

Relatório de
Sustentabilidade
2025



SUMÁRIO

1

INTRODUÇÃO

Sobre o Relatório	04
Mensagem das Lideranças.....	06

2

CAPITAL MANUFATURADO

Quem Somos.....	09
Agenda ESG.....	12
Destaques 2025	19
Reconhecimentos 2025.....	20
Linha do Tempo	21
Nossos Negócios.....	23
Engajamento de <i>Stakeholders</i>	25

3

GOVERNANÇA

Estrutura de Governança.....	29
Ética, Integridade e Compliance.....	33
Códigos e Políticas	35
Gestão de Riscos.....	39
Gestão de Fornecedores.....	41

4

CAPITAL FINANCEIRO

Resultados Financeiros	43
Indicadores de Desempenho.....	44

5

CAPITAL HUMANO

Nosso Time	47
Treinamento e Desenvolvimento	55
Diversidade, Inclusão e Equidade.....	58
Saúde, Segurança e Bem-estar	62

6

CAPITAL INTELECTUAL

Privacidade e	
Segurança de Dados	66
Inovação e Tecnologia.....	68

7

CAPITAL SOCIAL E DE RELACIONAMENTO

Compromisso com a Sociedade.....	73
Jornada do Cliente	82

8

CAPITAL NATURAL

Energia.....	86
Emissões.....	88
Água e Efluentes	90
Gestão de Resíduos e	
Circularidade	91

9

ANEXOS

Anexos.....	96
Índice de Conteúdo GRI.....	97
Índice de Conteúdo SASB	104
Créditos	106

INTRODUÇÃO

Sobre o Relatório.....04

Mensagem das Lideranças.....06





Sobre o Relatório GRI 2-3 | 2-14

Bem-vindos ao Relatório de Sustentabilidade 2025 da Unidas!

Esse documento anual faz parte da política de prestação de contas e de diálogo permanente com os *stakeholders*, apresentando informações sobre as operações da Companhia e sua contribuição para o desenvolvimento sustentável, a criação de valor compartilhado e o fortalecimento das regiões onde está presente.

O relatório reúne informações sobre o posicionamento institucional da Unidas, sua estrutura de governança, as práticas ambientais e as ações voltadas ao relacionamento com colaboradores, parceiros comerciais, clientes e comunidades, organizadas de acordo com os capitais do Relato Integrado.

Neste material, são apresentados os principais resultados alcançados e desafios enfrentados ao longo do período, além das diretrizes estratégicas adotadas pela administração para assegurar a continuidade e a solidez do negócio. O escopo do relatório abrange o intervalo de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025, em linha com as demonstrações financeiras.



O conteúdo deste relatório passou por processo de análise, validação técnica e aprovação pelo Conselho de Administração, com a participação das áreas de Governança e Sustentabilidade, e foi publicado em 27/05/2026.

Em caso de dúvidas sobre o conteúdo deste relatório, entre em contato pelo e-mail sustentabilidade@unidas.com.br.

Diretrizes do Relatório

Para a elaboração deste documento, adotamos padrões reconhecidos internacionalmente, alinhados às melhores práticas de transparência e sustentabilidade. Utilizamos como referência as diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI) e do Sustainability Accounting Standards Board (SASB), além de considerar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU), como parte do nosso compromisso com uma atuação responsável e de longo prazo.

O conteúdo foi organizado de acordo com os pilares da nossa estratégia ESG e temas materiais, temas mais relevantes para a Companhia, assegurando que cada informação apresentada reflita fielmente nossa realidade e compromissos. Para mais detalhes sobre o processo de definição de nossa materialidade e sua conexão com os ODS, consulte as páginas 14 e 15.



GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI)

A GRI é um padrão internacional para o reporte de impactos econômicos, ambientais e sociais. Neste relatório, os indicadores GRI estão identificados pelos códigos "GRI xxx-xx", facilitando sua localização ao longo do conteúdo.

O índice GRI completo pode ser consultado na página 97.



SUSTAINABILITY ACCOUNTING STANDARDS BOARD (SASB)

O SASB reúne padrões específicos por setor para o reporte de informações ESG com relevância financeira, contribuindo para maior clareza e comparabilidade das informações utilizadas pelo mercado e por investidores.

O índice SASB completo está disponível na página 104.



OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS)

Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável integram uma agenda global composta por 17 objetivos voltados à promoção do desenvolvimento sustentável. A Unidas prioriza 11 desses objetivos, definidos a partir de sua análise de materialidade. A relação entre ODS, materialidade e GRI pode ser consultada na página 15.

Mensagem das Lideranças

GRI 2-22

Encerramos este ciclo com a satisfação de metas alcançadas em todas as nossas frentes de negócio. Mesmo diante de um cenário de mercado desafiador, que exigiu ajustes precisos ao longo do ano, a maturidade das nossas equipes e a nossa agilidade de resposta foram os grandes diferenciais para chegarmos a este resultado.

Em Rent a Car (RaC), atravessamos oscilações entre os segmentos, mas encerramos o ciclo com excelência no Net Promoter Score (NPS) e taxa de ocupação em alta, além de ganho expressivo de receita por carro.

Na frente de Gestão em Terceirização de Frotas (GTF), consolidamos nossa presença no segmento de veículos leves, superando a nossa meta e atingindo 47.050 ativos, com destaque para o segmento de carro por assinatura (Unidas Livre). No segmento de veículos e equipamentos pesados, apesar dos impactos macroeconômicos que afetam diretamente o segmento, cumprimos o planejamento e recalibramos a estratégia, que resultou no encerramento das operações de *Full Service* para garantir maior eficiência.

Em Seminovos, alcançamos R\$ 3,4 bilhões em receita, com uma performance sólida no varejo, atingindo a marca de 44 mil ativos vendidos, com um crescimento de 7% comparado com o ano anterior. No atacado, a estruturação de um novo plano de vendas foi fundamental para elevar em 50% o volume de pesados comercializados em relação a 2024.

Do ponto de vista da gestão interna, avançamos significativamente em precificação dinâmica, combate à fraude e mantivemos nossos controles SOx em cumprimento com as normas e sem nenhuma deficiência significativa e/ou material identificada.

Através da disciplina financeira consistente reduzimos nossa alavancagem em 0,24x. Os investimentos somaram R\$ 4,6 bilhões, sendo R\$ 4,4 bilhões destinados a renovação de frota e R\$ 175 milhões à tecnologia, projetos de digitalização e modernização das nossas lojas.

Além disso, fortalecemos nossa marca: fomos reconhecidos como a locadora número 1 pelo Estadão e mantivemos nosso lugar no ranking GPTW (Paraná e Nacional). Ainda tivemos o Projeto Íris que simboliza nossa evolução tecnológica, trazendo ganhos reais de produtividade para a operação e o lançamento do Unidas Car Service, transformando veículos que encerram seu ciclo de locação em seminovos prontos para o mercado com três unidades inauguradas até o início de 2026.

A circularidade também foi um tema relevante em 2025. A Unidas realizou mais de dez mil recapagens de pneus de veículos pesados, aumento de 30,4% em relação a 2024. A prática prolonga a vida útil dos pneus, reduz descartes e contribui para a eficiência operacional.

Mais do que números, 2025 foi um ano de execução disciplinada e integração. Agradeço a cada um de nossos *stakeholders* pela confiança e parceria nesta jornada. Seguimos prontos para acelerar em 2026, com o foco total em eficiência, geração de valor e consistência operacional.

Carlos Augusto Moreira
CEO da Unidas





Em 2025, a Unidas apresentou avanços consistentes em eficiência e qualidade, reforçando a confiança de clientes, parceiros e investidores. Esses resultados refletem o comprometimento de seus colaboradores e a atuação de uma governança sólida, orientada pela integridade, pela mitigação de riscos e pela geração de valor sustentável no longo prazo.

Ao longo do ano, a Companhia avançou em sua agenda ambiental, social e de governança, conduzida pelo Programa Direção ESG, com iniciativas de impacto concreto sobre o meio ambiente, as pessoas e a forma de condução dos negócios. No pilar ambiental, destacam-se a ampliação do uso de energia solar em unidades de seminovos, com preparação para a expansão do projeto em 2026, e o Programa Plástico Zero, que reduziu o uso de descartáveis, além de ganhar maturidade no inventário de emissões de gases de efeito estufa.

No âmbito social, a Unidas reforçou seu compromisso com a diversidade, a inclusão e o cuidado com as pessoas. Se posicionou de forma ativa em pautas sociais relevantes, promovendo ações de conscientização e engajamento no enfrentamento à violência contra a mulher, crianças e adolescentes, além de fortalecer programas voltados à saúde, ao bem-estar e à qualidade de vida no ambiente de trabalho.

Em governança, a ética, o compliance e a segurança da informação permaneceram no centro das decisões. A realização da Semana de Segurança Digital contribuiu para o fortalecimento da cultura de proteção de dados e da governança em tecnologia. Pelo terceiro ano consecutivo, a Unidas manteve a conformidade com os padrões da Lei SOx, reforçando a robustez de seus controles internos e a transparência na divulgação das informações financeiras.

A inovação ocupou posição estratégica em 2025, com a finalização do Projeto Íris de inovação tecnológica, que elevou os padrões de segurança, eficiência operacional e agilidade, preparando a Companhia para atingir patamares ainda mais elevados de desempenho e crescimento sustentável.

Alinhada à estratégia da Brookfield Asset Management, a Unidas segue comprometida com seu propósito de simplificar a vida dos clientes por meio de soluções completas, inovação e serviços confiáveis, guiada por valores que reforçam a excelência, a integridade e a responsabilidade social e ambiental.

Rafael Thor
*Presidente do Conselho de Administração**

*Rafael Thor assumiu o cargo de Presidente do Conselho de Administração em 30/04/2026.

CAPITAL MANUFATURADO

- Quem Somos.....09
- Agenda ESG.....12
- Destaques 202519
- Reconhecimentos 2025.....20
- Linha do Tempo21
- Nossos Negócios23
- Engajamento de *Stakeholders*25





Quem Somos GRI 2-1 | 2-2 | 2-6

A Unidas é um dos maiores operadores de locação de veículos e terceirização de frotas no Brasil, atuando de forma integrada ao longo da cadeia de mobilidade. Consolidamos nossa atual configuração operacional a partir da combinação de negócios, que ampliou nossa escala, portfólio e capacidade de atendimento em todo o território nacional a diferentes públicos.

Em 2025, mantivemos uma operação sólida e diversificada, atendendo clientes individuais e empresas de diferentes setores da economia. Ao final do ano, registramos 115.154 ativos, distribuídos entre 103.396 veículos leves e 11.758 veículos e equipamentos pesados, registrando uma receita líquida de R\$ 7,3 bilhões, refletindo a consistência do modelo de negócios.

A atuação da Unidas abrange soluções completas de mobilidade, que incluem aluguel de veículos por diária e mensal, assinatura de veículos zero quilômetro, venda de seminovos e terceirização de frotas leves e pesadas.

Por meio de uma estrutura integrada de negócios, a Companhia atende desde demandas pontuais até operações complexas em segmentos como varejo, atacado, agronegócio, mineração e construção, com foco em eficiência, confiabilidade e flexibilidade.

Temos como acionista único a Cedar Fundo de Investimento em Participações Multiestratégia, sob gestão da Brookfield Asset Management, que aporta visão de longo prazo, disciplina financeira e elevados padrões de discussões éticas na Companhia.

Com foco permanente na excelência operacional, na experiência do cliente e na evolução contínua de seus processos, a Unidas segue preparada para crescer de forma sustentável e consolidar sua posição como protagonista no setor de mobilidade.

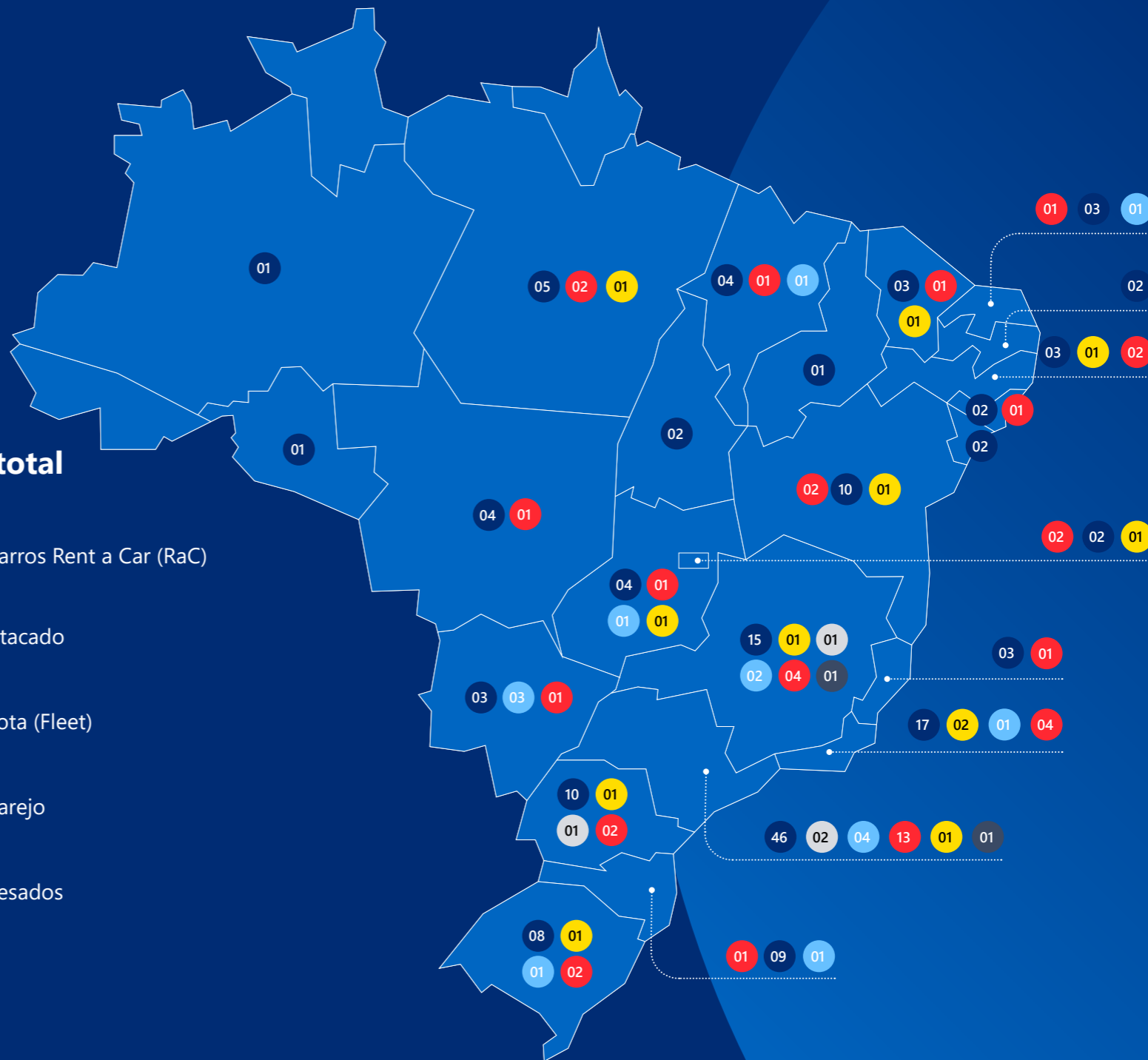
Onde Estamos

As bases administrativas da Unidas estão localizadas em Curitiba (PR), Belo Horizonte (MG) e São Paulo (SP). As unidades comerciais, por sua vez, estão distribuídas por **23 estados e o Distrito Federal**, demonstrando a ampla presença nacional da empresa.

235

Operações no total

- 160 Aluguel de Carros Rent a Car (RaC)
- 12 Seminovos Atacado
- 15 Gestão de Frota (Fleet)
- 42 Seminovos Varejo
- 04 Seminovos Pesados
- 02 Car Service





PROPÓSITO

Simplificar a vida dos nossos clientes com soluções completas, inovação em aluguel de ativos e serviços confiáveis.



VALORES

FOCO NO CLIENTE

Colocamos o cliente no centro de nossas decisões e cultivamos relacionamentos de longo prazo.

PESSOAS

Acreditamos no potencial de cada colaborador e valorizamos o trabalho em time. Reconhecemos pessoas que buscam e trazem engajamento com excelência em resultados.

EXCELÊNCIA EM SERVIÇOS

Excelência é a nossa regra em tudo. Fazemos sempre o melhor para nossos clientes, equipe e toda a sociedade.

REPUTAÇÃO

Construímos e mantemos nossa reputação no mais elevado nível. Buscamos resultados baseados na integridade, ética, justiça e transparência.

RESULTADOS

Somos movidos por resultados, desafios nos provocam e motivam superação a todo momento, com responsabilidade social e ambiental.

Agenda ESG

Desde 2023, a estratégia ESG da Unidas é estruturada no **Programa Corporativo Direção ESG**, desenvolvido a partir dos sete princípios estratégicos definidos no processo de materialidade realizado no mesmo ano. O programa define: prioridades, objetivos e iniciativas, estabelecendo diretrizes para a implementação de ações efetivas voltadas à geração de valor no longo prazo, à mitigação de riscos e à ampliação de impactos positivos até 2028.

Cada pilar conta com um grupo de trabalho multidisciplinar, responsável por promover o alinhamento entre as áreas, garantir o monitoramento contínuo e impulsionar a evolução das práticas rumo ao atingimento das metas, enquanto a área de ESG realiza a governança dos dados e indicadores, reportando ao Conselho de Administração trimestralmente, reforçando a governança da estratégia.

Em 2025, registramos avanços em todas as frentes de ação. Na dimensão ambiental, destacam-se a conquista do Selo Ouro do Programa Brasileiro GHG Protocol para os escopos 1 e 2, a implementação de painéis solares na loja de seminovos situada na cidade de Santo André (SP) e adesão ao mercado livre de energia para o escritório de Curitiba (PR).

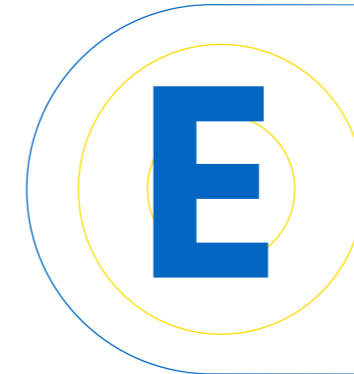


Essas conquistas contribuíram para o avanço da meta de 75% de uso de energia renovável. Nessa mesma linha, foram adotadas iniciativas voltadas à gestão de resíduos, como o Programa Plástico Zero (saiba mais na página 93).

Na dimensão social, avançamos no fortalecimento das iniciativas de diversidade e inclusão, com o lançamento do "Movimento Unidas com Elas" e a realização contínua dos encontros "Café com Elas" (saiba mais na página 59), em alinhamento às metas corporativas de maior representatividade feminina.

Como parte desse compromisso, lançamos o treinamento "Liderança Inclusiva", voltado ao engajamento e ao desenvolvimento das lideranças frente aos desafios e oportunidades relacionados à diversidade e à inclusão (saiba mais na página 58). Além disso, demos continuidade às ações do programa Na Mão Certa, reforçando nosso posicionamento no combate à violência e à exploração sexual de crianças e adolescentes.

ESG - Equilibrar, Ser, Guiar



- Agenda climática
- Gestão de recursos e resíduos
- Monitorar impacto



- Diversidade e inclusão
- Responsabilidade e cidadania
- Saúde e segurança



- Ética e transparência
- Gestão com integridade
- Políticas e condutas



Ainda no âmbito social, foram promovidos treinamentos e palestras estruturados em Saúde e Segurança do Trabalho, além de ações voltadas ao bem-estar e à saúde mental dos colaboradores. Mantivemos resultados positivos por meio do Programa de Saúde, Bem-Estar e Qualidade de Vida, reforçando nosso compromisso com ambientes de trabalho seguros e saudáveis.

O período também registrou a renovação da certificação Great Place to Work, evidenciando a solidez da nossa cultura organizacional e o compromisso contínuo com a promoção de um ambiente de trabalho positivo e saudável.

Em governança, avançou-se no fortalecimento dos controles internos com a realização do Programa SOx 2025, na publicação da Política de Sustentabilidade e da Política de Proteção aos Direitos Humanos, e na ampliação das ações de compliance, incluindo treinamentos para colaboradores e fornecedores. Destacam-se ainda a realização da Compliance Week, o reforço do Canal Confidencial e a implementação da Política de Uso de Inteligência Artificial, consolidando a governança digital e a inovação responsável.

A privacidade e a segurança de dados tiveram avanços em governança, gestão de riscos e controles técnicos alinhados à LGPD e ao NIST CSF 2.0, além do progresso na preparação para a certificação ISO 27001. Foram aprimorados os processos de coleta, armazenamento e compartilhamento de dados, a gestão de acessos e a proteção contra ameaças, incluindo monitoramento contínuo, planos de continuidade e critérios rigorosos para terceiros.

Materialidade GRI 3-1 | 3-2 | 3-3

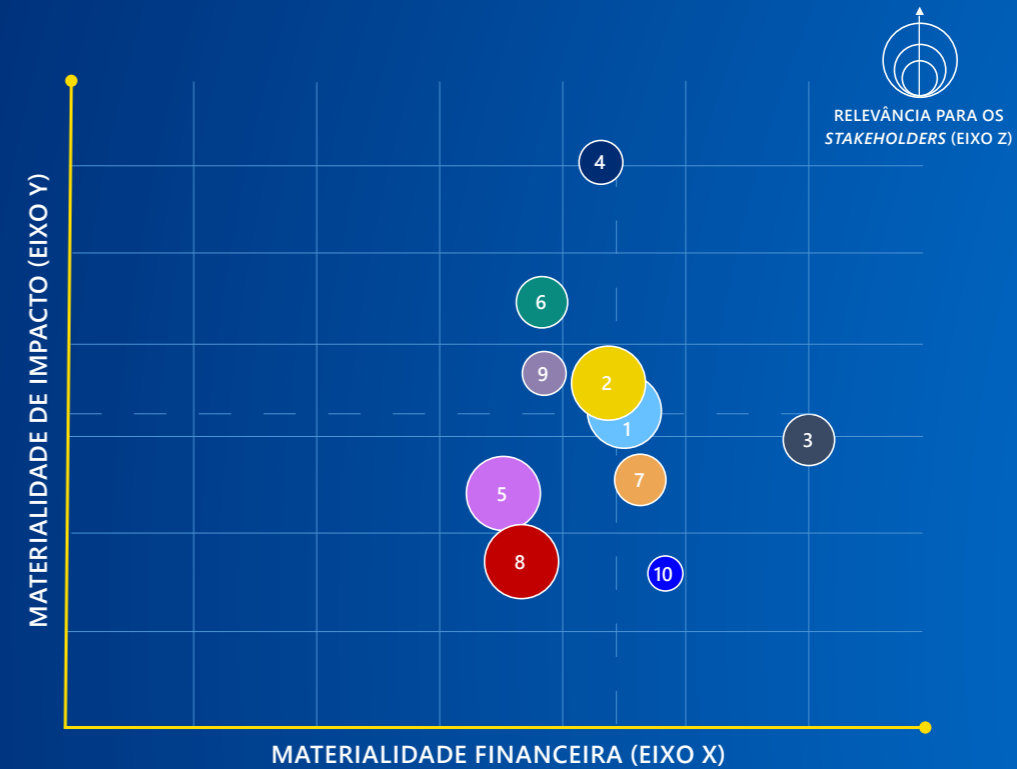
Em 2025, a matriz de materialidade permaneceu como um instrumento central para orientar a estratégia de sustentabilidade da Unidas, assegurando coerência entre prioridades de negócio, gestão de riscos e expectativas dos *stakeholders*.

Elaborado no início de 2024, o estudo adotou o conceito de **dupla materialidade**, considerando três dimensões de análise: materialidade financeira, impacto socioambiental e relevância para os *stakeholders*.

A matriz foi desenvolvida em consonância com o escopo de atuação e os objetivos estratégicos da Companhia. O processo foi estruturado em cinco etapas. Inicialmente, foram definidos o propósito, o escopo e as ferramentas metodológicas. Na sequência, realizou-se o mapeamento dos públicos de interesse e dos impactos associados às atividades da organização. A etapa seguinte consistiu na priorização dos temas a partir da percepção dos *stakeholders*, seguida da análise consolidada dos resultados e da construção da matriz. Por fim, os riscos e oportunidades identificados foram submetidos à validação das lideranças da Companhia.

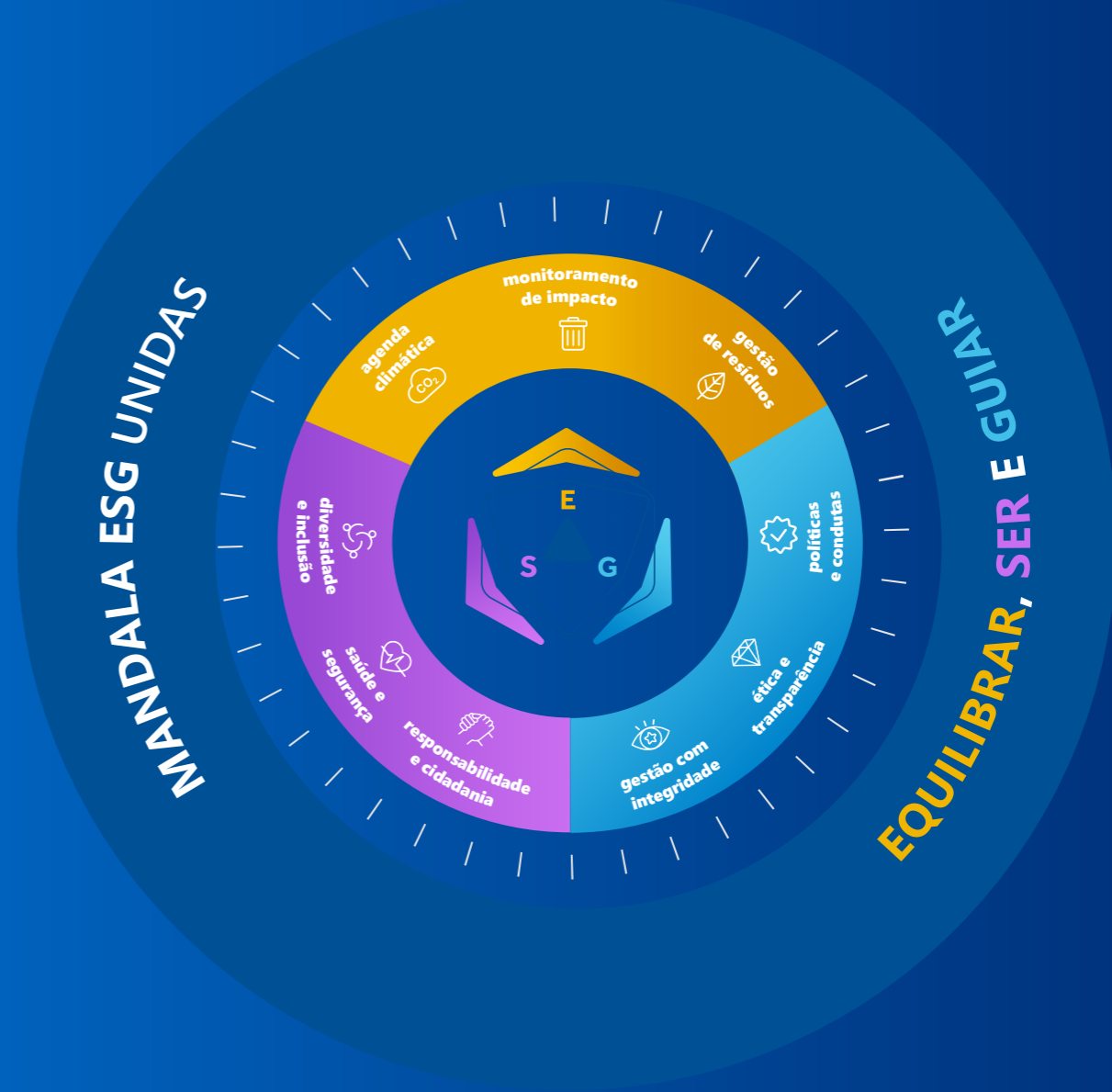
A construção da matriz contou com a participação de membros da equipe e da diretoria da Unidas, além de clientes, fornecedores, prestadores de serviço e representantes do terceiro setor. As contribuições foram obtidas por meio de entrevistas individuais, grupos focais e consultas on-line, permitindo a avaliação dos impactos socioambientais e financeiros, bem como da relevância atribuída aos temas pelas partes interessadas, assegurando uma visão abrangente e alinhada ao contexto de mercado.

Dos 21 temas inicialmente identificados, dez foram priorizados e validados com base em critérios de probabilidade e severidade dos impactos. A análise também considerou intensidade, extensão e reversibilidade, além da magnitude dos efeitos e da percepção dos públicos de interesse, em alinhamento com os sete princípios estratégicos de ESG da organização.



- 1 Relacionamento e experiência do cliente
- 2 Ética, integridade e compliance
- 3 Privacidade e segurança dos dados
- 4 Descarbonização e riscos climáticos
- 5 Segurança, saúde e bem-estar de colaboradores
- 6 Diversidade, inclusão e equidade
- 7 Inovação e tecnologia
- 8 Qualidade e segurança do produto e serviço
- 9 Gestão da cadeia de fornecedores e parceiros
- 10 Relações governamentais e órgãos reguladores

Temas materiais	Descrição	GRI	ODS
Relacionamento e experiência do cliente	Garantia de transparência nos contratos; avanço nas temáticas ESG como diferencial na atração de novos clientes; demanda por processos mais fluidos na hora da retirada e devolução dos veículos.	417	
Ética, integridade e compliance	Transparência contábil, conformidade com normas, leis e práticas anticorrupção, promoção do código de conduta e dos atributos de ética nos processos organizacionais e combate a práticas anticompetitivas e ao suborno.	201-1 205-1 205-2 205-3 206-1	
Privacidade e segurança de dados	Gestão segura da coleta, retenção e uso de dados sensíveis e confidenciais no uso do site e aplicativo, garantindo a cibersegurança e a privacidade no uso das informações, em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Confiabilidade e segurança dos dados reportados ao mercado.	418	
Descarbonização e riscos climáticos	Gestão das emissões de gases de efeito estufa provenientes dos negócios, considerando a queima de combustíveis fósseis de frota própria e para geração de energia, entre outras; gestão de riscos e oportunidades ligados à mudança do clima.	302 305	
Segurança, saúde e bem-estar de colaboradores	Garantia do bem-estar e da saúde dos colaboradores através da gestão do ambiente organizacional, prezando pela segurança e saúde mental e física dos colaboradores, terceiros e de suas famílias.	401-1, 401-2, 401-3, 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10, 404-1, 404-2, 404-3	
Diversidade, inclusão e equidade	Garantia de equidade e promoção da inclusão em termos de cor/raça, gênero, sexualidade, idade, origem regional e pessoas com deficiência (PcD), além de garantir o respeito à pluralidade de opiniões.	405 406	
Inovação e tecnologia	Investimento em inovação que possibilite a capacidade de adaptação a novos cenários e tendências de mercado. TI verde, tecnologias limpas.	-	
Qualidade e segurança do produto e serviço	Gestão e investimentos para garantir a segurança e alta qualidade dos serviços e produtos entregues pela empresa, incluindo atendimento e logística. Promoção de comunicação clara, aberta e transparente com os clientes, com alinhamento de expectativas quanto aos serviços. Gestão de reclamações e atendimento às demandas dos clientes, e fidelidade e satisfação do cliente.	417-3	
Gestão da cadeia de fornecedores e parceiros	Exigência, controle e monitoramento, e desenvolvimento dos fornecedores e parceiros, incluindo critérios socioambientais, tanto na contratação, quanto ao longo da operação.	204 308 414	
Relações governamentais e órgãos reguladores	Promoção de entendimento prévio e resiliência frente a efeitos de segunda ordem de novas regulações para o setor automobilístico que impactam o valor dos ativos da Unidas.	-	



Pilares estratégicos do Programa Direção ESG

Ao longo do Relatório de Sustentabilidade, a abertura de cada capítulo destaca os pilares estratégicos aos quais o tema está relacionado, utilizando ícones que representam os respectivos grupos de trabalho. Adicionalmente, são indicadas a ODS principal e as ODS complementares associadas às ambições da Companhia, evidenciando como cada iniciativa contribui para o alcance da Agenda 2030 e para a geração de valor sustentável.

1

CULTURA CORPORATIVA

COMPROMISSO: promover e estimular a prática de gestão ética e sustentável de forma efetiva pela liderança da organização.

AMBIÇÃO:

1. Promover uma cultura ética e sustentável, fortalecendo um ambiente mais colaborativo e respeitoso. Estar entre as 50 melhores empresas no ranking GPTW até 2028, refletindo avanços sólidos em cultura e ambiente de trabalho.



2

PROCESSOS EFICIENTES

COMPROMISSO: otimizar processos eficientes, priorizando o uso de energia renovável e a gestão responsável dos resíduos recicláveis gerados pela Companhia, visando à geração de valor compartilhado ambiental, social e econômico para as comunidades onde atuamos e para a própria organização.

AMBIÇÕES:

1. Destinar 90% dos resíduos sólidos recicláveis gerados pela Companhia com benefícios ambientais, sociais e econômicos até 2028;
2. Adotar 75% de energia renovável nas operações da Unidas até 2028.



3

GOVERNANÇA

COMPROMISSO: adotar as melhores práticas de governança corporativa, priorizando a transparência com os públicos de relacionamento e o mercado.

AMBIÇÕES:

1. Assegurar a eficácia da integridade e ética por parte dos colaboradores da Unidas;
2. Realizar gestão de riscos estratégicos e de demonstrações financeiras (SOx), além da manutenção de mecanismos de controle correspondentes;
3. Implementar e acompanhar ações de controle de integridade e ética durante o período de vigência dos contratos com prestadores de serviços.



4

SEGURANÇA CIBERNÉTICA

COMPROMISSO: desenvolver a maturidade corporativa em ações de *cybersecurity* integrada à sustentabilidade dos negócios.

AMBIÇÕES:

1. Evoluir continuamente o *framework* NIST utilizado para medir a maturidade cibernética e a proteção de dados;
2. Aumentar a resiliência e disponibilidade das operações com planos de continuidade de negócios (BCM) para sistemas corporativos críticos;
3. Ampliar a conscientização e preparo dos colaboradores e parceiros em relação à segurança cibernética e fraudes digitais.



5

FINANÇAS SUSTENTÁVEIS

COMPROMISSO: alinhamento das políticas de captação e investimentos sob perspectiva ESG.

AMBIÇÕES:

1. Conquistar a elegibilidade de captação de recursos financeiros com a chancela ESG;
2. Definir a implementação de modelagem de investimentos para projetos ESG até 2028.



6

PESSOAS E ENGAJAMENTO

COMPROMISSO: estimular a cultura de inclusão na equipe, contribuindo para a construção de oportunidades de redução das desigualdades.

AMBIÇÕES:

1. Ampliar a presença de mulheres em cargos de liderança, atingindo 50% até 2028;
2. Ampliar a presença de mulheres em cargos operacionais, atingindo 25% até 2028;
3. Fortalecer o programa Diversidade, Equidade e Inclusão, combinando treinamentos contínuos e campanhas de promoção.



7

EXPERIÊNCIA DO CLIENTE

COMPROMISSO: transformar a experiência do cliente na utilização dos ativos para um modelo sustentável de longo prazo.

AMBIÇÃO:

1. Estimular os clientes da frota Fleet a adotarem as melhores práticas para conduta ética e de direção defensiva para promover um trânsito mais seguro.



Destaques 2025



Receita líquida

R\$ 7,3 bilhões

crescimento de 12,6% em relação a 2024



Frota total de ativos

115.154



No segmento de GTF leves, o EBITDA cresceu 24,0% em relação ao ano anterior, totalizando

R\$ 949 MM



+19 mil horas

de treinamentos oferecidas aos colaboradores



R\$ 2,7 bilhões

no EBITDA, com aumento de 12,0% e expansão de margem de 2,6 p.p., refletindo ganhos de eficiência operacional ao longo do período



No segmento de venda de seminovos, foram comercializados

+44 mil

ativos no ano, crescimento de 7,2% em relação ao ano anterior



R\$ 707 MM

de EBITDA do segmento de GTF Pesados, aumento de 15,0% versus 2024

CONCLUSÃO DO PROJETO DE TRANSFORMAÇÃO DIGITAL ÍRIS

A ALAVANCAGEM FOI REDUZIDA EM **0,24X**, ENCERRANDO O ANO EM **3,27X**, EM LINHA COM A ESTRATÉGIA DE MANTER A ESTRUTURA DE CAPITAL BALANCEADA



58 lojas

de seminovos



Taxa de utilização média do RaC

78,4%

no ano, aumento de 0,9 p.p.



A margem EBITDA do RaC avançou 0,6 p.p. comparada ao ano anterior, atingindo

59,4%



4.875

colaboradores alinhados à nossa cultura



4 lojas

abastecidas com energia renovável

Reconhecimentos 2025



RH do ano 2025

Fomos premiados pela iniciativa da **VOCÊ RH**, em parceria com o **Great Place To Work (GPTW)** e a **EXEC**, na categoria Melhor para a Sociedade - RH Além dos Muros. O reconhecimento reflete o trabalho contínuo da Unidas em promover ações de proteção à infância, ampliando a conscientização e incentivando a mobilização social.



7º lugar no **Great Place to Work - Paraná** e certificados como uma das melhores empresas para se trabalhar no Brasil.



Destaque ABDT

Recebemos o reconhecimento como a empresa mais admirada em Diversidade e Inclusão no Paraná pela **Associação Brasileira de Treinamento e Desenvolvimento (ABTD-PR)**. A premiação reforça nossa atuação estratégica, nossas práticas de equidade e o compromisso em construir um ambiente de trabalho cada vez mais plural e inclusivo.



Selo Ouro

Conquistamos o Selo Ouro para os escopos 1 e 2 do **Programa Brasileiro GHG Protocol**, nível máximo de transparência no inventário de emissões GEE. Este reconhecimento atesta a robustez dos nossos dados e orienta nossa estratégia rumo ao futuro mais sustentável na mobilidade.



Categoria A

Conquistamos o **Selo Clima Paraná**, certificação máxima concedida pelo Governo do Estado do Paraná, por meio da Secretaria de Desenvolvimento Sustentável (SEDEST). O selo reconhece organizações com ações concretas de sustentabilidade, destacando a excelência do nosso inventário e as iniciativas de redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE).



2ª Alcançamos o destaque de **Melhor Desempenho ESG dentro do Programa de Sustentabilidade na Cadeia de Valor**, promovido por um de nossos clientes, em parceria com o Instituto Ethos. A Unidas figurou entre as 76 participantes do ciclo 2025.



Reconhecimento Na Mão Certa

No 19º Encontro Anual Na Mão Certa, fomos reconhecidos pelo Programa Na Mão Certa, iniciativa da **Childhood Brasil**, pelo trabalho realizado e cumprimento integral dos requisitos de proteção à infância e adolescência em 2025.



Finalista Prêmio CMVC

Destacamo-nos como um dos cinco finalistas na categoria ação multiempresas do **Prêmio CMVC** com a iniciativa de apoio ao Rio Grande do Sul. Em conjunto com Copel, Votorantim Cimentos e IBGP/UNINTER, unimos forças para apoiar as comunidades atingidas pelas enchentes, demonstrando o impacto social da nossa atuação por meio da Rede de Investidores Sociais do Paraná (RIS).



8º lugar no ranking geral do **Prêmio MESC – Melhores Empresas em Satisfação do Cliente**, na categoria Rent a Car. No mesmo prêmio, alcançamos o 3º lugar na categoria RH do ano.



Eleita

9x

como o melhor atendimento, no **Prêmio Consumidor Moderno**, na categoria “Automóveis por Assinatura e Locação”.



Locadora

nº1

no **Ranking Estádio Melhores Serviços**.



Unidas Pesados

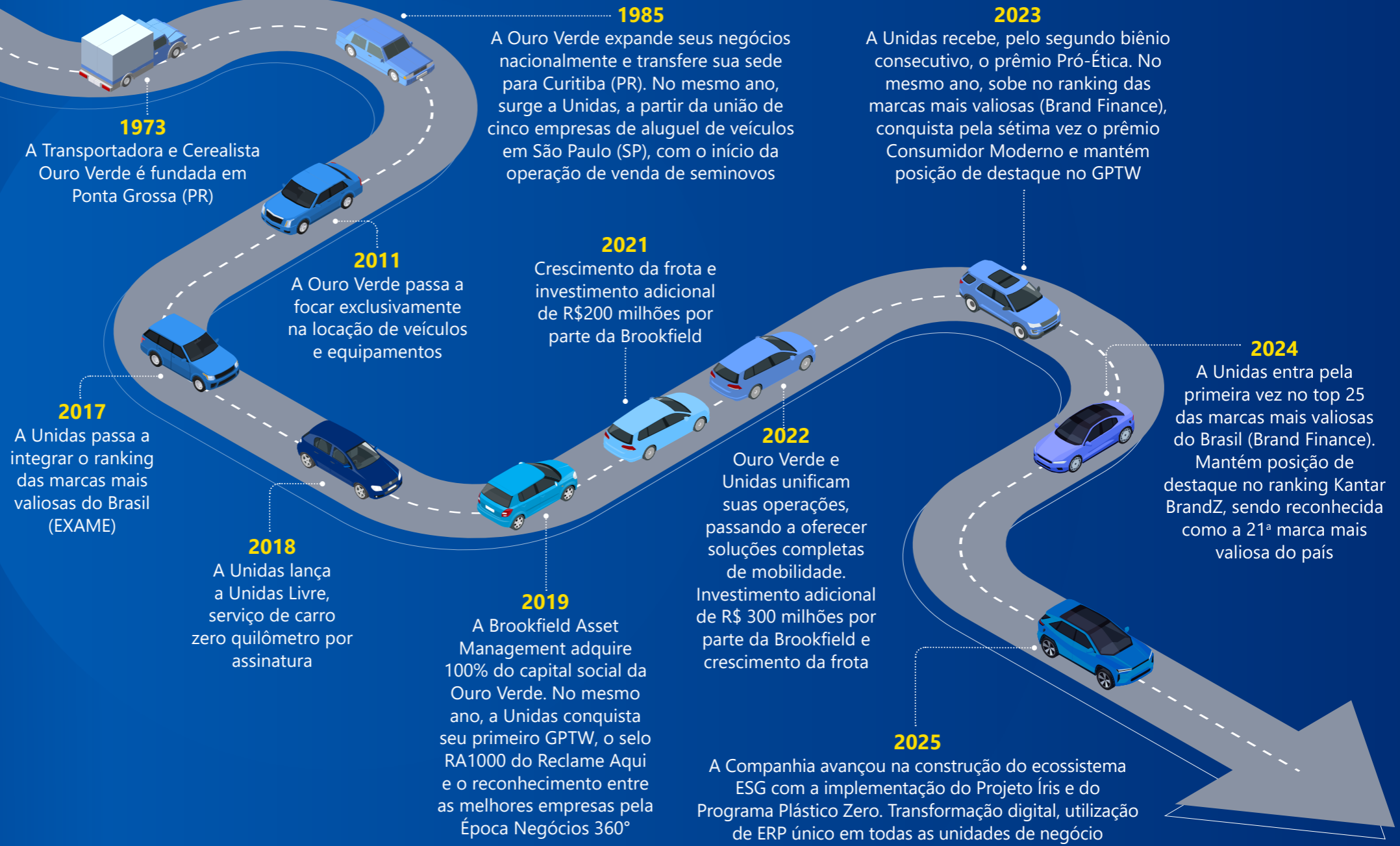
Eleita a melhor entre as maiores na categoria **Locação de Ativos Pesados do Prêmio Maiores & Melhores do Transporte 2025**, promovido pela OTM Editora.



22º

lugar no ranking nacional da **Brand Finance**, que classifica as 100 marcas com maior valor de mercado no Brasil.

Linha do Tempo



Modelo de Negócios

CAPITAIS

HUMANO

Acreditamos no potencial de cada colaborador e valorizamos o trabalho em time. Reconhecemos pessoas que buscam crescimento e trazem engajamento com excelência em resultados. 4.875 colaboradores.

INTELLECTUAL

Inovação e tecnologia.

MANUFATURADO

Excelência é a nossa regra em tudo. Fazemos sempre o melhor para nossos clientes, colaboradores e toda a sociedade.

SOCIAL E DE RELACIONAMENTO

Construímos e mantemos nossa reputação no mais elevado nível. Buscamos resultados baseados na integridade, ética, justiça e transparência.

NATURAL

Somos movidos por resultados. Desafios nos provocam e motivam superação a todo momento, com responsabilidade social e ambiental.

FINANCEIRO

Recursos próprios e de terceiros.



GERAÇÃO DE VALOR

HUMANO

- Capacitação e desenvolvimento contínuo das pessoas com +19 mil horas de treinamento;
- Ações estruturadas voltadas ao desenvolvimento e à capacitação de colaboradores;
- Reconhecimento externo, como o Prêmio GPTW;

INTELLECTUAL

- Transformação digital - Projeto Íris;
- Conformidade com a Lei SOx;
- 21 projetos de inovação;
- Modernização e unificação dos sistemas corporativos;

MANUFATURADO

- 160 lojas do RaC;
- 58 lojas de seminovos;

SOCIAL E DE RELACIONAMENTO

- Programa de voluntariado;
- Programa Na Mão Certa - Prêmio;
- Reconhecimento 2025 pela Childhood Brasil;
- Atuação contínua na prevenção e no

NATURAL

- Implementação do Programa Plástico Zero;
- Priorização do uso de etanol no RaC;
- Utilização de energia solar;

FINANCEIRO

- Capital financeiro ROIC de 10% a.a.;
- Receita líquida consolidada de R\$ 7,3 bilhões, 12,6% maior que o de 2024. Receita de seminovos R\$ 3,4 bilhões;
- Receita líquida com aumento de 12,6% versus 2024, totalizando de R\$ 7,3 bilhões, sendo R\$ 3,9 bilhões em Locação e R\$3,4 bilhões em Seminovos.

- Escola de motoristas, que formou 31 motoristas e resultou na contratação de 20 profissionais;
- 39% mulheres na liderança e 30% mulheres operacionais;
- Academia de Liderança.

- Monitoramento e manutenção preventiva da frota;
- Padronização e excelência dos processos;
- Investimento de R\$ 48 milhões na área.

- Frota de 115.154 ativos;
- 44.005 ativos vendidos.

- enfrentamento da violência sexual contra crianças e adolescentes;
- NPS - Net Promoter Score de Excelência.

- Selo Ouro no GHG Protocol.

- EBITDA de R\$ 2,7 bilhões, com aumento de 12,0% e + 2,6 p.p.;
- Redução da alavancagem em 0,24x EBITDA comparado ao final de 2024;
- Investimento total de R\$ 4,6 bilhões, sendo R\$ 4,4 bilhões destinados à renovação de frota.

Nossos Negócios

Atuamos por meio de um portfólio integrado de marcas, que oferecem soluções completas de mobilidade para clientes individuais e corporativos. Esse modelo permite atender diferentes segmentos e necessidades, com escala, eficiência e flexibilidade.



Aluguel de veículos por diária ou períodos curtos e médios, voltado para empresas e pessoas físicas.



Serviço de assinatura de carros zero quilômetro, com planos flexíveis para pessoas físicas, incluindo manutenção, proteção e assistência, sem necessidade de compra do veículo.



Locação e gestão de caminhões, máquinas e equipamentos pesados para setores como agronegócio, mineração, logística, construção e indústria.



Comercialização de veículos leves e pesados provenientes da frota própria, atuando nos canais de varejo e atacado, oferecendo opções revisadas e com procedência garantida.



Locação de médio e longo prazo e gestão completa de frotas leves para empresas, incluindo manutenção, documentação, proteção e serviços operacionais, com foco em eficiência, previsibilidade de custos e produtividade.

Novo Negócio

Unidas Car Service GRI 416-1

O ano de 2025 marcou o início de um novo capítulo na estratégia de excelência operacional da Unidas com a inauguração dos nossos primeiros Car Service. Com unidades modernas em Guarulhos (SP) e Belo Horizonte (MG), estabelecemos um novo padrão para o cuidado com a nossa frota, integrando tecnologia, metodologia e pessoas.

O Unidas Car Service é um ambiente dedicado a transformar veículos que encerram seu ciclo de locação em seminovos prontos para o mercado. Atualmente, a unidade de Guarulhos (SP) atua de forma exclusiva na preparação de carros para venda, enquanto em Belo Horizonte (MG), a estrutura já recebe cerca de mil veículos mensalmente, concentrando um fluxo completo de renovação.

Cada veículo passa por um processo rigoroso e minucioso antes de ser disponibilizado para as nossas lojas:

- 1. Oficina Técnica:** realização de checagens elétricas e mecânicas detalhadas. Qualquer imperfeição detectada é prontamente reparada por nossos especialistas;
- 2. Funilaria e Estética:** após a garantia do pleno funcionamento, a lataria recebe atenção especial para remoção de avarias, pintura em cabines climatizadas e polimento;

- 3. Higienização Profunda:** nesta etapa, é realizada uma limpeza pesada que abrange bancos, vidros, componentes plásticos e lataria. O cuidado se estende também à limpeza técnica do motor e da parte inferior do veículo (chassi);
- 4. Controle de Qualidade:** a última etapa é uma vistoria técnica que verifica ponto por ponto de todos os serviços realizados. Somente após essa validação o veículo é liberado para venda.

Diferenciais e Expansão de Serviços

A implementação desses centros representa um salto qualitativo para o negócio, garantindo eficiência logística, credibilidade e segurança. No entanto, nossa atuação evoluiu para além da preparação de seminovos.

A partir de maio de 2026, a unidade de Belo Horizonte (MG) expande seu escopo: além da preparação para venda, o centro passará a realizar atendimento aos clientes RaC LP, LIVRE e Fleet, bem como as manutenções dos carros das lojas do Rent a Car (RaC). Nessas estruturas, executamos 100% dos serviços necessários para colocar os carros no padrão Unidas, da mecânica à funilaria e pintura.

Seguindo este modelo de eficiência, estamos em processo de adequação de uma nova estrutura em São Paulo. Este será um



novo centro da Unidas Car Service, focado exclusivamente no atendimento de manutenção para clientes Livre, Fleet, RaC LP e lojas de aluguel, consolidando nossa capacidade de entregar cuidado e performance em todas as frentes de negócio.

Atualmente operando com sucesso em São Paulo e Minas Gerais, e uma unidade inaugurada em 2026 em Pernambuco, nossa estratégia de modernização é expandir essa estrutura de Car Service, levando esse modelo de eficiência e cuidado para outras regiões do país, assegurando que a experiência da nossa marca seja sentida em cada quilômetro rodado por nossos clientes.



Engajamento de Stakeholders

GRI 2-29

A Companhia mantém um processo contínuo de diálogo com seus públicos estratégicos, que são mapeados com base em seu impacto no negócio, nível de influência, riscos e oportunidades, por meio da matriz de materialidade.

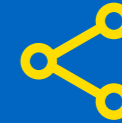
O objetivo desse engajamento é compreender expectativas, monitorar riscos, identificar oportunidades e antecipar tendências relevantes para o negócio. As contribuições obtidas são incorporadas aos processos de planejamento estratégico, gestão de riscos e definição de prioridades operacionais, fortalecendo a tomada de decisão e a alocação de recursos de forma mais assertiva.

Com o objetivo de promover um relacionamento efetivo, adotamos iniciativas como a escuta ativa, a participação dos *stakeholders* nos processos de decisão, o monitoramento e a avaliação dos impactos sociais e ambientais, além da incorporação sistemática dos retornos recebidos às suas práticas operacionais.

Essa estratégia é um elemento central para o fortalecimento da reputação e do posicionamento da empresa no mercado, ao assegurar o atendimento às expectativas dos investidores e contribuir para a mediação e solução de eventuais conflitos.

Engajamento de *Stakeholders*

Stakeholder



Fornecedores

Comunidades locais

Sindicatos

Clientes

Colaboradores

Objetivo

O engajamento com fornecedores tem como objetivo construir parcerias duradouras assegurando o cumprimento de requisitos legais, éticos e de integridade, além de estimular a adoção de boas práticas de sustentabilidade ao longo da cadeia de suprimentos.

Atuamos para fortalecer o desenvolvimento social nos territórios onde estamos presentes, com base na escuta ativa das expectativas e demandas da comunidade, por meio de um relacionamento transparente e contínuo com foco no aprimoramento das práticas adotadas.

Mantemos relações trabalhistas éticas e transparentes, com foco no diálogo social estruturado. Nossa atuação busca prevenir conflitos, assegurar o cumprimento da legislação e dos acordos coletivos vigentes e apoiar a construção de entendimentos alinhados às condições de trabalho e às práticas adotadas.

Buscamos compreender as expectativas e necessidades dos clientes para orientar a oferta de serviços com qualidade, segurança e confiabilidade. O relacionamento é conduzido com foco no longo prazo, apoiando a tomada de decisão e a identificação de impactos reais e potenciais, bem como a definição de medidas de prevenção e mitigação associadas aos serviços prestados.

Promovemos o desenvolvimento profissional e a manutenção de um ambiente de trabalho seguro, alinhados ao fortalecimento da cultura organizacional. A atuação considera a identificação de impactos reais e potenciais nas pessoas, a definição de respostas de prevenção e mitigação e o apoio a decisões mais qualificadas, com foco na construção de relacionamentos duradouros.

Canais de Engajamento

Consultas, capacitações e instrumentos contratuais.

Consultas, parcerias e fóruns de diálogo.

Consultas, parcerias, comunicações institucionais e interações presenciais.

Consultas, comunicações institucionais, instrumentos contratuais e pesquisas.

Pesquisas, capacitações, comunicação interna, canal confidencial, escuta ativa e ciclos de feedback.

Compromissos Institucionais

GRI 2-23 | 2-28

Ao longo de 2025, mantivemos nossos compromissos institucionais com a promoção do desenvolvimento sustentável, da ética nos negócios e da geração de valor para a sociedade. Por meio da adesão a pactos, programas e associações reconhecidas, fortalecemos nossa responsabilidade e nosso alinhamento a temas da agenda ESG.



Rede Brasil

Pacto Global da ONU - Rede Brasil: como signatários do Pacto Global da ONU, alinhamos nossa estratégia aos princípios universais relacionados a direitos humanos, trabalho, meio ambiente e combate à corrupção.



Pacto Empresarial pelo Fim da Violência Sexual contra Crianças e Adolescentes: desde 2023, nos juntamos ao Programa Na Mão Certa, uma iniciativa da Childhood Brasil, e assumimos o compromisso público de atuar e garantir o respeito aos direitos de crianças e adolescentes em nossa cadeia de negócios, fortalecendo a agenda de direitos humanos em consonância com práticas sociais, éticas e sustentáveis.



Movimento Violência Sexual Zero: ao aderir ao movimento, assumimos o compromisso com a tolerância zero a qualquer forma de violência sexual contra crianças e adolescentes. A iniciativa foca no enfrentamento e prevenção por meio da conscientização e da implementação de protocolos de proteção, consolidando uma cultura de respeito e acolhimento em nossa esfera de influência e na sociedade.



Pacto Empresarial pela Integridade e contra a Corrupção

(CGU): ao aderir ao Pacto Empresarial pela Integridade e contra a Corrupção, assumimos publicamente o compromisso com a promoção de um ambiente de negócios ético, íntegro e transparente, alinhando suas práticas de governança às diretrizes de combate à corrupção no setor empresarial brasileiro.



Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS):

os ODS orientam nossa atuação em temas prioritários de sustentabilidade, servindo como referência para a definição de metas, iniciativas e indicadores.



Rede de Investidores Sociais (RIS): essa parceria nos conecta a uma rede colaborativa dedicada ao fortalecimento do investimento social privado, contribuindo para o desenvolvimento sustentável das comunidades e para o impacto social estruturado no estado do Paraná.



MEX Brasil (Mulheres Executivas): apoiamos essa rede que promove o desenvolvimento profissional, o empreendedorismo e a liderança feminina, incentivando a ampliação da participação das mulheres em posições de decisão.



Instituto Ethos: essa associação contribui para o aprimoramento contínuo por meio de iniciativas que estimulam a ética, a transparência e o desenvolvimento sustentável. Entre suas principais frentes de atuação, destacam-se a elaboração de ferramentas de autoavaliação, como os Indicadores Ethos, além do incentivo à adoção de boas práticas em temas como governança, direitos humanos, meio ambiente e relações de trabalho, estabelecendo práticas de gestão responsáveis alinhadas à nossa agenda ESG.



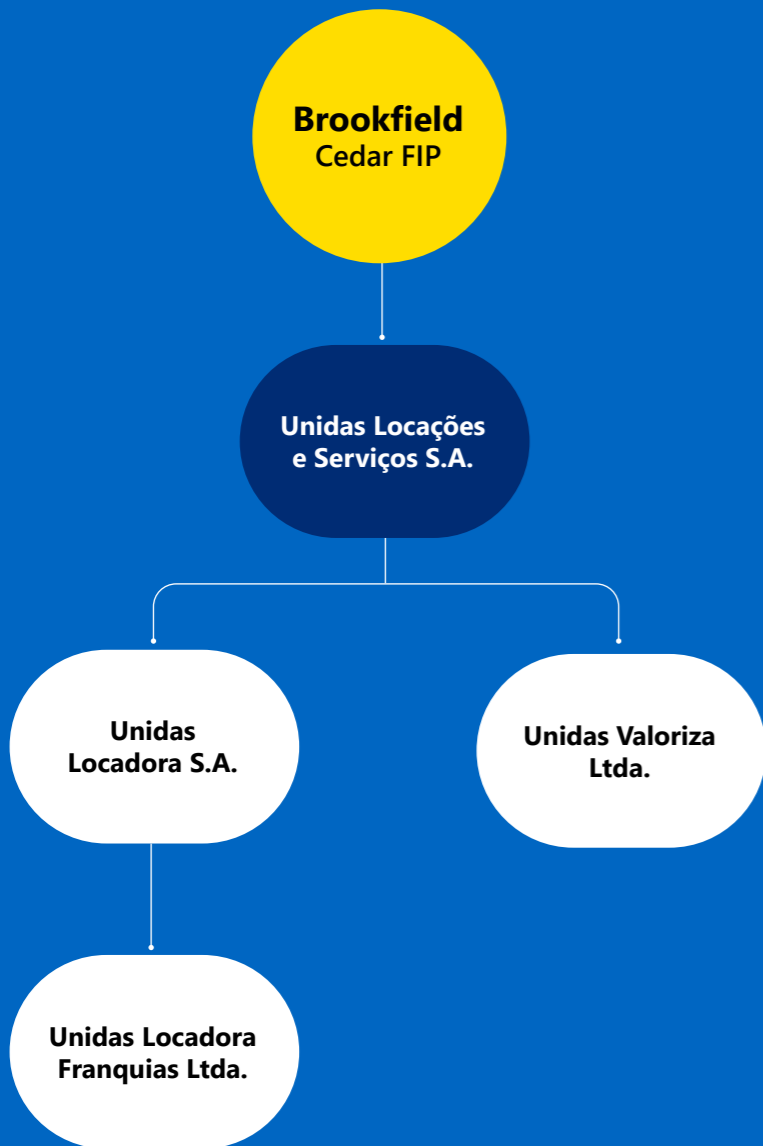
Diretivo RH: com essa iniciativa, atuamos na troca de experiências, debates estratégicos e desenvolvimento de boas práticas em gestão de pessoas, cultura organizacional e liderança.

GOVERNANÇA

- Estrutura de Governança.....29
- Ética, Integridade e Compliance.....33
- Códigos e Políticas35
- Gestão de Riscos.....39
- Gestão de Fornecedores..... 41



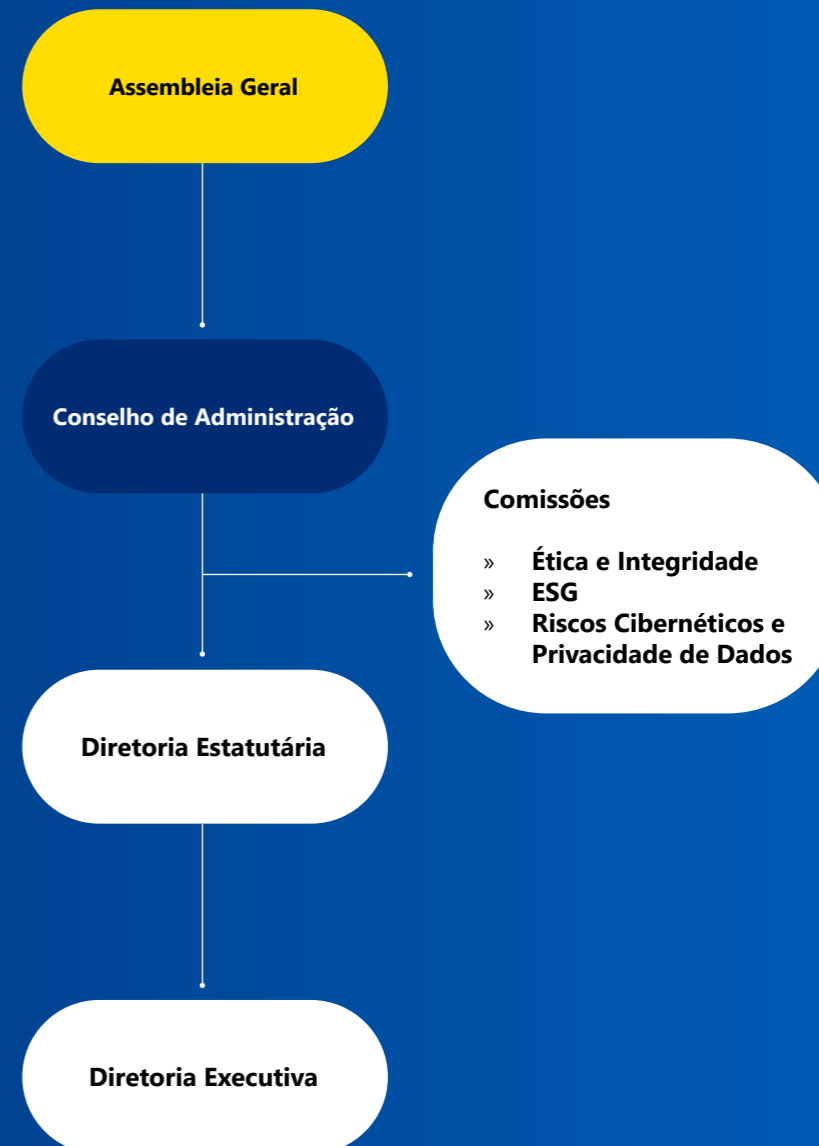
Estrutura Acionária GRI 2-1



Estrutura de Governança GRI 2-9 | 2-17

A Unidas possui uma estrutura de governança estabelecida, orientada por instâncias formais de decisão e por papéis claramente definidos. O Conselho de Administração atua de forma ativa na supervisão estratégica e no acompanhamento dos principais temas da Companhia, contribuindo para a consistência das decisões e para o alinhamento com os objetivos de longo prazo.

As diretorias estatutárias e executivas exercem suas atribuições de forma integrada, com responsabilidades bem delimitadas e foco na condução dos negócios em conformidade com as melhores práticas de governança corporativa. Essa estrutura sustenta processos decisórios mais robustos, fortalece os mecanismos de controle e apoia a evolução contínua das práticas adotadas pela Companhia.



Conselho de Administração (CA) GRI 2-10 | 2-11 | 2-12 | 2-18

O Conselho de Administração da Unidas é a instância máxima de governança corporativa e tem papel central na definição da estratégia, na sustentabilidade do negócio e na criação de valor de longo prazo. Compete ao órgão orientar a Companhia, supervisionar a gestão e assegurar que as decisões considerem os impactos econômicos, ambientais e sociais, em alinhamento às melhores práticas de governança.

Entre suas atribuições, destacam-se o acompanhamento da gestão de riscos e impactos financeiros e socioambientais, incluindo temas como cadeia de suprimentos, gestão de resíduos e relacionamento com *stakeholders*. Essas análises subsidiam decisões estratégicas e são incorporadas à gestão por meio de relatórios, indicadores e deliberações formais.

A estrutura de governança da Unidas prevê que o órgão seja composto por, no mínimo, três e, no máximo, nove membros não executivos, indicados pelo acionista e eleitos pela Assembleia Geral, com mandato unificado de dois anos e sendo permitida a reeleição. O processo de indicação segue os requisitos legais, estatutários e as normas da Comissão de Valores Mobiliários (CVM), considerando critérios como experiência, reputação, aderência à cultura organizacional e ausência de conflitos de interesse.

O órgão é avaliado de forma anual e durante ciclos de planejamento estratégico, identificando oportunidades de melhoria e ajuste de estratégias. Importante salientar que o Presidente do CA não desempenha funções executivas na Companhia.

Assembleia Geral

A Assembleia Geral é uma instância fundamental da estrutura societária da Companhia, responsável por deliberar sobre os principais temas relacionados à sua organização e funcionamento. Entre suas atribuições estão a eleição e a destituição dos membros do Conselho de Administração, a definição da remuneração de conselheiros e diretores e a aprovação das demonstrações financeiras.

Compete também à Assembleia decidir sobre a destinação do resultado do exercício, a distribuição de dividendos e a realização de operações societárias relevantes, como transformações, incorporações, fusões, cisões, dissolução e liquidação da Unidas, bem como deliberar sobre alterações do Estatuto Social, do capital social e, quando aplicável, a eleição dos membros do Conselho Fiscal.

Para promover o desenvolvimento contínuo do conhecimento, das habilidades e da experiência do CA em temas relacionados à integridade, a controladora Brookfield coordena processos de capacitação destinados aos membros do órgão, dos quais participam integrantes vinculados à controlada.

Em alinhamento às metas e ambições estabelecidas na Direção ESG, também são realizadas capacitações direcionadas ao grupo diretivo da Unidas.

O Departamento de Gente lidera a coordenação dessas iniciativas, com base nas necessidades identificadas individualmente junto aos diretores e nas prioridades estratégicas da Companhia. Os conteúdos abordam temas como diversidade e inclusão, desenvolvimento de liderança, questões climáticas, finanças sustentáveis, eficiência de processos, governança e cultura corporativa, conectando o desenvolvimento executivo às metas de sustentabilidade estabelecidas.

Rafael Thor de Moura Rebelo Rocha

*Presidente do Conselho de Administração**

Claudio José Zattar

Vice-Presidente do Conselho de Administração

Patrick Magalhães von Schaaffhausen

Membro do Conselho de Administração

Alexandre Honore Marie Thiollier Neto

*Membro do Conselho de Administração***

*Mandato a partir da Assembleia Ordinária de 30/04/2026.

**Mandato como Presidente do Conselho de Administração até a Assembleia Ordinária de 30/04/2026.

Diretorias GRI 2-19 | 2-20

A Diretoria Estatutária é responsável por representar a Companhia e contribuir para o planejamento e a execução da estratégia corporativa, assegurando o cumprimento do Estatuto Social e das deliberações da Assembleia Geral e do Conselho de Administração.

É composta por, no mínimo, dois e, no máximo, cinco membros, incluindo obrigatoriamente um Diretor-Presidente e um Diretor de Finanças e de Relações com Investidores. Os Diretores possuem mandato de dois anos, com possibilidade de reeleição, em conformidade com as práticas de governança da Companhia.

Indicada pelo Diretor-Presidente, a Diretoria Executiva é responsável pela condução das operações e pela execução da estratégia da Unidas, atuando de forma integrada à Diretoria Estatutária para garantir alinhamento entre gestão, governança e resultados.

A remuneração das Diretorias é definida no âmbito do Procedimento Corporativo de Remuneração e do Programa de Participação nos Resultados, combinando remuneração fixa, remuneração variável de curto prazo e, quando aplicável, incentivos de longo prazo e benefícios.

Diretoria Estatutária

UNIDAS LOCAÇÕES E SERVIÇOS S/A

Carlos Augusto Moreira

Diretor-Presidente

Felipe Melo Franco Abud

Diretor Executivo de Finanças e de Relações com Investidores

Manuel Messias Rodrigues da Silva

Diretor Executivo Comercial de Frotas

UNIDAS LOCADORA S/A

Carlos Augusto Moreira

Diretor-Presidente

Felipe Melo Franco Abud

Diretor Executivo de Finanças e de Relações com Investidores

Paulo Eduardo Sorge

Diretor Executivo de Seminovos

Diretoria Executiva

Alexei Korb

Diretor Executivo Tecnologia e Inovação

Daniel De Almeida Pires

Diretor Executivo Gestão De Ativos Leves

Felipe Melo Franco Abud

Diretor Executivo de Finanças, RI e Jurídico

Flavio Custodio Teixeira

Diretor Executivo Pricing RaC, S&OP e Prevenção a Fraude

Helcio Tadeu Tessaro

Diretor Executivo Gente

Jorge Luiz Teixeira Tauile

Diretor Executivo Suprimentos e Alocação de Capital

Juliana Carsoni Fernandes Da Silva

Diretora Executiva Rent a Car

Lucas Barboza

Diretor Executivo Negócios Pesados

Manuel Messias Rodrigues Da Silva

Diretor Executivo Comercial de Frotas

Paulo Eduardo Sorge

Diretor Executivo Seminovos

Comissões GRI 2-13

A estrutura de governança da Unidas inclui comissões especializadas, compostas por equipes multidisciplinares que atuam no apoio à alta administração na análise e condução de temas estratégicos. Essas instâncias contribuem para aprimorar a conformidade, a transparência e a consistência das decisões.

COMISSÃO DE ÉTICA E INTEGRIDADE

A Comissão de Ética e Integridade, formada por representantes da Unidas e da Brookfield, atua como instância de apoio à governança na promoção de padrões elevados de ética, integridade e conformidade.

Sua atuação abrange a orientação sobre princípios de compliance, o estímulo ao cumprimento do Código de Conduta Ética Profissional e a análise das manifestações recebidas por meio do Canal Confidencial, além do fortalecimento de práticas de prevenção à corrupção, à lavagem de dinheiro e à gestão de riscos.

A Comissão se reúne de forma periódica, em caráter ordinário ou extraordinário, e é composta por membros da alta liderança, incluindo o Diretor-Presidente, executivos das áreas Jurídica, Compliance, Finanças e Relações com Investidores, bem como representantes da Brookfield e do Conselho de Administração.

COMISSÃO ESG

A Comissão ESG atua como instância de governança responsável por integrar a agenda de sustentabilidade à estratégia da Companhia. Seu papel é acompanhar o desempenho dos temas ambientais, sociais e de governança, garantindo a consistência das iniciativas e o cumprimento das metas estabelecidas.

A Comissão articula e acompanha os grupos de trabalho do Programa Corporativo Direção ESG, estruturado a partir de sete eixos estratégicos, assegurando conexão com o planejamento estratégico, o orçamento e o plano de negócios.

Em encontros periódicos, são analisados os resultados, definidas prioridades e encaminhadas as próximas etapas do Programa, cujas iniciativas têm horizonte até 2028. O acompanhamento é reportado trimestralmente ao Conselho de Administração, reforçando a governança e o suporte à tomada de decisão.

COMISSÃO DE RISCOS CIBERNÉTICOS E PRIVACIDADE DE DADOS

A Comissão de Riscos Cibernéticos e Privacidade de Dados acompanha os riscos de segurança da informação e proteção de dados, avaliando controles e respostas a incidentes, em alinhamento ao Programa de Riscos Cibernéticos e de Privacidade e à legislação aplicável.



Ética, Integridade e Compliance GRI 2-15 | 3-3 | 205-1 | 205-3

Ao longo do ano, fortalecemos a disseminação da cultura de integridade por meio de ações contínuas de comunicação interna e treinamentos periódicos. Entre as principais iniciativas, destaca-se a Compliance Week, voltada ao aumento do engajamento dos colaboradores e ao reforço da relevância da ética nas atividades do dia a dia. Sob o tema “Atitudes Refletem Valores”, o evento contou com a participação de especialistas de referência em integridade, ética e direitos humanos. A programação incluiu conteúdos educativos sobre o Canal Confidencial, discussões éticas e vídeos explicativos das principais políticas internas, contribuindo para o fortalecimento da conscientização e do engajamento dos colaboradores.

Em linha com essas ações, mantivemos o Programa de Integridade, estruturado com mecanismos voltados à prevenção, identificação e tratamento de desvios de conduta, incluindo práticas relacionadas à corrupção, fraudes, conflitos de interesse e outras irregularidades. O programa passa por atualizações contínuas, acompanhando a evolução regulatória e os riscos inerentes às operações da Companhia, em conformidade com a legislação vigente, como a Lei Anticorrupção nº 12.846/2013.

Alinhado às melhores práticas nacionais e internacionais, ele incorpora diretrizes de referências como a Controladoria-Geral da União (CGU), o Departamento de Justiça dos Estados Unidos (DOJ) e a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE). Sua governança contempla o envolvimento da alta administração, a avaliação periódica de riscos, a aplicação de políticas e controles internos, a gestão de riscos de terceiros e processos de reporte, monitoramento e melhoria contínua.

A agenda de integridade também se estende à cadeia de valor. A Companhia adota critérios de avaliação de terceiros que consideram aspectos de ética e compliance, tanto nos processos de contratação quanto na gestão de fornecedores e parceiros. Esse processo inclui cláusulas contratuais específicas, exigências de treinamentos e compromissos anticorrupção que fazem parte desse processo, contribuindo para a mitigação de riscos e para o fortalecimento de relações comerciais pautadas pela transparência.

Em 2025, 100% das operações foram avaliadas quanto a riscos de corrupção. Além disso, os colaboradores foram comunicados sobre temas relacionados à prevenção à corrupção e não houve registro de casos relacionados ao tema.





Canal Confidencial GRI 2-25 | 2-26

Como parte do Programa de Integridade, a Companhia disponibiliza o Canal Confidencial, um importante instrumento de governança que possibilita a colaboradores, fornecedores, clientes e demais partes interessadas reportar, de forma segura, confidencial e, se desejado, anônima, situações ou condutas em desacordo com os princípios éticos da organização.

Por meio do Canal, podem ser relatadas condutas consideradas antiéticas, violações de direitos humanos, danos ou crimes ambientais, atos de corrupção, fraudes e demais irregularidades previstas na Lei Anticorrupção Brasileira, bem como violações ao Código de Conduta Ética Profissional e a quaisquer leis, normas ou regulamentos aplicáveis.

Todas as manifestações realizadas de boa-fé são tratadas de forma imparcial, com observância à Política de Não Retaliação, assegurando a proteção dos denunciadores e fortalecendo a cultura ética da Companhia, além de promover um ambiente íntegro e seguro para o relato de preocupações.

O Canal assegura o anonimato do denunciante, quando solicitado, e sua gestão é realizada por uma empresa terceirizada independente, garantindo confidencialidade, imparcialidade e credibilidade ao processo.

QUEIXAS RECEBIDAS NO CANAL CONFIDENCIAL

Status	2023	2024	2025
Tratados, mas não solucionados	126	80	162
Tratados e solucionados sem necessidade de reparação	0	168	131
Tratados e solucionados com reparação	180	216	151
Total	306	464	444

O canal está disponível 24 horas por dia, sete dias por semana para atendimento eletrônico e de segunda a sexta das 08h às 17h, com analistas para atendimento telefônico:



0800 591 2794



unidas@canalconfidencial.com.br



canalconfidencial.com.br/unidas

Códigos e Políticas

GRI 2-15 | 2-23

O compromisso da Unidas com a ética, a integridade e a transparência é sustentado por um ecossistema de governança que orienta a conduta da Companhia e de seus públicos. Atualmente, contamos com 20 normas, seis Políticas e dois Códigos. Embora muitos sejam de uso interno, os documentos fundamentais estão disponíveis em nosso portal do Programa de Integridade.

Estatuto social

É o documento que estabelece as regras fundamentais de funcionamento da Unidas, definindo sua estrutura societária, os direitos e deveres dos acionistas, bem como as atribuições e responsabilidades dos órgãos de governança, como o Conselho de Administração e a Diretoria. Ao estabelecer diretrizes claras para a tomada de decisão e a gestão, o Estatuto assegura que a estratégia empresarial esteja sempre alinhada às melhores práticas de transparência, integridade e perenidade, servindo como referência para uma atuação responsável e sustentável no longo prazo.

Código de Conduta Ética Profissional

Define os princípios, valores e padrões de comportamento esperados de colaboradores, lideranças e administradores no exercício

de suas atividades. Dessa forma, reforçando o compromisso da Unidas com a ética, a integridade e a transparência. Sua revisão é realizada anualmente e conta com a participação de diferentes áreas da organização, por meio de uma abordagem multidisciplinar e integrada.

O documento aborda temas como ética nas relações profissionais, conformidade com leis e regulamentos aplicáveis, respeito e promoção dos direitos humanos, prevenção de conflitos de interesse, uso adequado de recursos e informações, relacionamento com clientes, fornecedores e agentes públicos. Além disso, há o compromisso com a promoção de um ambiente de trabalho respeitoso, inclusivo, seguro e livre de qualquer forma de discriminação, trabalho escravo ou assédio. Nesse contexto, o Código constitui um dos principais instrumentos para a disseminação e fortalecimento da cultura de integridade e responsabilidade social da Companhia.

Código de Conduta Ética para Terceiros

Estabelece as diretrizes que orientam a atuação de fornecedores, parceiros, prestadores de serviço e demais terceiros que se relacionam com a Companhia. O documento reflete o compromisso da organização com a integridade, a ética e a responsabilidade em toda a sua cadeia de valor.

O código aborda temas como integridade nos negócios, conformidade com a legislação aplicável, prevenção à corrupção e ao suborno, combate a fraudes, gestão de conflitos de interesse, confidencialidade das informações e respeito aos direitos humanos e trabalhistas. Adicionalmente, reforça a expectativa de comportamento responsável, transparente e alinhado aos valores e princípios éticos da Unidas. Esse documento contribui para a mitigação de riscos e o fortalecimento das práticas de governança corporativa.

Programa de Integridade

Conheça os normativos que guiam nossa atuação:

- Código de Conduta Ética Profissional;
- Código de Conduta Ética para Terceiros;
- Política Antissuborno e Anticorrupção;
- Política de Não Retaliação e Gestão de Consequências;
- Política de Ambiente de Trabalho Positivo;
- Política de Segurança da Informação;
- Política de Proteção aos Direitos Humanos;
- Política de Sustentabilidade;
- Norma de Conflito de Interesses e Compromisso de Confidencialidade.


SAIBA MAIS

sobre nossas Políticas e normas em nosso site de RI.



Gestão de Impactos e Cultura em Prática GRI 2-24

Para assegurar que nossas diretrizes se transformem em cultura organizacional, adotamos uma abordagem de gestão baseada na prevenção e no monitoramento contínuo. Nossas operações são norteadas por uma abordagem preventiva de gestão de riscos socioambientais, garantindo que riscos sejam identificados e mitigados de forma proativa.

Compromisso com a Prevenção

Essa postura preventiva é materializada em nossas políticas corporativas, que estabelecem padrões rigorosos de atuação:



- **Sustentabilidade e Clima:** por meio da Política de Sustentabilidade, priorizamos a proteção dos ecossistemas e a conformidade ambiental. Mantemos uma estratégia de prevenção dos impactos ao meio ambiente, mensurando emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE).



- **Proteção e Direitos Humanos:** a Política de Proteção aos Direitos Humanos reforça o compromisso da Companhia com a promoção da dignidade ao longo de toda a cadeia de valor. São realizados processos estruturados de *due diligence* de integridade previamente à contratação de parceiros, com adoção de tolerância zero ao trabalho análogo à escravidão, ao trabalho infantil e à qualquer forma de discriminação.

Capacitação e Engajamento

A disseminação dessa cultura ética é reforçada pelo nosso calendário anual de treinamentos. Em 2025, o Programa de Integridade foi o pilar central das nossas ações de capacitação, sendo obrigatório para todos os colaboradores. O treinamento aborda temas críticos como o combate ao suborno e à corrupção, além da gestão de conflitos de interesse, sendo iniciado logo no *onboarding* do novo colaborador e renovado periodicamente para garantir a atualização constante do time.

Monitoramento e Indicadores (KPIs)

A efetividade da nossa governança é assegurada pela integração de processos de diligência ESG ao nosso sistema de gestão de riscos, no qual a análise de materialidade orienta a priorização de temas relevantes para os nossos *stakeholders* e o acompanhamento de resultados mensuráveis por meio de indicadores-chave (KPIs), incluindo a gestão de emissões de GEE, o consumo de recursos naturais, a promoção da diversidade e o zelo pela saúde e segurança, garantindo que a estratégia da Unidas esteja permanentemente em conformidade com os mais altos padrões de sustentabilidade e responsabilidade corporativa.

- Empresa independente, especialista e referência no mercado;
- Garante confidencialidade, integridade e anonimato;
- Reporta diretamente à Auditoria Interna.

- Avalia todos os casos recebidos;
- Apura casos envolvendo desvios de ativos, fraude, corrupção, conflito de interesses, favorecimento financeiro e outros desvio éticos;
- Sugere ações e recomendações para ruptura e remediação.

Comitê de Ética Unidas

- Define medidas disciplinares para investigações procedentes;
- Discute as ações e recomendações propostas;
- Discute os próximos passos.



Treinamentos e Capacitação

Em 2025, a Unidas avançou em sua jornada de capacitação, por meio de um modelo estruturado que combina treinamentos obrigatórios e ações integradas ao processo de *onboarding*. Nesse contexto, foi promovido o treinamento sobre o Programa de Integridade, de caráter obrigatório para todos os colaboradores.

A capacitação aborda temas essenciais como o Código de Conduta Ética Profissional, a Política Antissuborno e Anticorrupção e a Norma de Conflito de Interesses, sendo aplicada durante o *onboarding* de novos colaboradores e renovada anualmente para todo o público elegível.

A efetividade das ações é monitorada por meio do controle de participação e do acompanhamento do alcance dos treinamentos, reforçando o compromisso da Companhia com a ética, a conformidade e a integridade corporativa.

Para assegurar que esses princípios norteiem as operações, a Unidas também realiza processos de avaliação de impactos e diligência integrados ao seu sistema de gestão de riscos reputacional, de corrupção e de conflito de interesse. Isso inclui *due diligence* de fornecedores e parceiros, conformidade legal e ambiental, direitos humanos e governança. A análise de materialidade orienta a priorização de temas ESG relevantes, considerando expectativas de *stakeholders* e impactos econômicos, ambientais e sociais. O monitoramento contínuo é realizado por meio de indicadores-chave (KPIs), incluindo emissões de GEE, consumo de recursos naturais, diversidade e saúde e segurança.



Direitos Humanos

A Companhia adota tolerância zero a violações de direitos humanos, incluindo qualquer forma de discriminação, assédio, trabalho infantil, trabalho análogo à escravidão, tráfico de pessoas ou outras práticas ilícitas ou abusivas. Esses compromissos estão formalizados na Política de Proteção aos Direitos Humanos (POL-006), aplicável a colaboradores, fornecedores, parceiros e demais públicos de relacionamento.

Nossa atuação é orientada pelos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos, pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, pelas convenções e princípios da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e pelos compromissos assumidos junto ao Pacto Global da ONU. O Código de Conduta Ética Profissional, bem como cláusulas contratuais específicas, reforçam essas diretrizes e asseguram o alinhamento de parceiros e fornecedores aos valores da Companhia.

Para mitigar riscos sociais em suas operações e na cadeia de valor, a Companhia realiza *due diligence* e avaliação de riscos de terceiros, além de manter canais de denúncia seguros, confidenciais e, quando desejado, anônimos, com garantia de não retaliação aos denunciantes.

Como parte de sua agenda de responsabilidade social, a Companhia mantém parceria com o Programa Na Mão Certa, iniciativa da Childhood Brasil, reforçando seu compromisso com a prevenção da violência sexual contra crianças e adolescentes. Também apoiamos Movimento Violência Sexual Zero. Para mais informações sobre nossas ações sociais voltadas às comunidade, consulte a página 77.

Nossas Diretrizes e Compromissos

- » **Ambiente de Trabalho:** promoção de um ambiente seguro, saudável e respeitoso, com foco em saúde, bem-estar e segurança, buscando zero incidentes graves.
- » **Diversidade e Igualdade:** garantia de igualdade de oportunidades, com tolerância zero à discriminação e ao assédio.
- » **Proteção à Infância:** repúdio total ao trabalho infantil e à exploração sexual de crianças e adolescentes.
- » **Ética e Transparência:** atuação ética, com canais de denúncia seguros, confidenciais e anônimos, e garantia de não retaliação.
- » **Relacionamento Responsável com Comunidades e Parceiros:** respeito às culturas locais e incentivo a iniciativas que contribuam para o desenvolvimento sustentável das comunidades, promovendo impacto social positivo.

Gestão de Riscos

GRI 2-16 | 3-3 | 205-1

A gestão de riscos na Unidas está integrada às rotinas de planejamento, operação e controle da Companhia, apoiando a tomada de decisão e a proteção do negócio. Em 2025, esse processo manteve foco na identificação antecipada de fatores que possam impactar as operações, os resultados, a conformidade regulatória e a reputação da Companhia, permitindo respostas mais ágeis e alinhadas à estratégia corporativa.

Os riscos são acompanhados de forma contínua pelas áreas responsáveis, considerando a natureza das operações, o ambiente regulatório e a dinâmica do mercado. Esse monitoramento abrange riscos operacionais, financeiros, legais, fiscais, tecnológicos, cibernéticos, reputacionais e socioambientais, incluindo aqueles associados à cadeia de valor e às práticas de integridade.

Como parte desse processo, a Companhia realiza anualmente o *Risk Assessment* de Compliance, por meio do qual são identificados, analisados e avaliados os riscos potenciais que podem afetar a organização.

A gestão dos riscos de integridade permanece diretamente conectada ao Programa de Integridade da Unidas (saiba mais na página 35). Avaliações periódicas de compliance, procedimentos de *due diligence* e controles internos são aplicados aos relacionamentos com clientes, fornecedores e parceiros, contribuindo para a prevenção de práticas ilícitas, fraudes, conflitos de interesse e outros desvios de conduta.

No âmbito fiscal e regulatório, a Unidas acompanha de forma sistemática as mudanças na legislação e seus potenciais impactos sobre as operações e a estratégia de negócios. A gestão dos riscos tributários busca assegurar o cumprimento das obrigações legais, a consistência das informações prestadas e a transparência nas relações com as autoridades, além de apoiar a adaptação às transformações regulatórias em curso, como a reforma tributária.

Em 2025, os riscos tecnológicos e cibernéticos permaneceram entre os temas prioritários. Por isso, reforçamos políticas, controles e ações de conscientização voltadas à segurança da informação e à proteção de dados, reconhecendo a relevância desses fatores para a continuidade das operações e para a confiança de clientes, parceiros e demais *stakeholders*.

A governança da gestão de riscos envolve a Alta Administração e o Conselho de Administração, que acompanham os principais temas de risco e direcionam ações corretivas e preventivas quando necessário. Complementarmente, a Companhia estimula uma cultura de prevenção e transparência, disponibilizando canais formais para o reporte de irregularidades ou situações de risco, incluindo o Canal Confidencial.

Com relação às preocupações críticas relacionadas a impactos negativos da Companhia, sejam eles reais ou potenciais, o Conselho de Administração é informado por meio de relatórios periódicos, reuniões formais, análises, entre outros. No ano de 2025, três situações foram levadas ao Conselho, relacionadas a casos de natureza econômica.





Aderência à Lei Sarbanes-Oxley (SOx)

Nossos processos permanecem alinhados às exigências da Lei Sarbanes-Oxley (SOx), referência global em controles internos, transparência e governança corporativa. No Brasil, a Companhia integra o grupo de empresas da Brookfield que atendem a essa legislação.

Em 2025, a conformidade à SOx foi conduzida por meio de ciclos contínuos de avaliação e aprimoramento dos controles internos, com foco na melhoria contínua e no fortalecimento do ambiente de controles, abrangendo as etapas de planejamento, walkthroughs e testes de desenho e efetividade conduzidos pela Administração e por auditores independentes. Essas iniciativas resultaram na manutenção dos nossos controles SOx em cumprimento com as normas e sem nenhuma deficiência significativa e/ou material identificada, evidenciando a robustez do ambiente de controles internos e reforçando a integridade, a confiabilidade e a transparência das demonstrações financeiras, essenciais para a confiança de investidores, parceiros e demais partes interessadas.

O monitoramento contínuo da execução dos controles e a avaliação sistemática das evidências permitiram o aprimoramento permanente dos processos e a mitigação de riscos relevantes. As atividades são coordenadas pela equipe de Controles Internos, com atuação integrada de diversas áreas, assegurando maior consistência operacional, mitigação de riscos e transparência junto a investidores, clientes e órgãos reguladores.

Gestão de Fornecedores

GRI 2-6 | 3-3 | 2-24 | 308-1 | 414-1

Nossa cadeia de fornecimento é composta por 7.179 parceiros que exercem papel fundamental para a continuidade e a qualidade de nossas operações. Esses fornecedores estão distribuídos em quatro frentes principais: fabricantes de veículos leves; produtores e montadoras de veículos pesados e equipamentos; empresas especializadas em manutenção de frotas leves e pesadas; e fornecedores de bens e serviços classificados como compras indiretas.

A atuação dessa rede de parceiros gera impactos econômicos, sociais e ambientais ao longo de toda a cadeia de valor. Entre eles, a contribuição para o desenvolvimento econômico local e o fortalecimento das capacidades dos fornecedores. Por outro lado, riscos associados a práticas inadequadas ou à falta de conformidade podem comprometer a reputação da Companhia, a qualidade dos serviços prestados e o desenvolvimento de novos negócios, conforme identificado no processo de dupla materialidade.

Com o objetivo de mitigar esses riscos, a Unidas adota critérios de seleção e permanência de fornecedores que vão além de aspectos

comerciais. A elegibilidade dos parceiros está condicionada à adesão a princípios éticos e sociais claros, que incluem a vedação a práticas de corrupção, suborno, trabalho infantil ou forçado e qualquer forma de envolvimento com atividades ilícitas. Essas diretrizes são aplicadas a toda a base de fornecedores das operações da Companhia.

Como parte do fortalecimento da nossa cadeia de valor, e com o objetivo de estreitar o relacionamento, compartilhar sobre a atuação da empresa e reforçar as diretrizes essenciais para a parceria, realizamos em 2025 o Encontro com Fornecedores de Manutenção Predial e Obras. Durante o encontro, destacamos o nosso Código de Conduta Ética para Terceiros, que estabelece padrões relacionados a ética, integridade, conformidade legal, direitos humanos, práticas trabalhistas, segurança, meio ambiente e governança.

A gestão dos fornecedores é apoiada por um conjunto de práticas que engloba cláusulas contratuais específicas, avaliações periódicas, ações de capacitação e monitoramento contínuo. Também promovemos uma comunicação transparente e estruturada com

esses parceiros, favorecendo a identificação de riscos, o tratamento de não conformidades e a implementação de melhorias de forma contínua. A análise regular do desempenho e o estímulo à transparência, incluindo a divulgação de informações de sustentabilidade, reforçam esse processo.

A Unidas busca assegurar o alinhamento de sua cadeia de suprimentos às diretrizes internas e aos compromissos assumidos. O acompanhamento permanece ativo, com foco na prevenção de riscos e no fortalecimento da conformidade social, apoiado pelo Portal Executivo – Gestão de Terceiros, utilizado para monitorar a regularidade trabalhista das empresas prestadoras de serviços.



CAPITAL FINANCEIRO

Resultados Financeiros43

Indicadores de Desempenho.....44





RaC - WT4 (SC) | Campanha de Fotografia

Resultados Financeiros

O ano de 2025 foi marcado por um ambiente macroeconômico desafiador, caracterizado por taxas de juros elevadas. Nesse contexto, a Unidas manteve foco em disciplina na alocação de capital e eficiência operacional, o que sustentou a evolução dos resultados ao longo do período.

A receita líquida apresentou crescimento, impulsionada principalmente pelo desempenho dos segmentos de locação e pela venda de ativos seminovos. No consolidado do ano, o avanço da receita está associado à expansão das operações de Gestão e Terceirização de Frotas (GTF), com destaque para o segmento de veículos leves, que registrou crescimento relevante tanto em receita quanto em EBITDA, refletindo a combinação entre desempenho comercial e eficiência operacional.

No segmento de GTF Pesados, a Companhia implementou mudanças estratégicas relevantes. O encerramento de algumas operações de *Full Service* e o direcionamento estratégico para contratos de locação e locação com manutenção contribuíram para a melhoria da rentabilidade do segmento. O aumento das tarifas médias, decorrente da renovação de contratos, também teve papel relevante na expansão da

receita, ainda que parcialmente compensado pela redução da frota locada.

No negócio de aluguel de carros (RaC), a Companhia iniciou um processo de renovação da frota ao longo do segundo semestre, com aquisição de mais de cinco mil veículos. Essa iniciativa reduziu a idade média da frota e contribuiu para ganhos de eficiência operacional e melhoria na experiência do cliente, além de impactar positivamente indicadores como a taxa de utilização.

A evolução do EBITDA ao longo do período reflete principalmente ganhos de eficiência operacional e maior rentabilidade dos contratos, com destaque para os segmentos de GTF. O crescimento das margens está associado à otimização de custos e à revisão do portfólio de operações, incluindo o reposicionamento estratégico em GTF Pesados.

Por outro lado, o lucro líquido foi impactado pelo cenário de juros elevados, o que aumentou as despesas financeiras ao longo do período. Ainda assim, a Companhia avançou em sua estratégia de desalavancagem, reduzindo a relação dívida líquida/EBITDA, reforçando a gestão da estrutura de capital.

Indicadores de Desempenho

Em 2025, a Unidas registrou **receita líquida de R\$ 7,3 bilhões**, representando crescimento de 12,6% em relação ao ano anterior, com contribuição relevante dos segmentos de locação e venda de ativos seminovos. O **EBITDA totalizou R\$ 2,7 bilhões** no ano, com aumento de 12,0% frente a 2024. A **margem EBITDA atingiu 67,9%**, com expansão de 2,6 pontos percentuais, refletindo ganhos de eficiência operacional e maior rentabilidade dos contratos.

O **lucro líquido foi de R\$ 1,7 milhão** no período, impactado pelo ambiente macroeconômico de juros elevados, que pressionou o resultado financeiro.

A Companhia avançou na gestão da sua estrutura de capital, reduzindo a alavancagem ao longo do ano. A relação dívida líquida/EBITDA encerrou 2025 em 3,27x, em linha com a estratégia de desalavancagem.

No segmento de GTF Leves, o EBITDA cresceu 24,0% em relação ao ano anterior, totalizando **R\$ 949 milhões**, com margem EBITDA de 80,3%, evidenciando o desempenho operacional do segmento.

No segmento de GTF Pesadas, o EBITDA atingiu **R\$ 707 milhões**, avanço de 15,0%, com margem EBITDA de 69,8%, indicando melhoria de rentabilidade operacional.

No segmento de RaC, a margem EBITDA alcançou 59,4%, aumento de 0,6 p.p. em relação ao ano anterior.

A Companhia encerrou o ano com **115.154 ativos** em sua frota, refletindo a escala operacional e a capacidade de atendimento aos diferentes segmentos de clientes.



VALOR ECONÔMICO DIRETO GERADO E DISTRIBUÍDO Valores em R\$ milhares (GRI 201-1)

	2024 (reclassificado)	2025
VALOR ECONÔMICO DIRETO GERADO		
Receitas	7.176.455	8.269.085
VALOR ECONÔMICO DISTRIBUÍDO		
Custos operacionais	(4.885.294)	(5.477.019)
Salários e benefícios de empregados	(579.306)	(598.481)
Pagamentos ao governo	(223.257)	(258.141)
Pagamentos a provedores de capital	(1.441.638)	(1.933.941)
Investimentos na comunidade	(398)	(198)
VALOR ECONÔMICO RETIDO	46.562	1.305

Abordagem Tributária GRI 207-1 | 207-2 | 207-3

A estratégia tributária da Companhia é orientada por princípios de ética, transparência e integridade, assegurando plena aderência à legislação vigente e às normas aplicáveis. A gestão tributária adota interpretação técnica, razoável e finalística da legislação, com suporte de escritórios especializados, buscando garantir conformidade e reduzir exposição a riscos fiscais, sem comprometer a sustentabilidade do negócio.

Não adotamos planejamentos tributários agressivos, evitando práticas que possam gerar risco reputacional ou conflito com a Política Antissuborno e Anticorrupção. A abordagem tributária está integrada ao Programa de Integridade e às políticas ESG, assegurando alinhamento com os compromissos públicos e com o desenvolvimento sustentável nas jurisdições em que atua. Ao formular nossa estratégia fiscal, consideramos impactos socioeconômicos e a necessidade de contribuir para um ambiente tributário estável e em conformidade com a legislação nacional.

A supervisão dos temas tributários é exercida pela Diretoria Financeira, com apoio do Controller, da área Fiscal, do Jurídico e de consultorias especializadas, com reporte ao Conselho de Administração. Embora não haja Conselho Fiscal ou comitê tributário estatutário, os temas fiscais são discutidos em comitês tributários mensais e eventuais alterações de posicionamento são levadas à Diretoria e ao Conselho antes de sua implementação.

A abordagem tributária está integrada à estrutura operacional por meio do Escritório de Processos, capacitação contínua de colaboradores e investimentos em tecnologia, fortalecendo controles, automatização e mitigação de riscos. A identificação de



riscos tributários ocorre por meio do acompanhamento periódico de mudanças legislativas e jurisprudenciais. O monitoramento e a gestão desses riscos são conduzidos pela área Fiscal em conjunto com a Diretoria Financeira e o Conselho de Administração, com avaliação dos impactos das alterações normativas sobre o negócio.

A Companhia mantém canal de ética e compliance para relato de preocupações relacionadas a comportamento antiético ou ilegal, inclusive em matéria tributária.

No relacionamento com autoridades fiscais, a atuação é pautada pela transparência e conformidade. A gestão de fiscalizações, autos

de infração e consultas envolve atuação conjunta das áreas Fiscal, Jurídica e Compliance, com interações documentadas e aderentes à legislação. Disputas tributárias são conduzidas de forma estruturada, com rastreabilidade e alinhamento ao Programa de Integridade.

Também participamos de debates técnicos por meio de associações setoriais e entidades voltadas ao estudo da temática tributária, contribuindo para discussões sobre simplificação e segurança jurídica do sistema tributário.

CAPITAL HUMANO

- Nosso Time47
- Treinamento e Desenvolvimento55
- Diversidade, Inclusão e Equidade.....58
- Saúde, Segurança e Bem-estar62



Nosso Time

GRI 2-7 | 2-8 | 2-30

As nossas pessoas são fundamentais em nossa capacidade de operar, crescer e gerar valor no setor, que exige coordenação operacional, atendimento qualificado e gestão contínua de ativos distribuídos. A atuação diária das equipes é fundamental para o padrão dos serviços prestados, a segurança das operações e a eficiência dos processos, influenciando tanto o desempenho financeiro quanto a percepção dos diferentes públicos de interesse.

Diante desse contexto, a Unidas trata a gestão de pessoas como parte essencial do negócio, considerando aspectos como condições de trabalho, relações laborais e desenvolvimento profissional.

Em 2025, contamos com 4.875 colaboradores responsáveis pela condução das operações e pela entrega de serviços, atuando em diferentes funções em todo o Brasil. Esse time contou com o apoio de 96 aprendizes e estagiários, além de 302 terceirizados, exercendo principalmente as tarefas de limpeza, vigilância, portaria e recepção, bem como serviços de apoio logístico e predial.

Do total de colaboradores contratados, 100% deles são cobertos por acordos de negociação coletiva.



4.875

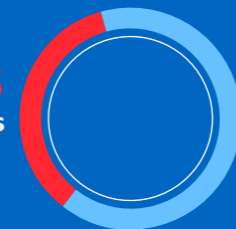
Colaboradores

1.735
Mulheres
(36%)



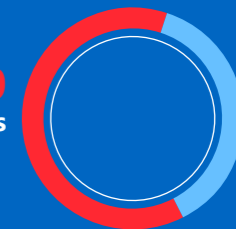
3.140
Homens
(64%)

1.675
Mulheres



3.104
Homens

60
Mulheres



36
Homens

NORTE
122

INTEGRAL **120**
MEIO PERÍODO **2**

CENTRO-OESTE
859

INTEGRAL **848**
MEIO PERÍODO **11**

NORDESTE
360

INTEGRAL **355**
MEIO PERÍODO **5**

SUDESTE
2.632

INTEGRAL **2.579**
MEIO PERÍODO **53**

SUL
902

INTEGRAL **877**
MEIO PERÍODO **25**

4.779
são período
integral

96
são meio
período

Todos os colaboradores da Unidas trabalham com contrato de trabalho permanente.

DIVERSIDADE EM ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA E COLABORADORES (GRI 405-1)

Categoria funcional*	Homens	Mulheres	Menos de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Mais de 50 anos	Amarelos	Brancos	Indígenas	Pardos	Pretos
Conselheiro	4	0	0	3	1	0	4	0	0	0
Diretor	16	4	0	14	6	0	19	0	1	0
Gerente	133	96	5	188	36	4	147	2	62	10
Coordenador	182	120	23	251	28	5	182	0	92	20
Profissional	898	627	370	1.019	136	18	890	7	484	116
Operacional	1.911	888	882	1.437	480	52	1.178	12	1.276	278

*20 colaboradores não informaram raça/cor.

Escritório Curitiba (PR) | Campanha de Fotografia



Cultura


A cultura organizacional foi fortalecida em 2025 por meio de iniciativas estruturadas nas frentes de comunicação interna, liderança, integridade e gestão de pessoas, com foco no engajamento dos colaboradores e no alinhamento às prioridades estratégicas da Companhia.

No campo da comunicação interna, houve uma evolução estrutural relevante, com a mudança de plataforma e a ampliação dos canais disponíveis aos colaboradores. O **Unicast** foi lançado como novo canal de comunicação, ampliando a proximidade com a liderança e o acesso a informações estratégicas.

A primeira grande mudança foi realizada a partir da alteração da plataforma de comunicação interna, que resultou na migração bem-sucedida de mais de 7,8 mil arquivos e na preservação do histórico institucional, garantindo fluidez e clareza para os colaboradores.

Ao longo do ano, campanhas internas, eventos comemorativos e ações de ambientação nas operações contribuíram para reforçar o sentimento de pertencimento e a conexão dos colaboradores com a empresa. O **Encontro de Líderes** e a **Convenção de Negócios** atuaram como momentos-chave de alinhamento estratégico, desenvolvimento e integração entre lideranças e equipes comerciais.

A dimensão da integridade permaneceu como um dos pilares da cultura organizacional. Em 2025, mantivemos políticas corporativas atualizadas, com destaque para a Política de Não Retaliação e Gestão de Consequências, além de ações contínuas


A Unidas está entre as melhores empresas para se trabalhar no Brasil, de acordo com a GPTW



Escritório São Paulo (SP) | Campanha de Fotografia

de conscientização. Esse conjunto de práticas estabelece critérios claros para a condução de situações de risco e desvios de conduta, fortalece a confiança interna e sustenta um ambiente organizacional orientado por responsabilidade e transparência.

Clima

O engajamento e a percepção dos colaboradores sobre a Companhia são base para as ações que desenvolvemos ao longo do ano. Por isso, esses aspectos foram monitorados por meio de pesquisas estruturadas, aplicadas a todos os colaboradores.

Na pesquisa de clima da consultoria Great Place to Work (GPTW) 2025, a Unidas alcançou 70% de participação, representando um crescimento de 20% em relação ao ano anterior. O resultado posicionou a empresa na 7ª colocação no ranking regional do Paraná e entre as 85 melhores no ranking nacional.

Internamente, realizamos o levantamento de humor organizacional, que indicou diferentes percepções entre as áreas, com maior concentração de respostas em RaC Seminovos (40%) e Operações (20%), seguidas por TI (12%), Suprimentos (8%), demais áreas (20%), fornecendo subsídios para a gestão contínua do clima interno. Com esses resultados em mãos, podemos trabalhar de forma mais assertiva nos melhoramentos demandados por cada área.

Comunicação Interna

Em 2025, a Comunicação Interna da Unidas elevou o engajamento a um novo patamar. Reestruturamos nossos canais para garantir transparência, proximidade e alinhamento estratégico em todos os níveis da Companhia.

Conexão com a Estratégia e Transparência

Focamos em traduzir os objetivos de negócio para que cada colaborador compreenda seu papel no crescimento da Unidas.



Farol de Metas

Ferramenta trimestral que utiliza a lógica de cores (verde, amarelo e vermelho) para comunicar o atingimento do EBIT e indicadores do PPR. Lançado em maio, contou com três edições divulgadas, permitindo que o time acompanhe o desempenho corporativo de forma direta.



Unicast

Lançado em dezembro e com a participação do CEO Carlos Moreira e do Diretor Executivo de Gente, Hércio Tessaro, Unicast é o maior investimento do ano, com estúdio próprio para gravações. O videocast humaniza a liderança, traz mensagens institucionais e explica decisões estratégicas. O projeto foi construído de forma coletiva, com os colaboradores indicando o nome do novo canal e, posteriormente, por meio de votação aberta, escolhendo o nome "Unicast" como o favorito para o novo canal de comunicação.

Liderança e Proximidade

Criamos iniciativas para aproximar o nível executivo das operações de ponta (lojas e escritórios).



Encontro de Líderes e Convenção de Negócios

Os maiores eventos corporativos da Companhia que atingiram mais de 650 pessoas entre líderes (coordenadores, gerentes, diretores e C-Level) e times comerciais em evento de três dias realizado no Tauá Resort & Convention, localizado em Atibaia (SP). Além de alinhar a visão de futuro, o evento tem como principais objetivos reforçar o direcionamento estratégico da Unidas para o ano e engajar lideranças e times comerciais, por meio de palestras e atividades de *team building*.



Café com Estratégia

Reformulação do antigo "Café com o Presidente", agora focado em reflexões sobre trajetória e futuro. O CEO e um Diretor Executivo convidado compartilham visões com times administrativos e operacionais. O destaque fica com o NPS 100 em todas as edições e mais de 80 colaboradores participantes nas edições realizadas nos escritórios.



Unidas na Estrada

Com duas edições realizadas, em Recife (PE) e Brasília (DF), a iniciativa Unidas na Estrada promove a integração entre o corporativo e a linha de frente por meio de visitas presenciais da Diretoria Executiva às unidades de RaC e Seminovos para entender desafios regionais e fortalecer o relacionamento com os times locais.

Engajamento Digital

Fortalecemos o papel do líder como o principal comunicador da Companhia e consolidamos nossa presença digital.



Plataforma Conexão U

Com 100% de usuários cadastrados, é a nossa ferramenta de comunicação interna mais democrática e acessível, por meio de desktop ou aplicativo próprio. Possui mais de 1,2 mil posts criados e 12,9 mil reações nas publicações, além de promover campanhas de engajamento com participação ativa.



Liderança Multiplicadora

Newsletter mensal lançada após a Convenção de Negócios, focada em pilares de atenção, compartilhamento e desenvolvimento para gestores.

Com oito edições publicadas, a ferramenta se consolidou como um apoio contínuo à gestão.



Concurso Cultural de Fotografia

Ação em celebração ao aniversário de 52 anos da Companhia, onde colaboradores registraram em imagens o orgulho de fazerem parte da Unidas. As fotos vencedoras foram premiadas com Kits Unidas contendo mochilas, cadernos e outros itens personalizados e caixas de som JBL. O maior reconhecimento para os colaboradores foi realizado por meio da exposição das fotos vencedoras nas recepções dos nossos escritórios de Belo Horizonte (MG), Curitiba (PR) e São Paulo (SP).

Fortalecendo a Família Unidas

Com o objetivo de reforçar o sentimento de pertencimento e celebrar nossa jornada coletiva, realizamos iniciativas que conectam a vida dos colaboradores aos valores da Companhia. São eventos desenhados para promover o bem-estar e fortalecer os vínculos que formam a base do nosso DNA.



Dia das Crianças - Mundo Mágico da Unidas

Com o objetivo de reforçar o pertencimento, realizamos iniciativas que conectam os filhos de nossos colaboradores aos valores da Companhia. Nos escritórios, promovemos dias de imersão com recreação e entrega de brindes, enquanto nas unidades de negócio e operações realizamos a entrega de presentes personalizados. A ação fortalece os vínculos familiares no ambiente de trabalho e alcançou um NPS de 92, refletindo o alto encantamento das famílias.



Celebração de Ciclo - Confraternizações de Final de Ano

Com o tema "Trilhar, Conquistar, Celebrar", nossa tradicional celebração de final de ano foi pensada para garantir que 100% do time fosse envolvido.

- » Escritórios Administrativos: eventos integrados organizados pelo time de Comunicação Interna.
- » Operações do agronegócio, lojas RaC e Seminovos e colaboradores com atuação 100% home office: valor disponibilizado para que cada unidade ou pessoa pudesse organizar a sua confraternização com autonomia.

Além de celebrar, esse tornou o nosso maior evento de reconhecimento por tempo de casa da Companhia, com entregas das placas de 5, 10, 15, 20 e 25 anos. De forma inédita, também houve um espaço dedicado para reconhecer os voluntários das nossas ações sociais, com entrega de brindes personalizados.



Atração e Seleção

No âmbito de recrutamento e seleção, a estrutura de *Business Partners* e Atração & Seleção foi destaque, ampliando a proximidade com as áreas de negócio. Essa atuação contribuiu para melhorias na experiência do candidato, integração de *dashboards* de seleção, uso de ferramentas digitais e acompanhamento sistemático de indicadores como NPS e tempo médio de fechamento de vagas. Pelo segundo ano consecutivo, a Companhia conquistou o **Selo Feedback da Gupy**, reconhecimento que demonstra o compromisso com uma experiência transparente e de qualidade.

Como parte dessa agenda de atração e desenvolvimento de talentos, o Programa de Estágio manteve papel relevante em 2025. O ciclo contou com 30 vagas, com registro de oito efetivações e 13 renovações, contribuindo para a formação de novos profissionais e para o fortalecimento do pipeline de talentos da Companhia.

NOVAS CONTRATAÇÕES E ROTATIVIDADE DE COLABORADORES (GRI 401-1)

CONTRATAÇÃO	Número	Taxa
FAIXA ETÁRIA		
Menos de 30 anos	946	73,91%
Entre 30 e 50 anos	1577	54,21%
Mais de 50 anos	255	37,17%
GÊNERO		
Homens	1879	59,84%
Mulheres	899	51,82%
REGIÃO		
Centro-oeste	533	62,05%
Nordeste	203	56,39%
Norte	79	64,75%
Sudeste	1550	58,89%
Sul	413	45,79%
ROTATIVIDADE	Número	Taxa
FAIXA ETÁRIA		
Menos de 30 anos	728	56,88%
Entre 30 e 50 anos	1685	57,92%
Mais de 50 anos	301	43,88%
GÊNERO		
Homens	1991	63,41%
Mulheres	723	41,67%
REGIÃO		
Centro-oeste	540	62,86%
Nordeste	183	50,83%
Norte	78	63,93%
Sudeste	1534	58,28%
Sul	379	42,02%

Avaliação de Desempenho

O Ciclo de Desenvolvimento 2025 (com relação ao desempenho de 2024) é um dos principais instrumentos de acompanhamento e evolução das pessoas, envolvendo avaliações nos formatos 90°, 180° e 360°.

Ao todo, 2.627 colaboradores participaram do ciclo, registrando o maior índice de engajamento desde 2022. O índice de conclusão do ciclo alcançou 92%, indicando alto nível de adesão e engajamento dos públicos envolvidos.

As avaliações foram estruturadas em diferentes formatos, contemplando avaliações 90°, direcionadas a estagiários,

180° para profissionais e coordenadores e 360° para gerentes e diretores, assegurando uma abordagem alinhada aos diferentes níveis de responsabilidade.

Em paralelo ao ciclo de desempenho, foi realizada a avaliação de potencial. Ao longo do processo foram registradas, aproximadamente, 2.600 avaliações, ampliando a base de dados para decisões relacionadas ao desenvolvimento individual, planos de sucessão e gestão estratégica de talentos.

PERCENTUAL DE COLABORADORES QUE RECEBEM AVALIAÇÕES DE DESEMPENHO (GRI 404-3)

	Homens	Mulheres
PERCENTUAL DE COLABORADORES QUE RECEBEM AVALIAÇÕES REGULARES DE DESEMPENHO, POR GÊNERO	57,07%	76,31%
MÉDIA POR GÊNERO	66,69%	
PERCENTUAL DE COLABORADORES QUE RECEBEM AVALIAÇÕES REGULARES DE DESEMPENHO, POR CATEGORIA FUNCIONAL	Categoria funcional	
Diretor	90,00%	
Coordenador	81,13%	
Gerente	95,63%	
Profissional	81,31%	
Operacional	49,80%	
MÉDIA POR CATEGORIA FUNCIONAL	63,92%	





Benefícios GRI 401-2

Disponibilizamos um conjunto de benefícios com foco em bem-estar, saúde, reconhecimento e apoio aos colaboradores ao longo de sua jornada profissional. Entre os benefícios oferecidos estão seguro de vida, plano de saúde, plano odontológico, vale alimentação e refeição, auxílio-creche, cartão farmácia e carro benefício*. Além disso, destacamos:

- » **Saúde:** acesso ao Conexa Saúde (consultas psicológicas, nutricionais e clínicas) sem custo para colaboradores e dependentes, além do Gympass;
- » **Família e Gestação:** programa “Unidas para Cuidar” com suporte a gestantes e isenção de coparticipação em exames de pré-natal. No Dia das Crianças, há entrega de brinquedos para filhos de até 12 anos;
- » **Reconhecimento:** prêmios por tempo de casa (5 a 30 anos) que incluem placa comemorativa, cartão premiação e diárias de locação. Colaboradores de Lojas RaC em aeroportos ou turno noturno recebem benefício adicional;
- » **Vantagens e Apoio:** Clube de Vantagens, cesta de Natal, Day Off e descontos exclusivos no aluguel e compra de seminovos. Em caso de falecimento de familiares próximos, a companhia oferece coroa de flores como forma de apoio à família.

Nota: todos os benefícios seguem políticas internas e critérios de elegibilidade por cargo ou localidade.

* Gestores corporativos recebem carro benefício conforme categoria.

Treinamento e Desenvolvimento

GRI 404-2

A **Universidade Corporativa** é a principal ferramenta de capacitação da Unidas e, em 2025, passou a operar em uma nova plataforma, permitindo a centralização da gestão dos treinamentos, maior padronização dos conteúdos e ampliação do acesso por parte dos colaboradores.

Ao longo do ano, foram disponibilizadas mais de 19 mil horas de capacitação, contemplando treinamentos regulatórios, técnicos e comportamentais, além de trilhas específicas voltadas ao desenvolvimento de lideranças.

Os treinamentos regulatórios passaram por um processo de revisão e digitalização, com o objetivo de tornar mais ágil e simples a realização dos treinamentos obrigatórios de segurança do trabalho. Essa iniciativa resultou em uma gestão mais eficiente e na redução de custos com cursos regulatórios, além de ganhos mensuráveis, como maior rapidez nos processos de certificação, mitigação de falhas operacionais, melhor controle de demandas e prazos e disponibilidade de indicadores de execução em tempo real.

A digitalização dos cursos e a gestão centralizada dos treinamentos contribuíram para um acompanhamento mais consistente e para a geração de retorno mensurável ao longo do tempo.

Paralelamente, foram realizadas capacitações técnicas direcionadas a diferentes frentes do negócio, com destaque para os segmentos de seminovos, varejo e atacado.

Também disponibilizamos 42 horas de iniciativas de desenvolvimento de estagiários, que incluíram ações de *onboarding* e semana de imersão no negócio, programa de integridade, capacitações em metodologia de projetos com uso de Lego Serious Play, White Belt, Power BI, atalhos e fórmulas no Excel, além de conteúdos relacionados a home office produtivo, comunicação, criatividade e inovação, carreira e competências para o futuro.





Universidade Unidas

A Universidade Unidas é a plataforma corporativa de aprendizagem da Companhia, responsável por organizar, concentrar e disponibilizar trilhas de desenvolvimento para todos os colaboradores.

O foco dessa ferramenta é apoiar o crescimento profissional e fortalecer competências essenciais do negócio, oferecendo cursos técnicos, comportamentais, trilhas de liderança, integrações e conteúdos sobre cultura e processos internos para todos os colaboradores.



Treinamentos Obrigatórios de Segurança

Refere-se ao conjunto de treinamentos mandatórios que garantem conformidade e segurança nas operações da Unidas.

Os treinamentos foram migrados, em 2025, para nossa plataforma digital, mantendo o rigor técnico e o conteúdo integral exigido pelas Normas Regulamentadoras (NRs), garantindo a validade legal e a qualidade da capacitação. Incluem temas como saúde e segurança do trabalho, direção segura, compliance e outros conteúdos para reduzir riscos, prevenir incidentes e assegurar um ambiente de trabalho seguro para colaboradores, clientes e parceiros.



Programa Desenvolve Unidas

O Programa Desenvolve Unidas é uma iniciativa estruturada de desenvolvimento de talentos, voltada para aprimorar competências e preparar colaboradores nos níveis de analista e especialista para novos desafios e posições futuras, por meio da concessão de bolsas de estudos para cursos externos de curta duração.



Jeito Seminovos de Atender

O Jeito Seminovos de Atender é o padrão oficial de atendimento adotado nas unidades de seminovos da Unidas, definindo diretrizes de comportamento, abordagem ao cliente, apresentação de produtos e condução do processo de venda.

Em 2025, a trilha de treinamento foi desenvolvida baseada em cinco pilares do cliente: atrair, conectar, engajar, converter e fidelizar.

Lideranças

O desenvolvimento de lideranças contou com programas como o Quociente de Alta Performance (QAP) Operação. Em 2025, o treinamento teve como foco a formação de lideranças conectadas e a transformação das equipes operacionais. Foram realizados três encontros presenciais e quatro encontros online, totalizando 40 horas de formação, com a participação de 110 gestores das operações.

Complementarmente, foram conduzidas iniciativas de coaching e formação continuada desses profissionais. Em 2025, 19 gestores participaram de processos de coaching, dos quais 16 já concluíram o ciclo. Também foram contemplados dez gestores em programas de pós-graduação e MBA, com três já concluídos até o encerramento do período.

No eixo de desenvolvimento de carreira, 26 gestores participaram de formações de mercado, com 12 já concluídas, incluindo programas como Crescimentum e Lapidus, ampliando o repertório técnico e gerencial das lideranças.



MÉDIA DE HORAS DE CAPACITAÇÃO POR ANO (GRI 404-1)

	Homens	Mulheres
MÉDIA DE HORAS DE CAPACITAÇÃO FORNECIDAS AOS COLABORADORES NO ANO, POR GÊNERO	6	3
MÉDIA DE HORAS DE CAPACITAÇÃO FORNECIDAS AOS COLABORADORES NO ANO, POR CATEGORIA FUNCIONAL	Categoria funcional	
Diretor	1	
Coordenador	2	
Gerente	1	
Profissional	3	
Operacional	7	

PROPORÇÃO ENTRE O SALÁRIO-BASE E A REMUNERAÇÃO RECEBIDOS PELAS MULHERES E AQUELES RECEBIDOS PELOS HOMENS* (GRI 405-2)

Categoria funcional (salário-base)	%
Gerente Executivo	83
Gerente	102
Gerente Loja RaC	107
Coordenador	88
Profissional	83
Operacional	87
Categoria funcional (salário-base+remunerações adicionais)	%
Gerente Executivo	69
Gerente	98
Gerente Loja RaC	93
Coordenador	84
Profissional	79
Operacional	95

*O cálculo é realizado pela divisão da média salarial feminina pela masculina. 100% indica igualdade total.

Diversidade, Inclusão e Equidade

GRI 3-3

A agenda de diversidade, equidade e inclusão foi conduzida com foco em conscientização, formação de lideranças e promoção de ambientes de trabalho inclusivos, contemplando as pautas de equidade de gênero, raça e etnia, pessoas com deficiência (PcD) e a comunidade LGBTQIANP+. As iniciativas estão vinculadas à pauta de Direitos Humanos e estiveram direcionadas ao fortalecimento do diálogo interno, ao desenvolvimento de competências relacionadas à liderança e à disseminação de conceitos fundamentais para a construção de relações profissionais baseadas em respeito e equidade.

Com o objetivo de fortalecer o papel da liderança na promoção da diversidade, realizamos o treinamento "Liderança Inclusiva", envolvendo 120 líderes, incluindo a diretoria executiva, distribuídos em três turmas. Para o C-level, foi conduzido o programa Pilares da Liderança Inclusiva. Além disso, conduzimos quatro treinamentos complementares, totalizando seis horas de formação, com foco na promoção de práticas inclusivas e no combate a comportamentos discriminatórios no ambiente de trabalho.

Pensando na diversidade em suas diferentes frentes, o eixo de sensibilização e formação alcançou **1.723 participações** ao longo do ano, em seis *webinars* com os temas:

- » "Enfrentar a Violência contra a Mulher é Papel de Toda a Sociedade";
- » "Conexão Diálogos: Dia Internacional da Mulher";
- » "Carreira e Maternidade: Como Encontrar o Equilíbrio";
- » "Desativando o Capacitismo e Construindo a Inclusão";
- » "Conceitos Fundamentais: Raça, Etnia e Racismo".



 **120**
líderes formados

 **+ 10h**
de treinamentos por colaborador

 **1.723**
participantes

Mulheres na Liderança e Operação

Arelada ao pilar de Pessoas e Engajamento do Programa Direção ESG, estabelecemos a meta de alcançar, até 2028, 50% de participação de mulheres em posições de liderança e 25% no quadro operacional.

MULHERES NA LIDERANÇA E OPERAÇÃO

	2024	2025
Liderança	38,13%	38,85%
Operação	28,07%	30,09%

unidas com elas

Alinhado à estratégia do Programa de Diversidade, Equidade e Inclusão, assim como aos compromissos de ESG e responsabilidade social, o Movimento Unidas com Elas realizou encontros voltados à valorização, ao empoderamento, ao desenvolvimento e à proteção das mulheres. As ações de formação, engajamento e mobilização interna e externa contribuíram para o fortalecimento do protagonismo feminino e para a promoção de um ambiente mais diverso e inclusivo.

Lançada em março de 2025, a iniciativa promoveu encontros presenciais e virtuais por meio dos “Cafés com Elas”. Ao todo, realizamos **16 encontros**, com **708 participações**, que ocorreram nos escritórios e nas operações. Essas iniciativas criaram espaços de diálogo, troca de experiências e fortalecimento de redes internas.

Reforçando o compromisso com o protagonismo feminino e o desenvolvimento de mulheres, foi realizado um treinamento com 60 participantes, totalizando 6 horas de aprendizado e troca. A iniciativa abordou temas essenciais como Inteligência Emocional para o Desenvolvimento Profissional e Pessoal e Fortalecendo o Protagonismo Feminino, promovendo reflexões, fortalecendo competências e impulsionando o autodesenvolvimento, com foco na ampliação de oportunidades e no fortalecimento da liderança feminina.

Essa jornada de desenvolvimento também se refletiu no apoio a causas externas alinhadas ao programa. Em agosto, em razão do



Agosto Lilás (mês de enfrentamento à violência contra a mulher), foi realizada uma palestra aberta a todos os colaboradores sobre a Lei Maria da Penha, com o tema “Enfrentar a violência contra a mulher é responsabilidade de toda a sociedade”.

De forma complementar, foi promovido um treinamento específico para as equipes de Saúde e Assistência Social, com foco em práticas de acolhimento a mulheres em situação de violência. Como reforço às ações internas, foram ofertadas aulas de defesa pessoal para colaboradoras dos escritórios.

Ainda vinculada à causa, a Unidas apoiou a 8ª Caminhada pelo Fim da Violência contra Mulheres e Meninas, promovida pelo Grupo Mulheres do Brasil, iniciativa voltada à conscientização e ao engajamento da sociedade no combate à violência de gênero.

Estiveram presentes colaboradores em diferentes localidades como São Paulo (SP), Curitiba (PR) e Belo Horizonte (MG). Nas cidades onde apoiamos o evento, houve um total de **5.850 participações** gerais, incluindo nossos colaboradores e familiares.

E-book Combate à Violência contra a Mulher

Em 2025, lançamos o e-book **Combate à Violência contra a Mulher** como parte de nossa agenda de responsabilidade social e de diversidade, equidade e inclusão, com foco em conscientização, prevenção e disseminação de informações qualificadas sobre o tema.

O documento foi desenvolvido como um material educativo, voltado à sensibilização de colaboradores e públicos externos, abordando a violência contra a mulher sob a perspectiva da informação, do enfrentamento e da responsabilidade coletiva. A iniciativa reforça o compromisso da Unidas com a promoção de um ambiente mais seguro, equitativo e respeitoso, contribuindo para o avanço da agenda de Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I).

Idealizado pelo Movimento Unidas com Elas, o projeto parte da premissa de que a mudança efetiva começa com o conhecimento, reunindo em suas páginas dados atualizados, tipos de violência previstos na Lei Maria da Penha, sinais de alerta e canais oficiais de denúncia, como o Ligue 180 (Central de Atendimento à Mulher) e 190 (Polícia Militar).

Seu lançamento ocorreu em agosto, como parte das ações relacionadas ao Agosto Lilás, reforçando a mensagem de que o silêncio protege o agressor, enquanto o acolhimento é responsabilidade coletiva. Este material é um convite à reflexão, à empatia e à adoção de ações práticas dentro e fora do ambiente de trabalho.



 **SAIBA MAIS** sobre o e-book no QRcode.





Cultura de Inclusão

Além dessas iniciativas, a Companhia promoveu ações voltadas à inclusão de pessoas com deficiência, com a adoção de vagas afirmativas, atuação de times dedicados ao recrutamento e participação em iniciativas externas. Embora reconheça os desafios estruturais relacionados à contratação desse profissional, a empresa mantém esforços contínuos para ampliar a diversidade de seus quadros e fortalecer práticas de inclusão no ambiente organizacional.

Em 2025, foram abertas 28 vagas afirmativas para pessoas com deficiência, com divulgação direcionada em plataformas específicas e participação ativa de equipes de recrutamento. Ao longo do ano, foram contratados **52 colaboradores** com deficiência, resultado também impulsionado pela presença em feiras de empregabilidade e parcerias com instituições especializadas.

A atuação incluiu participação em iniciativas promovidas pela Câmara de Inclusão de Curitiba (PR), com presença em seminários, feiras de emprego e eventos voltados ao desenvolvimento humano e à empregabilidade de profissionais com deficiência. Nessas ações, foram realizadas contratações diretas e ampliação da divulgação de vagas em

diferentes pontos da cidade, incluindo terminais de transporte público.

A Unidas também esteve presente em eventos como o Festival de Inclusão e mutirões de empregabilidade, nos quais realizou entrevistas e interações com candidatos, contribuindo para a atração de talentos. Adicionalmente, participou de encontros e oficinas com parceiros da indústria, ampliando o intercâmbio de práticas relacionadas à inclusão.

No ambiente interno, conduzimos ações de sensibilização e capacitação, incluindo palestras e conteúdos educativos voltados ao letramento dos colaboradores sobre inclusão e acessibilidade. Destaca-se a realização de uma palestra sobre olhar acessível, com participação de mais de 300 pessoas, além da disponibilização de conteúdos informativos e histórias de colaboradores em datas relacionadas ao tema.

Ao longo do período, também foram registradas movimentações internas, com a promoção de colaboradores em diferentes áreas, evidenciando a evolução de carreira e a integração desses profissionais à estrutura da Companhia.

Saúde, Segurança e Bem-estar GRI 3-3 | 403-1 | 403-2 | 403-4 | 403-5 | 403-7 | 403-8 | 403-9

A Companhia mantém um sistema estruturado de gestão de saúde e segurança do trabalho, que ampara 100% dos colaboradores próprios, abrangendo todas as áreas de apoio e de negócio. Esse sistema tem como objetivo identificar, controlar e monitorar de forma contínua os riscos ocupacionais, assegurando condições adequadas de trabalho e conformidade com a legislação aplicável.

A gestão de saúde e segurança é realizada por meio de plataformas e ferramentas integradas, com destaque para o sistema SOC, que centraliza a gestão de riscos ocupacionais, a saúde ocupacional e o atendimento às exigências legais.

A Unidas adota o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), com mapeamento de perigos e riscos por unidade, setor e função, além da condução do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), que inclui controle de exames médicos, emissão de Atestados de Saúde Ocupacional e manutenção de prontuários digitais.

O sistema está integrado ao eSocial, permitindo o envio automático dos eventos de saúde e segurança do trabalho, e contempla ainda o controle de entrega e validade de Equipamentos de Proteção Individual.

Outra ação que contribuiu para o amadurecimento da Cultura de Segurança da Unidas foi a criação e implementação das Regras de

Ouro, com o objetivo de garantir a segurança, o bem-estar dos colaboradores e terceiros, assim como a prevenção de acidentes.

A identificação de perigos e a avaliação de riscos são realizadas de forma rotineira e não rotineira, por meio de processos como Análise Preliminar de Riscos, Permissão de Trabalho, Fichas de Inspeção de Segurança, Observação de Segurança, análises ergonômicas e laudos de insalubridade e periculosidade. Esses processos são conduzidos por profissionais internos qualificados e, quando aplicável, por consultorias especializadas, com emissão de Anotação de Responsabilidade Técnica.

Os resultados das avaliações são consolidados em sistemas e *dashboards*, permitindo o acompanhamento dos indicadores, a definição de planos de ação, a investigação de causas raiz e a adoção de medidas para eliminação ou redução dos riscos, em linha com a hierarquia de controles.

Os colaboradores dispõem de diferentes canais para relatar perigos e situações de risco, incluindo ferramentas operacionais, diálogos de segurança e canais éticos. Entre eles, destacamos a ferramenta Observação de Segurança, que tem como objetivo identificar comportamentos inseguros, reconhecer práticas de risco antes que resultem em acidentes, observar e valorizar atitudes que promovem a segurança e estimular a percepção de risco entre os trabalhadores. Em 2025, foram registradas mais de 20 mil observações, contribuindo diretamente para a redução dos riscos.

A Companhia assegura o direito de recusa em situações consideradas inseguras e protege os colaboradores contra qualquer forma de retaliação, conforme estabelecido em política corporativa específica.

A investigação de incidentes segue o Procedimento Operacional de Gestão de Acidentes, que estabelece fluxos estruturados para todas as ocorrências, independentemente de sua classificação. O processo tem início com a comunicação imediata, seguido pelo registro obrigatório no sistema Soft Expert. Esta plataforma centraliza as informações e assegura a notificação automática para os grupos de e-mails cadastrados, garantindo agilidade e cumprimento dos prazos regulamentares nas diferentes frentes da empresa.

Para a análise das causas, a Unidas utiliza uma comissão multidisciplinar (SMA e Operação), que aplica metodologia como os 5 Porquês e o Diagrama de Ishikawa. A partir dessas análises, os planos de ação são construídos através da ferramenta 5W2H, priorizando a hierarquia de controle de riscos. Os aprendizados dessas investigações são formalizados e divulgados para toda a empresa.

Além disso, a Unidas disponibiliza um portfólio estruturado de treinamentos em Saúde e Segurança do Trabalho (SST), contemplando as principais Normas Regulamentadoras aplicáveis às suas operações. Entre os cursos oferecidos estão NR-01 (Integração), NR-05 (Formação de CIPA – Riscos I a IV), NR-06

(EPI), NR-10 (formação, SEP e reciclagens), NR-11 (equipamentos), NR-12 (máquinas), NR-17 (ergonomia), NR-18 (PEMT), NR-20, NR-23 (Brigada de Incêndio), NR-31.12 e NR-35, entre outros.

O treinamento de NR-05 – Formação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPA) é destinado exclusivamente aos cipeiros e aborda legislação aplicável, atribuições da CIPA, identificação de perigos e avaliação de riscos (agentes físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e riscos de acidentes/mecânicos), investigação de incidentes, elaboração de mapa de riscos e promoção de campanhas internas, como SIPAMA.

A participação e a comunicação em saúde e segurança são fortalecidas por meio de comitês formais, com representação das operações, nos quais são discutidos indicadores, ocorrências, boas práticas e direcionamentos. As informações também são disseminadas pelos canais internos de comunicação, garantindo amplo acesso aos conteúdos relacionados à saúde e segurança do trabalho.

Essa abordagem integrada se estende às relações com terceiros, fornecedores e prestadores de serviços, que também são contemplados pelo sistema de gestão, com controles específicos, campanhas de conscientização, análises de riscos e acompanhamento periódico.

No período reportado, não houve acidentes de trabalho com consequências graves. Foram contabilizados 23 acidentes com comunicação obrigatória, resultando na taxa de 2,15 (conforme NBR 14280/2023). Os principais tipos de acidentes registrados envolvem torções, escoriações, batidas contra objetos ou ferramentas com mãos e dedos, tropeços e prensamento de dedos em portas de veículos. Não ocorreram acidentes ou mortes com terceirizados.





Programa de Saúde, Bem-Estar e Qualidade de Vida GRI 403-6



A gestão do cuidado na Unidas parte de uma análise profunda do perfil de nossos colaboradores. Realizado a cada dois anos, o nosso mapeamento de saúde alcançou 56% de adesão dos colaboradores ativos, criando uma base de informações que orienta as diretrizes do nosso **Programa de Saúde, Bem-Estar e Qualidade de Vida**. Esse diagnóstico é o que nos permite atuar com um olhar atento à saúde dos nossos colaboradores.

Com base nessas diretrizes, o programa concentrou esforços em diversas frentes de atuação. Um dos destaques de 2025 foi o incentivo à vida ativa por meio do esporte: realizamos oito corridas ao longo do ano e patrocínios na modalidade.

No conjunto dessas iniciativas, foram registradas **139 ações e 4.204 participações**, reforçando a integração entre saúde, bem-estar e engajamento do nosso time ao longo do ano.

Entre as atividades promovidas, destacam-se a **terceira edição do Programa de Reeducação Alimentar**, que ofereceu suporte especializado por meio de atendimentos nutricionais e psicológicos, focando na mudança de hábitos e na saúde dos participantes.

Além disso, implementamos o **Dia S**, uma iniciativa criada para promover a saúde e o bem-estar dos colaboradores por meio de ações regulares. Com um cronograma de atividades físicas, mentais e informativas, o Dia S ofereceu experiências como *quick massage*, caminhada, meditação, bioimpedância, massagem

relaxante e yoga. A programação incluiu também aulas funcionais, dança, *mindfulness*, palestras educativas, aulas de defesa pessoal e aferição de sinais vitais, garantindo um suporte amplo e diversificado à nossa equipe.

Em 2025, avançamos na padronização dos fluxos de saúde e na estruturação de iniciativas estratégicas para a gestão do tema, além de intensificar o acompanhamento de colaboradores afastados com o apoio de uma consultoria especializada.

De acordo com o calendário de saúde, atuamos de forma ativa e realizamos quatro campanhas para marcar o calendário anual da área, além de ações recorrentes de mobilização: Janeiro Branco, Setembro Amarelo, Outubro Rosa e Novembro Azul, abordando temas de saúde mental, prevenção e conscientização. Somadas a essas mobilizações, conduzimos ações recorrentes ao longo do ano, visando o cuidado contínuo e a disseminação de informações essenciais sobre bem-estar e saúde integral.



139

ações



4.204

participações

CAPITAL INTELECTUAL

Privacidade de Dados..... 66

Inovação e Tecnologia..... 68



Privacidade e Segurança de Dados

GRI 3-3 | 418-1

A privacidade e a segurança de dados são temas centrais para a sustentabilidade e a continuidade dos negócios, especialmente em um contexto de crescente digitalização dos serviços e intensificação das ameaças cibernéticas.

A atuação avançou de forma importante em 2025, buscando proteger informações pessoais e corporativas ao longo de todo o ciclo de relacionamento com clientes, parceiros e colaboradores, fortalecendo a confiança nas soluções de mobilidade oferecidas e reduzindo riscos operacionais, regulatórios e reputacionais.

Adotamos um processo de resposta a incidentes que abrange identificação, contenção, remediação e recuperação, além da avaliação das obrigações de comunicação e da adoção de ações corretivas e preventivas priorizadas por risco. Essas ações são acompanhadas até sua conclusão, com registro e governança adequados. Em 2025, não foram registrados casos comprovados relativos a violação da privacidade e perda de dados de clientes.

A Companhia mantém políticas, compromissos e diretrizes alinhados à Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) e aos princípios de finalidade, necessidade, transparência, segurança e responsabilização. A governança do tema conta com papéis e responsabilidades definidos, supervisão executiva e uma abordagem contínua de gestão de riscos, apoiada por avaliações



periódicas de maturidade com base no NIST Cybersecurity Framework (CSF) 2.0. Como parte da evolução do sistema de gestão, a Companhia avança na preparação para a certificação ISO 27001, fortalecendo processos, controles e evidências.

Para prevenir ou mitigar casos de vazamentos, são realizadas avaliações de risco aplicadas a processos, sistemas e mudanças relevantes, além da adoção de controles de identidade e acesso baseados no princípio do menor privilégio, segregação de funções

e governança de permissões.

Medidas técnicas e operacionais de proteção e resiliência, como monitoramento contínuo, mecanismos de defesa contra ameaças e rotinas de continuidade e recuperação, complementam essa abordagem. A gestão de terceiros críticos inclui requisitos contratuais, diligência proporcional ao risco e monitoramento contínuo.



Com o objetivo de minimizar a ocorrência de incidentes de segurança da informação, a Unidas mantém treinamentos e comunicações contínuas voltadas aos públicos internos. Nesse contexto, em 2025 foi realizada a primeira Semana de Segurança Digital, iniciativa direcionada ao fortalecimento da governança de dados e da cultura de proteção da informação.

A ação engajou cerca de mil colaboradores por meio de palestras, atividades interativas e campanhas internas, ampliando a conscientização sobre riscos cibernéticos, privacidade e proteção de dados pessoais. Como apoio contínuo, foi disponibilizado um e-book exclusivo, reforçando orientações e boas práticas relacionadas à segurança da informação e à prevenção de incidentes.

Paralelamente, avançamos na padronização das práticas de governança de dados, incluindo diretrizes de classificação da informação, retenção e descarte de dados, definição de controles mínimos e o planejamento estruturado da evolução da maturidade em segurança da informação.

Também são realizadas avaliações de terceiros críticos e revisões recorrentes de políticas, procedimentos e treinamentos, promovendo a melhoria contínua.

Nesse contexto, a Política de Não Retaliação e Gestão de Consequências foi atualizada para estabelecer medidas disciplinares específicas em situações de risco, incluindo a interação em campanhas de *phishing* promovidas pela área de Segurança da Informação e a ocorrência de incidentes que

resultem em danos concretos, quando comprovadamente decorrentes de condutas inadequadas ou descumprimento de protocolos internos.

A Companhia utiliza objetivos, metas e indicadores para acompanhar o progresso no tema, abrangendo aspectos como conformidade com a LGPD, governança de dados, proteção e gestão de acessos, resiliência operacional, prontidão para resposta a incidentes, conscientização dos colaboradores e gestão de terceiros. De forma consolidada, essas ações sustentam a redução e o controle dos riscos relevantes, com evolução guiada por um *roadmap* e priorizado por risco.

A eficácia dessas ações é avaliada por mecanismos combinados, como avaliações periódicas de maturidade, revisões internas de controles, testes e acompanhamento de planos de ação, além do monitoramento de indicadores de desempenho e risco (KPIs e KRIs) reportados à governança executiva.

Essas avaliações geraram aprendizados importantes, como a relevância de integrar privacidade e segurança desde o início de iniciativas e mudanças, a importância da padronização de controles e evidências para aumentar consistência e auditabilidade, e a necessidade de uma gestão contínua e proporcional de terceiros.

Essas lições foram incorporadas por meio de atualizações de políticas, procedimentos operacionais, critérios mínimos de controle e priorização de melhorias no planejamento anual.

 **7.209** horas de treinamentos

Inovação e Tecnologia

GRI 3-3

Ao longo dos anos, a Companhia mantém investimentos contínuos em inovação e tecnologia, com foco no aumento da eficiência operacional, na integração dos negócios e na melhoria da experiência dos clientes e colaboradores. No apoio às operações e à experiência do cliente, utilizamos os seguintes recursos tecnológicos:

Telemetria: monitoramento de veículos de frotas e pesados para acompanhamento de dirigibilidade, manutenção preventiva, alertas operacionais e orientação aos motoristas.

Rastreamento veicular e sistemas antifraude: acompanhamento geográfico em tempo real para operações de RaC e assinatura, com reforço na prevenção de fraudes.

Gestão de abastecimento: administração das transações de abastecimento por meio de cartão combustível, com controle e consolidação de informações.

Portal do cliente: plataforma digital para solicitação de devoluções, aprovação de orçamentos, consulta de histórico de manutenções e envio de documentações.

Câmera de fadiga: identificação de comportamentos de risco, como fadiga e uso de celular ao volante.

Câmera de bordo: gravação em tempo real das cabines, contribuindo para a segurança do condutor e para pronta resposta a anormalidades.

Identificação Automática de Veículos (IAV): passagem automática em pedágios e estacionamentos, com ganhos de tempo e segurança.

Frota 360: sistema integrado para consulta de indicadores de desempenho de frota, incluindo multas, manutenções, sinistros, telemetria, abastecimento e gestão de CNH.

Assinatura digital de contratos: digitalização dos processos contratuais, com maior agilidade e redução de papel.

Plataformas de dados e BI: centralização de relatórios e indicadores em ambiente único, apoiando a tomada de decisão.



Projeto Íris

A Unidas mantém a tecnologia e a inovação como prioridades estratégicas. Seu grande projeto de transformação digital, o **Íris**, iniciado em 2023, foi concluído no início de 2026. Esse movimento acelerou a eficiência operacional e reduziu custos de forma expressiva, ao mesmo tempo em que aprimorou a gestão de processos em todas as áreas da Companhia e contribuiu para a integração dos negócios e para a melhoria da experiência dos clientes e colaboradores. Ao longo de 2025, a Companhia investiu em 21 projetos voltados à geração de valor para clientes, redução de custos operacionais e aumento de receita.



21 projetos investidos, em 2025



Principais entregas de inovação e tecnologia de 2025:



Sistema de faturamento:

automatiza a medição, o acompanhamento e a cobrança dos contratos de terceirização e de Car as a Service (CaaS).



ERP (Enterprise Resource Planning):

implementação do ERP (Enterprise Resource Planning) para consolidar processos financeiros e contábeis das unidades de negócio, incluindo a gestão de contratos de locação e processos de compras.



Ferramenta de observabilidade:

implementada nos sistemas de frente de lojas e gestão de frotas, permitindo identificar problemas de forma antecipada e reduzir o tempo de indisponibilidade das plataformas.



CRM (Customer Relationship Management):

centralização e visão integrada dos dados dos clientes de gestão de frotas, apoiando a gestão da experiência, o atendimento nos canais digitais e a automação do funil de vendas.



Gestão de frotas:

sistema para administrar o ciclo de vida dos ativos, desde mobilização, status e estoque até performance, manutenção, vistoria e desmobilização.



IA (Inteligência Artificial):

foram publicadas diretrizes para o uso responsável da ferramenta e iniciado o seu programa de IA com a capacitação de mais de 500 colaboradores para seu uso colaborativo, aplicada a atividades como elaboração e análise de textos, organização de arquivos, atas de reuniões e apresentações.

Metodologia Lean

Alinhada ao avanço da modernização digital, a Unidas realizou, em 2025, o terceiro ciclo de melhoria contínua baseado na **metodologia Lean**. A iniciativa reforça a cultura organizacional de eficiência operacional e inovação incremental em todos os níveis da companhia, promovendo a geração de valor com baixo nível de risco e alta aplicabilidade prática. A metodologia vem sendo aplicada desde 2023 e, com a consolidação do terceiro ciclo, fortalece de forma estruturada o pilar da sustentabilidade operacional.

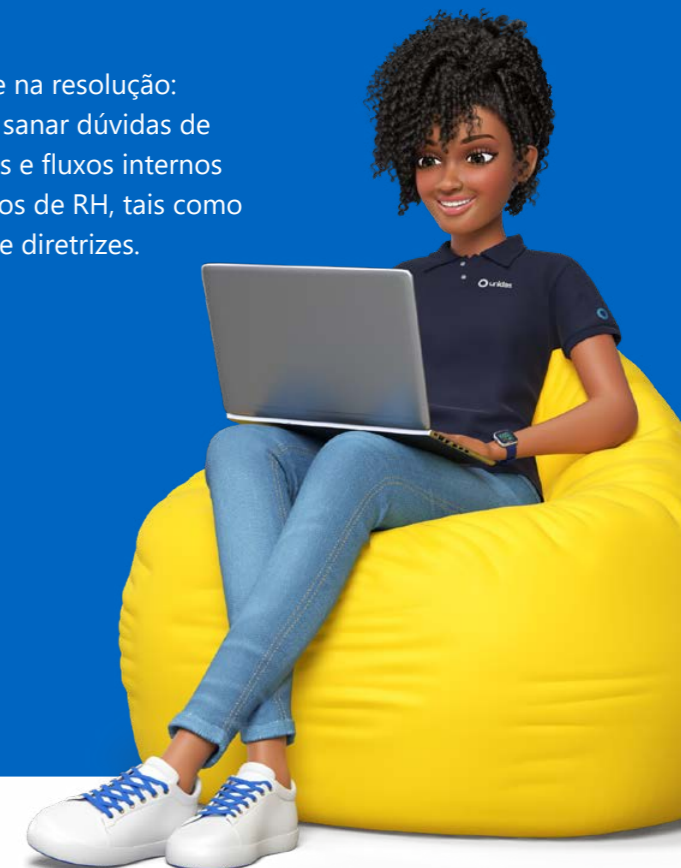
O fortalecimento dessa cultura ocorre tanto por meio da execução dos projetos desenvolvidos em cada ciclo quanto pela capacitação contínua dos colaboradores. A empresa investe em formações nos níveis White Belt, Yellow Belt,

Green Belt, Master Black Belt e Champions. Ao todo, 210 colaboradores já foram treinados. Em 2025, 32 novos colaboradores foram capacitados como Yellow Belts, e três profissionais obtiveram a certificação de Master Black Belt, atualmente considerada o nível máximo de formação na metodologia Lean.

Essa cultura de melhoria contínua também foi incorporada ao Programa de Estágio da organização. Todos os estagiários recebem treinamentos voltados ao desenvolvimento de *soft skills*, à formação White Belt e, como entrega final, apresentam um projeto de melhoria contínua, contribuindo desde cedo para a disseminação dos princípios Lean e para o engajamento com a eficiência operacional.

Em 2025 foi lançada a Carol agora como assistente virtual, criada com o objetivo de otimizar o suporte às demandas do dia a dia. Desenvolvida para ser um ponto de apoio ágil e eficiente, a Carol está integrada diretamente ao Microsoft Teams, facilitando o acesso à informação sem a necessidade de sair do ambiente de trabalho principal. Suas principais características incluem:

- Atendimento 24 horas por dia, 7 dias por semana, garantindo que o colaborador tenha suporte em qualquer turno.
- Agilidade na resolução: Foco em sanar dúvidas de processos e fluxos internos de serviços de RH, tais como políticas e diretrizes.



Metodologia Lean





Conduzido pela área de Escritório de Processos Corporativos, o ciclo de 2025 contemplou a condução de quatro projetos estruturados no modelo DMAIC e três iniciativas KAIZEN. Entre os principais temas trabalhados, destacam-se: **a melhoria do processo de gestão de chaves, com redução de custos relacionados à confecção de novas unidades; a otimização do consumo de combustível operacional nas lojas, gerando maior rentabilidade; o aprimoramento de processos que resultam em reembolsos ao cliente por falhas operacionais, reduzindo pontos de fricção na jornada do consumidor; e a conscientização, identificação e aplicação de melhorias operacionais voltadas às infrações e multas relacionadas às movimentações internas de veículos.**

Os projetos tiveram como foco central a eliminação de desperdícios e a obtenção de ganhos operacionais relevantes. Ao todo, foram dedicadas mais de 3,5 mil horas de trabalho, com a participação direta de 48 colaboradores, evidenciando o engajamento das equipes e o comprometimento da Unidas com a melhoria contínua e a sustentabilidade de suas operações.



48

colaboradores envolvidos



3,5 mil

horas de trabalho



CAPITAL SOCIAL E DE RELACIONAMENTO

Compromisso com a Sociedade73

Jornada do Cliente82



Compromisso com a Sociedade GRI 2-23 | 3-3 | 413-1

Na Unidas, reafirmamos nosso compromisso com a geração de valor, além dos negócios, por meio do apoio e transformação positiva das comunidades onde atuamos.

Guiados pelos princípios do Investimento Social Privado, destinamos recursos e suporte a iniciativas que promovem o desenvolvimento sustentável e o fortalecimento da cidadania. O pilar central dessa estratégia é o Programa de Voluntariado **"Sinergia que nos Une"**, que acumula mais de uma década de história e apresenta crescimento contínuo no engajamento do time.

Em 2025, essa cultura de solidariedade alcançou a participação de todos os escritórios corporativos da Companhia e 54% das unidades operacionais, refletindo nosso esforço em levar suporte onde ele é mais necessário, assim unimos forças para construir um legado de responsabilidade e impacto social.

Apoiamos e nos engajamos em projetos voltados à promoção e garantia dos Direitos Humanos, entre eles o Programa Na Mão Certa, iniciativa da Childhood Brasil, e o Movimento Violência Sexual Zero, lançado em março de 2025 e liderado pela Vibra, Instituto Liberta, Childhood Brasil e Grupo Mulheres do Brasil. Essas duas iniciativas atuam na prevenção e combate à violência sexual contra crianças e adolescentes, promovendo conscientização, mobilização social e práticas responsáveis no setor empresarial e na sociedade.

Voluntariado

Nosso compromisso com a comunidade se fortalece à medida que incentivamos nossos colaboradores a se envolverem em projetos e campanhas sociais de organizações apoiadas pela Companhia.

A evolução do programa é evidenciada pelo crescimento expressivo dos indicadores: em 2024, as ações sociais contaram com 234 voluntários e 553,5 horas dedicadas. **Em 2025, foram registradas 323 participações nas ações de voluntariado e 1.101,5 horas destinadas às iniciativas.**

Esse avanço representa um aumento de aproximadamente 38% no número de voluntários e de 99% nas horas dedicadas às ações sociais.

Em 2025, os voluntários atuaram em diferentes frentes, participando de campanhas sazonais, mobilização social, mutirão de reforma e construção e engajamento em eventos apoiados

ou patrocinados pela Unidas em diversas regiões. Essas ações refletem a conexão entre o engajamento do nosso time com as pautas prioritárias da Companhia. Ao longo do ano, 17 novas organizações foram homologadas, ampliando nossa rede de parcerias e alcance das ações em conjunto, entre elas, agendas voltadas à proteção de animais, de crianças, de adolescentes e de mulheres; à saúde e ao incentivo à atividade física, bem como na inclusão de pessoas com deficiência.

Centralizamos a gestão de nossas iniciativas sociais no [Portal do Voluntariado](#), plataforma que permite o registro e o acompanhamento detalhado de indicadores como o número de ações, voluntários engajados e horas dedicadas. A ferramenta abrange desde projetos corporativos e liderados por embaixadores da Companhia até ações independentes sugeridas pelos colaboradores, de modo que todas as atividades estejam vinculadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e alinhadas com as premissas do nosso Programa de Integridade.



323
voluntários em 2025,
em comparação a 234
voluntários em 2024



1.101,5h
de voluntariado em 2025,
em comparação a 553,5h em
2024



17
novas organizações
homologadas durante
2025



Para reconhecer e valorizar o comprometimento de quem transforma solidariedade em ação, reconhecemos os voluntários engajados em nossas festas de final de ano, com a presença da diretoria e das lideranças da Companhia. Essa celebração reforça o compromisso da Unidas em inspirar e fortalecer uma cultura de colaboração e responsabilidade social, mostrando que cada hora dedicada faz a diferença na vida de quem mais precisa. O momento serviu como um convite para que ainda mais colaboradores se juntem às iniciativas sociais da Unidas, ampliando o impacto positivo de nossas ações.

Os parceiros selecionados nas iniciativas são submetidos aos processos definidos no Programa de Integridade, assegurando a idoneidade dessas instituições.

Campanhas Sociais e Engajamento

Em 2025, o programa gerou resultados mensuráveis por meio de mobilizações que conectaram nossa equipe a diversas causas. Na **Campanha Solidária de Páscoa**, nove instituições foram apadrinhadas com a doação de mais de 1,3 mil caixas de bombons e a participação de mais de 80 voluntários, que superaram a meta inicial de arrecadações. Para fortalecer a conexão com os apadrinhados, os eventos de entrega de chocolates incluíram atividades recreativas como pintura de rosto, desenhos e caça ao tesouro.

No **Natal Solidário**, 11 instituições de diversas regiões foram beneficiadas por meio do apadrinhamento de 360 cartinhas de Natal, com pedidos de crianças, adolescentes e idosos. No total, 110 voluntários foram engajados nessa ação.

A causa animal também foi foco de atuação com a campanha **Todos por 4 Patas**, que arrecadou

mais de 1,5 mil itens, totalizando 366 kg de doações destinadas ao Instituto SOS 4 Patas. Em paralelo, a iniciativa **Pequenos Lacres, Grandes Mudanças**, em parceria com a ONG Heróis dos Lacres, de São Paulo (SP), incentivou a arrecadação de lacres metálicos para a aquisição de cadeiras de rodas e itens de acessibilidade, transformando pequenos gestos em conquistas significativas para pessoas em situação de vulnerabilidade.

Ao longo do ano, também destinamos lenços para mulheres em tratamento contra o câncer em todo o Brasil, destinamos as inscrições para a **9ª Pedalada e Caminhada Rosa**, organizada pelo Instituto Quimioterapia e Beleza (IQeB) e arrecadamos brinquedos e cestas de Natal para organizações parceiras e homologadas na Unidas.

Portal do Voluntariado

O Portal do Voluntariado, que completou um ano em 2025, fortalece e amplia as conexões entre o nosso time e as organizações sociais que buscam apoio e parcerias para desenvolver os seus projetos.

A plataforma oferece recursos que tornam a experiência mais ágil e interativa, permitindo que os voluntários registrem suas presenças nas ações, compartilhem fotos, vídeos, relatos e baixem seu currículo do voluntariado ou certificados de participação. A Unidas publica as ações em andamento com o intuito de mobilizar e engajar mais voluntários e doações.



Patrocínios Socioambientais

Na Unidas, o respeito e a proteção dos direitos humanos são pilares essenciais, alinhados à Declaração dos Direitos Humanos da ONU. Investimos em projetos de impacto socioambiental e apoiamos iniciativas relevantes, como o Programa Na Mão Certa, da Childhood Brasil, o Movimento Violência Sexual Zero, e em ações de combate à violência contra a mulher, à promoção da saúde e à valorização da diversidade.

Revitalização Jardim Sensorial Pequeno Cotoengo

Como parte dos patrocínios socioambientais e das iniciativas de voluntariado realizadas em 2025, a Unidas promoveu a revitalização do Jardim Sensorial do Complexo de Saúde Pequeno Cotoengo, em Curitiba (PR). A ação integra a estratégia de engajamento social da Companhia e reforça o compromisso com o desenvolvimento das comunidades onde atua.

Criado em 2021, por meio do Programa de Voluntariado, o Jardim Sensorial foi concebido para estimular os cinco sentidos e contribuir para o desenvolvimento cognitivo e motor dos assistidos da Escola Pequeno Cotoengo. Para a Unidas, esse espaço simboliza a realização de um sonho que une educação, inclusão, saúde, bem-estar e voluntariado em um mesmo propósito.

Além do investimento em mão de obra especializada, a iniciativa contou com a participação de 19 voluntários, que somaram 133 horas de dedicação. Durante as atividades, a equipe realizou diversas atividades como:

- » Cuidado com a natureza (manutenção do jardim, preparo de vasos de flores e plantio de hortaliças);
- » Espaço sensorial (criação da caixa de areia e melhorias em elementos que estimulam os sentidos e o contato com a natureza);
- » Renovação do ambiente (pintura, instalação de placas decorativas e organização geral, deixando o espaço mais vivo e vibrante).

Com a revitalização, o espaço passou a ser utilizado como instrumento de regulação emocional e comportamental para pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA), reforçando o compromisso com o cuidado e valorização das pessoas.



19
voluntários

133h
de dedicação

260
pessoas impactadas
diretamente pela instituição



Fotógrafo: Romero Cruz

Programa Na Mão Certa e Movimento Violência Sexual Zero

Desde 2023, a Unidas é signatária do Pacto Empresarial pelo Fim da Violência Sexual contra Crianças e Adolescentes, iniciativa da Childhood Brasil, por meio do Programa Na Mão Certa que mobiliza o setor privado no enfrentamento do abuso e da exploração sexual de crianças e adolescentes.

Com o Programa, lideranças, colaboradores e parceiros são sensibilizados para atuar como Agentes de Proteção. Com a ampliação do conhecimento sobre o tema, nosso time está apto a identificar e agir diante situações de risco, fortalecendo assim a proteção de crianças e adolescentes.

Em 2025, reforçamos nosso compromisso ao nos juntarmos ao Movimento Violência Sexual Zero. Até o lançamento desse documento, o movimento registrou mais de 200 empresas comprometidas com a proteção da infância e da adolescência em todo o Brasil.

Proteger é uma escolha, e para a Unidas, é um valor. Por isso, assumimos o compromisso de respeitar os direitos das crianças e adolescentes na nossa cadeia de negócios e sensibilizar motoristas, colaboradores e parceiros na atuação pela proteção dos direitos humanos de meninas e meninos com foco na prevenção e no enfrentamento à violência sexual.

Ao longo do último ano, seguimos fortalecendo nossa rede interna de atuação com a formação de nove novos

multiplicadores e seguimos com apresentações sobre o tema no *onboarding* e, desde 2024, mais de 3.100 novos colaboradores já participaram dessas apresentações. Também iniciamos um projeto piloto de contação de histórias em uma organização social próxima ao escritório de Curitiba (PR). Para o próximo ano essa prática será ampliada para outras instituições sociais, além da capacitação do nosso time em uma formação para contadores de histórias.

Ainda olhando para o futuro, nossa expectativa é formar novos multiplicadores e ampliar nossas ações para os times das lojas Seminovos e Rent a Car, abordando a mitigação de riscos em viagens corporativas.

19º Encontro Anual Na Mão Certa

Signatária desde 2023 do Pacto Empresarial pelo Fim da Violência Sexual contra Crianças e Adolescentes, a Unidas recebeu o reconhecimento concedido pela Childhood Brasil pelo cumprimento de todas as premissas e requisitos estabelecidos pelo Programa Na Mão Certa.



Outro importante avanço foi o lançamento da **Cartilha Prevenção à Violência de Crianças e Adolescentes**. Com o apoio técnico da Childhood Brasil, elaboramos este material com o objetivo de ampliar o acesso à informação para diferentes públicos, entre eles, cerca de cinco mil colaboradores, parceiros e mais de nove mil professores da rede pública de ensino do Paraná.

Também tivemos a oportunidade de divulgar o material em um dos encontros da Comunidade Na Mão Certa, encontro on-line que reuniu mais de 400 pessoas das diversas empresas parceiras da Childhood Brasil.

**SAIBA MAIS**

sobre a cartilha no QRcode.

Cartilha Prevenção à Violência Sexual de Crianças e Adolescentes

Para fortalecer nosso compromisso com a proteção da infância e adolescência, em 2025, a Unidas, com o apoio técnico da Childhood Brasil, organizou uma cartilha especial com reflexões e orientações para colaboradores e famílias sobre como identificar e prevenir a violência sexual contra crianças e adolescentes, em todos os ambientes.

O guia fornece dicas práticas, alertas sobre os riscos on-line e orientações para atuar como Agente de Proteção, incluindo o ambiente digital, além de reunir dados estatísticos e canais oficiais de denúncias.

Com ampla disseminação, o material integra os treinamentos de novos colaboradores e é divulgado em eventos públicos por meio de um marcador de páginas com QR code, a exemplo da 8ª Caminhada pelo Fim da Violência de Mulheres e Meninas que aconteceu em diversas regiões do país, e por meio de mais uma ação do Unidas com Elas, também disponibilizamos aos participantes o e-book Combate à Violência contra a Mulher.

Em 2025, a Unidas reforçou seu compromisso com a saúde, o bem-estar e a qualidade de vida, além de ampliar seu impacto social ao apoiar iniciativas que combinam esporte e solidariedade. Essas ações foram direcionadas a causas ligadas aos direitos humanos, à diversidade, à inclusão e à promoção de uma vida mais saudável.



Corrida e Caminhada Pequeno Príncipe

Pelo segundo ano consecutivo, apoiamos a Corrida e Caminhada Pequeno Príncipe. Toda a renda do evento é revertida para as atividades de assistência e pesquisa do Hospital Pequeno Príncipe, localizado na cidade de Curitiba (PR). O aporte contribui diretamente para a manutenção do maior hospital exclusivamente pediátrico do Brasil, referência em tratamentos de alta complexidade e no atendimento a crianças e adolescentes de todo o país. Ademais, a Unidas destinou inscrições aos colaboradores do escritório de Curitiba (PR) como forma de incentivo à prática esportiva, alinhada ao Programa de Saúde, Bem-Estar e Qualidade de Vida da Companhia.

2ª Meia Maratona contra o Pólio

A Unidas destinou recursos para a premiação do primeiro, segundo e terceiro lugar das categorias femininas do evento e destinou lotes de inscrições para os colaboradores integrantes do Programa de Saúde, Bem-Estar e Qualidade de Vida da Companhia. O evento é organizado pelo Rotary Club Três Lagoas (MS) e, em sua 2ª edição reuniu atletas de diversas cidades.



9ª Pedalada e Caminhada Rosa

Promovida pelo Instituto Quimioterapia e Beleza (IQeB), em celebração ao Outubro Rosa, a pedalada tem como objetivo ressaltar a importância da prevenção e do diagnóstico precoce do câncer de mama. O apoio da Unidas incluiu aporte financeiro para o evento, inscrições para colaboradores participantes do Programa de Saúde, Bem-Estar e Qualidade de Vida da Unidas e mulheres em tratamento contra o câncer do Instituto Doses de Amor e Tribo do Bem, ambas parceiras do IQeB. O suporte também incluiu a participação de um grupo de voluntários do escritório de São Paulo (SP), que apoiaram as atividades no dia do evento, e uma campanha nacional para arrecadação de lenços para mulheres atendidas pelo Instituto Quimioterapia e Beleza em todo o Brasil.

8ª Caminhada pelo Fim da Violência contra Mulheres e Meninas

A Unidas garantiu a presença da marca e a mobilização de colaboradores e seus familiares de Curitiba (PR), São Paulo (SP) e Belo Horizonte (MG), nesse importante evento. O patrocínio direto para o Grupo Mulheres do Brasil, organizadora da iniciativa, contribuiu para a causa contra a violência de mulheres e meninas. Também distribuimos durante o trajeto material educativo – marca-páginas com QR code que direciona ao e-book Combate à Violência contra a Mulher e a Cartilha Prevenção à Violência Sexual de Crianças e Adolescentes. Dessa forma, conseguimos levar informações sobre prevenção e formas de denúncias para além do ambiente corporativo.

Patrocínios de Marketing



MIT CUP: patrocínio ao rally monomarca 4x4 Mitsubishi Cup, com etapas realizadas em Ribeirão Preto (SP), Canitar (SP), Pirassununga (SP), Mogi Guaçu (SP) e São João da Boa Vista (SP) ao longo de 2025. Esse evento reúne cerca de 110 participantes e garante forte exposição da marca, com geração de mídia espontânea nos principais canais de automobilismo e alto engajamento com os apreciadores dessa modalidade.

AGRISHOW: patrocínio e presença estratégica na Feira Agrishow, em Ribeirão Preto (SP), uma das maiores feiras de tecnologia agrícola do mundo, que atrai mais de 190 mil visitantes altamente qualificados. A iniciativa potencializa a geração de negócios e amplia a visibilidade das soluções de gestão de frota junto a empresas, produtores e especialistas do agronegócio, fortalecendo o relacionamento com decisores e impulsionando novas oportunidades comerciais.



SHOW FLORESTAL: presença estratégica no evento Show Florestal, que reuniu mais de 12 mil visitantes. A ação conecta a marca diretamente a decisores de toda a cadeia de base florestal, ampliando a visibilidade, fortalecendo relacionamentos e acelerando a geração de novas oportunidades de negócios nos segmentos de madeira, papel, celulose e biomassa.

BRASIL RIDE: patrocínio à ultramaratona de mountain bike Brasil Ride, com etapas realizadas em Conceição do Mato Dentro (MG), Botucatu (SP), Bonito (MS) e Arraial d’Ajuda (BA) ao longo de 2025. O circuito reúne em média 600 atletas por etapa e conta com uma audiência digital de aproximadamente 342 mil seguidores. A iniciativa reafirma o compromisso da Unidas com hábitos saudáveis e o incentivo à prática esportiva.



Líderes que Transformam o Futuro

O Programa de Formação de Líderes do Diretivo RH, desenvolvido e conduzido pela Lapidus Network, é uma das iniciativas do grupo que reúne lideranças de 20 grandes empresas do Paraná, representando os setores industrial, comercial, de serviços e tecnologia. Em 2025, a Unidas contou com a participação de quatro representantes, que contribuíram ativamente para a construção e a implementação de novas ações e práticas de impacto.

Sob a coordenação da Lapidus Network, o Grupo Diretivo RH atua com o propósito de ser uma “Conexão que Influencia, Influência que Transforma”, promovendo o debate estratégico sobre gestão de pessoas, a ampliação do conhecimento e o intercâmbio de boas práticas em Recursos Humanos entre grandes organizações do estado.

Entre suas principais iniciativas, destaca-se o Programa de Formação de Líderes Triple X, que chega à sua 9ª edição no ciclo 2025/2026, com um tema de extrema relevância social: Curitiba Violência Zero. A iniciativa propõe unir o poder público e o setor privado para transformar de forma concreta a realidade das mulheres frente à violência.

O programa atua em três frentes complementares:

- » No âmbito interno das empresas, promovendo conscientização, prevenção e políticas organizacionais efetivas;
- » No entorno das organizações e em suas cadeias de valor e relacionamento, ampliando o impacto para além dos muros corporativos;

- » No nível cidade, envolvendo Curitiba (PR) e a Região Metropolitana, com ações integradas e colaborativas.

O Triple X parte do princípio de que a ação transforma futuros e que o enfrentamento da violência contra a mulher exige o compromisso de cada pessoa, cada empresa e cada liderança. Com essa mobilização coletiva, Curitiba (PR) tem o potencial de se tornar uma referência nacional no combate à violência contra a mulher, gerando impacto social concreto e sustentável.





Jornada do Cliente

GRI 2-25 | 2-26 | 3-3

O acompanhamento da jornada do cliente reflete como os serviços são percebidos ao longo de todos os pontos de contato com a Unidas. Cada interação influencia diretamente a confiança, a satisfação e a disposição do cliente em manter o relacionamento com a Companhia.

Por isso, realizamos pesquisas NPS (Net Promoter Score), nas modalidades transacional e relacional. As pesquisas relacionais ocorrem duas vezes ao ano, e as transacionais são aplicadas em diferentes pontos da jornada, como contratação, entrega de veículos, manutenção e compra e venda de ativos. O objetivo do NPS é avaliar a probabilidade de os clientes recomendarem os serviços da Unidas a terceiros.

Em 2025, o canal de coleta foi ampliado, além do e-mail, passou a incluir também o envio via WhatsApp, o que contribuiu para um maior alcance e engajamento dos respondentes.

No ano, considerando os resultados apurados, o NPS alcançou 67 pontos, desempenho que representou 110% de atingimento da meta estabelecida para o período.

Esse conjunto de informações é complementado por mais de 270 indicadores de desempenho, utilizados para orientar a tomada de decisão nas diferentes unidades de negócio.

A experiência dos clientes vem sendo aprimorada de forma contínua, com a implementação e evolução de serviços e soluções que buscam maior conveniência, clareza e eficiência.

Entre essas iniciativas estão o **App Unidas**, disponível para clientes de aluguel de carros, que oferece funcionalidades como reserva online, pagamento antecipado com desconto, prorrogação de diárias, e o **Programa de Fidelidade Unidas Sempre**, que converte reservas em pontos passíveis de troca por diárias gratuitas.

A Companhia também investe em comunicações objetivas e direcionadas, com conteúdos voltados a esclarecer dúvidas e divulgar informações relevantes de forma ágil, além da simplificação de processos, visando maior rapidez e efetividade na prestação dos serviços. No atendimento presencial, as lojas buscam assegurar conforto e acessibilidade aos clientes, com estruturas que incluem, em algumas unidades, rampas de acesso e elevadores.

Como apoio à análise de desempenho, a Companhia mantém registros visuais e históricos das pesquisas de NPS, incluindo painéis que permitem acompanhar a evolução dos resultados ao longo do tempo, conforme evidenciado na plataforma de gestão das pesquisas.

Atendimento do Cliente e Gestão de Relacionamento

A área de Atendimento ao Cliente atua de forma integrada, estratégica e transversal, indo além do modelo tradicional de SAC. Seu objetivo é assegurar o acesso equitativo aos serviços, promover a escuta ativa do cliente e fortalecer o relacionamento com foco em resolução, experiência, transparência e fidelização, mantendo o cliente no centro das decisões corporativas.

Estrutura e Canais de Atendimento

O modelo de atendimento é estruturado em múltiplos canais, garantindo acessibilidade, padronização da experiência, eficiência operacional e cobertura ampla de diferentes perfis de clientes:

- » Canais de Voz: atendimento 0800, Ouvidoria, agendamentos de manutenção e garantia;
- » Canais Digitais e Texto: WhatsApp, e-mails, portais, Fale com o Presidente, atendimento ABG, atendimento de manutenção e garantia SN;
- » Canais Especiais: pós-vendas, Célula de Boas-Vindas, prorrogação de contratos, substituição de veículos, monitoramento de manutenções, Reclame Aqui, redes sociais, Consumidor.gov, iniciativas de sucesso do Cliente e ações estruturadas de fechamento de ciclo (*close the loop*).

Como parte da estratégia de excelência na jornada do usuário, a Companhia conta com o Concierge Livre, uma iniciativa focada em proatividade que atua como extensão do agendamento de manutenção. O serviço acompanha e informa o cliente em tempo real sobre cada etapa do processo — desde a chegada do veículo ao fornecedor até a conclusão do serviço. Com cerca de 3,5 mil interações mensais via WhatsApp, o time serve como ponto de apoio direto para sanar dúvidas enquanto o veículo está em reparo, garantindo transparência operacional e mitigando a percepção de imobilidade do ativo.

Além do contato direto com clientes, a área conta com estruturas de apoio dedicadas à governança e à evolução contínua do atendimento, incluindo:

- » Qualidade e curadoria;
- » Melhoria contínua;
- » Control desk;
- » Treinamento e capacitação das equipes;
- » Backoffice;
- » Frota interna;
- » Produtos e serviços;
- » Suporte ao cliente (Pessoa Jurídica).

Essas estruturas asseguram a padronização de processos, a conformidade operacional, a consistência das informações prestadas e a melhoria contínua da experiência do cliente.

Gestão de Reclamações e Ouvidoria

O SAC é o canal institucional para recebimento de dúvidas, solicitações e reclamações. As demandas são tratadas diretamente ou encaminhadas às áreas responsáveis, com escalonamento de casos relevantes à liderança e, quando aplicável, à alta administração. As informações são consolidadas em relatórios gerenciais para monitoramento de indicadores como recorrência, TMA, SLA e oportunidades de melhoria de processos.

A Ouvidoria atua como última instância interna para manifestações não solucionadas, além de receber denúncias, sugestões e críticas. Casos críticos são reportados à liderança e à alta administração, contribuindo para ajustes de políticas, processos e controles internos, em linha com princípios de governança e integridade.

Monitoramento de Canais Externos

A Companhia mantém monitoramento ativo de manifestações em canais externos, como Reclame Aqui, Consumidor.gov e redes sociais,

acompanhando volume, criticidade, índices de solução e satisfação, com fluxos formais de escalonamento sempre que necessário.

Em 2025, foram registrados:

- » 775.872 atendimentos via 0800 (SAC);
- » 265.385 atendimentos via WhatsApp;
- » Cerca de 204.000 e-mails tratados;
- » 12.025 ligações na Ouvidoria;
- » 10.958 reclamações no Reclame Aqui;
- » 2.078 casos no Consumidor.gov;
- » 85.453 interações em redes sociais.

Os dados de atendimento são analisados periodicamente com o objetivo de identificar causas recorrentes, subsidiar a definição de ações corretivas e preventivas e promover o aprimoramento contínuo dos processos. Esse acompanhamento também contribui para o fortalecimento da experiência e da confiança do cliente.

Essa atuação contribui diretamente para os pilares Social (acesso, escuta ativa, qualidade do atendimento e relacionamento) e Governança (transparência, controles, gestão de riscos reputacionais e melhoria contínua), reforçando o compromisso da Companhia com práticas responsáveis, éticas e sustentáveis.



Infraestrutura e Experiência do Cliente

Para aprimorar a experiência do cliente e dos nossos colaboradores ao longo de 2025, realizamos intervenções na infraestrutura de unidades operacionais. Sete lojas passaram por reformas que incluíram a troca de piso, pintura de paredes e aumento da iluminação, tornando os ambientes mais organizados e adequados ao atendimento. Essas ações contribuíram para elevar o padrão da experiência percebida pelos clientes e as condições de trabalho das equipes.

Também foram realizadas substituições de mobiliário, com impacto direto na ergonomia dos postos de trabalho. A atualização dos móveis proporcionou maior conforto no uso diário e melhor adequação às atividades operacionais.

Iniciativas de engajamento e experiência do cliente

Em linha com o compromisso de promover experiências positivas ao cliente e gerar valor de forma sustentável, a Unidas desenvolveu, em 2025, a campanha “Antecipe a Lavagem e ganhe um copo do Bob Esponja”, uma iniciativa que integrou estratégia comercial, experiência do consumidor e fortalecimento de marca.

A ação teve como objetivo incentivar a contratação antecipada do serviço de lavagem de veículos, contribuindo para maior eficiência operacional e previsibilidade na gestão da frota, ao mesmo tempo em que ofereceu uma experiência diferenciada ao cliente. Como parte da

campanha, clientes que optaram pela contratação antecipada receberam um brinde exclusivo licenciado, ampliando o valor percebido do serviço.

A iniciativa foi implementada inicialmente em formato piloto em lojas selecionadas e, posteriormente, expandida para todo o Brasil, com disponibilidade em todos os canais de venda, incluindo site, aplicativo, central de negócios e atendimento presencial.

Do ponto de vista de negócio, a campanha contribuiu para o incremento de receita e de margem associadas a serviços adicionais, além de estimular o comportamento de planejamento por parte dos clientes. Sob a perspectiva de experiência, a ação fortaleceu o relacionamento com o público ao oferecer uma jornada mais completa e memorável, associando a marca a momentos positivos e de entretenimento.

Além disso, a iniciativa reforça o compromisso da Companhia com práticas transparentes, com regras claras de participação, comunicação em múltiplos canais e respeito às diretrizes de proteção de dados, conforme legislação vigente.

A campanha também demonstra o potencial de integração entre estratégias comerciais e construção de marca, promovendo engajamento, fidelização e geração de valor de longo prazo para clientes e para o negócio.

CAPITAL NATURAL

- Energia.....86
- Emissões.....88
- Água e Efluentes.....90
- Gestão de Resíduos.....91





Energia

GRI 302-4

Alinhada à Política de Sustentabilidade e às diretrizes do Programa Corporativo Direção ESG, a Companhia ampliou o uso de fontes renováveis, em 2025, e adotou soluções que elevam a eficiência energética de seus ativos e operações, sempre considerando a sustentabilidade do negócio.

Realizamos a reestruturação das faturas de energia elétrica, possibilitando ganhos adicionais de eficiência energética e otimização do consumo em diferentes unidades.

Em sinergia com essa estratégia, concluímos a implementação de painéis solares na loja de Seminovos de Santo André (SP). Foram instaladas 200 placas fotovoltaicas, com capacidade de geração aproximada de 11.747 kWh mensais. Além de suprir o autoconsumo da unidade, a energia excedente será distribuída para outras três lojas, fortalecendo a gestão integrada do uso de energia renovável. Adicionalmente, a loja RaC de Ribeirão Preto (SP) alcançou uma geração acumulada de 51 MWh no ano de 2025 e redistribuiu sua energia para duas lojas.

Na gestão de consumo de energia, utilizamos apenas lâmpadas LED e foram instaladas fotocélulas na iluminação externa das unidades. Esse sistema permite o acionamento e desligamento automático das luzes conforme a luminosidade do ambiente. Nesse contexto, realizamos a instalação de modelos de ar-condicionado nas novas lojas que apresentam redução no consumo de até 40%, além da orientação em relação às práticas no uso do equipamento para todas as unidades. No escritório de Curitiba (PR), registramos redução no consumo de energia da rede e realizamos a contratação de energia por meio do mercado livre.

Adicionalmente, intensificamos o uso de tecnologias avançadas e soluções de automação, incluindo aplicações baseadas em inteligência artificial e a digitalização de processos operacionais. Essas iniciativas contribuíram para a redução de retrabalhos, a diminuição de deslocamentos desnecessários e o menor consumo indireto de energia.

Como resultado, fortalecemos a evolução gradual e consistente da estratégia de transição energética da Unidas, ampliando a eficiência operacional e reduzindo impactos ambientais.

No que se refere ao consumo de combustíveis fósseis, na Unidas a principal demanda está associada ao uso de diesel nas operações de *Full Service*. Esse insumo é fundamental para assegurar o desempenho operacional da frota e a continuidade dos serviços prestados.

Em 2025, mantivemos o monitoramento do consumo por meio da telemetria embarcada em nossos caminhões. Esse acompanhamento permite avaliar com precisão o uso de combustível, as emissões geradas e o tempo de motor ocioso.

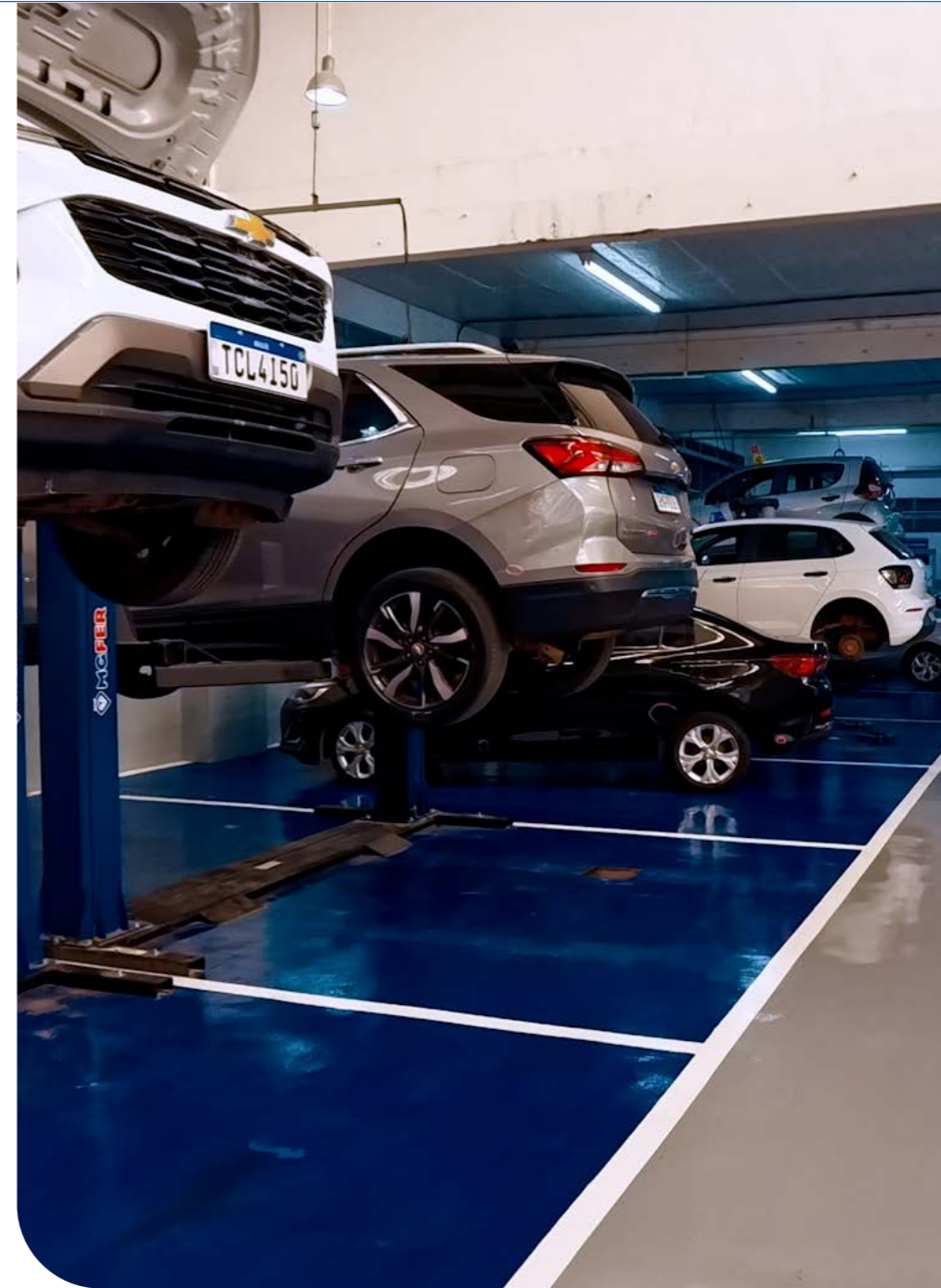
Nas operações movidas a diesel, também monitoramos indicadores de consumo versus padrão de condução, resultando no cálculo de km/L por operação. Esse processo é analisado periodicamente pelas equipes de Logística e Central Técnica e permite identificar desvios, otimizar padrões de condução, mitigar desperdícios e aprimorar a gestão de abastecimento.

CONSUMO DE ENERGIA DENTRO DA ORGANIZAÇÃO* GJ (GRI 302-1)

	2023	2024	2025
COMBUSTÍVEIS NÃO RENOVÁVEIS			
Gasolina	6.211,54	3.359,29	11.276,89
Diesel	414.465,34	535.542,30	426.731,15
GNV	-	-	0,01
Total	420.676,88	538.901,59	438.008,05
COMBUSTÍVEIS RENOVÁVEIS			
Etanol	6.505,03	27.372,02	91.848,90
Biodiesel	50.276,76	80.471,59	67.442,37
Total	56.781,79	107.843,61	159.291,27

*IPMVP (International Performance Measurement and Verification Protocol), ANP/EPE – Fatores de Conversão, Densidades e PCI (valores médios - ano-base 2023).

Realizamos reuniões periódicas com a gerência das lojas para alinhar a instalação de sensores de presença, visando a automação da iluminação interna e externa. Além disso, implementamos aparelhos de ar-condicionado com tecnologia inverter, que proporcionam uma redução de 40% no consumo de energia.



Emissões

GRI 3-3 | 201-2 | SASB TR-RO-110a.2

Em 2025, a gestão das emissões seguiu como uma prioridade estratégica da agenda ambiental da Companhia, orientando iniciativas voltadas à eficiência energética, ao monitoramento sistemático das emissões e à adoção de práticas de mitigação.

Como parte da sua estratégia de gestão climática, a Unidas realiza anualmente o inventário de emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE) dos Escopos 1, 2 e 3, seguindo a metodologia GHG Protocol. Os resultados são submetidos à verificação por auditoria independente e ao Programa Brasileiro GHG Protocol, bem como no Relatório de Sustentabilidade. Em reconhecimento a essa atuação, a Companhia recebeu, em 2025, o Selo Ouro do GHG Protocol e o Selo Clima Paraná, na categoria "A".

Alinhada à meta de alcançar 75% de uso de energia renovável em suas operações até 2028, a Companhia tem avançado na implementação de projetos de geração de energia solar em unidades estratégicas. Essas iniciativas reforçam o compromisso com a transição energética e na redução das emissões do Escopo 2. Até 2025, os projetos já implementados vêm contribuindo de forma consistente para o progresso da meta, ao mesmo tempo em que ampliam a capacidade de gestão e monitoramento das emissões por escopo, fortalecendo a tomada de decisão e orientando a priorização de ações de mitigação mais eficientes e de maior impacto.

A governança do tema foi fortalecida com a criação de um hub interno de descarbonização por combustível, que atua de forma

transversal na identificação de oportunidades de redução de emissões e no suporte à tomada de decisão sobre alternativas de menor intensidade de carbono. Paralelamente, a gestão das emissões passou a ser incorporada às políticas internas, aos programas de treinamento e às iniciativas de educação corporativa, promovendo sua integração consistente às rotinas operacionais e à estratégia de longo prazo da Companhia.

A eficácia das ações implementadas é avaliada por meio do monitoramento contínuo do inventário de emissões e do acompanhamento da energia gerada pelos sistemas fotovoltaicos.

Os principais impactos ambientais da Companhia estão concentrados nas emissões de GEE do Escopo 1, relacionadas ao consumo de combustíveis da frota, e do Escopo 3, associados à cadeia de valor. Nesse contexto, um avanço relevante em 2025 foi a melhoria da gestão da frota leve, por meio do controle mais rigoroso de indicadores de desempenho, com foco na redução do consumo de combustível e na otimização da utilização dos veículos. A diminuição de veículos parados, a redução de deslocamentos desnecessários e os ganhos de eficiência logística contribuíram diretamente para a redução das emissões operacionais.

A gestão do ciclo de vida da frota também foi aprimorada, com a adoção de uma política de renovação mais eficiente e a desmobilização antecipada de veículos, favorecendo a incorporação de modelos mais modernos, com melhor eficiência energética e menor potencial de emissão.



A Companhia recebeu o Selo Ouro do Programa Brasileiro GHG Protocol e o Selo Clima Paraná 2025, na categoria "A".

EMISSÕES DIRETAS (ESCOPO 1) DE GASES DE EFEITO ESTUFA (tCO₂e) GRI 305-1 | SASB TR-RO-110A.1

	EMISSÕES BIOTÉCNICAS			EMISSÕES TOTAIS		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Combustão estacionária	0,12	0,22	0,11	1,04	1,52	0,7027
Combustão móvel	4.319,75	7.768,27	11.280,47	31.218,69	40.148,26	33.087,36
Emissões fugitivas	0,00	0,00	0,00	14.289,05	16.087,97	18.523,43
Total de emissões	4.319,87	7.768,49	11.280,58	45.508,78	56.237,75	51.611,50

EMISSÕES INDIRETAS (ESCOPO 2) DE GASES DE EFEITO ESTUFA (tCO₂e) GRI 305-2

	2023	2024	2025
Emissões Biogênicas	-	-	-
Total de Emissões	207,01	309,14	328,93

OUTRAS EMISSÕES INDIRETAS (ESCOPO 3) DE GASES DE EFEITO ESTUFA (tCO₂e) GRI 305-3

	2023	2024	2025
Emissões Biogênicas	-	5.038,64	31.871,26
Total de Emissões	-	471.540,56	492.166,98

Escopo 1: a Companhia adotou 2024 como ano-base para as emissões de Escopo 1, totalizando 56.237,75 tCO₂e, a partir do qual orienta suas ações de redução de longo prazo. A consolidação é realizada com base no controle operacional. Os cálculos seguem as diretrizes do GHG Protocol, com fatores de emissão e GWP do GHG Protocol Brasil, alinhados ao IPCC. Em relação ao ano anterior, houve redução nas emissões de combustão estacionária devido ao aprimoramento do controle de dados, nas emissões fugitivas em função da redução de instalações e variação de ativos, e na combustão móvel em razão do maior uso de etanol. Gases incluídos no cálculo: CO₂, CH₄, N₂O.

Escopo 2: a Companhia adotou 2024 como ano-base para as emissões de Escopo 2, totalizando 309,14 tCO₂e, que orientam suas ações de gestão e redução de longo prazo. A consolidação é realizada com base no controle operacional. Os cálculos utilizam fatores de emissão publicados pelo MCTI, considerando a metodologia do Sistema Interligado Nacional (SIN) e as diretrizes do GHG Protocol. Em relação ao ano anterior, houve aumento de 19 tCO₂e entre 2024 e 2025, explicado pela abertura de duas unidades Unidas Car Service com maior consumo de energia e pelo aumento do consumo de eletricidade no escritório de São Paulo, mesmo com a redução no número de lojas. Gases incluídos no cálculo: CO₂.

INTENSIDADE DE EMISSÕES DE GEE (tCO₂e) GRI 305-4

	2023	2024	2025
Total de emissões de GEE	45.715,79	56.546,89	51.940,43
Intensidade de Emissões de GEE	0,39	0,47	0,45

Nota: a comparação da intensidade de emissões (considerando Escopos 1 e 2) entre os anos deve considerar diferenças metodológicas no escopo de cálculo. Em 2024, apesar da maior frota, a intensidade registrada foi inferior em função da menor abrangência das categorias de emissões consideradas. Já em 2025, mesmo com uma frota menor, a inclusão de novas categorias no inventário contribuiu para o aumento da intensidade reportada, refletindo um aprimoramento na mensuração e maior completude dos dados. Cálculo: (tCO₂eq/número de ativos).

INTENSIDADE ENERGÉTICA (GJ) GRI 302-3

	2023	2024	2025
Intensidade energética	3,78	5,65	5,42

Nota: cálculo: (consumo total de energia (GJ)/pelo número de ativos), considerado consumo de energia dentro da organização.

Escopo 3: sem metas de redução. A consolidação das emissões é realizada com base no controle operacional, considerando as operações sobre as quais a Companhia detém autoridade para implementar políticas e diretrizes ambientais. Os cálculos seguem as diretrizes do GHG Protocol, com aplicação das metodologias específicas para Escopo 3, considerando as categorias relevantes à cadeia de valor e as premissas técnicas adotadas para cada tipo de fonte de emissão. As informações abrangem as operações sob controle operacional da Companhia. Em relação ao ano anterior, houve evolução metodológica no Escopo 3. Em 2024, foram consideradas 9 categorias (total de emissões 471.540,56 tCO₂e), enquanto em 2025 o inventário passou a contemplar 11 categorias, refletindo maior maturidade e ampliação da abrangência das emissões contabilizadas. Gases incluídos no cálculo: CO₂, CH₄, N₂O.

Águas e Efluentes

A gestão responsável dos recursos hídricos direciona a adoção de práticas voltadas ao uso racional e à redução do consumo de água potável em nossas operações.

Nesse contexto, a Companhia avançou na incorporação de critérios ambientais relacionados ao consumo de água nas unidades Car Service, fortalecendo a avaliação de oportunidades de eficiência hídrica nos processos operacionais, com destaque para a adoção de práticas de reúso de água da chuva.

Paralelamente, foram conduzidos estudos e implementadas soluções para o reaproveitamento de água da chuva em operações específicas. Adicionalmente, a Companhia manteve o índice de 29% de lojas operando com o modelo de lavagem a seco, contribuindo para a redução do consumo hídrico nas operações.

Essas ações contribuíram para a redução da dependência de fontes potáveis e para a otimização do uso desse recurso natural.

Também foi realizado treinamento com as lojas sobre a correta solicitação de limpeza do sistema da Caixa Separadora de Água e Óleo (CSAO), respeitando a periodicidade adequada. A medida contribui para evitar transbordamentos e reduzir riscos de contaminação do solo associados à operação.



Gestão de Resíduos e Circularidade

Adotamos Planos de Gerenciamento de Resíduos Sólidos (PGRS) em nossas operações, que orientam de forma estruturada a gestão dos resíduos desde a etapa de geração até a destinação final. Esses planos estão alinhados à Política Nacional de Resíduos Sólidos (PNRS) e em conformidade com os requisitos legais e diretrizes estabelecidos pelos órgãos competentes, assegurando o correto manejo, a rastreabilidade e a destinação ambientalmente adequada dos resíduos gerados.

O PGRS é um instrumento fundamental para a gestão ambiental da Companhia, pois estabelece diretrizes claras para a prevenção da geração de resíduos, a minimização de impactos ambientais, o atendimento às exigências regulatórias e a promoção de práticas alinhadas à economia circular. Além de mitigar riscos ambientais, operacionais e reputacionais, o plano contribui para o uso mais eficiente de recursos, a padronização de processos e o fortalecimento da cultura de responsabilidade ambiental em toda a cadeia operacional.

No âmbito operacional, priorizamos práticas que promovam a redução da geração de resíduos e o reaproveitamento de materiais, com destaque para a recuperação de peças em processos de sinistros e manutenção. Sempre que tecnicamente viável, a recuperação é adotada em substituição à aquisição de novos componentes, contribuindo para a diminuição de descartes, a otimização de recursos e a eficiência dos custos operacionais.

A utilização das unidades Unidas Car Service como polos de manutenção e reparo reforça essa estratégia ao permitir a centralização de atividades, a redução do desperdício de materiais e o retorno mais rápido dos veículos à frota. Complementarmente, a gestão de pneus é conduzida de forma rigorosa, com o uso de medidores eletrônicos para controle de desgaste e a adoção de parâmetros internos mais conservadores para substituição, assegurando maior controle sobre o descarte e a destinação adequada desses resíduos.

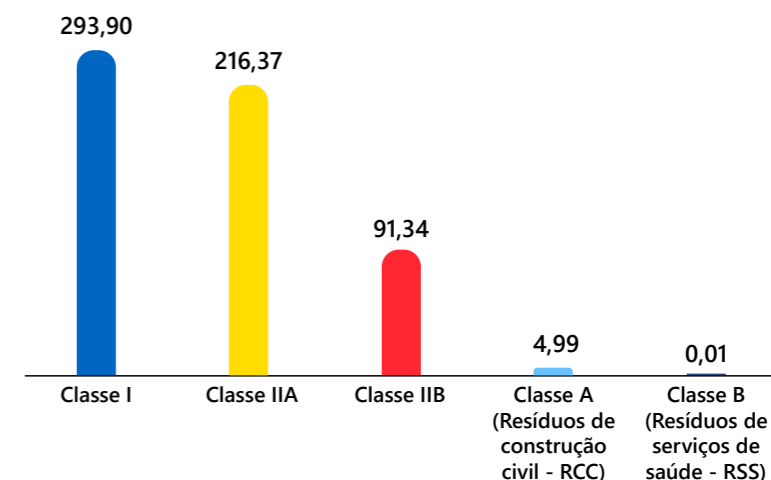
Ao longo do ano, avançamos na implementação de sistemas de rastreamento de peças, ampliando o controle sobre ativos e materiais ao longo de sua cadeia operacional.

Essa iniciativa fortalece a rastreabilidade, reduz perdas e descartes desnecessários e contribui para uma lógica de economia circular, na qual os resíduos gerados são tratados de forma a gerar valor ambiental, social e econômico para a Companhia e para as comunidades onde atua.

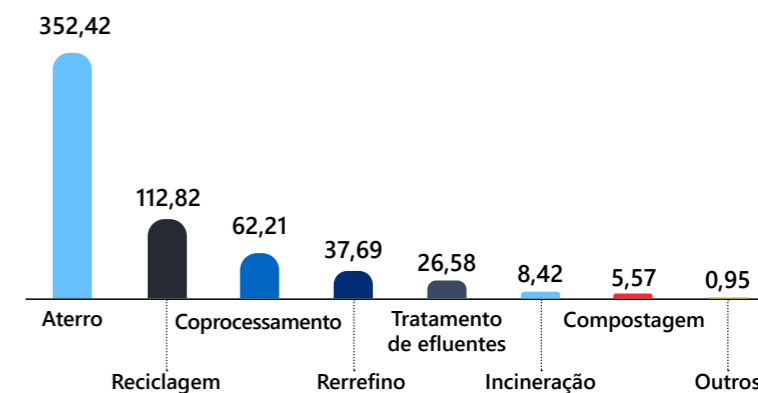
Em todas as suas operações, a Unidas adota processos de avaliação e homologação de fornecedores, bem como o controle de manifestos de transporte de resíduos (MTR), certificados de destinação e demais documentos aplicáveis, garantindo transparência, conformidade legal e responsabilidade ambiental ao longo de toda a cadeia.

TOTAL DE RESÍDUOS GERADOS EM 2025, EM TONELADAS, ENTRE AS CATEGORIAS PERIGOSOS (I) E NÃO PERIGOSOS (II)

Classe de Resíduos



Tipo de Descarte



*Dados gerados das operações Fleet.

Circularidade

A gestão de pneus na operação de gestão de frota (fleet) pesados foi estruturada com foco na análise de performance e na otimização do ciclo de vida dos ativos, integrando critérios operacionais e financeiros. A Unidas consolidou práticas de reforma de pneus como parte da sua estratégia de eficiência, com resultados mensuráveis em custos e uso de recursos.

O processo consiste na substituição da banda de rodagem por uma nova, o que prolonga a vida útil do pneu e reduz a necessidade de descarte. Em 2025, foram realizadas 10.391 recapagens de pneus nas operações da Companhia, representando um aumento de 30,4% em relação a 2024.

Essa prática permite reduzir custos operacionais em comparação à aquisição de pneus novos, ao mesmo tempo em que mantém os padrões de desempenho e segurança exigidos para a operação. Além disso, contribui para o uso mais eficiente de recursos ao estender o ciclo de vida dos ativos.

Entre 2022 e 2025 (YTD), foram realizadas 1.536 reformas de pneus nas operações de alguns clientes. Esse volume contribuiu para a geração de economia acumulada, com destaque para

a evolução consistente ao longo dos anos, incluindo 548 reformas em 2025 (YTD) na operação de apenas um cliente.

A estratégia também está associada à gestão estruturada do inventário, que contabiliza 2.623 pneus cadastrados, permitindo maior controle sobre utilização, manutenção e substituição dos ativos.

A prática de reforma de pneus gerou impactos ambientais mensuráveis, contribuindo para a redução do consumo de recursos fósseis. Esse resultado está diretamente relacionado à menor demanda por fabricação de pneus novos, mantendo os níveis de performance e segurança operacional.

A escolha por reformadores certificados também reforça o controle sobre qualidade e desempenho, ao mesmo tempo em que direciona a operação para práticas alinhadas à redução de impacto ambiental.

+ 10 mil

pneus recapados em 2025



Car Service de Guarulhos (SP)



Operação Sertãozinho (SP) | Campanha de Fotografia

Programa Plástico Zero

Com o objetivo de reduzir o consumo de plástico e a geração de resíduos, em alinhamento ao ODS 12, lançamos em 2025 o Programa Plástico Zero. A iniciativa promove práticas sustentáveis e incentiva a adoção de hábitos ambientalmente responsáveis pelos colaboradores, abrangendo os escritórios de Curitiba (PR), São Paulo (SP) e Belo Horizonte (MG), além das operações *Full Service* e lojas selecionadas.

Entre as principais ações, destacam-se as campanhas de conscientização e a distribuição de copos de bambu reutilizáveis durante a SIPAMA e canecas de aço inoxidável durante a Compliance Week. Como resultado, o programa alcançou o engajamento de 2.000 colaboradores e uma redução de 59% nos custos relacionados à aquisição de copos descartáveis, além de uma diminuição de 61% no consumo de itens de uso único.

Para 2026, está prevista a expansão do programa para 100% das lojas, ampliando seus impactos positivos e a governança ambiental.



61%

redução consumo de copos plásticos



59%

redução de custos

BEX

O BEX (Book of Excellence – Livro de Excelência) é o programa de excelência operacional da Unidas e traduz, de forma estruturada, a estratégia e o direcionamento do negócio para as operações.

Em 2025, o programa seguiu como um dos principais instrumentos de padronização de processos, disseminação de práticas corporativas

e promoção da melhoria contínua, com foco na estabilidade operacional, no cumprimento de requisitos legais e na busca por resultados consistentes.

O BEX está estruturado em quatro pilares, que orientam a gestão das operações e o acompanhamento do desempenho ao longo do ano.

No pilar **Gestão**, o foco está no alinhamento entre resultados operacionais, satisfação do cliente, qualidade dos serviços e produtividade. Em 2025, tivemos o lançamento do programa "Cada Melhoria Conta", com a oficialização de 26 ideias implantadas com autonomia por mais de 50 colaboradores da Diretoria de Operações Pesados, trazendo melhorias com impacto em segurança, eficiência operacional e na manutenção dos ativos, bem como resultados de redução de custos.

No pilar **Gente**, o BEX assegura o cumprimento da legislação trabalhista, a capacitação das equipes e o engajamento com foco em resultados. O programa apoia a execução consistente dos processos, a clareza de responsabilidades por função, e a valorização da performance individual, em integração com as práticas de desenvolvimento e gestão de pessoas adotadas pela Companhia. No ano, realizamos a padronização da Comunicação Interna nas operações de Pesados, garantindo uma ambientação que reforça a cultura Unidas e o acesso às informações da Companhia por 100% dos colaboradores.

O pilar **Manutenção** tem como objetivo garantir a disponibilidade da frota e a manutenção de condições adequadas de uso dos ativos, com foco em excelência operacional e atualização técnica contínua. Em 2025, tivemos a automatização do processo de gestão de garantias dos ativos e seus componentes, proporcionando uma recuperação total de aproximadamente R\$ 500 mil em garantias.

No pilar **Saúde e Segurança**, o programa reforça a segurança como valor organizacional, com ênfase na prevenção de acidentes, na conformidade com os requisitos legais e na promoção do bem-estar dos colaboradores. O BEX contribui para a consolidação de rotinas, controles e responsabilidades relacionadas à saúde e segurança do trabalho, em alinhamento ao sistema de gestão adotado pela Companhia.

Além disso, promovemos a automatização do processo de Inspeções de Segurança assegurando a rotina periódica de checagem dos processos e atividades pelas lideranças, fortalecendo os valores de segurança e eficiência junto aos colaboradores.



ANEXOS

Anexos.....	96
Índice de conteúdo GRI	97
Índice de conteúdo SASB	104
Créditos.....	106



ANEXOS

CAPACITAÇÃO EM POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS DE COMBATE À CORRUPÇÃO (GRI 205-2)

	Diretor	Gerente	Coordenador	Profissional	Operacional
Centro-oeste	-	69,23%	78,79%	81,13%	78,45%
Nordeste	-	89,66%	83,33%	80,95%	71,49%
Norte	-	69,23%	100,00%	63,64%	65,29%
Sudeste	83,33%	87,33%	83,08%	84,23%	68,27%
Sul	81,25%	86,76%	78,49%	86,31%	70,64%

LICENÇA PARENTAL (GRI 401-3)

	Homens	Mulheres
Número de colaboradores que têm direito a tirar licença parental na Companhia	3.140	1.735
Número total de colaboradores que tiraram licença parental no ano	146	81
Número de colaboradores que retornaram ao trabalho depois do término da licença, no ano	146	81
Taxa de retorno	100%	100%
Número de colaboradores que retornaram ao trabalho depois do término da licença no ano anterior	160	44
Número de colaboradores que completaram 12 meses de retorno ao trabalho depois do término da licença no ano anterior	82	21
Taxa de retenção	51%	48%

ÍNDICE DE CONTEÚDO GRI

REFERÊNCIA (PG) / RESPOSTA DIRETA

NORMAS UNIVERSAIS

CONTEÚDOS GERAIS

A Organização e Suas Práticas de Relato

2-1 Detalhe da organização	Páginas 09 e 29. A Unidas Locações e Serviços S.A. é uma empresa de capital aberto com sede em Curitiba (PR).
2-2 Entidades incluídas nos relatórios de sustentabilidade da organização	Página 09.
2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	Página 04.
2-4 Reformulações de informações	Não há.
2-5 Verificação externa	Não há.

Atividades e Empregados

2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações comerciais	Páginas 09 e 41.
2-7 Empregados	Página 47.
2-8 Trabalhadores que não são empregados	Página 47.

Governança

2-9 Estrutura de governança e sua composição	Página 29.
2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	Página 30.
2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	Página 30.
2-12 Papel do mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	Página 30.

REFERÊNCIA (PG) / RESPOSTA DIRETA

2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	Página 32.
2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	Página 04.
2-15 Conflitos de interesse	Páginas 33 e 35.
2-16 Comunicação de preocupações críticas	Página 39.
2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	Página 29.
2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	Página 30.
2-19 Políticas de remuneração	Página 31.
2-20 Processo para determinação da remuneração	Página 31.
2-21 Proporção da remuneração total anual	Confira o indicador no FRE da Companhia aqui.
Estratégia, Políticas e Práticas	
2-22 Declaração sobre a estratégia de desenvolvimento sustentável	Página 06.
2-23 Políticas de compromissos	Páginas 27, 35 e 73.
2-24 Incorporando as políticas de compromissos	Páginas 36 e 41.
2-25 Processos para remediar impactos negativos	Páginas 34 e 82.
2-26 Mecanismos para buscar orientação e expor preocupações	Páginas 34 e 82.
2-27 Conformidade com leis e regulamentos	Em 2025, a Unidas não registrou casos significativos de sanções ou multas administrativas/judiciais.
2-28 Participação em associações	Página 27.

REFERÊNCIA (PG) / RESPOSTA DIRETA

 Engajamento de *Stakeholders*

 2-29 Abordagem para engajamento de *stakeholders* Página 25.

2-30 Acordos de negociação coletiva Página 47.

Tópicos Materiais

3-1 Processo de definição de temas materiais Página 14.

3-2 Lista de temas materiais Página 14.

3-3 Gestão dos temas materiais Páginas 14, 33, 40, 41, 45, 58, 62, 66, 68, 82, 88.

NORMAS ESPECÍFICAS

CONTEÚDOS ECONÔMICOS

Desempenho Econômico

201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído Página 44.

201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas Página 88.

Combate à Corrupção

205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção Páginas 33 e 39.

205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção Página 96.

205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas Página 33.

Concorrência Desleal

206-1 Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio Em 2025, a Unidas não registrou casos novos, pendentes ou concluídos relacionados ao tema.

REFERÊNCIA (PG) / RESPOSTA DIRETA

Tributos

207-1 Abordagem tributária	Página 45.
207-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	Página 45.
207-3 Engajamento de <i>stakeholders</i> e gestão de suas preocupações quanto a tributos	Página 45.

CONTEÚDOS AMBIENTAIS

Energia

302-1 Consumo de energia dentro da organização	Página 87.
302-3 Intensidade energética	Página 89.
302-4 Redução do consumo de energia	Página 86.

Emissões

305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	Página 89.
305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	Página 89.
305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	Página 89.
305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	Página 89.

Avaliação Ambiental de Fornecedores

308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	Página 41.
308-2 Impactos ambientais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas	Em 2025, não foram realizados estudos de impactos.

REFERÊNCIA (PG) / RESPOSTA DIRETA

CONTEÚDOS SOCIAIS

Emprego

401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	Página 52.
401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	Página 54.
401-3 Licença maternidade/paternidade	Página 96.

Saúde e Segurança do Trabalho

403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Página 62.
403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	Página 62.
403-3 Serviços de saúde do trabalho	Página 62.
403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	Página 62.
403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	Página 62.
403-6 Promoção da saúde do trabalhador	Página 64.
403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	Página 62.
403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Página 62.
403-9 Acidentes de trabalho	Página 62.
403-10 Doenças profissionais	No período, não foram registradas doenças profissionais na Companhia.

REFERÊNCIA (PG) / RESPOSTA DIRETA

Capacitação e Educação

 404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado Página 57.

 404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira Página 55.

 404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira Página 53.

Diversidade e Igualdade de Oportunidades

 405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados Página 48.

 405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens Página 57.

Não discriminação

 406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas No período reportado, foram registrados 15 casos de discriminação, envolvendo temas como raça, cor, gênero, religião, opinião política, origem nacional ou social e outras formas de discriminação, relacionados a *stakeholders* internos e externos. Desses casos, 33% permanecem em análise pela Companhia. Não há casos com planos de reparação atualmente em implementação. Do total, 27% já tiveram planos de reparação implementados, com resultados analisados, e 40% não estão mais sujeitos a medidas corretivas.

Trabalho Infantil

 408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil A Companhia reconhece a existência de riscos potenciais relacionados à ocorrência de trabalho infantil em sua cadeia de operações e fornecedores. Diante desse contexto, e alinhada à sua Política de Proteção aos Direitos Humanos, reafirma seu compromisso com a prevenção, monitoramento e mitigação desse risco. Complementarmente, a Companhia estabelece cláusulas contratuais rigorosas com seus fornecedores, prevendo a rescisão imediata em caso de irregularidades. Como desdobramento contínuo desses compromissos e com o objetivo de fortalecer sua cultura de integridade, encontra-se em fase de elaboração uma cartilha orientativa destinada a todos os fornecedores, contendo diretrizes claras sobre a proibição do trabalho infantil e as práticas esperadas para assegurar a conformidade com a legislação vigente, os princípios éticos e o respeito aos direitos humanos.

REFERÊNCIA (PG) / RESPOSTA DIRETA

Trabalho Forçado ou Análogo ao Escravo

409-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo

Em 2025, não foram registrados incidentes desta natureza. Em caso de risco identificado, o fornecedor é bloqueado imediatamente e todas as operação de parceria são paralisadas.

Comunidades Locais

413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local

Página 73.

Avaliação Social de Fornecedores

414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais

Página 41.

414-2 Impactos sociais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas

Em 2025, não foram realizados estudos de impactos.

Saúde e Segurança do Consumidor

416-1 Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e serviços

Página 24.

Marketing e Rotulagem

417-3 Casos de não conformidade em relação a comunicação de marketing

Em 2025, não foram registrados casos de não conformidade em relação a comunicação e marketing.

Privacidade do cliente

418-1 Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes

No período, não houve registros comprovados de violação de privacidade ou perda de dados de clientes.

ÍNDICE DE CONTEÚDO SASB

TÓPICO SASB	CÓDIGO	MÉTRICA DE RELATO	REFERÊNCIA (PG) / RESPOSTA DIRETA
SETOR DE TRANSPORTE - RODOVIÁRIO			
Métricas de atividade	TR-RO-000.C	Número de empregados, número de motoristas de caminhão	Total de colaboradores: 4.875. Total de motoristas de caminhão: 764.
Emissão de gases de efeito estufa	TR-RO-110a.1	Emissões globais brutas do Escopo 1 (em tCO ₂)	Página 89.
	TR-RO-110a.2	Discussão da estratégia ou plano de longo e curto prazos para gerenciar as emissões do Escopo 1, metas de redução de emissões e uma análise de desempenho em relação a essas metas	Página 88.
	TR-RO-110a.3	(1) Total de combustível consumido, (2) porcentagem de gás natural, (3) porcentagem de renovável	(1) 597.299,32 GJ, (2) 0,0000011%, (3) 26,67%
Condições da Força de Trabalho, Saúde e Segurança	TR-RO-320a.1	(1) Taxa total de incidentes registráveis (TRIR) e (2) taxa de fatalidade para (a) colaboradores diretos e (b) colaboradores terceirizados	(1) Colaboradores diretos: 2,34. Terceirizados: 0. (2) Colaboradores diretos: 0,19. Terceirizados: 0.
	TR-RO-320a.2	(1) Taxa de rotatividade voluntária e (2) involuntária para todos os colaboradores	(1) Seis demissões voluntárias. (2) 186 demissões involuntárias.
	TR-RO-320a.3	Descrição da abordagem para gerenciar riscos de saúde do motorista de curto e longo prazos	Campanhas de conscientização relacionadas aos riscos inerentes à função de motorista; Realização de Inspeções programadas em campo; Campanha Maio Amarelo; Treinamento relacionado ao Transporte Seguro; Treinamento de Direção Segura; Escola de Motoristas (capacitação de motoristas com pouco tempo de habilitação); Aplicação de testes diários de etilômetro nas operações.

TÓPICO SASB	CÓDIGO	MÉTRICA DE RELATO	REFERÊNCIA (PG) / RESPOSTA DIRETA
SETOR DE TRANSPORTE - RODOVIÁRIO			
Gestão de Acidentes & Segurança	TR-RO-540a.1	Número de acidentes e incidentes rodoviários	Colaboradores diretos: 55. Terceirizados: 0
	TR-RO-540a.3	(1) Número e (2) volume agregado de derramamentos e vazamentos no meio ambiente	Em 2025, não foram registrados incidentes desta natureza.
Qualidade do ar	TR-RO-120a.1	Emissões atmosféricas dos seguintes poluentes: (1) NOx (excluindo N ₂ O), (2) SOx, e (3) material particulado (PM ₁₀)	Não foram registradas emissões dos poluentes em questão.
SETOR DE TRANSPORTE - ALUGUEL DE AUTOMÓVEIS			
Métricas de atividade	TR-CR-000.A	Idade média dos veículos	<ul style="list-style-type: none"> Frota leve: 22,6 meses. Frota pesada: 42,6 meses.
	TR-CR-000.B	Total de dias de aluguel disponíveis	Frota leve: 13.609.371 dias.
	TR-CR-000.C	Tamanho médio da frota de aluguel	Tamanho da frota de aluguel em 2025: <ul style="list-style-type: none"> RaC: 56,3 mil. Frota leve: 47,1 mil. Frota pesada: 11,8 mil.
Combustível da frota - economia & utilização	TR-RO-410a.2	Taxa de utilização da frota	RaC: 78,4%

Colaboração que Gera Valor

A construção deste relatório reflete o esforço conjunto de diversas áreas da organização. Somos gratos às equipes que forneceram informações e análises essenciais para consolidar nossa jornada em 2025, bem como às lideranças e revisores, cujas diretrizes foram fundamentais para a precisão e transparência deste material.

Destacamos, ainda, o talento dos colaboradores que participaram da nossa Campanha de Fotografia. Suas lentes ilustram estas páginas, trazendo um olhar autêntico para o nosso relato.

Créditos

Coordenação

Área de Sustentabilidade e ESG Unidas

Projeto Editorial, Gráfico e Consultoria

Ricca Sustentabilidade

Imagens

Acervo Unidas

Capa

Área de Marketing Unidas

