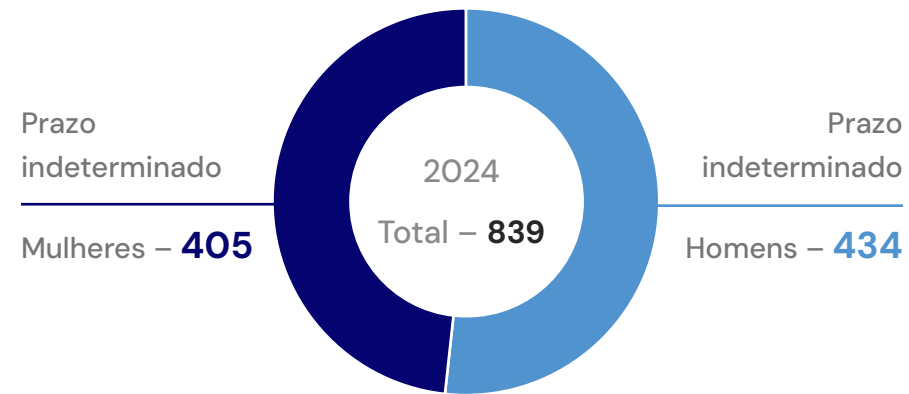
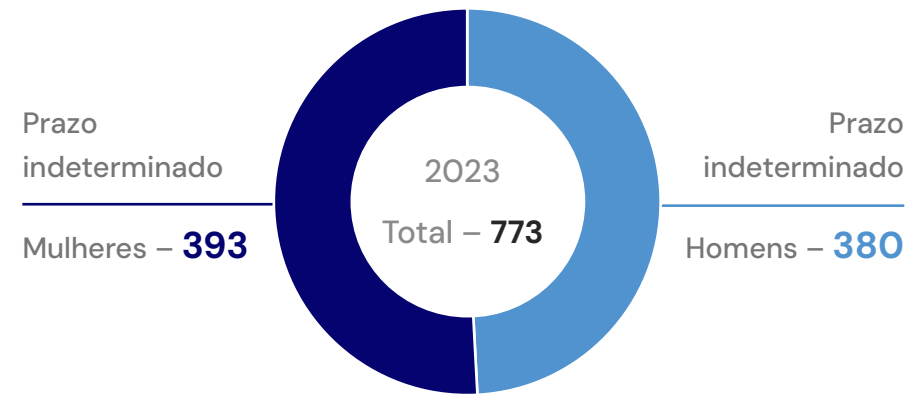


**Empregados por região e gênero** GRI 2-7

Região	2023			2024			2025		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
LM Matriz Salvador (Sede Administrativa)	177	247	<b>423</b>	190	268	<b>458</b>	201	268	<b>469</b>
LM Loja Seminovos Salvador	17	31	<b>48</b>	15	22	<b>37</b>	7	6	<b>13</b>
Filial LM Salvador	27	7	<b>34</b>	16	9	<b>25</b>	19	10	<b>29</b>
Filial LM Fortaleza	3	2	<b>5</b>	3	3	<b>6</b>	4	1	<b>5</b>
Filial LM Recife	3	2	<b>5</b>	3	5	<b>8</b>	5	6	<b>11</b>
Filial LM Contagem (MG)	38	7	<b>45</b>	42	11	<b>53</b>	32	9	<b>41</b>
LM Loja Seminovos Belo Horizonte	6	1	<b>7</b>	6	1	<b>7</b>	4	1	<b>5</b>
Atendimento LM Rio de Janeiro	0	3	<b>3</b>	0	3	<b>3</b>	2	3	<b>5</b>
Filial LM São Bernardo do Campo (SP)	56	45	<b>101</b>	72	60	<b>132</b>	98	84	<b>182</b>
LM Loja Seminovos São Bernardo do Campo (SP)	8	13	<b>21</b>	11	16	<b>27</b>	10	9	<b>19</b>
LM Loja Seminovos Campinas (SP)	2	3	<b>6</b>	4	3	<b>7</b>	0	1	<b>1</b>
Filial LM Curitiba	36	28	<b>64</b>	34	28	<b>62</b>	38	28	<b>66</b>
Filial LM Porto Alegre	7	4	<b>11</b>	8	3	<b>11</b>	3	1	<b>4</b>
Atendimento LM Brasília	-	-	<b>-</b>	2	1	<b>3</b>	-	-	<b>-</b>
<b>TOTAL</b>	<b>380</b>	<b>393</b>	<b>773</b>	<b>406</b>	<b>433</b>	<b>839</b>	<b>423</b>	<b>427</b>	<b>850</b>

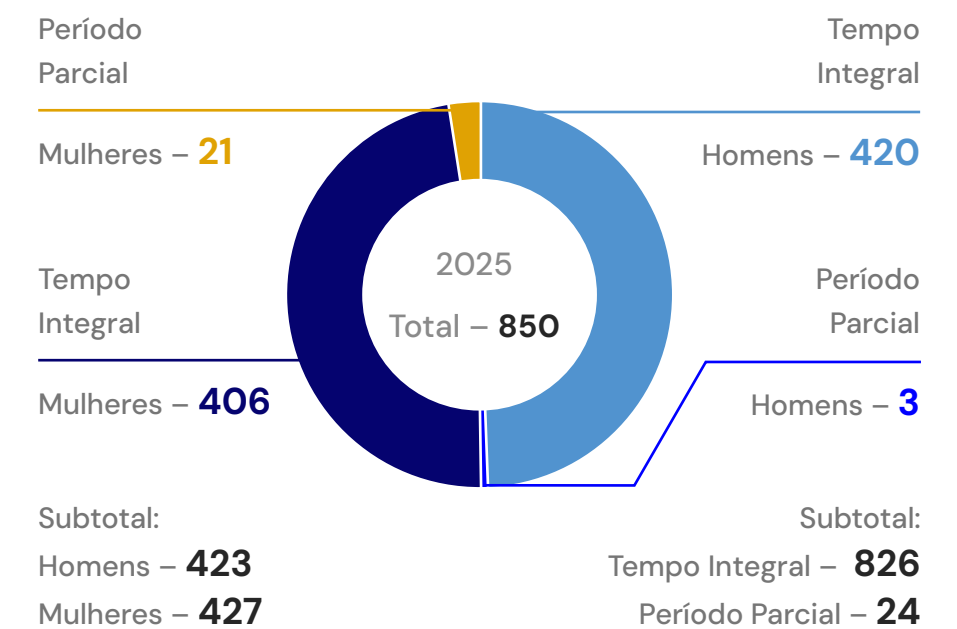
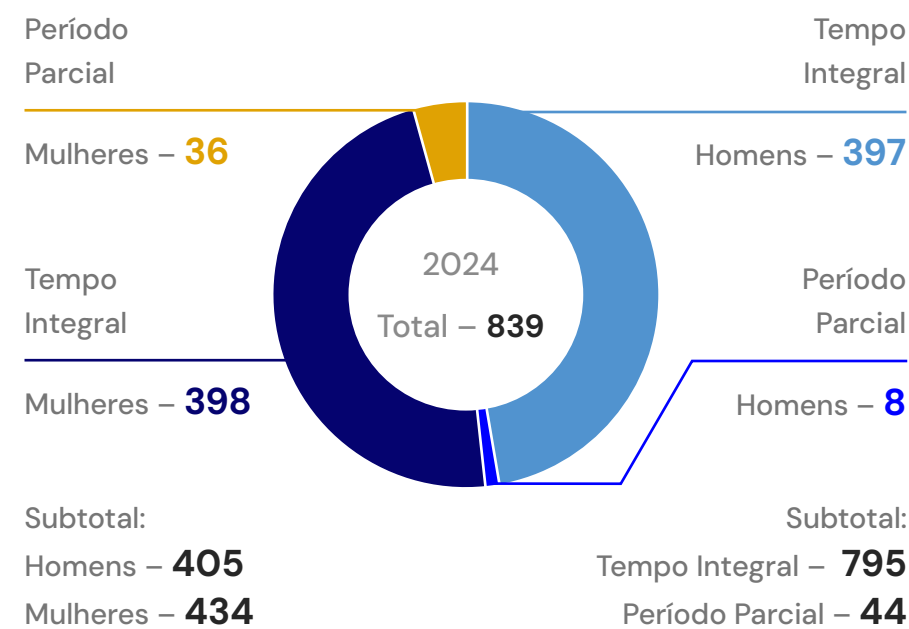
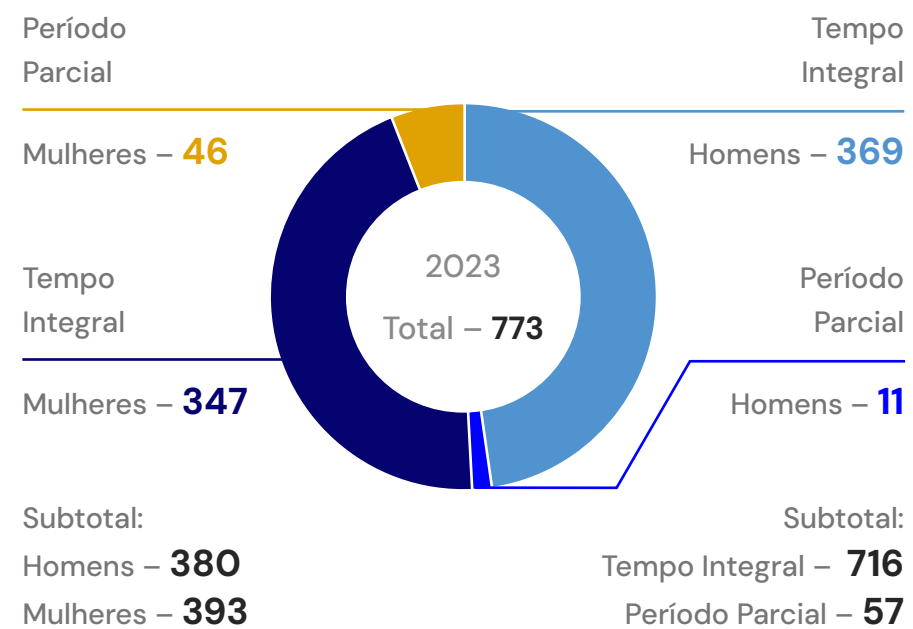
Os três empregados de Brasília em 2024 foram considerados no cálculo total da matriz em 2025. A empresa não possui contratos por tempo determinado com seus funcionários.

### Empregados por tipo de contrato e gênero GRI 2-7



A empresa não possui contratos por tempo determinado com seus funcionários.

### Empregados por tipo de emprego e gênero GRI 2-7



Empregados por tipo de contrato e região GRI 2-7

Região	2023			2024			2025		
	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Subtotal	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Subtotal	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Subtotal
LM Matriz Salvador (Sede Administrativa)	423	0	423	458	0	458	469	0	469
LM Loja Seminovos Salvador	49	0	49	37	0	37	13	0	13
Filial LM Salvador	34	0	34	25	0	25	29	0	29
Filial LM Fortaleza	5	0	5	6	0	6	5		5
Filial LM Recife	5	0	5	8	0	8	10	0	10
Filial LM Contagem (MG)	45	0	45	53	0	53	41	0	41
LM Loja Seminovos Belo Horizonte	7	0	7	7	0	7	5	0	5
Atendimento LM Rio de Janeiro	3	0	3	3	0	3	5	0	5
Filial LM São Bernardo do Campo (SP)	101	0	101	132	0	132	182	0	182
LM Loja Seminovos São Bernardo do Campo (SP)	20	0	20	27	0	27	19	0	19
LM Loja Seminovos Campinas (SP)	6	0	6	7	0	7	1	0	1
Filial LM Curitiba	64	0	64	62	0	62	66	0	66
Filial LM Porto Alegre	11	0	11	11	0	11	5	0	5
Atendimento LM Brasília	0	0	0	3	0	3	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>773</b>	<b>0</b>	<b>773</b>	<b>839</b>	<b>0</b>	<b>839</b>	<b>850</b>	<b>0</b>	<b>850</b>

A empresa não possui contratos por tempo determinado com seus funcionários.

Empregados por tipo de emprego e região GRI 2-7

Região	2023			2024			2025		
	Tempo integral	Tempo parcial	Subtotal	Tempo integral	Tempo parcial	Subtotal	Tempo integral	Tempo parcial	Subtotal
LM Matriz Salvador (Sede Administrativa)	378	57	435	414	44	458	445	24	469
LM Loja Seminovos Salvador	38	0	38	37	0	37	13	0	13
Filial LM Salvador	34	0	34	25	0	25	29	0	29
Filial LM Fortaleza	5	0	5	6	0	6	5	0	5
Filial LM Recife	5	0	5	8	0	8	11	0	11
Filial LM Contagem (MG)	45	0	45	53	0	53	41	0	41
LM Loja Seminovos Belo Horizonte	7	0	7	7	0	7	5	0	5
Atendimento LM Rio de Janeiro	3	0	3	3	0	3	5	0	5
Filial LM São Bernardo do Campo (SP)	100	0	100	132	0	132	182	0	182
LM Loja Seminovos São Bernardo do Campo (SP)	20	0	20	27	0	27	19	0	19
LM Loja Seminovos Campinas (SP)	6	0	6	7	0	7	1	0	1
Filial LM Curitiba	64	0	64	62	0	62	66	0	66
Filial LM Porto Alegre	11	0	11	11	0	11	4	0	4
Atendimento LM Brasília	0	0	0	3	0	3	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>716</b>	<b>57</b>	<b>773</b>	<b>795</b>	<b>44</b>	<b>839</b>	<b>826</b>	<b>24</b>	<b>850</b>

## Novas contratações e rotatividade de empregados, por faixa etária GRI 401-1

Faixa etária	Total de empregados	Taxa de novas contratações		Taxa de rotatividade ou turnover	
		Contratações	Desligamentos	Desligamentos	ou turnover
<b>2023</b>					
Abaixo de 30 anos	356	117	3,04	47	23,03
Entre 30 e 50 anos	504	115	4,38	85	19,84
Acima de 50 anos	63	7	9	18	19,84
<b>TOTAL</b>	<b>923</b>	<b>239</b>	<b>16,42</b>	<b>150</b>	<b>21,07</b>
<b>2024</b>					
Abaixo de 30 anos	251	81	3,09	44	24,90
Entre 30 e 50 anos	539	133	4,05	100	21,61
Acima de 50 anos	49	7	7	13	20,41
<b>TOTAL</b>	<b>839</b>	<b>221</b>	<b>14,14</b>	<b>157</b>	<b>22,53</b>
<b>2025</b>					
Abaixo de 30 anos	244	71	3,43	69	28,69
Entre 30 e 50 anos	554	148	3,7	136	25,63
Acima de 50 anos	52	12	4,33	15	25,96
<b>TOTAL</b>	<b>850</b>	<b>231</b>	<b>11,46</b>	<b>220</b>	<b>26,53</b>

## Número de empregados e contratações, por gênero GRI 401-1

Gênero	Total de empregados	Taxa de novas contratações		Taxa de rotatividade ou turnover	
		Contratações	Desligamentos	Desligamentos	ou turnover
<b>2023</b>					
Homens	473	124	3,81	93	22,94
Mulheres	450	115	3,91	57	19,11
<b>TOTAL</b>	<b>923</b>	<b>239</b>	<b>7,72</b>	<b>150</b>	<b>42,05</b>
<b>2024</b>					
Homens	405	111	3,64	91	24,94
Mulheres	434	110	3,94	66	20,28
<b>TOTAL</b>	<b>839</b>	<b>221</b>	<b>7,58</b>	<b>157</b>	<b>45,22</b>
<b>2025</b>					
Homens	423	139	3,04	123	30,97
Mulheres	427	92	4,64	97	22,13
<b>TOTAL</b>	<b>850</b>	<b>231</b>	<b>7,68</b>	<b>220</b>	<b>26,53</b>

## Trabalhadores que não são empregados GRI 2-8

Relação contratual	Tipo de trabalho realizado	2023	2024	2025
Terceirizado	Prestadores de serviços	80	102	302
Estagiário	Administrativo	2	15	17
Aprendizes	Administrativo	29	36	34
<b>TOTAL</b>		<b>111</b>	<b>153</b>	<b>353</b>

A metodologia utilizada para contabilizar o número de trabalhadores é a contagem direta, o que significa que a empresa contabiliza todos os trabalhadores que não são empregados, abrangendo tanto aqueles em tempo integral quanto em tempo parcial. O número total de trabalhadores é baseado nos dados registrados ao término do período de relato.

Número de empregados e contratações, por região GRI 401-1

Região	2023					2024					2025				
	Total de empregados	Contratações	Taxa de novas contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade ou turnover	Total de empregados	Contratações	Taxa de novas contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade ou turnover	Total de empregados	Contratações	Taxa de novas contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade ou turnover
LM Matriz Salvador (Sede Administrativa)	496	131	3,78	62	19,35	458	86	5,32	65	16,48	466	84	5,54	88	18,45
LM Loja Seminovos Salvador	48	8	6	10	18,75	37	6	6,16	6	16,22	13	0	0	7	26,92
Filial LM Salvador	36	4	9	2	8,33	25	6	4,16	13	38	29	8	3,62	8	27,59
Filial LM Fortaleza	5	0	0	0	0	6	3	2	2	41,67	5	2	2,5	3	50
Filial LM Recife	6	3	2	1	33,33	8	3	2,6	0	18,75	11	4	2,75	1	22,73
Filial LM Contagem (MG)	59	22	2,68	14	30,51	53	24	2,2	15	36,79	41	16	2,56	28	53,66
LM Loja Seminovos Belo Horizonte	11	7	1,57	4	50	7	1	7	1	14,29	5	2	2,5	4	60
Escritório Administrativo LM Belo Horizonte	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Filial LM Rio de Janeiro	5	0	0	2	20	3	0	0	0	0	5	4	1,25	2	60
Filial LM São Bernardo do Campo (SP)	126	38	3,3	26	25,40	132	65	2,03	36	38,26	182	90	20,2	55	39,84
LM Loja Seminovos São Bernardo do Campo (SP)	25	6	4,16	5	22	27	10	2,7	5	27,78	19	5	3,8	5	26,32
LM Loja Seminovos Campinas (SP)	7	1	7	1	14,29	7	2	3,5	1	21,43	1	0	0	0	0
Filial LM Curitiba	79	16	4,93	15	19,62	62	10	6,2	11	16,94	66	16	4,12	12	21,21
Filial LM Porto Alegre	13	1	13	2	11,54	11	2	5,5	2	18,18	4	0	0	7	87,50
Filial LM Brasília	7	3	2,33	6	64,29	3	3	1	0	50	3	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>923</b>	<b>239</b>	<b>59,75</b>	<b>150</b>	<b>21,07</b>	<b>839</b>	<b>221</b>	<b>50,37</b>	<b>157</b>	<b>22,53</b>	<b>850</b>	<b>231</b>	<b>48,84</b>	<b>220</b>	<b>26,53</b>

# Desenvolvimento e capacitação GRI 404-2

Nossa filosofia de gestão de talentos parte do protagonismo do funcionário em sua jornada profissional. Acreditamos que cada pessoa deve ter clareza sobre seus objetivos, compreender seu papel no negócio e receber *feedbacks* consistentes ao longo do caminho. Para que isso se concretize, estruturamos um ciclo anual de avaliação de desempenho que conecta metas individuais às prioridades da companhia, composto pelas seguintes etapas:



**Estabelecimento de metas** – No início do ano, as diretrizes estratégicas da diretoria são desdobradas em um processo *top-down* (de cima para baixo). Cada funcionário estabelece, com seu gestor, até cinco metas claras e mensuráveis, que serão avaliadas em uma escala de zero a 100%.



**Mid feedback** – No meio do ano, realizamos um momento formal de *feedback*. Nessa fase, discutimos o andamento das metas e realizamos os ajustes necessários. Essa flexibilidade permite a adaptação a mudanças de cenário sem perder o foco nos resultados.



**Avaliação final e calibrações** – Ao final do ciclo, a avaliação de desempenho é consolidada e seguida por reuniões de calibração. Nesses encontros, gestores e áreas afins discutem o desempenho de suas equipes, com foco especial nos *top talents* (profissionais de alta *performance*) e nos *low performers* (colaboradores que precisam de mais desenvolvimento). A percepção de outros times é utilizada para ajustar a classificação final do colaborador (*top, mid* ou *low*). Em casos de entregas excepcionais, que superam as expectativas, a avaliação pode extrapolar 100%, chegando a 110%.



**Prontidão de carreira e promoções** – Durante as calibrações, também avaliamos a prontidão de cada talento para o próximo passo em sua carreira, classificando-os como *ready now* (pronto agora) ou indicando que precisam de mais tempo de desenvolvimento. Embora o mérito seja o principal guia para as decisões, as promoções finais são equilibradas com as restrições orçamentárias da companhia, buscando sempre um ajuste justo e sustentável.

Em paralelo, oferecemos ferramentas para o aprendizado contínuo, seja para o funcionário aperfeiçoar o que já faz, seja para desenvolver novas habilidades e, conseqüentemente, abrir novas perspectivas para sua carreira. Nossas principais iniciativas de capacitação incluem:

- **Plataforma LM Conecta** – Plataforma digital de treinamento, traz um vasto conteúdo. Já registrou mais de 28 mil horas de treinamento, demonstrando o alto engajamento do nosso time com o autodesenvolvimento.
- **Semana da Carreira** – Evento focado em esclarecer as dinâmicas de carreira, os critérios de promoção e incentivar o desenvolvimento profissional com *workshops, lives* e tutoriais.
- **Programas de liderança** – Investimos na formação dos nossos líderes com programas de treinamento abrangentes, incluindo um destinado exclusivamente ao desenvolvimento de lideranças femininas.
- **Apoio a cursos externos** – Oferecemos apoio financeiro para capacitações externas, como cursos de idiomas e parcerias com instituições de ensino.

### Média de horas de capacitação de empregados por ano (*per capita*) GRI 404-1

	2023			2024			2025		
	Homens	Mulheres	Não declarados	Homens	Mulheres	Não declarados	Homens	Mulheres	Não declarados
	1,9	2	0	3,4	3,65	0	49,30	49,30	0
<b>TOTAL</b>	<b>1,9</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>3,4</b>	<b>3,65</b>	<b>0</b>	<b>49,30</b>	<b>49,30</b>	<b>0</b>



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

Categoria funcional	2023	2024	2025
Administrativa	-	1,05	45
Comercial	-	0,25	45
Coordenação	-	0,16	50
Diretoria	-	0,03	30
Especialista	-	0,07	55
Gerência	-	0,14	40
Operação	-	1,62	55
Supervisão	-	0,17	50
Técnica	-	0,03	55
<b>TOTAL</b>	<b>-</b>	<b>3,52</b>	<b>425</b>

Foram consideradas exclusivamente horas de treinamentos formais registrados nos sistemas corporativos de gestão de aprendizagem.

Os treinamentos são disponibilizados de forma equitativa a todos os empregados, independentemente de gênero, cargo ou área de atuação.

No ano de 2024, os dados foram aplicados em percentual e em 2025 os dados são apresentados em horas de treinamento, seguindo desta forma a partir desse ciclo.



## Empregados que receberam análises de desempenho, por categoria funcional GRI 404-3

	2023			2024			2025		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
<b>Administrativa</b>									
Total de empregados	63	89	152	154	96	205	80	132	212
Empregados avaliados	55	72	127	128	78	206	75	111	186
<b>Percentual</b>	<b>87,30</b>	<b>80,90</b>	<b>83,55</b>	<b>83,12</b>	<b>81,25</b>	<b>82,40</b>	<b>93,75</b>	<b>84,09</b>	<b>87,74</b>
<b>Comercial</b>									
Total de empregados	57	92	149	30	30	60	17	15	103
Empregados avaliados	57	87	144	23	22	45	40	63	103
<b>Percentual</b>	<b>100</b>	<b>94,57</b>	<b>96,64</b>	<b>76,67</b>	<b>73,33</b>	<b>75</b>	<b>235,49</b>	<b>420,00</b>	<b>100,00</b>
<b>Coordenação</b>									
Total de empregados	18	5	23	27	12	39	35	15	50
Empregados avaliados	13	5	18	16	5	21	33	1	34
<b>Percentual</b>	<b>72,22</b>	<b>100</b>	<b>78,26</b>	<b>59,26</b>	<b>41,67</b>	<b>53,85</b>	<b>94,29</b>	<b>6,67</b>	<b>68,00</b>
<b>Diretoria</b>									
Total de empregados	6	2	8	6	2	8	6	2	8
Empregados avaliados	6	0	6	4	0	4	6	2	8
<b>Percentual</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>75</b>	<b>66,67</b>	<b>0</b>	<b>50</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>
<b>Especialista</b>									
Total de empregados	15	6	21	10	6	16	21	11	35
Empregados avaliados	9	4	13	10	5	15	24	10	34
<b>Percentual</b>	<b>60</b>	<b>66,67</b>	<b>61,90</b>	<b>100</b>	<b>83,33</b>	<b>114,29</b>	<b>114,29</b>	<b>90,91</b>	<b>97,14</b>

	2023			2024			2025		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
<b>Gerência</b>									
Total de empregados	21	10	31	25	8	33	27	9	36
Empregados avaliados	13	9	22	21	9	30	27	9	36
<b>Percentual</b>	<b>61,9</b>	<b>90</b>	<b>70,97</b>	<b>84</b>	<b>112,50</b>	<b>90,91</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>
<b>Supervisão</b>									
Total de empregados	11	17	28	21	20	41	18	20	38
Empregados avaliados	14	16	30	10	16	26	15	20	35
<b>Percentual</b>	<b>127,27</b>	<b>94,12</b>	<b>107,14</b>	<b>47,62</b>	<b>80</b>	<b>63,41</b>	<b>83,30</b>	<b>100,00</b>	<b>92,11</b>
<b>Técnica</b>									
Total de empregados	9	2	11	5	3	8	1	1	5
Empregados avaliados	4	1	5	3	2	5	4	1	5
<b>Percentual</b>	<b>44,44</b>	<b>50</b>	<b>45,45</b>	<b>60</b>	<b>66,67</b>	<b>62,50</b>	<b>400,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>
<b>Operação</b>									
Total de empregados	192	189	381	185	199	384	241	250	491
Empregados avaliados	118	139	257	126	152	278	199	196	395
<b>Percentual</b>	<b>61,46</b>	<b>73,54</b>	<b>67,45</b>	<b>68,11</b>	<b>76,38</b>	<b>72,40</b>	<b>82,57</b>	<b>78,40</b>	<b>80,45</b>

Em alguns casos, o percentual de empregados que receberam análise de desempenho durante o período de relato ultrapassou 100%, devido à ocorrência de desligamentos ao longo do período.

# Benefícios

GRI 401-2, 403-6

O pacote de benefícios da LM Mobilidade foi desenhado para oferecer suporte real às diferentes necessidades dos funcionários. Um dos destaques é o investimento em saúde mental, materializado pelo Zenklub, que oferece quatro sessões mensais sem custo a cada funcionário para atendimento com psicólogos, terapeutas e nutricionistas ([leia mais sobre o programa na p. 68](#)). Confira os demais benefícios abaixo:

Benefício	Funcionários em regime integral	Funcionários em regime parcial/temporário
Seguro de vida	✓	✓
Plano de saúde	✓	✓
Plano odontológico	✓	✓
Licença-maternidade/paternidade (padrão e ampliada)	✓	✓
Folga de aniversário	✓	✓
Benefícios de refeição e alimentação	✓	✓
Programas de saúde e bem-estar (Wellhub/Zenklub)	✓	✓
Acesso a carro da frota	✓	✗
Benefício de combustível	✓	✗

## Licença-maternidade/paternidade 401-3

	2023	2024	2025
<b>Total de empregados</b>			
Homens	380	405	423
Mulheres	393	434	427
<b>Total de empregados que tiraram a licença-maternidade /paternidade</b>			
Homens (início ano vigente, término ano vigente)	8	6	12
Mulheres (início ano vigente, término ano vigente)	11	10	11
Homens (início ano anterior, término ano vigente)	0	1	0
Mulheres (início ano anterior, término ano vigente)	3	3	5
<b>Total de empregados que retornaram ao trabalho, no período do relatório, após o término da licença-maternidade/paternidade</b>			
Homens	8	6	12
Mulheres	14	13	16
<b>Total de empregados que voltaram a trabalhar após a licença-maternidade/paternidade e que ainda estiveram empregados 12 meses após o retorno ao trabalho</b>			
Homens	8	8	6
Mulheres	14	11	14
<b>Taxa de retorno</b>			
Homens	100	85,71	100
Mulheres	100	100	100
<b>Taxa de retenção</b>			
Homens	100	100	100
Mulheres	100	100	77,78

# Remuneração e reconhecimento

A LM Mobilidade entende que a percepção sobre remuneração e reconhecimento é um tema sensível e desafiador. As pesquisas de clima indicam que esse é um ponto que exige atenção contínua, especialmente quando associado à clareza de critérios e à qualidade do diálogo entre líderes e equipes.

Um funcionário que não recebe orientação adequada sobre seu desempenho tende a superestimar sua *performance* e não compreende os critérios para crescimento e promoção financeira, gerando frustração.

Em contrapartida, os dados mostram que colaboradores que recebem mais de dois *feedbacks* ao longo do ano são muito bem avaliados nas pesquisas. Isso evidencia que uma comunicação clara e contínua é a chave para alinhar expectativas e valorizar as contribuições individuais.

## Proporção da remuneração total anual

GRI 2-21

	2023	2024	2025
Aumento da maior remuneração paga (%)	18,39	42,14	36,41
Aumento da remuneração total média (%)	24,62	14,61	27,34
Proporção do aumento da maior remuneração paga pelo aumento percentual da remuneração total média	0,75	2,88	1,33

As informações foram extraídas do sistema de folha de pagamento ADP e abrangem o ciclo de janeiro a dezembro de 2025. O cálculo inclui salários, férias, décimo terceiro, participação nos lucros e resultados, horas extras, comissões e demais adicionais, excluindo-se aprendizes e estagiários da base de cálculo.

## Proporção entre o salário mais baixo pago pela empresa e o salário mínimo

GRI 202-1

	2023		2024		2025 <sup>2</sup>	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
LM Matriz Salvador (Sede Administrativa)	-	-	-	-	104,64	104,64
Filial LM Salvador	100,00	100,00	100,09	100,09	117,68	117,68
Filial LM Fortaleza	180,06	180,06	171,83	171,83	156,83	168,46
Filial LM Recife	117,57	117,57	174,33	174,33	158,76	174,33
Filial LM Contagem (MG)	100,00	100,00	100,00	100,00	111,68	111,68
Atendimento LM Rio de Janeiro	0,00	245,7	0	245,7	137,77	244,55
Filial LM São Bernardo do Campo (SP)	104,87	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Filial LM Curitiba	105,40	109,58	111,97	103,07	111,13	102,29
Filial LM Porto Alegre	100,03	100,03	100,02	100,02	118,72	205,67
Atendimento LM Brasília <sup>1</sup>	-	-	1.254,71	296,42	1.292,8	305,40
<b>TOTAL</b>	<b>380,00</b>	<b>393,00</b>	<b>406,00</b>	<b>433,00</b>	<b>423,00</b>	<b>427,00</b>

<sup>1</sup> Em 2023, a filial de Brasília não possuía funcionários. A unidade foi reaberta em 2024, quando contratamos uma pessoa em cargo de confiança e duas na linha de analistas.

<sup>2</sup> Para 2025, foi considerado o valor do menor salário pago para homens e para mulheres na folha de dezembro por filial e as convenções coletivas do mesmo ano.

# Diversidade e inclusão

GRI 3-3 [Diversidade e inclusão], 406-1

A atenção à diversidade e inclusão na LM Mobilidade se reflete na forma como a empresa se organiza, se posiciona e se relaciona com as pessoas. O objetivo é contribuir para a redução de desigualdades estruturais e para a promoção de oportunidades mais equitativas.

A construção de um ambiente inclusivo começa pela criação de um espaço seguro, onde cada pessoa se sinta respeitada e acolhida. Na LM Mobilidade, esse compromisso está expresso tanto em políticas formais quanto na vivência cotidiana das equipes. A empresa mantém um canal de denúncias estruturado para recepção e apuração de eventuais ocorrências, além de promover treinamentos contínuos de conscientização sobre ética e não discriminação.

## Ações e resultados

Para garantir o avanço da pauta, a LM Mobilidade utiliza índices e metas que permitem fortalecer uma cultura baseada no respeito às diferenças. As pesquisas de clima organizacional apontam que 98% dos colaboradores afirmam não se sentirem discriminados por sua raça ou cor.

Em alinhamento a essa percepção interna, os indicadores de monitoramento confirmam o êxito das políticas preventivas: não foram registrados casos de discriminação em 2025. O resultado pode ser creditado ao investimento em recrutamento inclusivo e no desenvolvimento de lideranças representativas.

Na seleção de pessoal, a companhia usa plataformas como a Gupy, para priorizar grupos minorizados, e a Transemprego, focada na contratação de pessoas trans.



Mais de

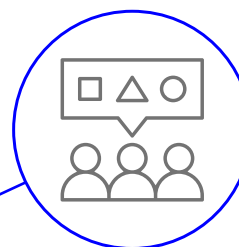
**63%**  
de negros (pretos e pardos)

no quadro funcional

**25%** de mulheres e

**25%** de negros (pretos e pardos)

em cargos de diretoria



Percentual de indivíduos do órgão de governança, por gênero GRI 405-1

	2023			2024			2025		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Conselho de Administração									
Número de membros de órgãos de governança	5	2	7	5	2	7	5	2	7
Percentual de membros de órgãos de governança	71,43	28,57	100	71,43	28,57	100	71,43	28,57	100

Percentual de indivíduos do órgão de governança, por faixa etária GRI 405-1

Conselho de Administração	2023		2024		2025	
	Número	Percentual	Número	Percentual	Número	Percentual
Abaixo de 30 anos	0	0	0	0	0	0
Entre 30 e 50 anos	3	42,86	3	42,86	3	42,86
Acima de 50 anos	4	57,14	4	57,14	4	57,14
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100</b>	<b>7</b>	<b>100</b>	<b>7</b>	<b>100</b>





Percentual de empregados, por categoria funcional e gênero GRI 405-1

	2023			2024			2025		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
<b>Administrativa</b>									
Número	57	80	137	96	154	250	80	132	212
Percentual	41,61	58,39	100,00	38,40	61,60	100,00	37,74	62,26	100,00
<b>Comercial</b>									
Número	61	91	152	30	30	60	17	15	32
Percentual	40,13	59,87	100,00	50,00	50,00	100,00	53,12	46,87	100,00
<b>Coordenação</b>									
Número	18	5	23	27	12	39	35	15	50
Percentual	78,26	21,74	100,00	69,23	30,77	100,00	70,00	30,00	100,00
<b>Diretoria</b>									
Número	6	2	8	6	2	8	6	2	8
Percentual	75,00	25,00	100,00	75,00	25,00	100,00	75,00	25,00	100,00
<b>Especialista</b>									
Número	15	6	21	10	6	16	21	11	32
Percentual	71,43	28,57	100,00	62,50	37,50	100,00	65,62	34,37	100,00

	2023			2024			2025		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
<b>Gerência</b>									
Número	21	10	31	25	8	33	27	9	36
Percentual	67,74	32,26	100,00	75,76	24,24	100,00	75,00	25,00	100,00
<b>Operação</b>									
Número	182	180	362	185	199	384	241	250	491
Percentual	50,28	49,72	100,00	48,18	51,82	100,00	49,08	50,92	100,00
<b>Supervisão</b>									
Número	11	17	28	21	20	41	18	20	38
Percentual	39,29	60,71	100,00	51,22	48,78	100,00	47,37	52,63	100,00
<b>Técnica</b>									
Número	9	2	11	5	3	8	1	1	2
Percentual	81,82	18,18	100,00	62,50	37,50	100,00	50,00	50,00	100,00
<b>TOTAL</b>									
<b>Número</b>	<b>380</b>	<b>393</b>	<b>773</b>	<b>405</b>	<b>434</b>	<b>839</b>	<b>446</b>	<b>455</b>	<b>901</b>
<b>Percentual</b>	<b>49,16</b>	<b>50,84</b>	<b>100,00</b>	<b>48,27</b>	<b>51,73</b>	<b>100,00</b>	<b>49,50</b>	<b>50,50</b>	<b>100,00</b>



Percentual de empregados, por categoria funcional e faixa etária GRI 405-1

Categoria funcional	2023		2024		2025	
	Número	Percentual	Número	Percentual	Número	Percentual
<b>Administrativa</b>						
Abaixo de 30 anos	28	20,44	75	30,00	74	34,91
Entre 30 e 50 anos	94	68,61	162	64,80	129	60,85
Acima de 50 anos	15	10,95	13	5,20	9	4,25
<b>TOTAL</b>	<b>137</b>	<b>100,00</b>	<b>250</b>	<b>100,00</b>	<b>212</b>	<b>100,00</b>
<b>Comercial</b>						
Abaixo de 30 anos	46	30,26	14	23,33	1	3,12
Entre 30 e 50 anos	105	69,08	40	66,67	26	81,25
Acima de 50 anos	1	0,66	6	10,00	5	15,62
<b>TOTAL</b>	<b>152</b>	<b>100,00</b>	<b>60</b>	<b>100,00</b>	<b>32</b>	<b>100,00</b>
<b>Coordenação</b>						
Abaixo de 30 anos	0	0,00	3	7,69	3	6,00
Entre 30 e 50 anos	21	91,30	31	79,49	42	84,00
Acima de 50 anos	2	8,70	5	12,82	5	10,00
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>100,00</b>	<b>39</b>	<b>100,00</b>	<b>50</b>	<b>100,00</b>
<b>Diretoria</b>						
Abaixo de 30 anos	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Entre 30 e 50 anos	6	75,00	6	75,00	5	62,50
Acima de 50 anos	2	25,00	2	25,00	3	37,50
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100,00</b>	<b>8</b>	<b>100,00</b>	<b>8</b>	<b>100,00</b>
<b>Especialista</b>						
Abaixo de 30 anos	3	14,29	3	18,75	0	0,00
Entre 30 e 50 anos	15	71,42	11	68,75	30	93,75
Acima de 50 anos	3	14,29	2	12,50	2	6,25
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>100,00</b>	<b>16</b>	<b>100,00</b>	<b>32</b>	<b>100,00</b>

Categoria funcional	2023		2024		2025	
	Número	Percentual	Número	Percentual	Número	Percentual
<b>Gerência</b>						
Abaixo de 30 anos	0	0,00	0	0,00	1	2,78
Entre 30 e 50 anos	29	93,55	30	90,91	30	83,33
Acima de 50 anos	2	6,45	3	9,09	5	13,89
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>100,00</b>	<b>33</b>	<b>100,00</b>	<b>36</b>	<b>100,00</b>
<b>Operação</b>						
Abaixo de 30 anos	143	39,50	162	42,19	213	43,38
Entre 30 e 50 anos	198	54,70	207	53,91	263	53,56
Acima de 50 anos	21	5,80	15	3,90	15	3,05
<b>TOTAL</b>	<b>362</b>	<b>100,00</b>	<b>384</b>	<b>100,00</b>	<b>491</b>	<b>100,00</b>
<b>Supervisão</b>						
Abaixo de 30 anos	5	17,86	4	9,76	3	7,89
Entre 30 e 50 anos	20	71,43	33	80,48	32	84,21
Acima de 50 anos	3	10,71	4	9,76	3	7,89
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>100,00</b>	<b>41</b>	<b>100,00</b>	<b>38</b>	<b>100,00</b>
<b>Técnica</b>						
Abaixo de 30 anos	1	9,09	1	12,50	0	0,00
Entre 30 e 50 anos	9	81,82	7	87,50	2	100,00
Acima de 50 anos	1	9,09	0	0,00	0	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100,00</b>	<b>8</b>	<b>100,00</b>	<b>2</b>	<b>100,00</b>
<b>Total</b>						
Abaixo de 30 anos	226	29,24	262	31,23	295	32,74
Entre 30 e 50 anos	497	64,29	527	62,81	559	62,04
Acima de 50 anos	50	6,47	50	5,96	47	5,22
<b>TOTAL</b>	<b>773</b>	<b>100,00</b>	<b>839</b>	<b>100,00</b>	<b>901</b>	<b>100,00</b>

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

	2023		2024		2025	
	Número	Percentual	Número	Percentual	Número	Percentual
<b>Negros</b>						
Administrativa	97	70,80	166	66,4	142	66,98
Comercial	100	65,79	29	48,33	15	46,87
Coordenação	7	30,43	16	41,03	21	42
Diretoria	1	12,50	1	12,50	2	25
Especialista	7	33,33	6	37,50	9	28,12
Gerência	11	35,48	5	15,15	13	36,11
Técnica	10	90,91	6	75	2	100
Operação	278	76,80	294	76,56	344	70,06
Supervisão	21	75	35	85,37	23	60,53
<b>TOTAL</b>	<b>532</b>	<b>68,82</b>	<b>558</b>	<b>66,51</b>	<b>571</b>	<b>63,37</b>
<b>LGBT</b>						
Administrativa	2	1,46	15	6	22	10,38
Comercial	0	0	0	0	1	3,12
Coordenação	0	0	3	7,69	3	6
Diretoria	0	0	0	0	0	0
Especialista	0	0	0	0	1	3,12
Gerência	0	0	1	3,03	3	8,33
Técnica	0	0	0	0	0	0
Operação	2	0,55	30	7,81	25	5,09
Supervisão	0	0	0	2,44	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>0,52</b>	<b>50</b>	<b>5,96</b>	<b>55</b>	<b>6,10</b>

	2023		2024		2025	
	Número	Percentual	Número	Percentual	Número	Percentual
<b>PCDs</b>						
Administrativa	12	8,76	20	8,00	13	4,13
Comercial	12	7,89	2	3,33	0	0
Coordenação	1	4,35	2	5,13	1	2,00
Diretoria	0	0	0	0	1	2,00
Especialista	0	0	0	0	0	0
Gerência	0	0	0	0	0	0
Técnica	0	0	0	0	0	0
Operação	7	1,93	9	2,34	1	0,20
Supervisão	0	0	0	0	1	2,63
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>4,14</b>	<b>33</b>	<b>3,93</b>	<b>16</b>	<b>1,78</b>

Pessoas que se identificam como negras, LGBT ou PCDs responderam por mais de 70% da força de trabalho da empresa em 2025



## Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens

GRI 405-2

	2023		2024		2025	
	Salário-base (R\$)	Remuneração (R\$)	Salário-base (R\$)	Remuneração (R\$)	Salário-base (R\$)	Remuneração (R\$)
Administrativa	1,02	1,07	1,09	1,21	0,99	1,07
Comercial	1,11	1,09	0,96	0,84	1,01	0,97
Coordenação	0,24	0,27	0,43	0,58	1,00	0,44
Diretoria	0,34	0,09	0,34	0,29	0,34	0,28
Especialista	0,47	0,46	0,49	0,56	0,45	0,44
Gerência	0,52	0,54	0,33	0,39	0,35	0,35
Operação	0,78	0,76	0,92	0,88	0,84	0,90
Supervisão	1,16	1,58	1	1,05	1,55	1,95
Técnica	0,58	0,46	0,69	0,49	0,05	0,13

Para o cálculo do indicador, a empresa considera todas as unidades operacionais.

Os dados utilizados para os cálculos acima são referentes aos empregados ativos de janeiro a dezembro de 2025, separados por cargos e por áreas conforme solicitado.

A proporção entre salários e remunerações evidencia avanços pontuais, com desafios na equidade entre homens e mulheres em diferentes níveis

# Saúde, segurança e bem-estar

GRI 3-3 [Saúde e segurança dos colaboradores], 403-1, 403-2, 403-4, 403-7, 403-10



Seja qual for a atividade, saúde e segurança são imprescindíveis. Por isso, a LM Mobilidade foca a mitigação contínua de riscos e a intensificação da cultura de prevenção. A prioridade é sempre a integridade física e emocional, tanto dos funcionários quanto dos demais públicos envolvidos.

O ciclo foi marcado por avanços em modernização e eficiência operacional, com destaque para a implantação do Service Center, que centralizou solicitações e demandas relacionadas a equipamentos de proteção individual (EPIs), uniformes, ergonomia e registros de incidentes. Em quatro meses, o sistema registrou cerca de 450 chamados, trazendo ganhos em planejamento e rastreabilidade.

Em 2025, a empresa também evoluiu na padronização de procedimentos e processos com a consolidação da Política de Treinamentos de Saúde, Segurança e Meio Ambiente (SSMA) & ESG e a implementação do Manual de Registro e Investigação de Acidentes de Trabalho. Essas atualizações

Service Center organiza solicitações, trazendo mais rastreabilidade e melhor planejamento

reforçaram a consistência na gestão de incidentes, estabelecendo fluxos integrados de registro, análise de causa e definição de ações corretivas e preventivas.

A governança do tema é respaldada por diretrizes corporativas e normativos que orientam a conduta organizacional. O sistema de gestão está alinhado à legislação vigente, às Normas Regulamentadoras (NRs) e aos parâmetros da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Seu escopo abrange todos os colaboradores e atividades, assegurando que a identificação de perigos e a avaliação de riscos ocorram de forma padronizada em toda a operação.

# Prevenção

A empresa realiza avaliações rotineiras e eventuais por meio de inspeções, análises ergonômicas e monitoramento de riscos físicos e químicos. O processo engloba também simulações de emergência e análises de impacto em novos projetos ou mudanças organizacionais.

Em 2025, não foram registrados óbitos ou casos de doenças profissionais entre colaboradores diretos e terceirizados. Medidas para prevenir e reduzir os riscos de trabalho associados às atividades da companhia incluem:

Estamos desde agosto de 2024 sem registros de acidentes de trabalho



**Identificação contínua de perigos e avaliação de riscos** em atividades rotineiras e não rotineiras (inspeções, análises ergonômicas, monitoramento físico-químico, simulações de emergência e avaliação de mudanças);



**Treinamentos recorrentes e capacitações estruturadas**, com diretrizes corporativas para SSMA & ESG;



**Protocolos formais para registro e investigação de incidentes**, contemplando notificação, classificação, análise de causa e definição de ações corretivas e preventivas;



**Canais institucionais de reporte e proteção contra retaliação**, assegurando a comunicação segura;



**Instâncias formais de participação**, como Cipa (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio) e comitês internos, com atuação periódica e suporte à gestão preventiva;



**Controles preventivos em ambientes externos e relações de negócio**, com uso de EPIs (equipamentos de proteção individual), EPCs (equipamentos de proteção coletiva), treinamentos e orientações operacionais em atividades externas, instalações de clientes, viagens e atuação de terceiros.

Em 2024, não houve óbitos resultantes de doenças profissionais nem funcionários afastados por motivo de doença ocupacional na empresa. Não existe um histórico de doenças ocupacionais no referido ciclo.

**Acidentes de trabalho** GRI-403-9

	2023		2024		2025	
	Empregados	Trabalhadores que não são empregados (terceiros)	Empregados	Trabalhadores que não são empregados (terceiros)	Empregados	Trabalhadores que não são empregados (terceiros)
Número de horas trabalhadas	1.691.712	65.472	2.096.198,18	233.270	1.586.646	179.712
Base de número de horas trabalhadas	1.000.000	200.00	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000
Número de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	0	0	0	0	0
Índice de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	0	0	0	0	0
Número de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	0	0	0	0	0	0
Índice de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	0	0	0	0	0	0
Número de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória (incluindo óbitos)	1	0	1	0	0	0
Índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória (incluindo óbitos)	0,59	0	0,48	0	0	0

O registro de horas dos profissionais terceirizados considera exclusivamente as horas contratuais previstas. Horas extras não são contabilizadas na metodologia vigente.

A LM Mobilidade está avaliando a incorporação desse dado em apurações futuras, com o objetivo de ampliar a precisão e a abrangência das informações divulgadas.

# Serviços de saúde no trabalho

GRI 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 416-1

A LM Mobilidade mantém serviços de saúde orientados à prevenção e proteção da saúde do trabalhador, apoiados por profissionais qualificados e habilitados, em conformidade com requisitos técnicos e regulatórios aplicáveis. Os serviços têm como finalidade assegurar ambientes seguros, contribuir para a redução de acidentes e doenças, apoiar a gestão responsável de afastamentos e fortalecer campanhas preventivas e iniciativas de bem-estar.

Entre as práticas adotadas estão a realização de exames médicos ocupacionais, avaliações de riscos e acompanhamento de condições de saúde relacionadas ao trabalho, bem como auditorias internas. As ações

Programas preventivos e de bem-estar ampliam cuidado com funcionários e adesão às ações

são comunicadas e disseminadas por diferentes canais institucionais, integrando campanhas, treinamentos, *workshops*, comitês e plataformas digitais, com ampla divulgação e participação dos funcionários.

Para promover o bem-estar físico no dia a dia, temos programas com taxa de satisfação superior a 90%, como ginástica laboral e *quick massage* (massagem rápida) em todas as unidades. No lado da saúde mental, pela segunda vez consecutiva a empresa foi certificada pela Great Place to Work (GPTW) com o selo específico de Mental Health – e um dos motivos é o aplicativo Zenklub.

Cada colaborador tem direito a quatro sessões mensais gratuitas de 50 minutos na plataforma *online*, para atendimento com psicólogos, terapeutas e nutricionistas. A adesão superou todas as expectativas: mais de 550 funcionários se inscreveram nos primeiros 45 dias. A procura foi tão significativa que o próprio Zenklub procurou a LM Mobilidade para realizar um *benchmark* e entender o sucesso do lançamento.

## Capacitação

Na LM Mobilidade, a qualificação em segurança é para todos. Oferecemos programas que vão da integração inicial a treinamentos práticos de emergência, cobrindo todos os regimes de trabalho. Além de treinar pessoas, monitoramos processos: 100% dos nossos serviços passam por avaliações de impacto à saúde e segurança.

Seguindo requisitos técnicos e regulatórios, garantimos que a nossa operação seja segura do início ao fim, tanto para nossos colaboradores quanto para nossos parceiros e clientes.



## Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho GRI 403-8

	2023		2024		2025 <sup>1</sup>	
	Empregados	Trabalhadores que não são empregados (terceiros)	Empregados	Trabalhadores que não são empregados (terceiros)	Empregados	Trabalhadores que não são empregados (terceiros)
Total de indivíduos	773	111	839	109	901	147
Indivíduos que estão cobertos pelo sistema	773	31	839	0	901	147
Percentual de indivíduos cobertos pelo sistema	100	27,93	100	100	100	100
Indivíduos cobertos por um sistema que tenha sido auditado internamente	773	111	839	102	0	0
Percentual de indivíduos cobertos pelo sistema, que foi auditado internamente	773	111	839	100	0	0
Indivíduos que estão cobertos pelo sistema que tenha sido certificado por uma terceira parte independente	0	0	0	0	0	0
Percentual de indivíduos que estão cobertos por esse sistema que tenha sido auditado internamente ou certificado por uma parte externa	100	100	100	100	100	100

1. Em 2025, esses dados passaram a ser obtidos a partir da implantação do sistema Insight, um *software* que permite à LM Mobilidade monitorar os requisitos legais relacionados à Segurança do Trabalho dos funcionários terceiros. Por meio desse sistema, são inseridas, pelas empresas contratadas, informações como programas de Saúde e Segurança do Trabalho, ASOs (Atestados de Saúde Ocupacional), fichas de EPI e treinamentos obrigatórios, entre outros dados pertinentes.



# ESTRATÉGIA E VISÃO DE FUTURO

## NESTE CAPÍTULO

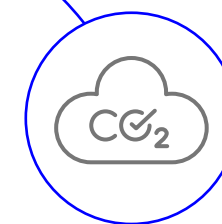
- Estratégia
- Materialidade
- Rumo à descarbonização
- Inovação e tecnologia



# Estratégia

A estratégia da LM Mobilidade está alinhada às diretrizes globais do Grupo Volkswagen por meio da Volkswagenem Financial Services (VWFS), com foco na consolidação de uma plataforma de mobilidade integrada.

Nossa agenda climática avança em conformidade com o plano global Mobility 2030, com a antecipação de metas de redução de emissões de gases de efeito estufa. Temos o compromisso de chegar à neutralidade de carbono nas operações próprias até 2030 e de fazer o monitoramento contínuo das emissões indiretas na cadeia de valor.





# Materialidade

GRI 3-1

Neste ciclo de relato, seguimos a materialidade definida em 2022, com o acréscimo de um novo tema relevante para a gestão: **Relacionamento e experiência do cliente**.

O processo de definição da materialidade contou com a participação dos clientes, trabalhadores próprios e terceirizados, fornecedores, parceiros de negócios, comunidades locais, terceiro setor e mídia, além da análise de documentos internos e externos.

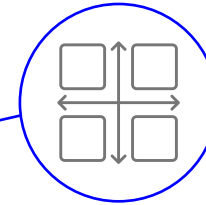
Priorização dos temas considerou relevância para *stakeholders* e magnitude e probabilidade dos impactos ao longo da cadeia de valor

A priorização dos temas considerou critérios de relevância para os *stakeholders*, bem como a magnitude e a probabilidade dos impactos reais e potenciais, positivos e negativos, ao longo da cadeia de valor.

A validação dos temas materiais foi conduzida pelo Conselho de Administração, o mais alto órgão de governança da companhia, que acompanhou todas as etapas do processo e assegurou o alinhamento dos resultados à estratégia ESG da LM Mobilidade.

Para o próximo ciclo de relato, adotaremos o conceito de dupla materialidade, que requer a análise dos temas materiais sob duas perspectivas complementares:

- **Materialidade de impacto**, isto é, como as atividades da empresa se refletem de forma positiva ou negativa sobre o meio ambiente e a sociedade.
- **Materialidade financeira**, que avalia como os fatores de sustentabilidade e o contexto externo podem gerar riscos ou oportunidades para a companhia.



## TEMAS MATERIAIS GRI 3-2

**Emissões atmosféricas****Gestão de energia****Gestão do ciclo de vida do produto****Diversidade e inclusão****Direitos humanos e relações com a comunidade****Saúde e segurança dos colaboradores****Ética/privacidade e segurança de dados/gestão de riscos****Resiliência do modelo de negócios**

## TEMA RELEVANTE PARA A GESTÃO

**Relacionamento e experiência do cliente\***

\*Incluído em 2025.

# Gestão dos temas materiais GRI 3-3



## Emissões atmosféricas

### Abordagem (o que fazemos)

- Monitoramento das emissões de gases de efeito estufa (GEE), via inventário de emissões para os escopos 1, 2 e 3, auditado externamente e validado pelo GHG Protocol.
- Planos de descarbonização com projetos que promovem a redução de emissões financiadas e inovação contínua para integrar práticas mais sustentáveis à operação.

### Extensão dos impactos (quem impactamos)

- Os impactos negativos e positivos se concentram no meio ambiente, afetando comunidades locais, clientes e consumidores. Contribuímos para o fortalecimento de relações com *stakeholders* e para melhorias ambientais de longo prazo.

### Conexão com a estratégia

- Nossas iniciativas climáticas vão além de exigências legais, assegurando a viabilidade a longo prazo da operação.
- Participamos em iniciativas públicas e privadas para promover práticas sustentáveis e influenciar políticas públicas, por meio de posicionamentos abertos.


### Políticas e compromissos

- Códigos de Ética e Conduta
- Políticas internas específicas para sustentabilidade
- Relatórios
- Certificações externas

### Aspectos / conteúdo GRI relacionados

- Páginas 23, 27, 28, 29, 38, 80, 82
- GRI 205-1, 205-2, 205-3, 207-2, 207-3, 418-1 e FS9

### Ambições

- Reduzir 50% das emissões de GEE dos escopos 1 e 2 até 2025  – **metas superadas antecipadamente em 2025**
- Alcançar a neutralidade de carbono nas operações internas até 2030
- Alcançar a neutralidade de carbono no Escopo 3 até 2050

### Status

- Alcançada 

## Gestão de energia



### Abordagem (o que fazemos)

- Práticas para melhoria na eficiência energética e migração para fontes renováveis de gestão de energia.
- Projetos de aquisição de energia certificada pelo I-REC e a migração para o mercado livre de energia.



### Extensão dos impactos (quem impactamos)

- Clientes, acionistas e trabalhadores são diretamente beneficiados pelos impactos positivos da redução no consumo de energia não renovável.



### Conexão com a estratégia

- A gestão energética está alinhada às práticas de sustentabilidade e eficiência, contribuindo para o posicionamento estratégico em mercados competitivos.
- A gestão incorpora análise de riscos, auditorias internas e externas.



### Políticas e compromissos

- Políticas internas de eficiência energética
- Certificações



### Aspectos / conteúdo GRI relacionados

- Páginas 41, 42, 43
- GRI 302-1, 302-2, 302-3, 302-4 e 302-5



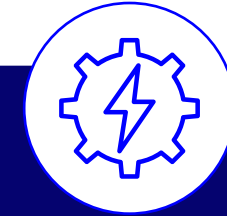
### Ambições

- 100% de consumo de energia de fontes renováveis até 2025



### Status

- Alcançada



## Ciclo de vida do produto

### Abordagem (o que fazemos)

- Práticas para minimizar os impactos ambientais dos produtos financiados, como projetos-piloto em descarbonização e análise do ciclo de vida dos produtos.
- Grupos de trabalho para gerenciar projetos, mensurar impactos e incorporar inovações no desenvolvimento de produtos e processos.
- Produtos de pós-venda.

### Extensão dos impactos (quem impactamos)

- Consumidores, com foco no fornecimento de produtos de menor impacto ambiental, além de comunidades locais e *stakeholders* envolvidos na cadeia de valor.

### Conexão com a estratégia

- O tema é integrado ao planejamento estratégico da empresa, visando à busca por soluções sustentáveis e inovadoras, alinhadas aos compromissos de descarbonização e inovação tecnológica.

### Políticas e compromissos

- Políticas internas de sustentabilidade

### Aspectos / conteúdo GRI relacionados

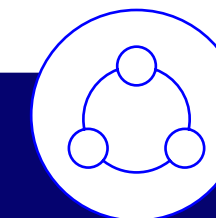
- Páginas 37, 44, 67
- GRI 413-1, 413-2, 416-1, 416-2, FS1, FS2 e FS3

### Ambições

- Desenvolver novos produtos e serviços à luz da eletrificação e do uso de biocombustíveis até 2030.

### Status

- Alcançada 



## Diversidade e inclusão



### Abordagem (o que fazemos)

- Ações para promover a equidade de gênero e raça, com avaliações de impacto e revisões periódicas.
- Expansão de programas de aceleração de carreira para executivas e de ações afirmativas, como a iniciativa de estágio "Representa 2.0".



### Extensão dos impactos (quem impactamos)

- Clientes, parceiros de negócios e trabalhadores, com foco na criação de um ambiente mais inclusivo e no fortalecimento das relações comerciais e sociais.



### Conexão com a estratégia

- A gestão do tema integrou-se à estratégia corporativa de ESG e está atrelada à remuneração variável dos executivos.
- Promovemos treinamentos que abordam inclusão, diversidade e não discriminação, além de formações específicas para executivos sobre equidade.



### Políticas e compromissos

- Códigos de Ética e Conduta
- Política de Inclusão e Não Discriminação



### Aspectos / conteúdo GRI relacionados

- Páginas 46, 53, 54, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63
- GRI 202-1, 404-1, 404-2, 404-3, 405-1, 405-2 e FS14



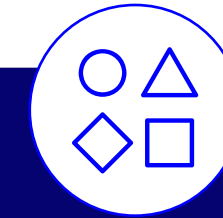
### Ambições

- Aumentar a representação de mulheres e grupos minorizados na liderança. Em 2025, atingimos a paridade de gênero na força de trabalho.

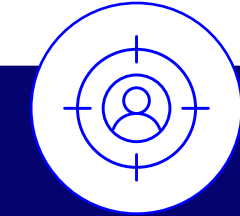


### Status

- Alcançada



## Direitos humanos e relações com a comunidade



### Abordagem (o que fazemos)

- Desenvolvimento do programa Mobilizar, que promove ações de responsabilidade social corporativa e incentiva o engajamento dos funcionários em iniciativas voltadas para as comunidades locais.
- As atividades incluem o acompanhamento de indicadores de diversidade e inclusão e a realização de auditorias internas para assegurar a conformidade e a melhoria contínua.

### Extensão dos impactos (quem impactamos)

- Comunidades locais e funcionários, com foco no fortalecimento do relacionamento com a sociedade.

### Conexão com a estratégia

- O tema está alinhado aos compromissos estratégicos de responsabilidade social e sustentabilidade, fortalecendo a reputação da empresa.

### Políticas e compromissos

- Códigos de Ética e Conduta
- Certificações

### Aspectos / conteúdo GRI relacionados

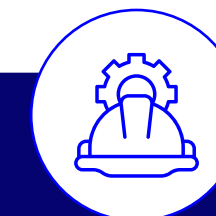
- Páginas 19, 32, 44, 58
- GRI 202-2, 406-1, 408-1, 409-1 e 410-1

### Ambições

- Fortalecer as ações sociais nos territórios de atuação.

### Status

- Alcançada 



## Saúde e segurança dos colaboradores

### Abordagem (o que fazemos)

- Avaliações ergonômicas para 100% dos colaboradores.
- Ações corretivas para mitigar impactos relacionados à saúde e segurança e melhorar as condições de trabalho.
- Reestruturação do programa interno de saúde preventiva, com ampliação de serviços.
- Práticas voltadas à promoção do equilíbrio emocional e ao ambiente de trabalho seguro

### Extensão dos impactos (quem impactamos)

- Colaboradores próprios e terceirizados, por meio da promoção da saúde, segurança e bem-estar no ambiente de trabalho.

### Conexão com a estratégia

- O tema é tratado como um elemento essencial para a saúde e o bem-estar da força de trabalho e para o cumprimento das obrigações legais e éticas da empresa.
- As medidas incluem auditorias regulares, monitoramento contínuo e engajamento dos *stakeholders*.

### Políticas e compromissos

- Políticas internas de saúde e segurança ocupacional
- Certificações

### Aspectos / conteúdo GRI relacionados

- Páginas 56, 64, 67, 68
- GRI 401-2, 401-3, 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9 e 403-10

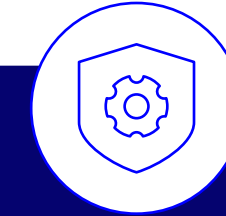
### Ambições

- Promover a saúde preventiva de 100% dos colaboradores até 2030.

### Status

- Alcançada 

## Ética/privacidade e segurança de dados/gestão de riscos



### → Abordagem (o que fazemos)

- Desenvolvimento de processos para gestão de riscos, privacidade e segurança de dados.
- Implementação de políticas de privacidade, análise de contexto, definição de metas mensuráveis, alocação de recursos, engajamento de *stakeholders*, auditorias internas e externas e a integração de mecanismos de segurança em toda a operação.
- Criação de uma unidade de negócios dedicada ao tema.

### ⚠ Extensão dos impactos (quem impactamos)

- Os impactos positivos para a empresa são financeiros, reputacionais e operacionais, enquanto os riscos estão associados a impactos negativos na economia local, regional e global. Os *stakeholders* afetados incluem clientes, trabalhadores próprios e terceirizados.

### 🔗 Conexão com a estratégia

- O tema está conectado à estratégia, estabelecendo a empresa como líder no setor em práticas de segurança e privacidade.
- A abordagem assegura a proteção de dados pessoais e fortalece a resiliência organizacional.

### 📄 Políticas e compromissos

- Políticas internas de privacidade e segurança de dados
- Códigos de Ética e Conduta
- Políticas de compras e fornecedores

### 🔗 Aspectos / conteúdo GRI relacionados

- Páginas 23, 24, 30
- GRI 205-1, 205-2, 205-3, 207-2, 207-3, 418-1 e FS9

### 🎯 Ambições

- Alcançar maturidade avançada nas principais referências em ESG até 2025, em relação ao ano-base 2022.

### 📋 Status

- Alcançada ✅

## Resiliência do modelo de negócio



### Abordagem (o que fazemos)

- Integração de análises socioambientais (RSAC) na empresa.
- Desenvolvimento de estratégias específicas, análise contínua do contexto e alocação de recursos.
- Realização de auditorias internas para verificar a eficácia das medidas.



### Extensão dos impactos (quem impactamos)

- Os impactos positivos refletem na capacidade de adaptação e fortalecimento das operações perante mudanças no cenário econômico e ambiental.
- As atividades têm efeitos sobre os acionistas, clientes, trabalhadores próprios e terceirizados, fornecedores e parceiros de negócios.



### Conexão com a estratégia

- O foco em ESG permeia todas as decisões.
- O tema é integrado aos processos de gestão, incluindo avaliações de desempenho e estratégias de longo prazo.



### Políticas e compromissos

- Políticas internas de sustentabilidade



### Aspectos / conteúdo GRI relacionados

- Páginas 35, 84
- GRI 201-1, 201-2, FS4, FS5, FS7 e FS8



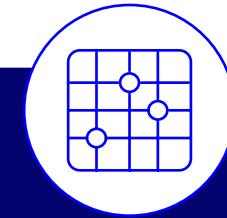
### Ambições

- Desenvolver novos produtos e serviços à luz da eletrificação e do uso de biocombustíveis até 2025.



### Status

- Alcançada





# Rumo à descarbonização

GRI 3-3 [Emissões atmosféricas], TCFD Métricas e Metas b, c

Em 2025, a LM Mobilidade reduziu em 51% as emissões de gases de efeito estufa (GEE) dos escopos 1 e 2, antecipando em cinco anos o prazo de redução e avanço para se tornar carbono neutro. A meta de 50% foi estabelecida pela estratégia global Mobility 2030, da Volkswagen Financial Services. A evolução se deu por meio das iniciativas a seguir:

- Uso de **100%** de energia de **fontes renováveis**
- **Eliminação dos veículos movidos a diesel** da frota interna
- **Redução de 51%** das emissões das operações internas, escopos 1 e 2

Complementamos esse esforço com a compensação das emissões residuais por meio das empresas do Grupo VW dedicadas ao tema de clima e carbono.

Nossa trajetória foi, pelo terceiro ano consecutivo, validada pelo Selo Ouro do GHG Protocol, o que reflete a precisão dos inventários e a eficácia das auditorias. Em relação à cadeia de valor, nossa estratégia comercial incorpora incentivos financeiros para a transição energética dos clientes, como a oferta de *vouchers* para abastecimento com etanol e condições específicas para veículos eletrificados.

Emissões de GEE caem significativamente com uso de energia renovável, eliminação do *diesel* e incentivos à transição energética nas operações e clientes

# Inovação e tecnologia

Em 2025, a LM Mobilidade acelerou sua transformação digital com o objetivo de digitalizar 80% de seus processos até o próximo ciclo. Superada a etapa de planejamento, a empresa está em fase de troca dos sistemas antigos por plataformas de classe mundial, mais compatíveis com a rápida expansão prevista. Conheça, a seguir, as ações em inovação e tecnologia que estão impulsionando essa evolução.

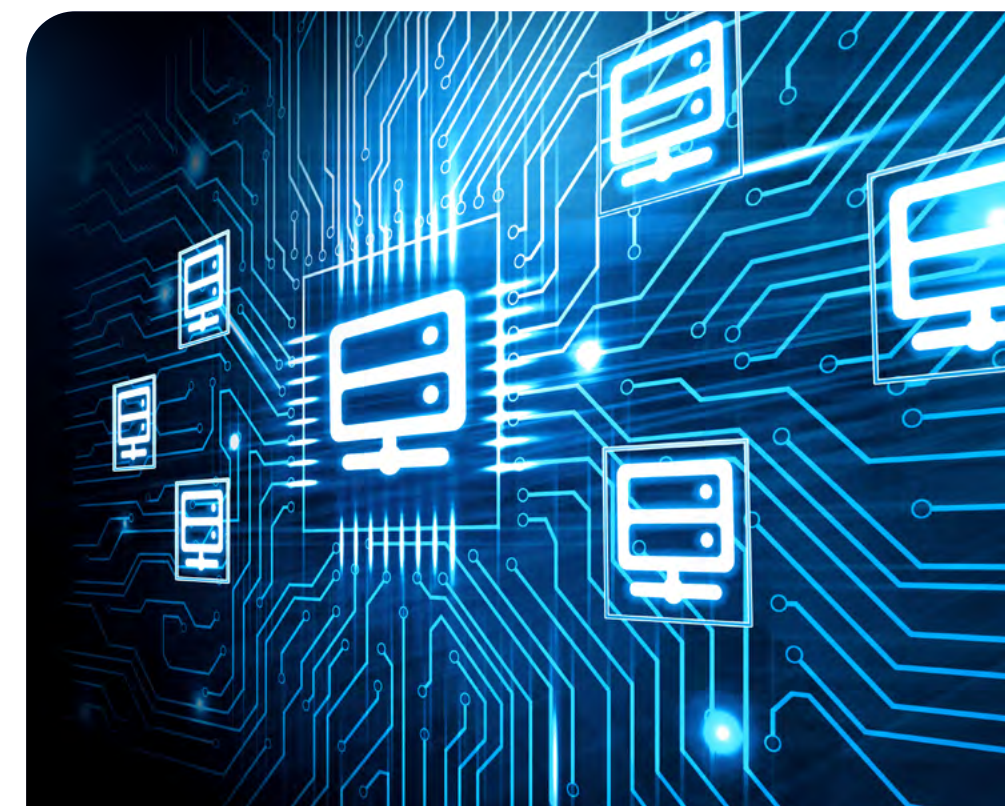
Adoção de plataformas digitais e nuvem impulsiona digitalização dos processos

## Modernização da infraestrutura sistêmica

O pilar central dessa transformação é a implementação do Locavia, um sistema especialista em gestão de frotas que atua como o principal viabilizador das áreas de negócio.

- **Ecossistema integrado** – Além do Locavia, a empresa utiliza o Salesforce para a camada de atendimento e precificação, e o Ticket Log para a governança automatizada de manutenção, que já cobre mais de 60% da frota.
- **Migração para nuvem** – A companhia concluiu a migração de seu *data center* de Salvador para a unidade de Barueri (SP), promovendo a modernização da infraestrutura física e operacional.
- **Evolução arquitetural** – Em consonância com a estratégia de modernização tecnológica, os novos ambientes e sistemas passam a ser desenvolvidos em modelo *cloud native* (sistemas criados que usam a nuvem como base principal, e não apenas são hospedados na nuvem).

- **Modernização tecnológica** – Migração da telefonia de ramais e do serviço 0800 de atendimento ao cliente para um ambiente de nuvem altamente disponível, possibilitando a desativação integral dos equipamentos físicos de telefonia e fortalecendo a continuidade dos serviços, a eficiência operacional e a qualidade do atendimento aos nossos clientes.



## Ciência de dados e Inteligência Artificial

A LM Mobilidade está transitando de uma gestão baseada em planilhas manuais para uma estrutura de ciência de dados.

- **Data lake** – Implementação de um reservatório de dados estruturado em camadas (*bronze, silver e gold*), permitindo que os colaboradores cruzem informações de logística, finanças e comercial com integridade total, eliminando a inserção de dados manual.
- **Inteligência Artificial (IA)** – Início de projetos-piloto com IA para redução de custos operacionais e para a realização de vistorias digitais na devolução de veículos (parceria com Auto Blin).
- **Monitoramento de Mercado** – No setor de seminovos, os *softwares* Indicata e B3 conseguem varrer preços de anúncios e vendas reais, permitindo a “clusterização” das vendas (identificação de qual região do país tem mais aceitação para cada modelo).

## Governança de inovação e segurança

Para garantir que a tecnologia esteja alinhada às necessidades reais, a empresa criou estruturas formais de decisão:

- **Comitê de TI** – Criado em 2025, reúne mensalmente o *board* (CEO, CFO, CTO) e diretores de áreas variadas para definir prioridades e fomentar novas ideias centradas no cliente.
- **Cibersegurança** – A empresa recebeu certificações pelas suas boas práticas de proteção de dados, tratando o acesso à informação como um ativo estratégico. Em 2025, a LM Mobilidade não recebeu reclamações relativas à violação de privacidade, perda de dados ou uso indevido de informações pessoais de clientes, assim como não ocorreram notificações ou queixas provenientes de órgãos reguladores. Também não foram identificadas ocorrências de vazamentos, furtos ou perdas de dados. GRI 418-1

- **Internet das Coisas (IoT)** – A LM Mobilidade projeta para os próximos ciclos a expansão do uso de IoT (Internet das Coisas, na sigla em inglês) embarcada, proporcionando uma visibilidade ainda maior sobre o comportamento dos veículos em tempo real. Exemplo disso é a RIO, a plataforma de serviços digitais da Volkswagen Caminhões e Ônibus (VWCO) com telemetria e conectividade, pela qual é possível acompanhar indicadores como consumo, frenagem, aceleração e emissões de carbono.



Confira as soluções digitais adotadas ou desenvolvidas para aprimorar a experiência do cliente na [p. 31](#).



# DESEMPENHO ECONÔMICO-FINANCEIRO

NESTE CAPÍTULO

- Resultados sólidos



# Resultados sólidos

3-3 [Resiliência do modelo de negócios]

O crescimento em volume e receita da LM Mobilidade em 2025 foi influenciado por desafios macroeconômicos que impactaram o resultado líquido final. Embora a companhia tenha demonstrado resiliência, fatores como a manutenção da taxa de juros (Selic) em patamares elevados e a volatilidade no mercado de seminovos influenciaram as margens de lucro.

A empresa reconhece a importância da continuidade e da geração de valor de longo prazo para enfrentar oscilações de mercado e demandas por adaptação tecnológica. Os resultados dessa abordagem podem ser conferidos a seguir:

## Crescimento de receita e frota

- **Aumento de faturamento** – A LM Mobilidade encerrou o ano com um crescimento de 28%. A receita bruta operacional foi composta por R\$ 3,3 bilhões provenientes dos serviços de locação e R\$ 2,3 bilhões da venda de veículos seminovos.
- **Expansão de ativos** – A frota cresceu 24% em relação a 2024, saltando de 105,6 mil para 131 mil veículos.

## Rentabilidade e margens

- **Ebitda** – O Ebitda aumentou 44% e nossa margem Ebitda ajustada terminou 2025 em 86%.
- **Lucro líquido** – Houve uma redução no resultado líquido em comparação a 2024. Isso ocorreu devido ao custo financeiro mais alto (juros) e à menor *performance* nas vendas de seminovos, afetada por incentivos governamentais.

## Estrutura de capital e *funding*

- **Emissões de debêntures** – Realização da 11ª emissão em janeiro (R\$ 500 milhões) e a 12ª em setembro (R\$ 1,25 bilhão) com custo competitivo de CDI+ 1,50% e CDI+ 1,30%, respectivamente.
- **Linhas bancárias e consórcios** – A empresa captou R\$ 2,6 bilhões e ampliou o uso de consórcios (R\$ 800 milhões a aproximadamente R\$ 945 milhões) como alternativa. O sucesso dessas captações permitiu manter a competitividade mesmo sob pressão de custos operacionais elevados.

### Valor econômico direto gerado e distribuído (R\$ milhões)

GRI 201-1

	2023	2024	2025
<b>Valor econômico direto gerado</b>			
Receitas	3.090	4.365	5.518
<b>Valor econômico distribuído</b>			
Custos operacionais	1.938	2.762	4.927
Salários e benefícios de empregados	92	111	119
Pagamento a provedores de capital	0,00	424	1.591
Pagamentos ao governo (por país)	46	99	195
<b>TOTAL</b>	<b>2.076</b>	<b>3.396</b>	<b>6.832</b>
<b>Valor econômico retido</b>	<b>1.014</b>	<b>969</b>	<b>-1.314</b>

# INFORMAÇÕES COMPLEMENTARES

## NESTE CAPÍTULO

- Sumário de conteúdo GRI
- SASB
- TCFD
- Carta da auditoria





# Sumário de conteúdo GRI

<b>Declaração de uso</b>	LM Soluções de Mobilidade relatou em conformidade com as Normas GRI para o período 1º de janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2025.
<b>GRI 1 usada</b>	GRI 1: Fundamentos 2021
<b>Normas Setoriais da GRI aplicáveis</b>	Não aplicável

Norma GRI	Conteúdo	Localização	Requisitos omitidos	Motivo da omissão	Explicação da omissão	ODS
<b>Conteúdos gerais</b>						
A organização e suas práticas de relato						
<b>GRI 2: Conteúdos gerais 2021</b>	2-1 Detalhes da organização	9				
	2-2 Empresas incluídas no relato de sustentabilidade da organização	6				
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	6, 43				
	2-4 Reformulações de informações	39, 43				
	2-5 Verificação externa	99				



Norma GRI	Conteúdo	Localização	Requisitos omitidos	Motivo da omissão	Explicação da omissão	ODS
<b>Atividades e trabalhadores</b>						
<b>GRI 2: Conteúdos gerais 2021</b>	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	12, 32				
	2-7 Empregados	47, 48, 49, 50				8, 10
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	51				8
<b>Governança</b>						
<b>GRI 2: Conteúdos gerais 2021</b>	2-9 Estrutura de governança e sua composição		O Conselho de Administração é composto por sete membros independentes, com competências multidisciplinares e diversidade de perspectivas, responsáveis pela supervisão estratégica e pela garantia da transparência e equidade na gestão.			5, 16
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança		A seleção do Conselho de Administração da LM Mobilidade baseia-se em critérios de competência técnica, diversidade e independência, assegurando um processo de recrutamento transparente e focado na ausência de conflitos de interesse.			5, 16
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança		A LM Mobilidade assegura a segregação de funções ao determinar que o Presidente do Conselho de Administração não ocupa cargo executivo, mitigando conflitos de interesse e fortalecendo a transparência.			16
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	20				16
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	24				
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	20				
2-15 Conflitos de interesse	29					16



Norma GRI	Conteúdo	Localização	Requisitos omitidos	Motivo da omissão	Explicação da omissão	ODS
<b>GRI 2: Conteúdos gerais 2021</b>	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	27				
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	20				
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	20				
	2-19 Políticas de remuneração	22				
	2-20 Processo para determinação da remuneração	22				
	2-21 Proporção da remuneração total anual	57				
<b>Estratégia, políticas e práticas</b>						
<b>GRI 2: Conteúdos gerais 2021</b>	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	4				
	2-23 Compromissos de política	24				16
	2-24 Incorporação de compromissos de política	24				
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	26				
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	24, 26				16
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	24				
	2-28 Participação em associações	23				



Norma GRI	Conteúdo	Localização	Requisitos omitidos	Motivo da omissão	Explicação da omissão	ODS
<i>Engajamento de stakeholders</i>						
<b>GRI 2: Conteúdos gerais 2021</b>	2-29 Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>	20				
	2-30 Acordos de negociação coletiva	46				8
<i>Temas materiais</i>						
<b>GRI 3: Temas Materiais 2021</b>	3-1 Processo de definição de temas materiais	71				
	3-2 Lista de temas materiais	71				
<i>Ética / Privacidade e segurança de dados / Gestão de riscos</i>						
<b>GRI 3: Temas Materiais 2021</b>	3-3 Gestão dos temas materiais	24, 30				
<b>GRI 205: Combate à corrupção 2016</b>	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	27, 72, 78				16
	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	27, 28, 29, 72, 78				16
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	27, 72, 78				16
<b>GRI 207: Tributos 2019</b>	207-2 Governança, controle e gestão de riscos fiscais	23, 72, 78				1, 10, 17
	207-3 Engajamento de <i>stakeholders</i> e gestão de suas preocupações quanto a tributos	23, 72, 78				1, 10, 17



Norma GRI	Conteúdo	Localização	Requisitos omitidos	Motivo da omissão	Explicação da omissão	ODS
<b>GRI 418: Privacidade do cliente 2016</b>	418-1 Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	72, 78, 82				16
<a href="#">Resiliência do modelo de negócios</a>						
<b>GRI 3: Temas materiais 2023</b>	3-3 Gestão dos temas materiais	84				
<b>GRI 201: Desempenho econômico 2016</b>	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	79, 84				8, 9
	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	35, 79				13
<a href="#">Diversidade e inclusão</a>						
<b>GRI 3: Temas materiais 2023</b>	3-3 Gestão dos temas materiais	58, 75				
<b>G I 202: Presença no mercado 2016</b>	202-1 Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por gênero	57, 75				5, 8
<b>GRI 401: Emprego 2016</b>	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	51, 52				4, 5, 8, 10



Norma GRI	Conteúdo	Localização	Requisitos omitidos	Motivo da omissão	Explicação da omissão	ODS
<b>GRI 404: Capacitação e educação 2016</b>	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	46, 54, 75				4, 5, 8,10
	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	53, 75				8
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	55, 75				5, 8, 10
<b>GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016</b>	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	59, 60, 61, 62, 75				5,8
	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	63, 75				5, 8, 10
<b>Gestão de ciclo de vida do produto</b>						
<b>GRI 3: Temas materiais 2023</b>	3-3 Gestão dos temas materiais	37				
<b>GRI 413: Comunidades locais 2016</b>	413-1 Operações com engajamento, avaliação de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	44, 74				
	413-2 Operações com impactos negativos significativos reais ou potenciais nas comunidades locais	44, 74				1,2
<b>GRI 416: Saúde e segurança do consumidor 2016</b>	416-1 Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e serviços	67, 74				
	416-2 Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços	Não houve casos de não conformidade com leis ou códigos voluntários causados por produtos e serviços durante o ano 2025.				16



Norma GRI	Conteúdo	Localização	Requisitos omitidos	Motivo da omissão	Explicação da omissão	ODS
Saúde e segurança dos colaboradores						
<b>GRI 3: Temas materiais 2023</b>	3-3 Gestão dos temas materiais	64, 77				
<b>GRI 401: Emprego 2016</b>	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	56, 77				3, 5, 6
	401-3 Licença-maternidade/paternidade	56, 77				5, 8
<b>GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018</b>	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	64, 77				8
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de risco e investigação de incidentes	64, 77				8
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	67, 77				8
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	64, 67, 77				8, 16
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	67, 77				9
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	56, 67, 77				3
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	64, 77				8



<b>Norma GRI</b>	<b>Conteúdo</b>	<b>Localização</b>	<b>Requisitos omitidos</b>	<b>Motivo da omissão</b>	<b>Explicação da omissão</b>	<b>ODS</b>
<b>GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018</b>	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	68, 77				8
	403-9 Acidentes de trabalho	66, 77				3, 8, 16
	403-10 Doenças profissionais	64, 77				3, 8, 16
<b>Direitos humanos e relações com a comunidade</b>						
<b>GRI 3: Temas materiais 2023</b>	3-3 Gestão dos temas materiais	44, 76				
<b>GRI 202: Presença no mercado 2016</b>	202-2 Proporção de membros da diretoria contratados na comunidade local	19, 76				8
<b>GRI 406: Não discriminação 2016</b>	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	58, 76				5, 8
<b>GRI 408: Trabalho infantil 2016</b>	408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	32, 76				5, 8, 16



Norma GRI	Conteúdo	Localização	Requisitos omitidos	Motivo da omissão	Explicação da omissão	ODS
<b>GRI 409: Trabalho forçado ou análogo ao escravo 2016</b>	409-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo	32, 76				5, 8
<b>GRI 410: Práticas de segurança 2016</b>	410-1 Pessoal de segurança capacitado em políticas ou procedimentos de direitos humanos				Em 2025 não houve atividade de vigilância (profissionais de segurança) nas unidades da LM Mobilidade. A nossa vigilância é toda feita por sistema de câmeras de vigilância e alarmes de invasão (CFTV), não por profissionais presentes nessas unidades.	16
<b>Gestão de energia</b>						
<b>GRI 3: Temas materiais 2023</b>	3-3 Gestão dos temas materiais	41				
<b>GRI 302: Energia 2016</b>	302-1 Consumo de energia dentro da organização	43, 73				7, 8, 12, 13
	302-2 Consumo de energia fora da organização				Não aplicável, a LM Mobilidade não realiza medição de consumo fora da organização.	7, 8, 12, 13
	302-3 Intensidade energética	43, 73				7, 8, 12, 13
	302-4 Redução do consumo de energia	42, 73				7, 8, 12, 13
<b>Emissões atmosféricas</b>						
<b>GRI 3: Temas materiais 2023</b>	3-3 Gestão dos temas materiais	38, 72, 80				



Norma GRI	Conteúdo	Localização	Requisitos omitidos	Motivo da omissão	Explicação da omissão	ODS
<b>GRI 305: Emissões 2016</b>	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	39				3, 12, 13, 14, 15
	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	39				3, 12, 13, 14, 15
	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	39				3, 12, 13, 14, 15
	305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	40				13, 14, 15
	305-5 Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	39				13, 14, 15
<b>Relacionamento e experiência do cliente [Tema relevante para gestão e transparência]</b>						
<b>Indicador próprio</b>	Satisfação dos clientes com os canais de atendimento	31				
	Índice de Resolutividade	31				
	Média de Satisfação do Cliente	31				
	Índice de Satisfação com o SAC	31				



# Sumário de conteúdo SASB

Tópico SASB	Código	Métrica de relato	Página e/ou conteúdo
<b>ALUGUEL DE VEÍCULOS (CAR RENTAL LEASING)</b>			
Segurança do cliente	TR-CR-250a.1	Porcentagem de veículos da frota de aluguel classificados pelos programas de avaliação de carros novos para a América Latina e o Caribe (Latin NCAP) com uma classificação geral de segurança de cinco estrelas, por região	12
	TR-CR-250a.2	Número de veículos recolhidos ( <i>recall</i> )	12
Economia e utilização de combustível da frota	TR-CR-410a.2	Taxa de utilização da frota	12
Métrica de atividade	TR-CR-000.A	Idade média do veículo	12
Métrica de atividade	TR-CR-000.C	Tamanho médio da frota de aluguel	12



# Sumário de conteúdo TCFD

Recomendação	Divulgação recomendada	Paginação
Governança	a. Descreva a supervisão do conselho em relação aos riscos e oportunidades relacionados ao clima	34
	b. Descreva o papel da administração na avaliação e gestão de riscos e oportunidades relacionados ao clima	34
Estratégia	a. Descreva os riscos e oportunidades relacionados ao clima identificados pela organização no curto, médio e longo prazos	35
	b. Descreva os impactos dos riscos e oportunidades relacionados ao clima sobre os negócios, a estratégia e o planejamento financeiro da organização	35
	c. Descreva a resiliência da estratégia da organização, considerando diferentes cenários de mudanças climáticas, incluindo um cenário de 2 °C ou menos	35

Recomendação	Divulgação recomendada	Paginação
Gestão de riscos	a. Descreva os processos da organização utilizados para identificar e avaliar os riscos relacionados ao clima	A LM Mobilidade está desenvolvendo uma estrutura formal de gestão de riscos climáticos e ambientais. Estão em andamento estudos internos voltados à adoção de uma abordagem de dupla materialidade, que permitirá avaliar tanto os impactos climáticos sobre os negócios quanto os impactos das operações da companhia sobre o meio ambiente e a sociedade.
	b. Descreva os processos utilizados pela organização para gerenciar os riscos relacionados às mudanças climáticas	Atualmente, a LM Mobilidade não possui um processo estruturado de gestão de riscos especificamente voltado para questões climáticas e ambientais.
	c. Descreva como os processos utilizados para identificar, avaliar e gerenciar os riscos relacionados ao clima são integrados à gestão geral de riscos da organização	Atualmente, a LM Mobilidade não possui um processo estruturado de gestão de riscos especificamente voltado para questões climáticas e ambientais.



# Sumário de conteúdo TCFD

Recomendação	Divulgação recomendada	Paginação
Métricas e metas	a. Informe as métricas utilizadas pela organização para avaliar os riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas de acordo com sua estratégia e seu processo de gestão de riscos	A empresa ainda não possui uma gestão de riscos orientada especificamente às questões climáticas.
	b. Informar as emissões de gases de efeito estufa de Escopo 1, Escopo 2 e, se apropriado, as de Escopo 3, e os riscos relacionados a elas	38, 80
	c. Descreva os objetivos utilizados pela organização para gerenciar os riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas, e o desempenho com relação aos objetivos	80



# Carta da auditoria

GRI 2-5



## DECLARAÇÃO DE VERIFICAÇÃO

### INTRODUÇÃO

O Bureau Veritas Quality International (BVQI), estabelecido na Alameda Xingu, 350 – Alphaville Industrial, Barueri, São Paulo, inscrito no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas sob o nº CNPJ 72.368.012/0002-65, declara, para os fins devidos, que fica a LM Transportes Interestaduais Serviços e Comércio S/A, estabelecido na Rua Frei Damião, 805 Galpão 09 – São Bernardo do Campo – São Paulo, inscrita no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas sob o nº CNPJ: 00.389.481/0021-12, autorizada a publicar em todos os seus títulos e sites o trecho da Declaração de Verificação conforme redação a seguir:

“O Bureau Veritas Certification, com base nos processos e procedimentos descritos no seu Relatório de Verificação, declara que para o Relatório de Sustentabilidade da LM Transportes, não existe evidência de que o mesmo não esteja materialmente correto, não seja uma representação justa dos dados e informações da Asseguração, e não tenha sido preparado de acordo com as especificações da ISAE 3000.

### ESCOPO

O escopo desta verificação abrangeu os padrões e Princípios<sup>1</sup> da Global Reporting Initiative™ para Relatórios de Sustentabilidade e se refere à prestação de contas do período de 01 de janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2025, assim como indicadores da SASB (Sustainability Accounting Standards Board), TCFD (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures) como parte do processo de asseguarção, o Sustainable Industry Classification System® (SICS®) - Under Stewardship of the International Sustainability Standards Board IF-WU, Water Utilities & Services.

### LIMITAÇÕES E EXCLUSÕES

Foi excluída desta verificação qualquer avaliação de informações relacionadas à(ao):

- Atividades fora do período reportado;
- Declarações de posicionamento (expressões de opinião, crença, objetivos ou futuras intenções) por parte da LM Transportes;
- Exatidão de dados econômico-financeiros contidos neste Relatório, extraídas de demonstrações financeiras, verificadas por auditores independentes;
- Inventário de emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE), incluindo dados de energia (verificado em processo a parte por outra equipe do Bureau Veritas);
- Dados e informações de empresas coligadas ou colaboradores terceirizados, sobre as quais não há controle operacional por parte LM Transportes.

As seguintes limitações foram aplicadas a esta verificação:

Os princípios de Exatidão e Confiabilidade de dados foram verificados de forma amostral, exclusivamente à luz das informações e dados relacionados aos temas materiais apresentados no Relatório;

As informações econômicas apresentadas no Relatório foram verificadas especificamente frente aos princípios de Equilíbrio e Completude da GRI.

<sup>1</sup> Exatidão, Equilíbrio, Clareza, Comparabilidade, Completude, Contexto da Sustentabilidade, Tempestividade e Verificabilidade.



### MÉTODO DE TRABALHO

O trabalho se deu a partir das seguintes etapas:

1. 8 Entrevistas com responsáveis pelos temas materiais e pelo conteúdo do Relatório;
2. Verificação remota acerca dos processos corporativos e operacionais (verificação de indicadores materiais GRI e amostragem de informações);
3. Análise de evidências documentais fornecidas pela LM Transportes para o período coberto pelo Relatório (2025);
4. Análise das atividades de engajamento com partes interessadas (stakeholders) desenvolvidas pela LM Transportes;
5. Avaliação da sistemática utilizada para determinação dos aspectos materiais incluídos no Relatório, considerando o contexto da sustentabilidade e abrangência das informações publicadas.

O nível de verificação adotado foi o Limitado, de acordo com os requisitos da norma ISAE 3000<sup>2</sup>, incorporados aos protocolos internos de verificação do Bureau Veritas.

### RESPONSABILIDADES DA LM TRANSPORTES E DO BUREAU VERITAS

As apresentações de todas as documentações relacionadas ao Escopo foram de inteira responsabilidade da LM Transportes. Os auditores foram responsáveis por verificar e analisar as documentações e ações realizadas de forma remota e, com isso, validar o proposto no escopo.

### CONCLUSÃO

1. Para a elaboração deste Relatório de Sustentabilidade a LM Transportes utilizou o resultado da matriz de materialidade elaborada com a participação de clientes, trabalhadores próprios e terceirizados, fornecedores, parceiros de negócio, comunidades locais, terceiro setor e análise de documentos internos e externos, sendo ao todo 6 temas materiais;
2. Em nosso entendimento o Relatório de Sustentabilidade da LM Transportes apresenta os impactos das atividades da empresa de forma equilibrada;
3. A LM Transportes demonstrou um método de coleta e compilação de dados adequado em relação ao Princípio de confiabilidade da GRI.

### VALIDADE

Esta Declaração de Asseguração não possui data de validade. Entretanto, a asseguarção, foi realizada de acordo com o estudo apresentado pela LM Transportes, conduzido no período de 19/01/2026 a 24/03/2026.

Ressalta-se que, caso haja alguma modificação significativa, inclusão ou exclusão de dados/informações atualmente estabelecidas e validadas em relação ao escopo desta Declaração, deve-se realizar nova asseguarção.

<sup>2</sup> International Standard on Assurance Engagements 3000 – Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information.



### DECLARAÇÃO DE INDEPENDÊNCIA E IMPARCIALIDADE

O Bureau Veritas Quality International é uma empresa independente, com mais de 197 anos de experiência em verificação de Sistemas de Gestão de Qualidade, Meio Ambiente e Sustentabilidade. Possui um Sistema de Gestão da Qualidade certificado, garantindo conformidade ética, profissional e legal. Sua equipe atua de forma independente, sem vínculo com a LM Transportes. Além disso, aplica um Código de Ética rigoroso para assegurar altos padrões de integridade e profissionalismo.

Ao final do processo e Asseguração foram gerados Relatórios Detalhados de Asseguração, mantidos como registro em nosso Sistema de Gestão.

### CONTATO

<https://www.bureauveritas.com.br/pt-br/fale-com-gente>

São Paulo, 30 de março de 2026.

**Marcia Konishi**  
Verificadora Líder  
Bureau Veritas Quality International

**Nicole Pervelli Gonçalves**  
Gerente Técnica de Sustentabilidade  
Bureau Veritas Quality International

**Luiz Lima**  
Verificador  
Bureau Veritas Quality International



### **COLABORAÇÃO**

Agradecemos a todos os nossos funcionários que transformam nossa estratégia de sustentabilidade em realidade e que contribuíram com este relatório.

Salvador, maio de 2026