

A mobilidade que transforma cidades

Índice



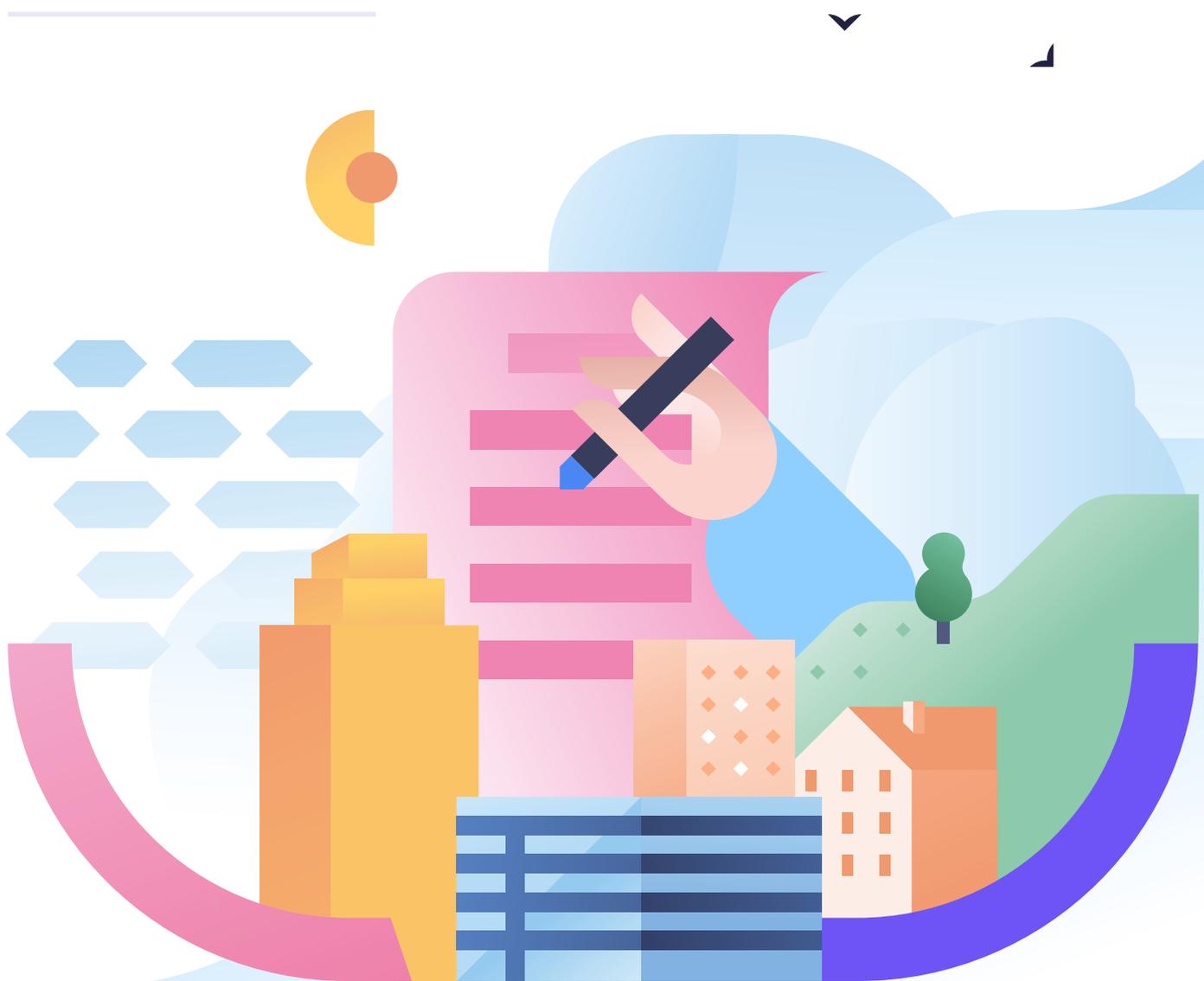
01.	Carta CEO	1
02.	Nossa organização	4
03.	Somos transparentes	10
04.	Desafios & riscos: passado, presente, futuro	13
05.	Nossa estratégia de sustentabilidade	17
06.	Cultura empresarial	25
07.	Crescimento econômico sustentável	30
08.	Desenvolvimento social	37
	Orgulho & Talento: equipe	38
	Nosso aplicativo: usuários e motoristas agora	51
	Cabify Empresas	59
	Impacto social	60
	Consciência	61
09.	Impacto ambiental	62
10.	2020: Um futuro muito presente	67

01.

Carta CEO

2019, nas palavras
de Juan de Antonio

02



2019, nas palavras de Juan de Antonio

02

Nosso projeto já é um sólido modelo de negócios não só na Espanha, mas também na América Latina.

E se nós compartilharmos um carro, pagando apenas pelo tempo que o utilizamos? Quando ainda estávamos sonhando com a Cabify, fizemos muitas perguntas e surgiram ideias diferentes, mas no final foi esta pergunta que deu sentido à nossa empresa. Pouco a pouco, elaboramos este novo projeto que procurava oferecer opções de mobilidade que transformassem as cidades. Pensamos, por exemplo, como seria maravilhoso descongestionar o trânsito, ter mais espaço nas ruas ou respirar um ar mais limpo.

Hoje, quase uma década depois, nosso projeto já é um sólido modelo de negócio não só na Espanha, mas também na América Latina. E estamos orgulhosos de contribuir para tornar as cidades melhores lugares para se viver. Além disso, estamos certos de que esta missão ainda é válida. Na mobilidade das cidades, a utilização ineficiente dos recursos continua sendo predominante, com uma elevada porcentagem de deslocamentos urbanos efetuados em veículos particulares. O desenvolvimento da nossa empresa baseia-se em continuar a oferecer uma solução melhor a cada dia.

Em 2019, os números têm sido especialmente relevantes para a Cabify. Para melhor. Pela primeira vez desde que nascemos, alcançamos um resultado operacional global de 4 milhões de dólares. Significa alcançar o melhor desempenho da nossa história. E sendo a primeira empresa do nosso setor a conseguir rentabilidade. Além disso, nós também crescemos em número de clientes.

Desde o início, ficou claro que a única forma de consolidar o impacto positivo que nossa atividade gera nas cidades e no resto do planeta é assegurando sua continuidade ao longo do tempo. Este resultado positivo é a confirmação de que seremos capazes de escalá-lo e torná-lo duradouro, reforçando a nossa independência. Rentabilidade e sustentabilidade andam de mãos dadas: acreditamos que há muito crescimento pela frente e vamos equilibrá-lo com um progresso saudável e sustentável.

A sustentabilidade é o epicentro da nossa visão. Nós a administramos transversalmente, envolvendo todos os departamentos e equipes e cobrindo toda a nossa atividade. Por exemplo, vemos a I&D&I (investigação, desenvolvimento e inovação) como a forma de gerar as competências e os conhecimentos necessários para tomar decisões no sentido de alternativas de mobilidade mais sustentáveis e acessíveis. Aqui também conseguimos nos diferenciar, chegando a um valor para o trabalho realizado que está bem acima da média nacional de investimento em relação ao PIB.

A fim de unificar os nossos serviços e abrir o leque de opções de mobilidade urbana, este ano demos passos importantes para criar uma plataforma multimodal. Com a complexa e emocionante migração do aplicativo Easy Taxi para Cabify e a inclusão deste meio de transporte entre os nossos serviços na Espanha, nossos usuários foram os primeiros a desfrutar de um serviço de táxi com novos padrões de qualidade. Também adicionamos MOVO, que permite o acesso dentro do nosso aplicativo a veículos de micro-mobilidade, como motocicletas e scooters elétricas para distâncias curtas. E, graças à tecnologia e ao nosso compromisso com uma



Todos fazem parte da mobilidade urbana que projetamos

sociedade inclusiva, o aplicativo da Cabify é 100% acessível para pessoas cegas em todos os países onde operamos e nos propusemos o objetivo de fazer com que nossos serviços digitais superem qualquer barreira, chegando a todos, independentemente de suas habilidades, nível cultural ou idade.

Temos muitos desafios pela frente. Mas também estamos muito ansiosos por participar de uma solução. Com o boom dos serviços de transporte on-demand, os usuários estão exigindo mais controle, segurança e transparência. A coexistência de alternativas de mobilidade moderna e opções tradicionais precisa urgentemente de apoio e regulamentação, a fim de fornecer uma resposta aos desafios sociais e ambientais que enfrentamos todos os dias.

Na Cabify, acreditamos numa regulamentação que, ao promover mais opções de mobilidade de forma ordenada e lenta, garante também o cumprimento de condições mínimas de segurança, trabalho de qualidade para os profissionais do transporte de pessoas e respeito pelo meio ambiente. Continuamos acreditando que incentivar o uso compartilhado e eficiente do transporte des congestionaria as cidades e tornaria o espaço público mais habitável. E que a poluição - o transporte é responsável por quase 20% das emissões urbanas - pode ser reduzida com propostas mais eficientes que diminuam os níveis de CO₂ e NOx e tenham um impacto na melhor qualidade do ar.

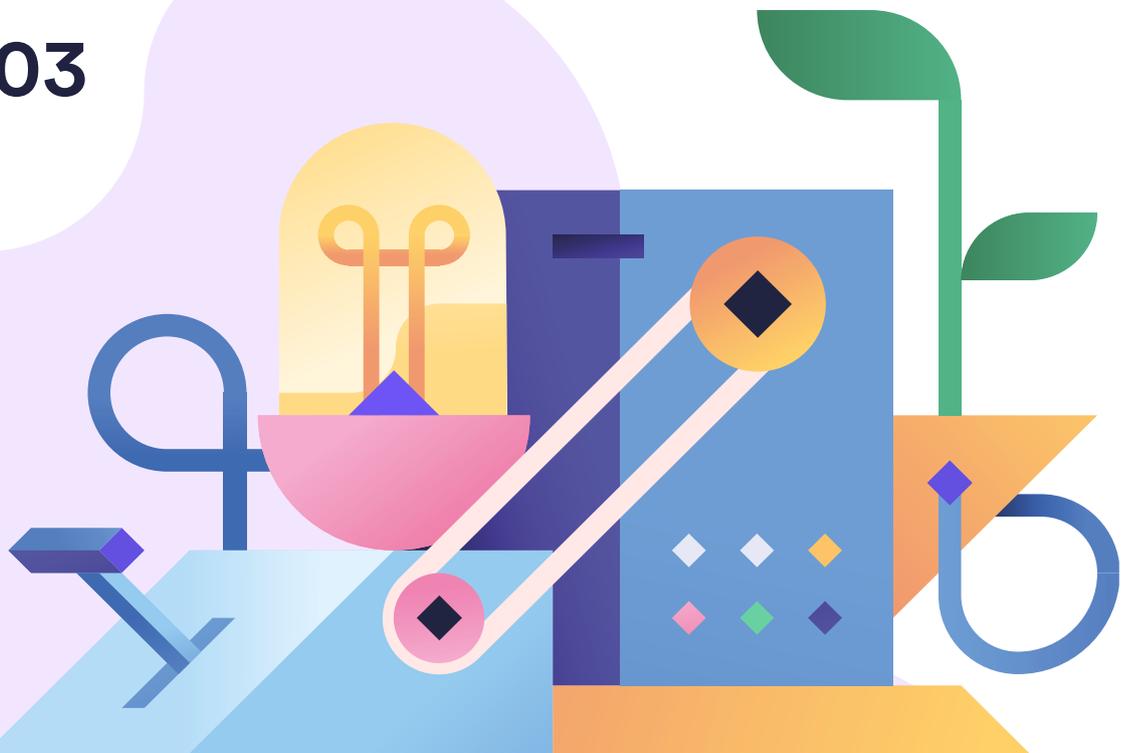
Temos também a oportunidade de liderar a nível global a regulação e desenvolvimento de plataformas tecnológicas a pedido ou de promover a inovação e o empreendedorismo no setor da mobilidade na Europa. E não queremos perder isso. E é por isso que, desde 2018, aderimos ao Pacto Global das Nações Unidas e nos alinhamos com a Agenda 2030, renovando mais um ano nosso compromisso com a iniciativa e seus Dez Princípios, e estamos trabalhando lado a lado com a União Europeia no Green Deal e em todas as iniciativas cujo objetivo é alcançar a neutralidade do carbono antes de 2050.

Na Cabify, entendemos que cada pessoa tem a sua energia, cada bairro a sua essência e cada cidade a sua luz. Todos fazem parte da mobilidade urbana que projetamos. Nós formamos uma comunidade de pessoas que acreditam que as cidades podem ser mais brilhantes. Melhores lugares para viver e viver juntos. E queremos agradecer a todos por construir um futuro mais sustentável a cada dia.



Juan de Antonio
Fundador y CEO de Cabify

03

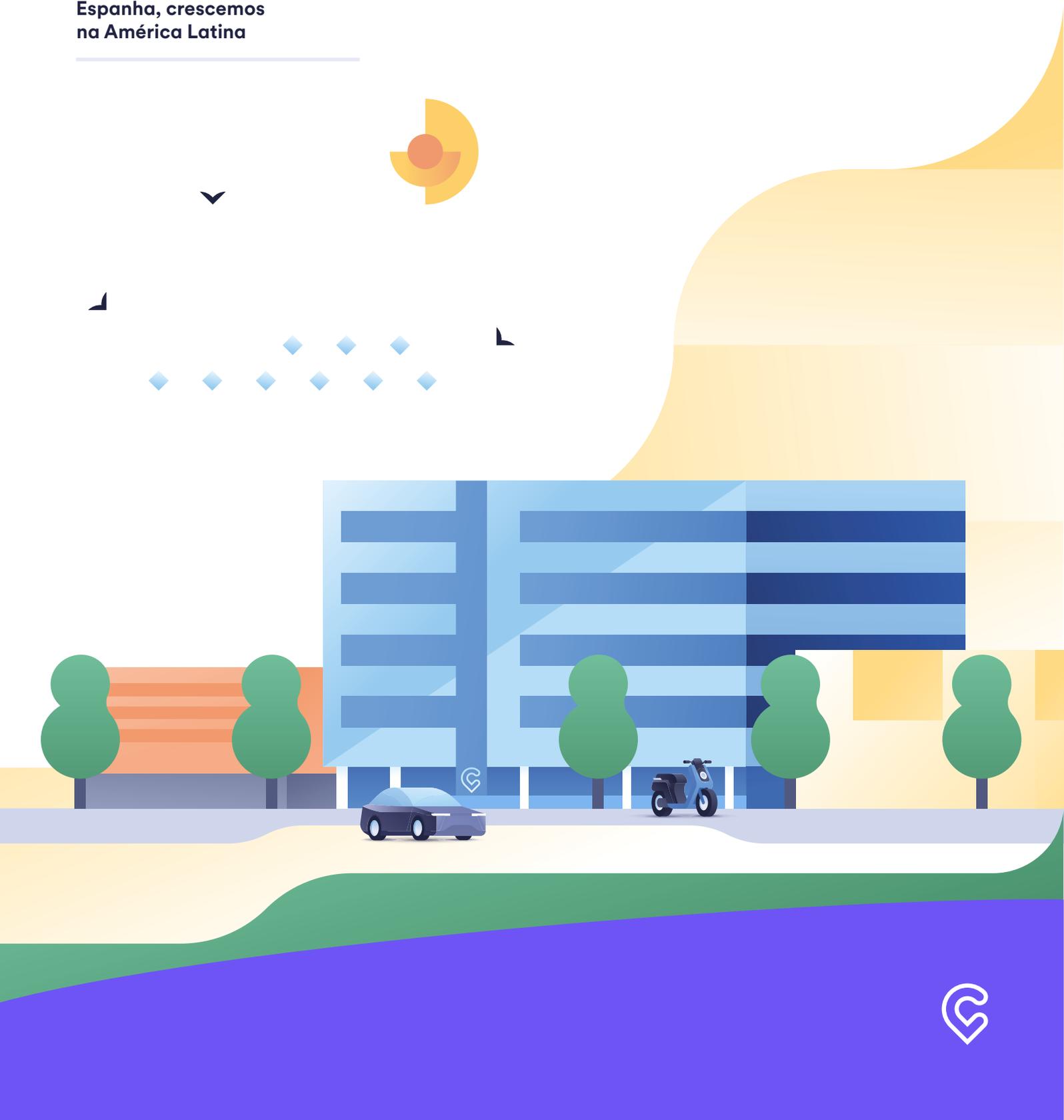


02.

Nossa organização

Nascemos na Espanha, crescemos na América Latina

05



Nascemos na Espanha, crescemos na América Latina

05

Madrid nos viu nascer em 2011 e, alguns meses depois, a nossa proposta de mobilidade sustentável estava também nas ruas das grandes cidades da América Latina. Aqui e ali, nosso objetivo continua o mesmo: colocar usuários particulares e empresas em contato com as formas de transporte que melhor se adaptem às suas necessidades para tornar as cidades melhores lugares para se viver.



Temos presença em:

86 cidades em **12** países



Equipe:

1.089 colaboradores



Parceiros colaboradores (mais de):

19.000
motoristas na Espanha

400.000
motoristas na Latam



Usuários ativos:

2 milhões
na Espanha

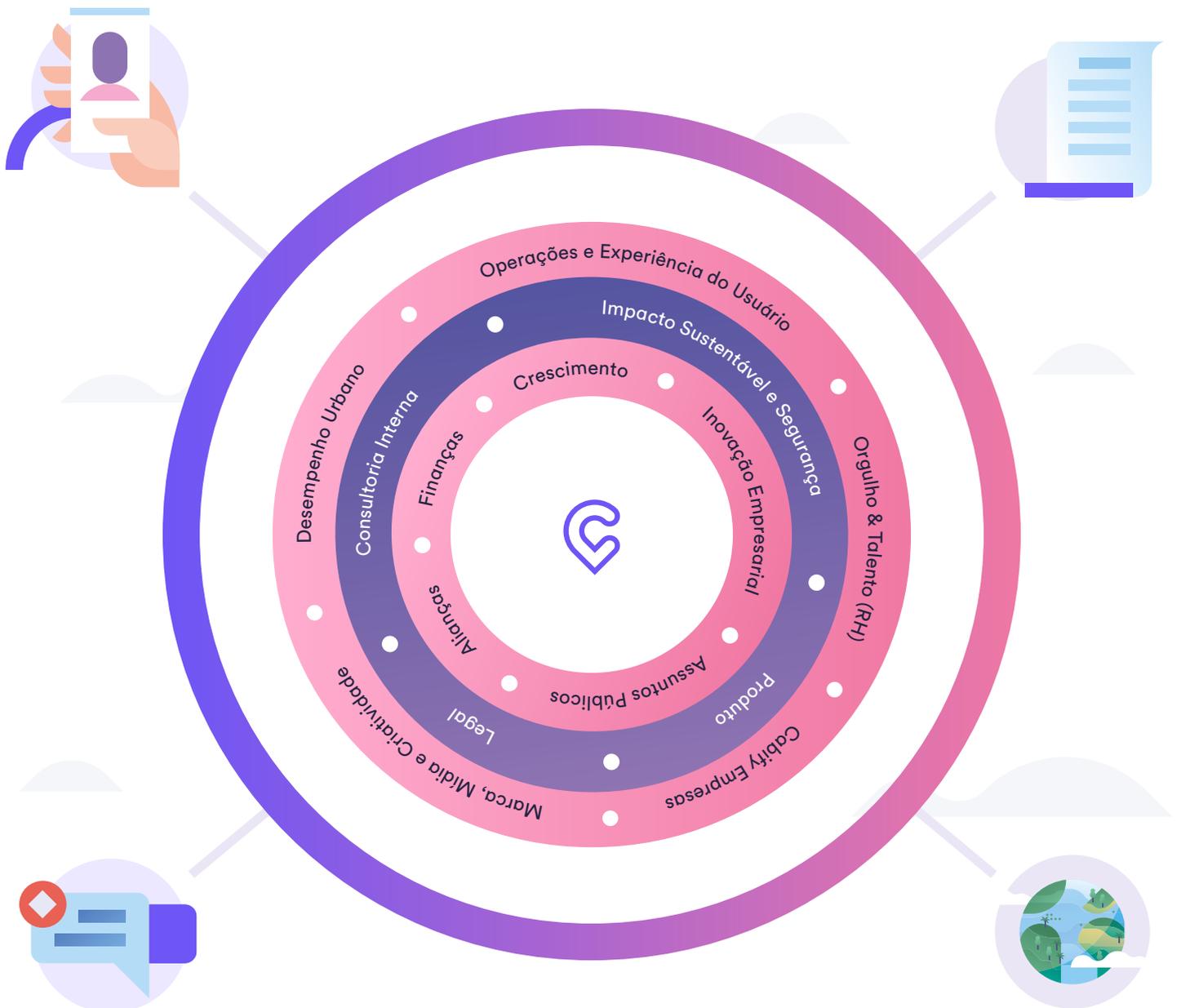
4,5 milhões
na Latam

Nossa estrutura



- Áreas globais
- Áreas locais

O organograma na Espanha responde às necessidades do nosso serviço e operação no nosso país (local) e em todos os países onde operamos (global).



Presença na América Latina

08



Operamos sob as marcas Cabify e Easy Taxi na Argentina, Brasil, Chile, Colômbia, México, Peru e Uruguai.



Operamos sob a marca Cabify na República Dominicana, Equador e Panamá.

México (11)

Panamá (1)

Equador (2)

Peru (5)

Chile (4)

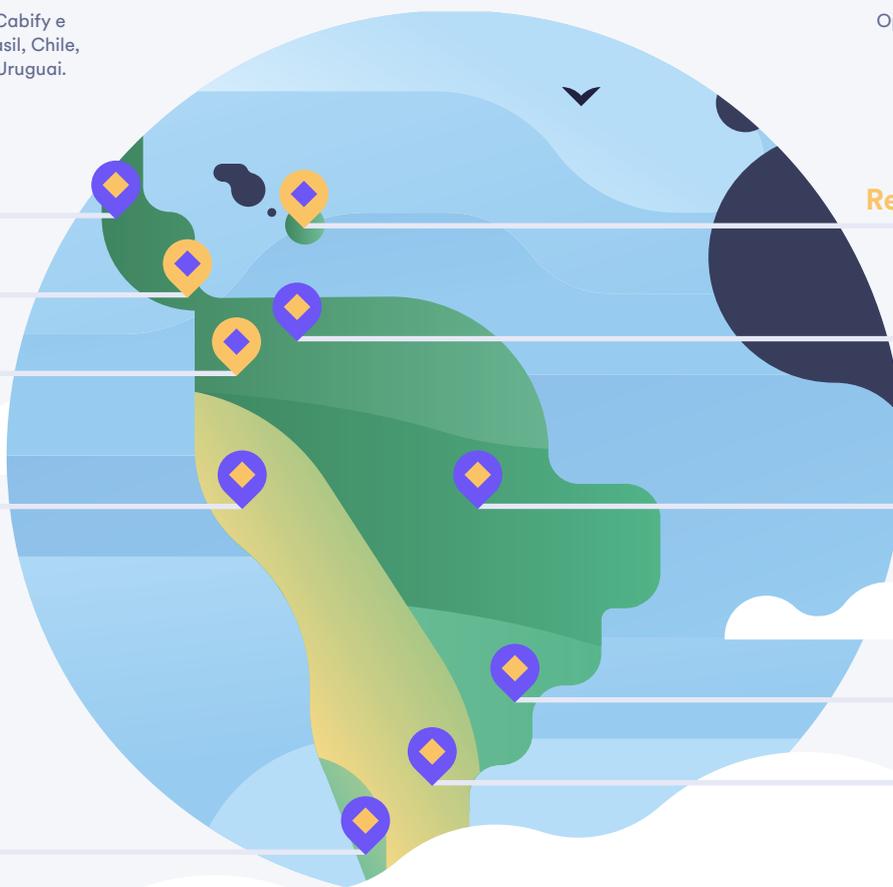
Rep. Dominicana (1)

Colômbia (6)

Brasil (47)

Uruguai (1)

Argentina (4)



Argentina (4): Buenos Aires, Mendoza, Córdoba, Rosário.

Brasil (47): Porto Velho, Aracaju, São José do Rio Preto, Belém, Navegantes, Belo Horizonte, Rio Branco, Brasília, Sorocaba, Campina Grande, Maringá, Campinas, Palmas, Campo Grande, Recife, Campos dos Goytacazes, Salvador, Caxias do Sul, São Luís, Cuiabá, Uberlândia, Curitiba, Manaus, Feira de Santana, Natal, Florianópolis, Niterói, Fortaleza, Porto Alegre,

Goiânia, Presidente Prudente, Itu, Ribeirão Preto, João Pessoa, Rio de Janeiro, Joinville, Santos, Juiz de Fora, São José dos Campos, Jundiaí, São Paulo, Londrina, Teresina, Macaé, Vitória, Macapá, Maceió.

Colômbia (6): Bucaramanga, Cartagena, Cali, Barranquilla, Bogotá, Medellín.

Chile (4): Concepción, Santiago, Iquique, Valparaíso.

Equador (2): Quito, Guayaquil.

México (11): Tijuana, Puebla, Monterrey, Guadalajara, Querétaro, León, Toluca, Mérida, México DF, Cancún, Aguascalientes.

Panamá (1): Cidade do Panamá.

Rep. Dominicana (1): Santo Domingo.

Peru (5): Piura, Arequipa, Trujillo, Cuzco, Lima.

Uruguai (1): Montevideú.

Serviços: setores e categorias

09

Espanha



Setores:

- Particulares
- Empresas privadas

América Latina



Categorias:



LITE
Categoria mais baixa.



EXECUTIVE
Categoria Premium, veículos de faixa alta.



KIDS
Veículos da categoria Lite com cadeiras para crianças do grupo 1-2-3.



ACCESS TAXI
Veículos adaptados para usuários com mobilidade reduzida.



GRUPO
Veículos com capacidade para até 8 pessoas.



MOVO
Serviço de aluguel de motos elétricas e scooters.



TÁXI
Regulamentado pelas prefeituras correspondentes.



Categorias:



EXECUTIVE
Categoria Premium, em veículos top de linha.



LITE
Opção P2P² com serviço de maior qualidade do que a categoria Econômica.



ECONOMY
Categoria P2P mais barata, em alguns mercados como o México inclui P2P e táxi.



GRUPO
Veículos com capacidade para até 8 pessoas.



TÁXI
Regulado pela legislação que se aplica em cada cidade ou país.



MOVO
Serviço de aluguel de motos e scooters elétricos na Cidade do México, Bogotá, Lima e Santiago do Chile.

2. Peer to Peer (P2P) refere-se a formas de mobilidade partilhada e colaborativa, como a partilha ou o carpooling (partilha de automóvel).

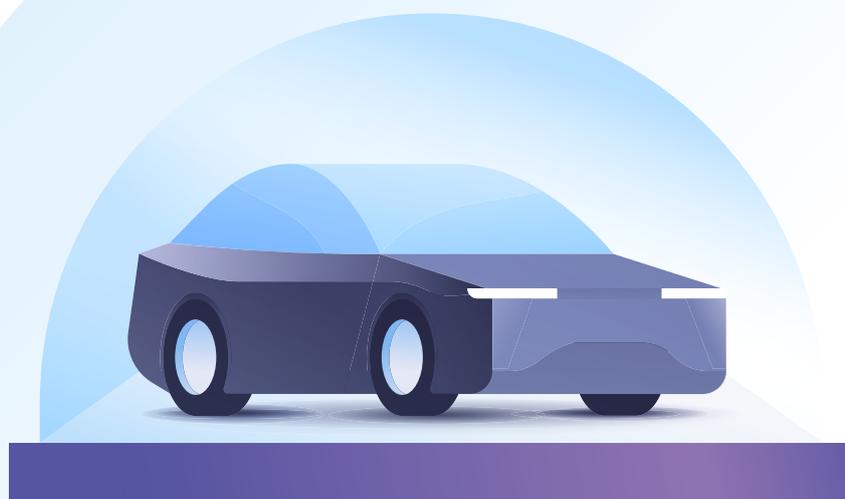


03.

Somos transparentes

Como trabalhamos com transparência? 11

Sobre este relatório: know how 12



Como trabalhamos com transparência?

11 

Nossas contas anuais são auditadas pela EY e depositadas no Registro Mercantil.

Publicamos anualmente o nosso Relatório de Sustentabilidade, um relatório de informação não financeira verificado pela AENOR³.

A transparência rege a nossa gestão e atividade:

-  Pagamos impostos na Espanha e em cada um dos países onde estamos presentes, declarando 100% da nossa atividade.
-  O preço fechado dos nossos serviços é um dos nossos valores diferenciais.
-  Faturamos cada viagem com os impostos e deduções correspondentes.

Incentivamos a comunicação transparente com todas as partes interessadas e com a sociedade em geral.

Utilizamos diferentes ferramentas, externas e internas, para identificar áreas de melhoria na nossa gestão e para fortalecer o relacionamento com as partes interessadas:

-  eNPS e NPS⁴ são pesquisas de satisfação periódicas com nossos funcionários e clientes.
-  Com Zendesk, processamos os incidentes durante as nossas viagens.
-  O Mystery Shopper permite aos nossos funcionários avaliar o serviço a bordo.
-  A cada 6 meses, acompanhamos o progresso da nossa marca com um Brand Tracking para orientar nossos planos de ação.
-  Medimos os indicadores de sustentabilidade e fazemos um relatório mensal que nos ajuda a tomar decisões.
-  Trimestralmente, na América Latina, reportamos ao BID⁵ Invest nosso progresso em indicadores ambientais e sociais.



3. O relatório de verificação está disponível no final deste relatório.

4. NPS significa Net Promoter Score (Pontuação do Promotor).

5. Banco Interamericano de Desenvolvimento.

Sobre este relatório: know how

Elaboramos nosso segundo Relatório de Sustentabilidade, levando em conta os três âmbitos sobre os quais buscamos gerar impacto - econômico, social e ambiental - com as seguintes características:

12

ÂMBITO DO RELATÓRIO



Espanha: informação 2019 da Maxi Mobility Spain SLU.

América Latina: relatório sobre o funcionamento da região como um mercado consolidado.



RELATÓRIOS DE SUSTENTABILIDADE

Todas as informações contidas aqui são validadas pelo CEO e Fundador da Cabify.



CUMPRIMENTO DE DIRETRIZES

Diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI)⁶.

Alinhamento com os ODS e a Agenda 2030 da ONU.

Legislação vigente: Lei 11/2018 de 28 de Dezembro⁷.



6. Informações sobre as normas GRI estão incluídas a partir da página 70 deste relatório.
7. Altera (i) o Código Comercial, (ii) o texto revisto da Lei das Sociedades Comerciais aprovada pelo Real Decreto Legislativo 1/2010 de 2 de Julho de 2010 e (iii) a Lei 22/2015 de 20 de Julho de 2015 sobre a Auditoria de Contas, no que se refere à informação não financeira e à diversidade.

04.

Desafios e Riscos: passado, presente, futuro

Mercados diferentes,
realidades diferentes

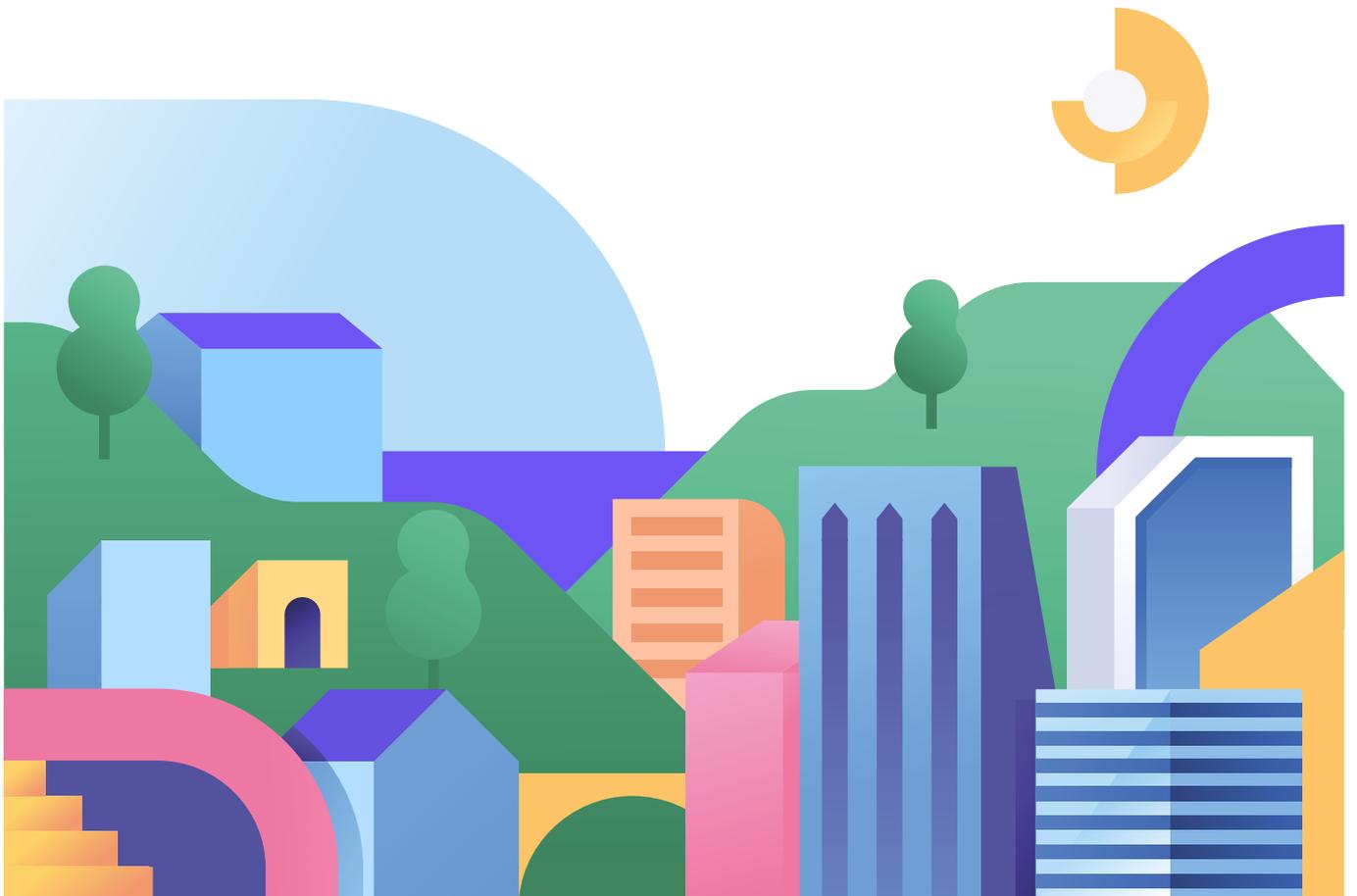
16



14



As cidades, o contexto da nossa atividade, apresentam atualmente inúmeros desafios que também marcarão o futuro. Desigualdade e exclusão social, degradação ambiental ou insegurança são algumas delas. Dizem que cada desafio é uma oportunidade e a mobilidade provou ser uma alavanca para transformar esta realidade. Na Cabify, nós adoramos assumir desafios.



15

Demográficos



Desafios e Riscos	Dados/Consequências ⁸	Oportunidades
Sobrepopulação	<ul style="list-style-type: none"> • Hoje, mais de 50% da população mundial reside em áreas urbanas. • Em 2050, 2/3 da população mundial viverá em cidades. 	<ul style="list-style-type: none"> • O nosso serviço oferece às pessoas uma alternativa de mobilidade fácil, inclusiva e acessível. • As cidades que melhor facilitam o movimento dos seus habitantes são consideradas as mais habitáveis.
Desigualdade econômica e diferença social	<ul style="list-style-type: none"> • As desigualdades econômicas e sociais aumentam com o crescimento das cidades. • O emprego tende a ser menos acessível e de menor qualidade. • A segregação da população de acordo com a renda em diferentes áreas da cidade gera mais diferenças sociais. 	<ul style="list-style-type: none"> • Criamos emprego estável e de qualidade e oportunidades de trabalho para muitas famílias. • Geramos trabalho dirigido a grupos em risco de exclusão laboral, como os desempregados de longa duração ou os jovens, contribuindo para uma melhor distribuição da riqueza. • Uma maior e melhor oferta de mobilidade traduz-se numa sociedade e gestão urbana mais inclusiva e participativa. • Inovação e desenvolvimento tecnológico, em favor de uma maior acessibilidade para qualquer grupo e progresso a nível local.

Ambientais



Urbanização e expansão urbana	<ul style="list-style-type: none"> • As cidades crescem em um ritmo mais rápido do que a população, gerando mais gastos em infra-estrutura, mais trânsito e mais poluição. • A expansão horizontal multiplica a distância dos deslocamentos. 	<ul style="list-style-type: none"> • A mobilidade multimodal permite aos cidadãos escolherem melhores opções para se deslocarem livremente, satisfazendo de forma ideal as suas diferentes necessidades de transporte - lazer, negócios e outros fins. • As melhorias do nosso aplicativo reduzem o número de viagens e quilómetros percorridos pelo motorista sem passageiros.
Degradação ambiental e altos níveis de poluição	<ul style="list-style-type: none"> • As cidades são responsáveis por pelo menos 70% das emissões globais de carbono. • 78% das emissões de carbono nas cidades são devidas a atividades humanas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nós somos neutros em carbono. • Fornecemos meios de transporte eco-eficientes e pretendemos ter uma frota 100% eléctrica até 2025. • Estamos comprometidos com a inovação tecnológica como o principal aliado da eficiência e sustentabilidade urbana.

Políticos o sectoriales



Regulamentação	<ul style="list-style-type: none"> • A legislação não está adaptada à nova realidade e contexto da mobilidade. • Tendência para estigmatizar novas alternativas de transporte. 	<ul style="list-style-type: none"> • Trabalhamos com os reguladores para garantir que a legislação atenda às necessidades e exigências atuais e futuras. • A coexistência de novas formas de mobilidade com formatos mais tradicionais requer programas e políticas públicas que as apoiem e regulamentem, bem como a vontade de todos os atores. • Operamos de forma totalmente legal na Espanha e incentivamos a regulamentação nos países onde estamos presentes que a carecem.
Insegurança	<ul style="list-style-type: none"> • Quanto maior a desigualdade econômica e a escassez, maior a insegurança e a violência do cidadão. • O crescimento das cidades e a segregação da população leva a um aumento das áreas inseguras nos centros urbanos e na periferia. • Os usuários e os motoristas exigem mais segurança e transparência. 	<ul style="list-style-type: none"> • A rastreabilidade do serviço é a melhor garantia de segurança. • Todas as viagens através do aplicativo são cobertas pelo seguro. • Pensamos nosso aplicativo para melhorar a segurança dos motoristas e usuários. • Fazemos um uso ético dos dados e reforçamos constantemente os nossos sistemas de segurança e informação.
Pagamento em dinheiro	<ul style="list-style-type: none"> • A disponibilidade de pagar com dinheiro nos veículos significa um maior risco de incidentes para os motoristas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Adicionar opções aos nossos serviços traduz-se em maior acessibilidade e mais oportunidades de emprego. • A minimização de incidentes é uma prioridade para o desenvolvimento e implementação de novas medidas de segurança e utilidades.

8. Dados das Nações Unidas e relatórios setoriais.

Mercados diferentes, realidades diferentes

16



A Espanha, pioneira com a sua inovadora Lei de Transportes Terrestres (LOTT) em 1987, enfrenta atualmente um contexto regulamentar cheio de múltiplas restrições e lacunas que contrasta com outra realidade: a população espanhola está mais do que pronta para abraçar alternativas de mobilidade. Segundo uma pesquisa realizada pela Sigma Dos em setembro de 2018: 92,3% dos espanhóis acreditam que ter diferentes alternativas de transporte é importante e 89,5% acham que isso possibilita que os usuários tenham um serviço melhor.

A atividade de aluguel de veículos com motorista (VTC) se intensificou nesse mesmo ano, como resultado da maior assunção de responsabilidade nesta área pelas Comunidades Autônomas em detrimento do Ministério do Desenvolvimento e da limitação a 4 anos das autorizações VTC para os deslocamentos urbanos. A legislação subsequente, através de regulamentos e decretos-lei, impôs restrições adicionais: tempos mínimos de pré-contratação, proibição de geolocalização e o estabelecimento de dias de descanso obrigatório.



Entristece-nos que nenhuma destas medidas tenha tido em conta as necessidades dos usuários ou os milhares de motoristas cujo rendimento depende desta atividade. Entendemos a mobilidade como um direito de todos os cidadãos e, além disso, sabemos que eles continuam a exigir mais e melhores alternativas de transporte.

A situação exige o envolvimento e o compromisso conjunto de todos os intervenientes na mobilidade urbana. Queremos nos sentar com as administrações - a nível nacional, regional e local - e defender a redução do uso de veículos privados: de forma gradual e ordenada, articulada entre os setores público e privado, e utilizando a rede de transportes públicos como vetor central. Na Cabify, temos muito a dizer. E queremos oferecer soluções na transição para uma mobilidade mais sustentável e eficiente.

A situação exige o envolvimento e o compromisso conjunto de todos os intervenientes na mobilidade urbana. Queremos nos sentar com as administrações - a nível nacional, regional e local - e defender a redução do uso de veículos privados.

Na América Latina, lar de algumas das maiores cidades do mundo e de fenômenos como a superlotação, a realidade é particularmente marcada pela insegurança e exclusão social, uma rede de transporte público insuficiente e enorme congestionamento de tráfego. Estes são fatores que têm um grande impacto na qualidade de vida dos seus cidadãos.

Através da tecnologia, e tendo a nossa missão - tornar as cidades melhores lugares para se viver - como premissa, nos propusemos a ter um impacto positivo em cada um desses três fatores. Atingir mais pessoas e cobrir novas áreas nestas grandes cidades envolve sempre desafios emocionantes, desafios que alimentam o nosso desejo de continuar a explorar soluções e oportunidades.

Na nossa expansão do centro da cidade para a periferia e para superar os obstáculos relacionados com a segurança dos nossos motoristas, estamos integrando sistemas públicos de verificação de dados no nosso aplicativo. Desta forma, seremos capazes de assegurar a confiabilidade dos passageiros ao longo do seu histórico - com dados de identificação, método de pagamento, origem e destino - e oferecer ao motorista mais transparência e poder de decisão antes de aceitar uma viagem.

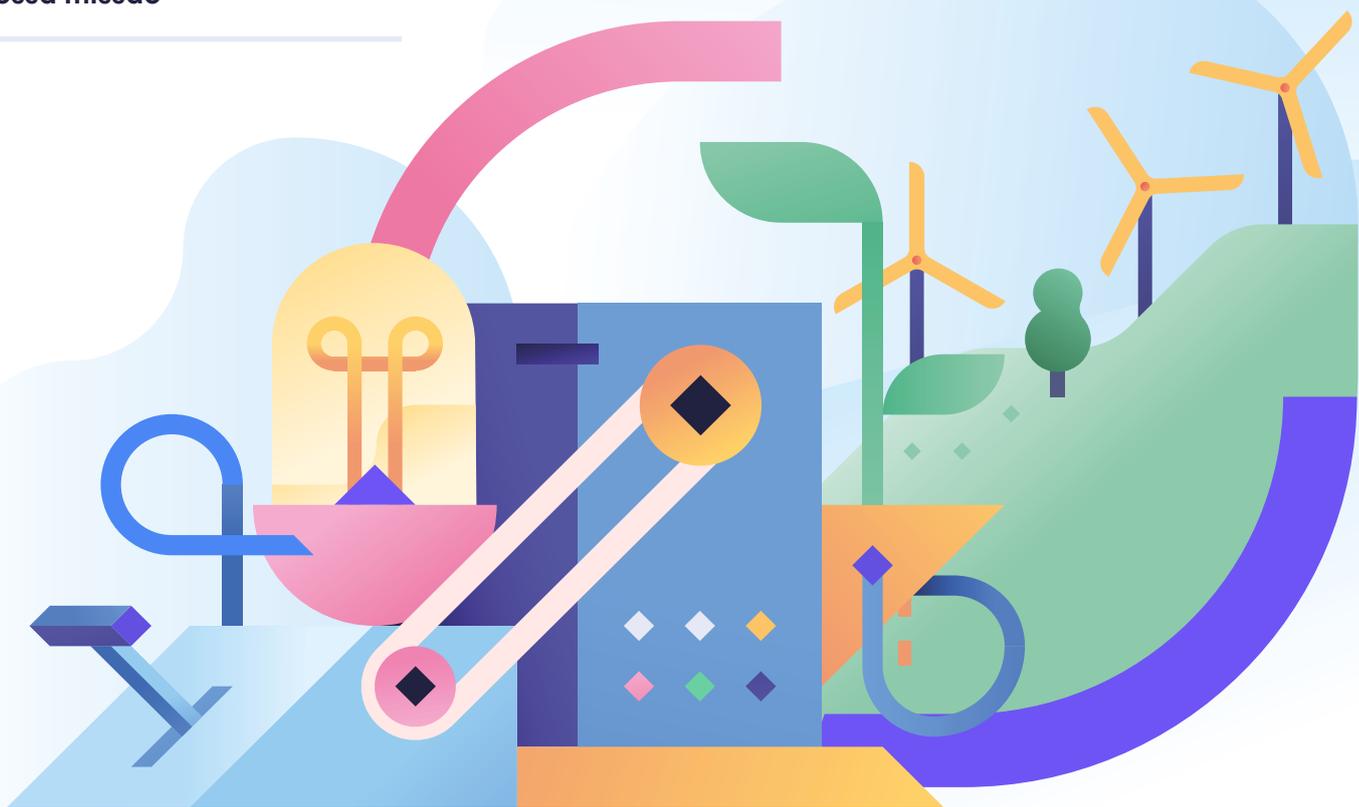
05.

Nossa estratégia de sustentabilidade

É assim que entendemos a sustentabilidade 18

Plano Diretor de Sustentabilidade 22

O núcleo da nossa missão 23



É assim que entendemos a sustentabilidade

18 

01.

Confiamos sempre nos nossos princípios e valores para gerir a empresa.

02.

Estabelecer relações justas e estáveis. Com acionistas, funcionários, motoristas, clientes, fornecedores e todos aqueles agentes sociais com os quais interagimos.

03.

Minimizar o impacto negativo que nossa atividade gera na sociedade e no meio ambiente.

04.

Maximizar o desenvolvimento social e económico onde quer que estejamos presentes.

Nós fazemos nossa a Agenda 2030

Estamos alinhados com a estratégia global das Nações Unidas para um mundo mais sustentável, queremos contribuir para ele e ser parte da solução. Portanto, os 5 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, nos quais temos impacto, inspiram e reforçam o nosso compromisso empresarial:

5. Igualdade de gênero



10. Diminuição da desigualdade



17. Alianças para alcançar objetivos



11. Cidades e comunidades sustentáveis



13. Ação pelo clima



Materialidade: o que importa para você nos guia



Em 2019, realizamos nossa primeira análise de materialidade, ou seja, um estudo das questões que têm mais impacto sobre nós e aquelas que mais importam para as nossas partes interessadas. Com suas conclusões, elaboramos o Plano Diretor de Sustentabilidade Global e Local, que nos orientará nos próximos três anos.

A análise passo a passo

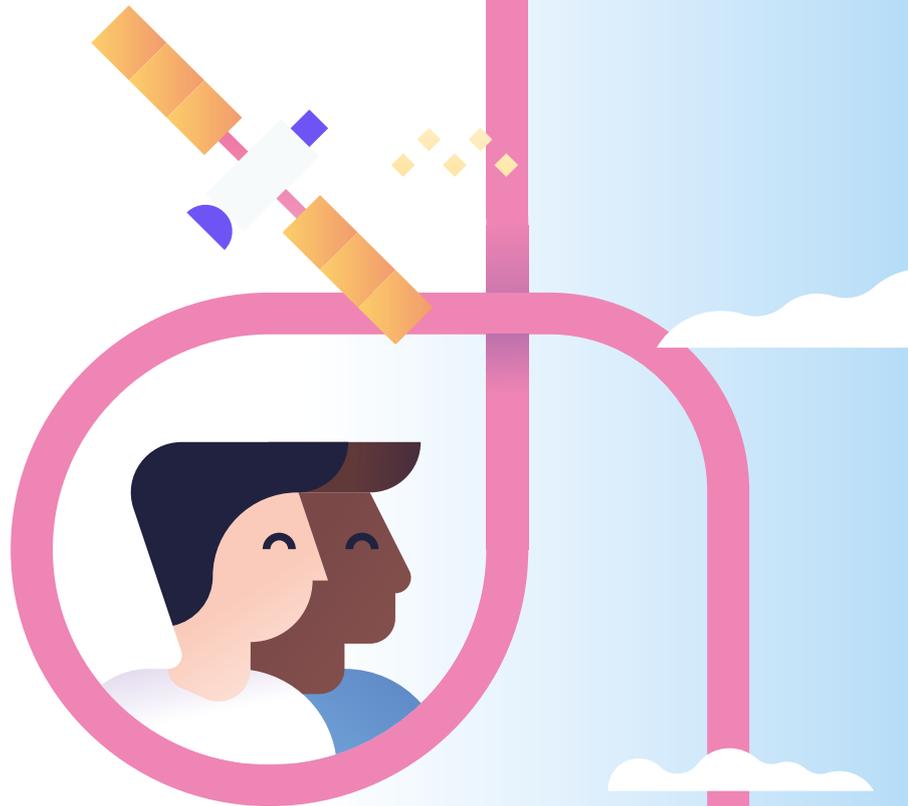
01.

Identificamos as questões mais importantes para a nossa sustentabilidade, consultando fontes externas e entrevistando os líderes das principais áreas de negócio da Cabify. Depois avaliamos e classificamos os resultados



02.

Consultamos as partes interessadas através de pesquisas anônimas, que diversificamos por grupo e país, a fim de reconhecer e analisar os resultados de uma forma limitada e global. Obtivemos 32.066 respostas.

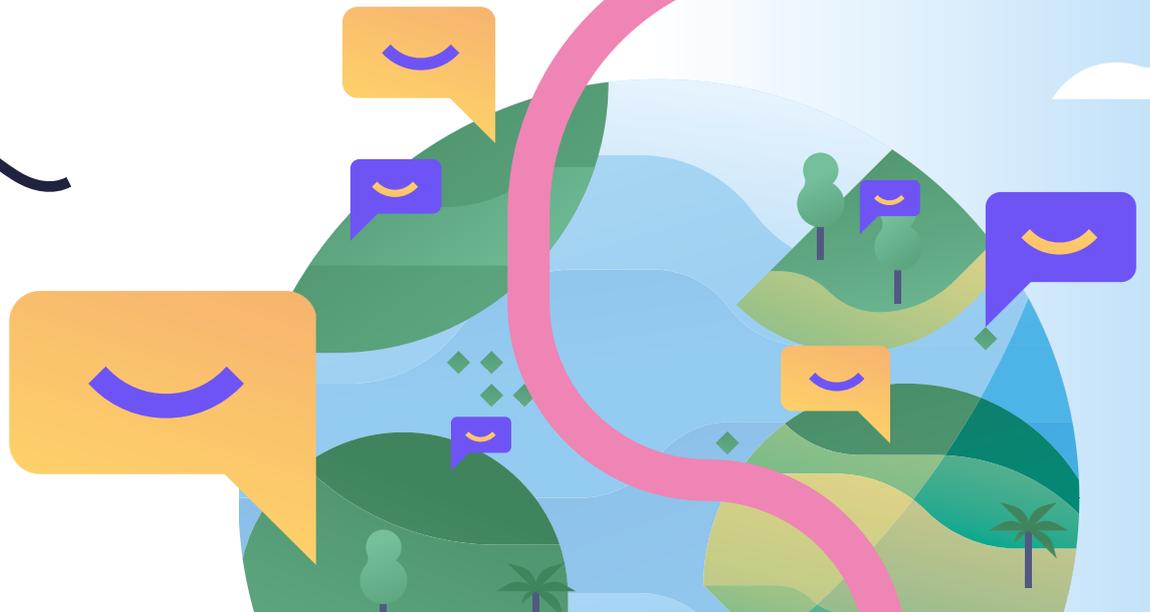


03.

Classificamos a importância das questões de sustentabilidade com base na opinião dos grupos:

- **Relevância:** consideram as questões que influenciam sua decisão de usar o aplicativo ou trabalhar na Cabify (funcionários, usuários, empresas e motoristas).
- **Impacto:** consideram que podem ter um efeito - regulamentos, investimento, reputação, riscos - na nossa operação (gestão, associações, investidores e analistas, padrões de relatórios, ODS).

20 ~~~~~



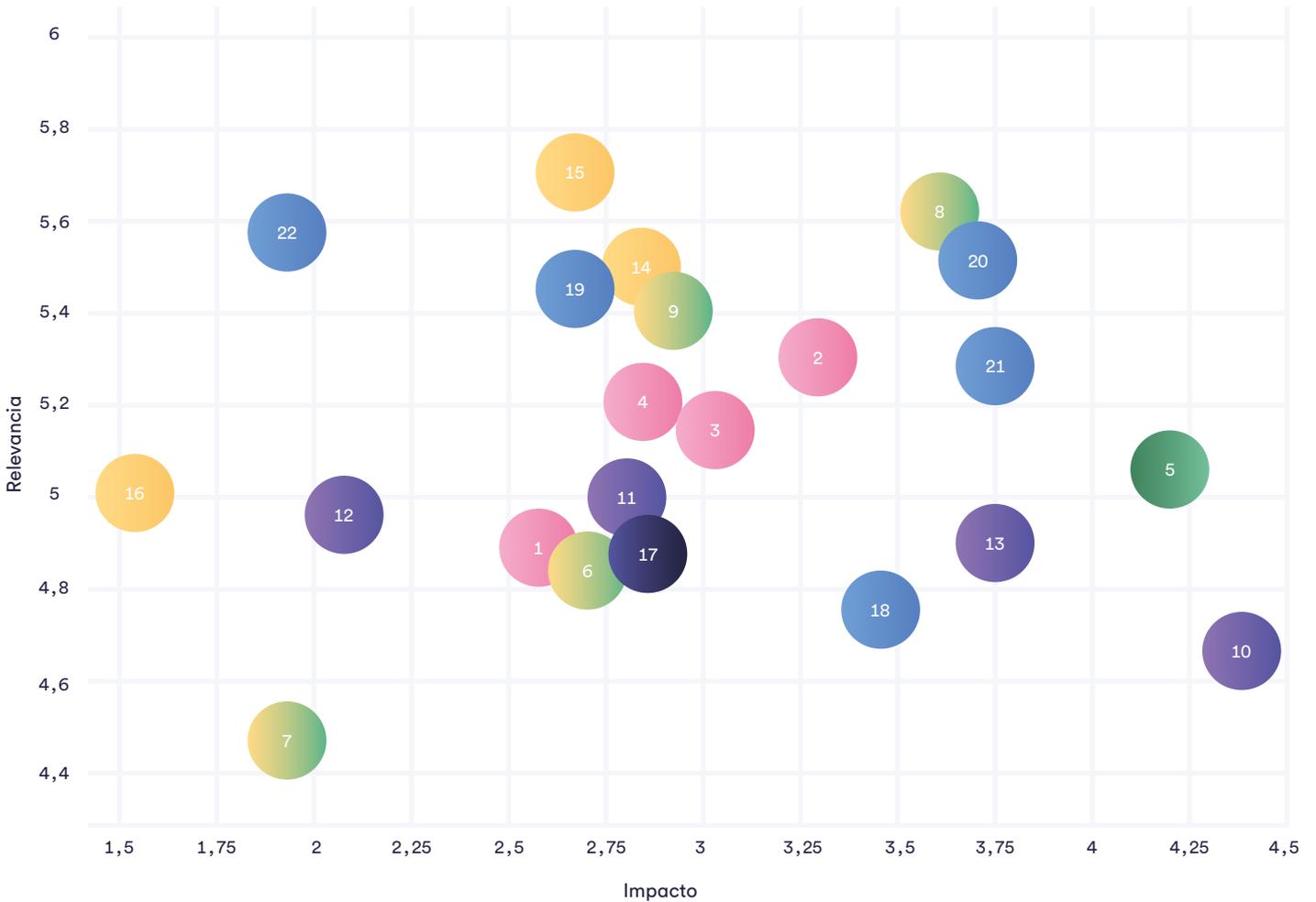
04.

21

Associamos todas as informações de acordo com sua relevância e impacto para obter nossa Matriz de Materialidade.

As questões mais relevantes para a nossa sustentabilidade

- 1. Combate à fraude e corrupção
- 2. Habilidade de ser um bom empregador
- 3. Proporcionar um espaço de trabalho seguro
- 4. MaaS (mobilidade como um serviço)
- 5. Saúde e segurança dos usuários e motoristas
- 6. Padrões éticos de comportamento



Desenvolvimento urbano

- 1. impacto urbano
- 2. MaaS
- 3. Crescimento sustentável
- 4. Equidade no transporte

Meio Ambiente

- 5. Emissões e impacto ambiental
- 6. Investimento em infraestrutura de baixo carbono

Ética e conformidade

- 7. Comportamento anticompetitivo
- 8. Combate à fraude e corrupção
- 9. Padrões éticos

Governança

- 10. Composição do órgão administrativo
- 11. Modelo e estrutura de negócios
- 12. Fusões e aquisições
- 13. Relacionamento e escuta das partes interessadas

Segurança e Proteção

- 14. Saúde e segurança do usuário
- 15. Privacidade do Cliente
- 16. Marketing e branding

Cadeia de suprimentos

- 17. Cadeia de suprimentos e relacionamento ético

Condições de trabalho e gestão de talentos

- 18. Igualdade de oportunidades e diversidade
- 19. Vida profissional
- 20. Saúde e segurança
- 21. Direitos Humanos
- 22. Treinamento e educação

Plano Diretor de Sustentabilidade



O nosso roteiro para os próximos três anos se traduz em cinco linhas de ação e compromissos específicos. Para garantir que cada passo que damos está na direção certa, medimos as nossas ações através de KPIs e outras ferramentas.

Linhas de ação					
	Ética e governança	Inclusão	Inovação e segurança	Respeito ao ambiente	Empreendedorismo e criação de valor
Compromisso Cabify	Ser uma organização ética e transparente com uma visão estratégica e transversal de sustentabilidade. Para alcançar uma comunidade onde prevaleça o comportamento ético.	Uma empresa inclusiva com representação de todos os grupos. Reduzir a diferença de gênero no setor e ser um líder em termos de inclusão.	Ser um dos melhores lugares para trabalhar - com funcionários altamente satisfeitos, espaços seguros e saudáveis - e o aplicativo mais seguro para motoristas e usuários.	Compensar a nossa pegada de CO ₂ . Todas as decisões da organização procuram minimizar o impacto ambiental que causamos.	Ser um espaço para o desenvolvimento do talento e do empreendedorismo. Ter um papel ativo nas cidades onde operamos, apoiando o desenvolvimento social.
Indicadores KPI	% de casos relacionados com práticas não conformes com os nossos códigos de conduta e políticas de comportamento interno.	Índice de inclusão (empregados que pertencem a um grupo vulnerável).	% de folhas e acidentes no trabalho.	Índice de emissões de CO ₂ geradas por funcionário (água, energia e resíduos).	Média de horas de treinamento por funcionário.
	% de viagens em que tenha sido identificado mau comportamento do usuário.	% de mulheres motoristas.	% de viagens em que tenha ocorrido um incidente relacionado com a estrada ou a segurança.	CO ₂ emitido por quilômetro percorrido	Investimento em projetos sociais.
Ferramentas de medição e seguimento	Cartão de balanço: periodicamente medimos o progresso do nosso impacto em cada país e o compartilhamos com o resto das áreas.				
	Relatório mensal de indicadores de sustentabilidade: permite-nos tomar decisões com base nas suas informações, vinculadas ao nosso negócio.				
	Reuniões periódicas com o nosso órgão diretivo e as diferentes áreas para rever a estratégia de sustentabilidade e reforçar a sua transversalidade.				

Cabify Way: uma questão de conceito

Cada pessoa que faz parte da Cabify, pela sua contribuição individual ou como equipe, tem um efeito na sustentabilidade. Em 2019, criamos a Cabify Way para melhor definir o caminho a ser seguido pelos funcionários e colaboradores quando se trata de impactar o meio ambiente e o nosso desenvolvimento como empresa. O esforço de todos, coordenado e focado em objetivos claros e mensuráveis utilizando a metodologia OKR (Objetivos e Resultados Chave), nos permite construir uma empresa de sucesso mas sustentável em termos econômicos, sociais e ambientais. E o mais importante, para cumprir a nossa missão.



06.

Cultura empresarial

Corações que batem por uma mesma missão

26



Corações que batem por uma mesma missão

26 

Temos uma forma de pensar, sentir e agir que nos identifica e nos diferencia. Por trás da nossa estrutura empresarial há um ritmo comum que lhe dá vida: a cultura empresarial. Compartilhar uma missão, diretrizes de comportamento, princípios e valores éticos não só nos compromete, mas nos torna o que somos.

Missão, propósito e visão

-  **Missão**
 - ... **Tornar as cidades em lugares melhores para se viver**
Tornar as cidades mais habitáveis, proporcionando uma alternativa segura, confiável e eficiente ao veículo privado. Aumentar o impacto positivo da tecnologia para além da mobilidade,
-  **Propósito**
 - ... Conectando as pessoas ao ritmo das cidades.
-  **Visão**
 - ... A tecnologia deve ter um efeito transformador positivo nas nossas cidades.



O que fazemos?

Mobilidade como serviço (MaaS):
Oferecemos alternativas de mobilidade para conectar indivíduos e empresas com os meios de transporte que melhor se adaptam às suas necessidades.

Modelo de negócio sustentável:



Crescimento econômico sustentável



Desenvolvimento social



Desenvolvimento ambiental

Como fazemos?



Nosso princípios

01.



Melhoramos as nossas cidades

Elas nos inspiram a ter um impacto positivo sobre eles e seus habitantes.

02.



Geramos impacto

Buscamos melhorar e agregar valor às nossas ações.

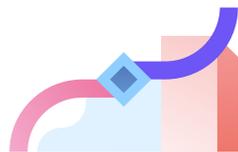
03.



Inovamos e impulsionamos a mudança

Nos adaptamos à realidade em mudança e geramos novas oportunidades para evoluir constantemente.

04.



Confiamos, comunicamos e desenvolvemos

Compartilhamos conhecimentos, aprendemos com os outros e confiamos no talento, sendo transparentes.

05.



Agimos como co-proprietários

Estamos orgulhosos do que criamos e trabalhamos arduamente, pensando a longo prazo, para procurar a excelência.

06.



Analizamos e simplificamos

Vamos à raiz dos problemas, confiamos nos dados e testamos hipóteses para resolvê-los.

07.



Contribuímos e nos comprometemos

Somos ágeis na tomada de decisões e, quando as tomamos, todos nós nos juntamos.

08.



Somos humildes

Aprendemos com os erros, somos construtivos diante da adversidade e empáticos com os outros.

Como fazemos?

28

Cultura ética

01.



Código de Conduta

Estabelece as regras que devem reger o comportamento e o desempenho da nossa equipe e no nosso relacionamento com terceiros.

02.



Comitê Ético

Órgão interno dedicado a garantir o cumprimento do comportamento ético. Os seus membros - um mínimo de quatro e um máximo de cinco - são perfis das áreas de Pride & Talent (Recursos Humanos), Jurídico, Financeiro, Impacto, Sustentabilidade e Segurança.

03.



Canal Ético

Uma ferramenta de comunicação confidencial, anônima e transparente através da qual recebemos reclamações internas para sermos uma melhor organização.

04.



Tolerância Zero ao Assédio

Mantemos um ambiente de respeito, segurança e ausência de assédio e discriminação por qualquer motivo nas comunidades onde temos presença e envolvendo todas as nossas partes interessadas.

05.



Princípios éticos

Com o objetivo de alcançar comunidades mais éticas e sustentáveis, em 2019 temos vindo a trabalhar num guia de critérios de comportamento que abrange toda a comunidade Cabify - empregados, parceiros de condução e usuários - e que iremos lançar em 2020.

Políticas corporativas

- 

Anti-corrupção⁹
Apela à responsabilidade de todos os nossos colaboradores, orientando o comportamento e as ações que devemos tomar em caso de situações de suborno ou corrupção.
- 

Meio Ambiente, segurança e saúde ocupacional
Reflete nosso compromisso com o cumprimento da lei, normas e diretrizes da Corporação Financeira Internacional (IFI) na área de sustentabilidade ambiental e social.
- 

Uso de contas pessoais e empresariais
- 

Diversidade, igualdade e respeito
Procura desenvolver relações de trabalho baseadas na igualdade de oportunidades, não discriminação, respeito pela diversidade e tolerância zero ao assédio, para garantir os direitos humanos fundamentais dos nossos colaboradores.
- 

Anti-fraude
Quadro de referência para prevenir e combater a fraude, baseado em princípios e responsabilidades para a sua prevenção, detecção, investigação e resposta.
- 

Opções sobre Ações
- 

Expatriados
- 

Segurança de equipamentos móveis
- 

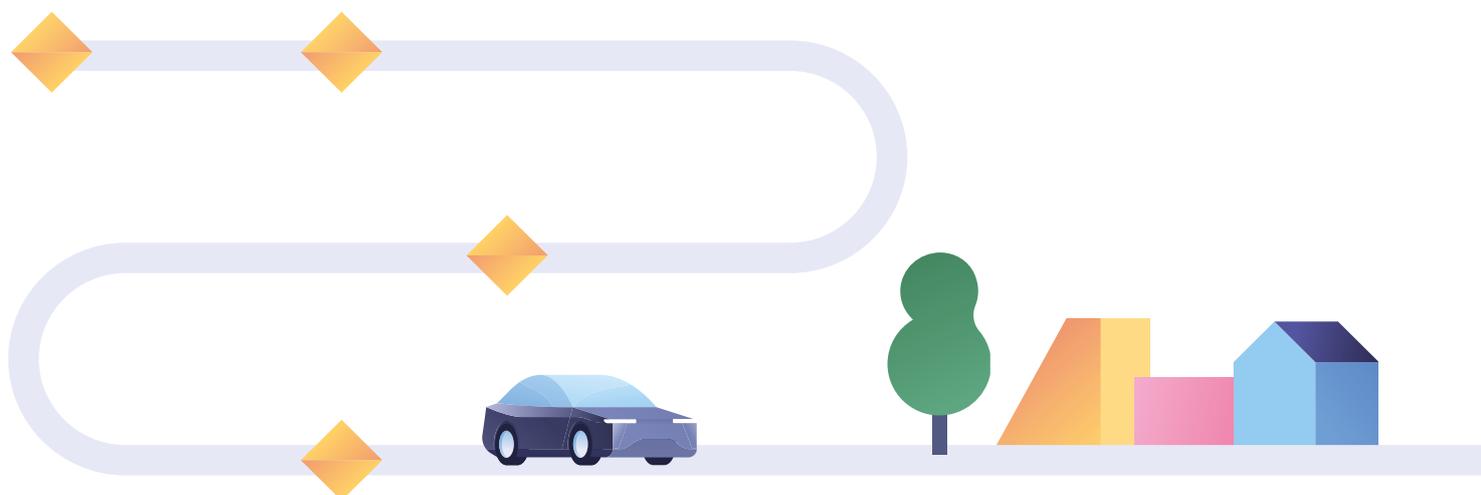
Conflito de interesses
- 

Mobilidade interna
- 

Segurança de dados e sistemas
- 

Revisão e promoção salarial
- 

Viagens



9. Em 2019 não desenvolvemos medidas específicas contra a lavagem de dinheiro.

Em 2019, não temos casos conhecidos de corrupção, nem registramos quaisquer ações legais relacionadas com concorrência desleal ou práticas monopolistas.

07.

Crescimento econômico sustentável

Liderando o caminho para a rentabilidade

31

Crescer de forma sustentável também é isso

36



Podemos crescer economicamente, obtendo rentabilidade e, além disso, ser sustentáveis. Beneficiar as comunidades, cuidar dos recursos para as gerações futuras, usar tecnologia e inovação para criar soluções sustentáveis que gerem riqueza, empregos e uma pegada positiva nas cidades. Esta é a única maneira que queremos crescer.

Liderando o caminho para a rentabilidade

31 



No último trimestre de 2019 atingimos rentabilidade com um ebitda¹⁰ positivo de 4 milhões de dólares a nível consolidado, ou seja, os nossos números foram positivos pela primeira vez na nossa trajetória. Além disso, o nosso lucro líquido foi 12% superior ao do ano anterior.

Somos a primeira empresa de mobilidade a demonstrar que a sustentabilidade econômica é possível.

Valor econômico gerado

Conseguimos aumentar nossos negócios na Espanha em 54% em relação a 2018 e aumentamos o número de viagens em 54%. Temos também 35% a mais de passageiros.

10. Lucro operacional bruto calculado antes da dedução das despesas financeiras (ebitda: lucro antes de juros, impostos, depreciação e amortização)

11. Dados de MMS & Negocio Ride Hailing.

Volume de negócios líquido na Espanha¹¹



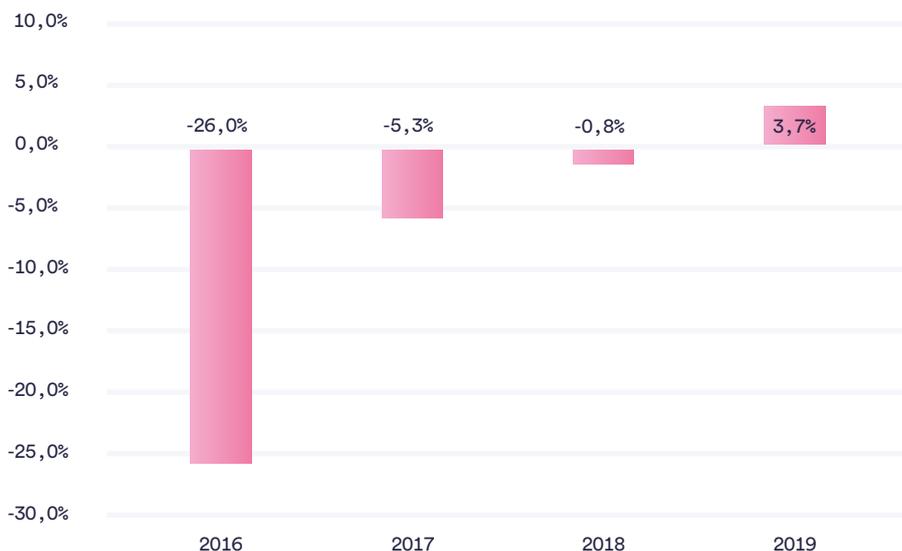
32

Lucro operacional
+ Depreciação do
ativo imobilizado

Lucro bruto de exploração¹²



Lucro bruto de exploração vs. INCN¹³



12. Dados de MMS & Negócio Ride Hailing

13. Dados de MMS & Negócio Ride Hailing.
INCEN significa Receita Líquida.

Valor econômico distribuído

33 

Impostos pagos



Em 2019, nossa contribuição de impostos diretos na Espanha aumentou 60% em relação ao ano anterior, quase 13 milhões de euros. Além disso, consolidamos nossa contribuição líquida para o IVA duplicando o volume de receitas e geramos pela primeira vez uma base tributária positiva de 2,7 milhões de euros.

A entidade Maxi Mobility Spain, através da qual operamos, gerou um passivo fiscal de 209.000 euros para as pessoas jurídicas.

Tributos pagos na Espanha

	2016	2017	2018	2019
Imposto de renda e previdência social	4.421.839,00 €	4.257.763,00 €	5.941.814,00 €	8.319.155,78 €
IVA devido	— €	59.416,00 €	2.078.048,00 €	4.268.305,50 €
Imposto sobre o rendimento de pessoas jurídicas	— €	— €	— €	209.165,61 €

Receita tributária total	4.423.855,00 €	4.319.196,00 €	8.021.880,00 €	12.798.645,89 €
--------------------------	----------------	----------------	----------------	-----------------

Tributos pagos na América Latina¹⁶

	2019
IRPF y Seguros Sociales	5.810.366,55 €
Impostos indiretos (IVA, retenções na fonte)	3.601.458,39 €
Impostos diretos (WHT, ISR)	3.122.066,58 €
Impostos locais	2.237.863,37 €

Receita tributária total	14.771.754,89 €
--------------------------	-----------------

14. Considera os impostos próprios e os cobrados por conta de terceiros e inclui o negócio de corretagem gerado pela pessoa jurídica Maxi Mobility Espanha e suas subsidiárias Prestige e Miurchi.

15. Antes da compensação de prejuízos fiscais de anos anteriores.

16. Detalha os impostos pagos nas diferentes jurisdições de acordo com a sua natureza.

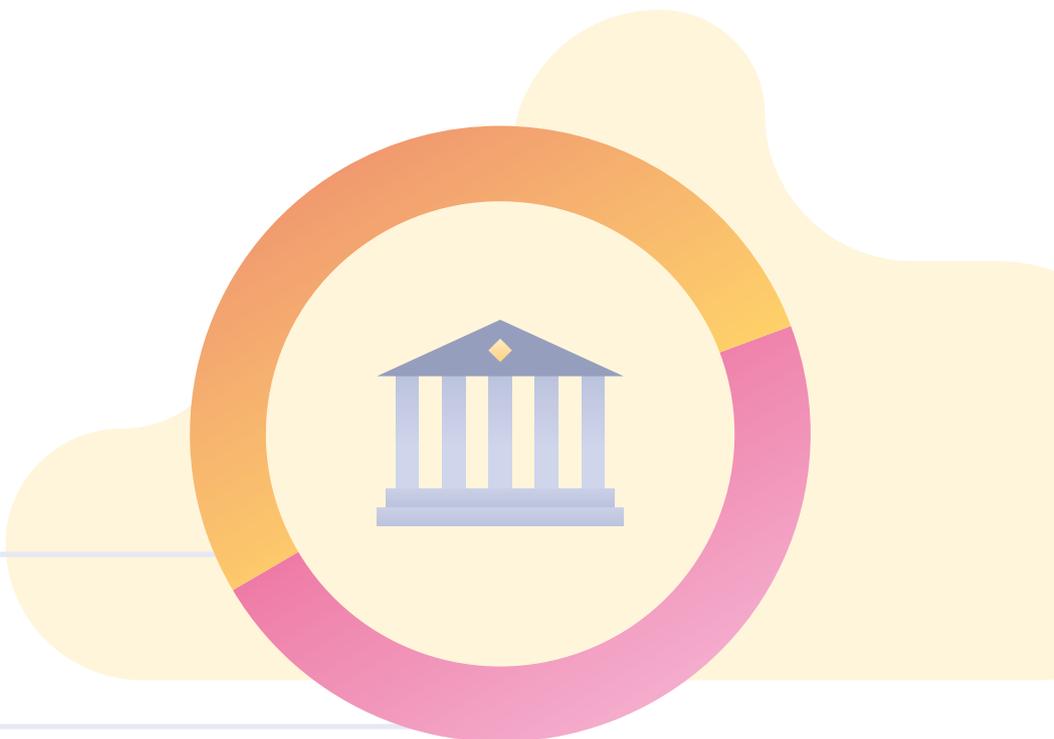
Receitas fiscais na Espanha e América Latina

54%

Latam

46%

Espanha



34

Na Cabify, somos totalmente independentes. Desenvolvemos a nossa atividade sem fazer contribuições para partidos políticos ou representantes políticos.

Proporção de gastos com fornecedores locais¹⁷



95% Locais - 5% Global

99,94% Locais - 0,06% Global

17. Para Espanha, dados de MMS & Negocio Ride Hailing.

18. Não recebemos nenhuma queixa de violações de direitos humanos na Espanha ou em qualquer outro mercado durante o período.

Até 2019, alguns dos nossos contratos com clientes corporativos já incluíam cláusulas relativas a direitos humanos¹⁸ e códigos de ética e estamos trabalhando para fortalecer esta medida ao longo do próximo ano. Além disso, estamos tomando medidas no sentido de uma política de provisionamento que inclui filtros de avaliação e ferramentas de monitorização ambiental e social.

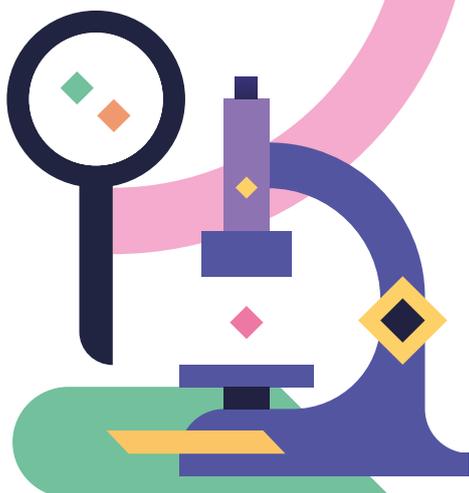
P+D+i

35

Continuamos a gerar números bem acima da média nacional de investimento em relação ao PIB. Em 2019, investimos mais de 9 milhões de euros em I&D&I, o que representa 4,97% da Receita Líquida e 27,2% da nossa margem bruta acumulada.

O nosso investimento em atividades de pesquisa, desenvolvimento e inovação cresceu a 20,6 milhões de euros nos últimos 4 anos, durante os quais certificamos 12 projetos de Inovação Tecnológica (TI) e um projeto de Investigação e Desenvolvimento (I&D), representando uma média de 4,94% em relação ao nosso INCN e 30,88% em relação à nossa margem bruta acumulada (aguardamos um Relatório Motivador Vinculado do Ministério da Ciência, Inovação e Universidades).

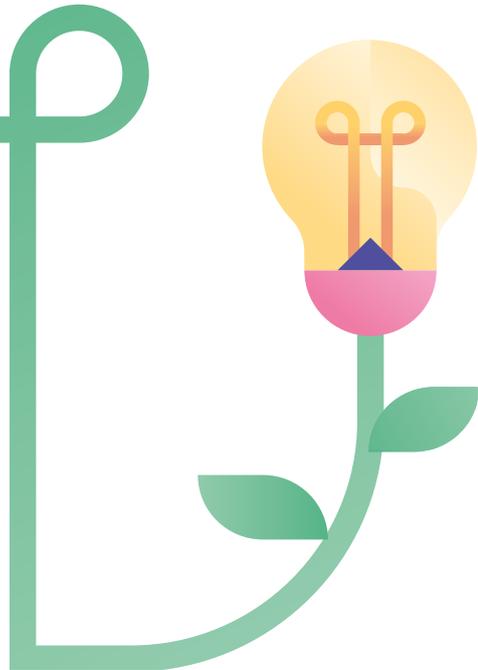
Histórico de investimento em P+D+i



De acordo com a Lei do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Colectivas em vigor, estas atividades têm-nos assegurado o direito a uma dedução fiscal de 12% das despesas incorridas em atividades de inovação tecnológica e 42% em atividades de investigação e desenvolvimento.

Entre 2018 e 2019, o nosso investimento em I&D&I nos permitiu focar na melhoria do nosso modelo de negócio e oferta de serviços - aproveitando as oportunidades a nível tecnológico para atuar de forma mais eficaz - e também na melhoria da experiência do usuário, trabalhando em iniciativas destinadas a melhorar o acesso e registro no aplicativo ou a segurança na sua utilização (técnicas de mascaramento, autenticação fiscal ou análise de transações de risco).

Crescer de forma sustentável também é isso



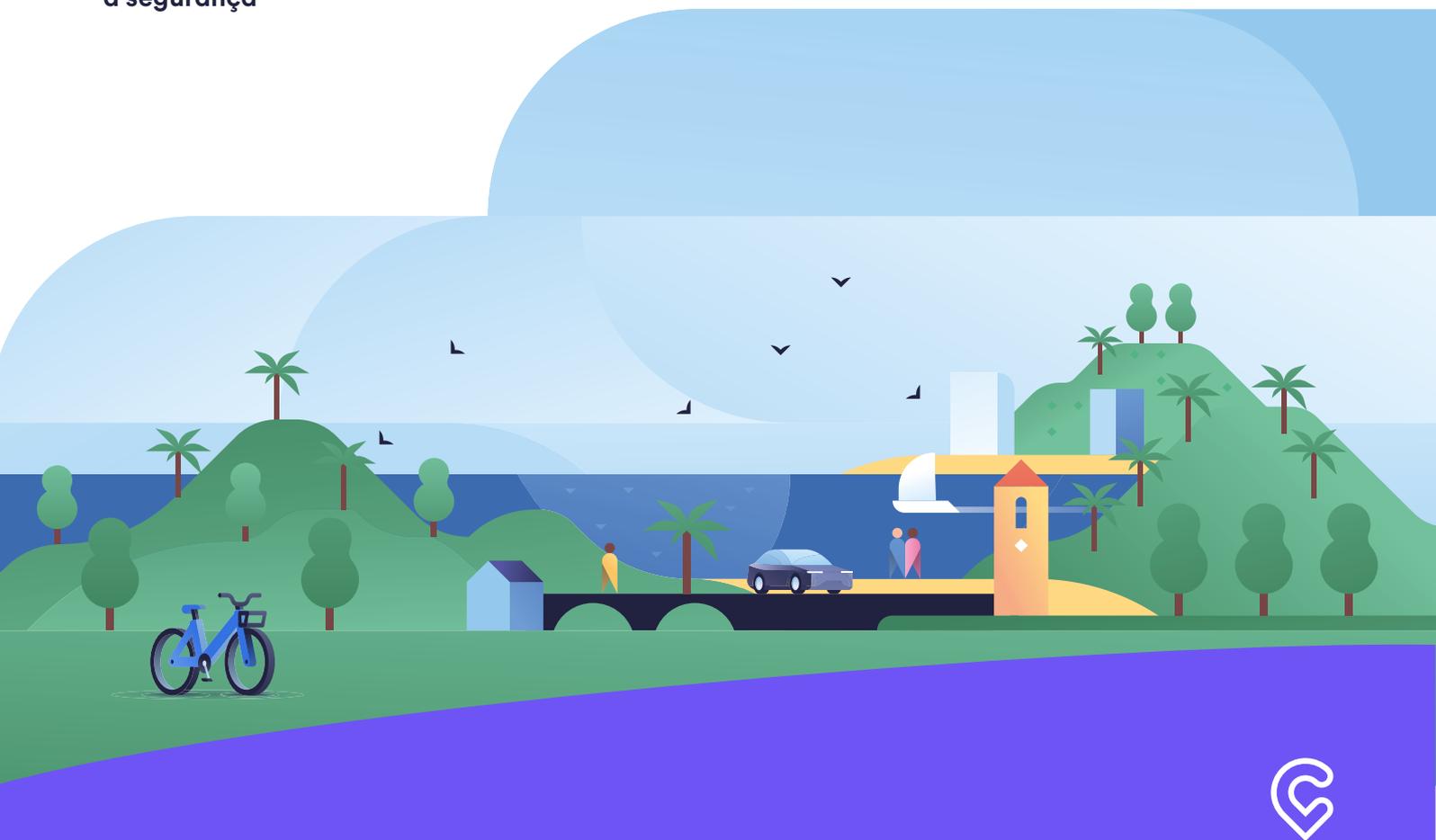
- A transparência de preços é um dos principais valores diferenciais do nosso serviço. Oferecer um preço fechado, baseado numa rota otimizada em tempo e distância que tenha em conta fatores como o trânsito ou as condições meteorológicas, permite que tanto o passageiro como o motorista sejam informados do custo da viagem no momento do seu pedido.
- Com a funcionalidade "Viagens Consecutivas", levamos em conta o destino de uma viagem em curso para enviar ao motorista novos pedidos perto daquele local, permitindo-lhe ligar uma viagem a outra. O benefício é triplo: os passageiros encontram um motorista mais rápido, os motoristas encurtam o tempo que dirigem sem um passageiro e o veículo reduz a sua pegada ecológica.
- Na América Latina, juntamente com o Banco Ibero-Americano de Desenvolvimento, a Universidade do Pacífico e o Banco de Crédito, desenvolvemos o projeto "Poupança Digital Responsável". Disponível no Peru para motoristas, homens e mulheres, oferece-lhes a possibilidade de poupar automaticamente uma percentagem dos seus rendimentos e ter uma maior previsão económica para fazer face a despesas imprevistas, emergências ou investir no seu futuro.
- Somos um projeto com uma vocação de longo prazo e com o objetivo claro de construir valor agregado. Um dos marcos que marcaram a realidade da nossa empresa ao longo do ano foi a entrada da Cabify, pela primeira vez em nossa história, no Ranking Merco das Empresas de maior reputação na Espanha com a posição de 87°. Este sinal de reconhecimento destaca o valor do nosso negócio, do ponto de vista reputacional, e o alcance alcançado pela proposta de negócios que iniciamos em 2011.



08.

Desenvolvimento social

Cabify é grande pelo seu talento	38	Estamos disponíveis	53	Usuário único, vários modos de mover-se	58
Porque o talento é cultivado e fidelizado	44	Profissionalismo ao volante	55	Nós levamos a sua empresa pelo melhor caminho	59
Acordo e Conselho de Empresa	50	Os nossos usuários, no centro	56	Nós somos agentes de mudança	60
Uma equipe sã e segura	50	Acessibilidade e tecnologia: Cabify para todos	57	Levantamos nossas vozes com você	61
Nós damos prioridade à segurança	51				



Nossa ideia de mobilidade está associada ao fato de que ela pode beneficiar a sociedade, as cidades e as comunidades pelas quais nos deslocamos. Trata-se de mudar as pessoas, mas também de as mudar para melhor. Trata-se de conectá-los com um propósito: construir comunidade, reunir necessidades e soluções, tornar as ruas e o mundo melhores...

Nós sabemos que é possível.

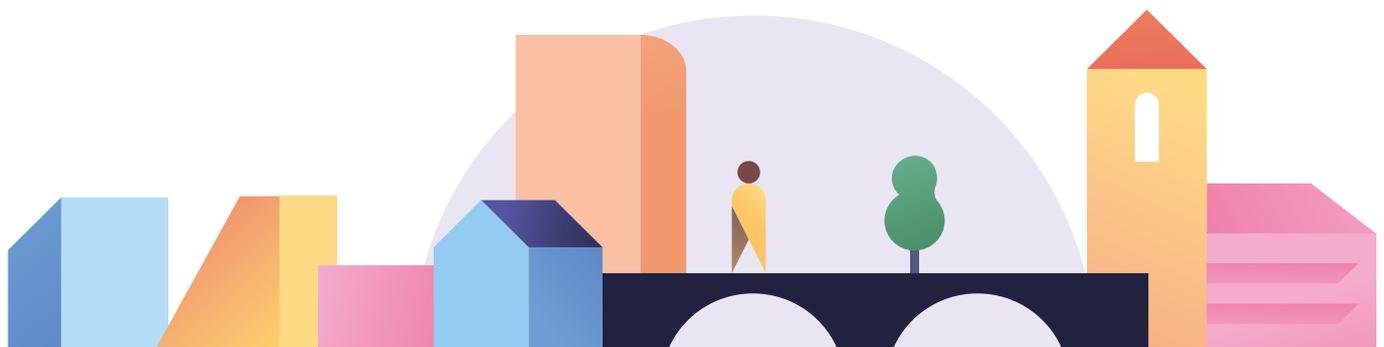
38

Pride & Talent: Nossa equipe

O nome que damos aos nossos recursos humanos diz tudo. Pride (orgulho), porque nosso trabalho na Cabify nos motiva e nos enche de orgulho. Talent (talento), porque somos profissionais competentes e comprometidos.

A Cabify é grande por causa do seus talentos

Se há algo que distingue a nossa equipe, é que ela é formada pelos melhores talentos do nosso setor. Em 2019 éramos quase 1.100 pessoas, unidas pela diversidade e pelo orgulho comum de pertencer à Cabify e de representar os seus valores.



Tamanho do quadro de funcionários¹⁹

	Número de funcionários	%
Espanha	400	36,73%
Latam	689	63,27%
TOTAL	1.089	

19. De 31 de dezembro de 2019.

39

Distribuição do quadro de funcionários por gênero

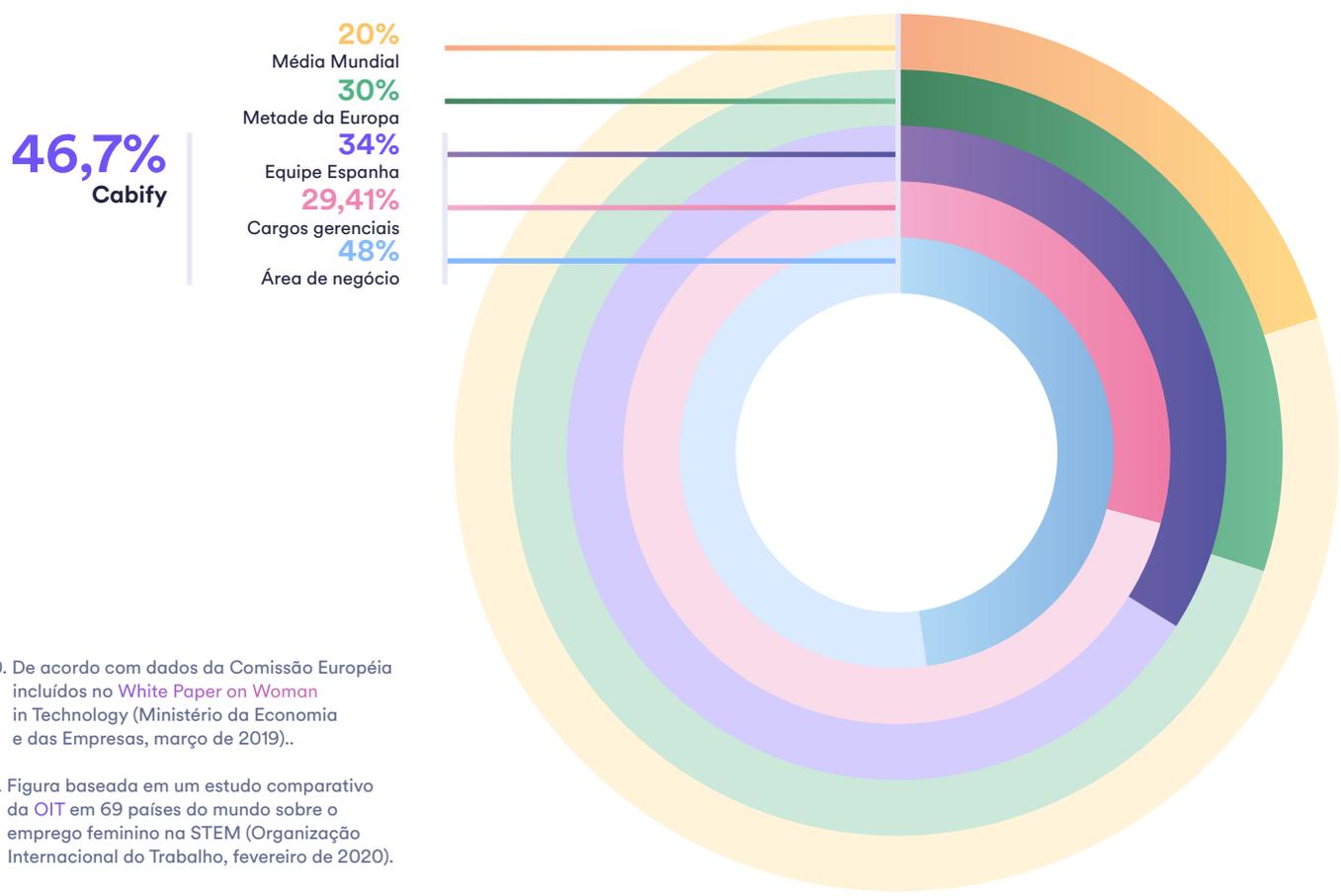


A igualdade de gênero é uma de nossas prioridades e o número de homens (53,3%) e mulheres (46,7%) é praticamente equilibrado em nosso quadro de funcionários.

	Homem	%	Mulher	%
Espanha	265	66,25%	135	33,75%
Latam	316	45,86%	373	54,14%
Total	581	53,30%	508	46,70%

As mulheres representam 34% da nossa equipe na Espanha, um valor acima da média europeia (30%) e mundial (20%) no setor tecnológico, mas que queremos continuar ultrapassando. Para reduzir essa diferença de gênero, em 2019 contratamos 65 mulheres contra 50 homens na área de Negócios, atingindo uma proporção de quase 1:1 (48% de mulheres, 52% de homens).

Presença das mulheres no setor de tecnologia



20. De acordo com dados da Comissão Europeia incluídos no *White Paper on Woman in Technology* (Ministério da Economia e das Empresas, março de 2019)..

21. Figura baseada em um estudo comparativo da OIT em 69 países do mundo sobre o emprego feminino na STEM (Organização Internacional do Trabalho, fevereiro de 2020).

Espanha



Distribuição do quadro de funcionários por categoria profissional e gênero

40

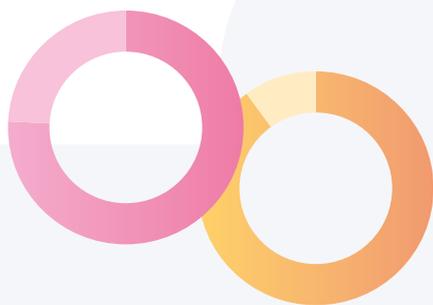


Categoria	Empregados		Homens		Mulheres	
		%		%		%
Alta Direção	17	4,25%	14	82,35%	3	17,65%
Administração	34	8,50%	24	70,59%	10	29,41%
Intermediários	127	31,75%	105	82,68%	22	17,32%
Cargos Operacionais	222	55,50%	122	54,95%	100	45,05%

América Latina



Categoria	Empregados		Homens		Mulheres	
		%		%		%
Alta Direção	10	1,45%	9	90,00%	1	10,00%
Administração	35	5,08%	27	77,14%	8	22,86%
Intermediários	55	7,98%	34	61,82%	21	38,18%
Cargos Operacionais	589	85,49%	246	41,77%	343	58,23%



Proporção de executivos seniores recrutados na comunidade local

76% Espanha

90% Latam

Distribuição do quadro de funcionários por geração e gênero

41

Total Cabify



Geração	Anos	Empregados	%	Homens	%	Mulheres	%
Geração X	1965-1979	87	7,99%	52	8,95%	35	6,89%
Millennial	1980-1994	851	78,15%	477	82,10%	374	73,62%
Geração Z	1995-2010	151	13,87%	52	8,95%	99	19,49%

Espanha



Geração	Anos	Empregados	%	Homens	%	Mulheres	%
Geração X	1965-1979	45	11,25%	36	13,58%	9	6,67%
Millennial	1980-1994	344	86,00%	222	83,77%	122	90,37%
Geração Z	1995-2010	11	2,75%	7	2,64%	4	2,96%

América Latina



Geração	Anos	Empregados	%	Homens	%	Mulheres	%
Geração X	1965-1979	42	6,10%	16	5,06%	26	6,97%
Millennial	1980-1994	507	73,58%	255	80,70%	252	67,56%
Geração Z	1995-2010	140	20,32%	45	14,24%	95	25,47%



Globalmente, a maioria da nossa força de trabalho é Millennial e Geração Z, embora também tenhamos uma pequena porcentagem da **Generation X**. Esta proporção é muito semelhante na América Latina, exceto que na Geração Z há duas vezes mais mulheres do que homens. Na Espanha, a grande maioria é Millennial e Geração X, e dos últimos 80% são homens.

42

Criamos empregos estáveis e de qualidade, com mais de 99% dos contratos permanentes em Espanha e 98% na América Latina.

Distribuição do quadro de funcionários por contrato de trabalho, gênero e região

Tipo de contrato	Empregados	%	Latam	%	Espanha	%
Indefinido	1.072	98,44%	674	97,82%	398	99,50%
Temporário	14	1,29%	14	2,03%	0	0,00%
Trainee (estágio)	3	0,28%	1	0,15%	2	0,50%

Contratação, demissão e rotação na Espanha



	Total	Homens	Mulheres
Contratações	200	122 (61,00%)	78 (39,00%)
Demissões ²²	67	32 (48%)	35 (52%)
Rotação de pessoal ²³	33%	25%	47%

Terminações involuntárias na Espanha por geração, categoria profissional e gênero

	Homens	Mulheres	Total
Millennial	29	30	59
Geração X	1	3	4
Geração Z	1	2	3
Baby Boomers	1	0	1
Total	32	35	67

	Homens	Mulheres	Total
Cargos Operacionais	20	30	50
Intermediários	6	4	10
Diretores	6	1	7
Alta Direção	0	0	—
Total	32	35	67

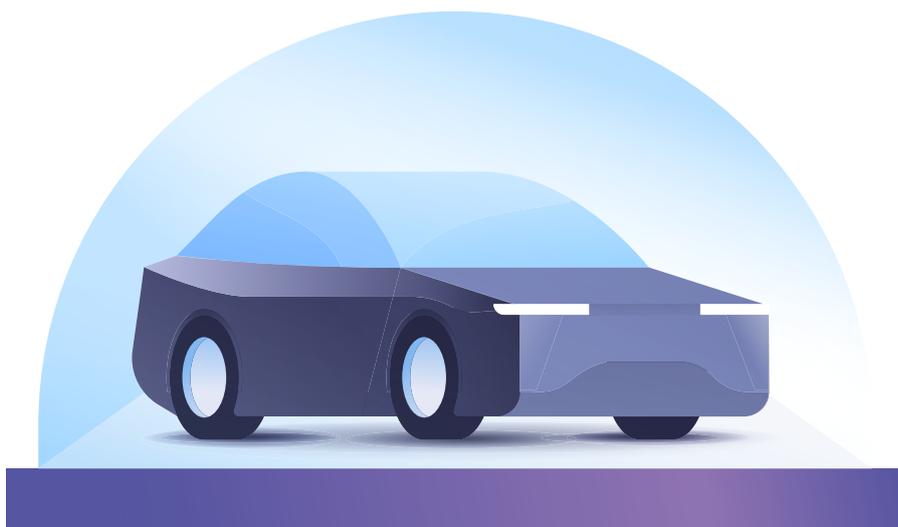
22. Consideramos como terminações involuntárias demissões, rescisão de contratos e a não passagem de períodos probatórios.

23. La rotação de pessoal inclui a cessação voluntária e involuntária.

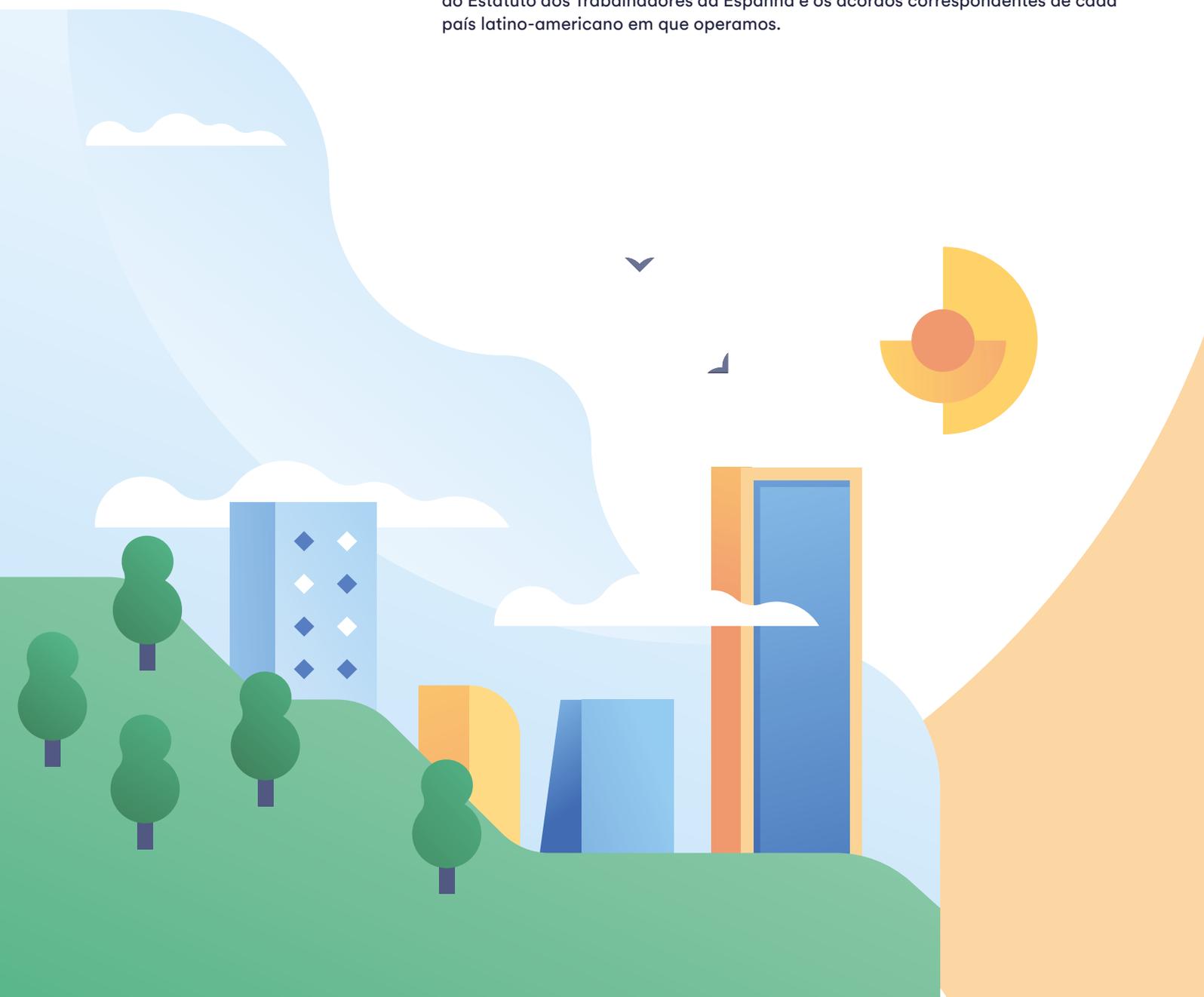
Também somos conhecidos pela nossa eficiência, na qual trabalhamos ano após ano para que as nossas equipes sejam o mais otimizadas e definidas possível. Nossa força de trabalho diminuiu 10,7% em relação a 2018, após a fusão de várias de nossas subsidiárias e um processo de reajuste que reduziu a equipe em 22,6% na América Latina e a aumentou em 21% na Espanha.

Sempre transparente, mesmo diante da mudança

43

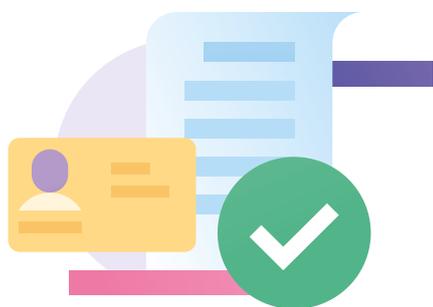


Quando confrontados com uma mudança operacional, cada país tem uma regulamentação relativa a prazos de aviso prévio - uns 15 dias, uns 30 dias e outros sem qualquer aviso prévio -, liquidações ou compensações. Na Cabify, incluímos a mudança na nossa própria política e cumprimos a legislação vigente e as disposições do Estatuto dos Trabalhadores da Espanha e os acordos correspondentes de cada país latino-americano em que operamos.



Porque o talento se cuida e se fideliza

44 



Remuneração

Em 2019 desenhamos e implementamos uma estratégia de faixas salariais de acordo com os níveis de contribuição. Com base na informação de mercado de uma empresa de consultoria líder em estudos de remuneração, adaptamos a remuneração fixa à realidade e necessidades de cada país em que operamos para garantir a atração e retenção de talentos.

-  Remuneração variável por objetivos para a equipe de vendas e cargos operacionais.
-  Remuneração fixa revista e atualizada anualmente.
-  Aumentos salariais baseados no desempenho e atualizações salariais exigidas por lei na Espanha e nos países da América Latina.
-  Política e plano de opções de compra de ações pelos empregados.
-  Todos os nossos stakeholders são periodicamente informados sobre as nossas atividades e processos de compensação, que incluem sempre o envolvimento da nossa Alta Direção.

Mantemos o compromisso de melhorar constantemente as condições salariais dos nossos colaboradores e os salários médios têm aumentado em relação a 2018. A diferença salarial representa uma melhoria para os quadros médios na Espanha e tem sido praticamente nula na América Latina, tanto para os executivos como para os quadros médios.

Média de Salários na Espanha (em euros)

Categoria	Média de Salários	Homens	Mulheres	Brecha 2019
Directivos	67.439	70.230	60.740	13,51%
Gestores intermediários	50.537	51.601	45.457	11,91%
Cargos Operacionais	31.685	33.168	29.875	9,93%

Média de Salários Latam (em dólares)

Categoria	Média de Salários	Homens	Mulheres	Brecha 2019
Directivos	51.514	51.443	51.755	-0,61%
Gestores intermediários	34.531	34.500	34.581	-0,23%
Cargos Operacionais	10.400	11.893	9.329	21,56%

A fim de buscar um melhor equilíbrio e reduzir a diferença salarial, em 2019 estamos congelando os salários

(*): Latam exclui os aumentos na Argentina devido à alta inflação (50% de inflação) em 2019, o que distorce os dados. Incluído seria uma média de 29%. O aumento do melhor pago é mantido, uma vez que não está localizado na Argentina.

Temos um índice de remuneração fixa anual total de 6,25, o que significa que o salário do nosso CEO é seis vezes maior do que o da média de todos os funcionários.

Índice do aumento percentual da remuneração fixa anual total

	Média ascensão	Subida de salário da pessoa mais bem remunerada
Espanha	16%	0%
América Latina*	19%	3%

Benefícios

Cuidar da nossa equipe não é apenas um dever, mas um prazer. Nós nos esforçamos todos os dias para lhe oferecer os melhores benefícios e flexibilidade, garantindo que você seja capaz de reconciliá-los. Este ano, por exemplo, assumimos o compromisso de elaborar e desenvolver uma Política de Desconexão Digital durante o ano 2020.

Benefícios gerais:

-  Programa de pagamento flexível (ticket restaurante, creche, transporte e seguro de saúde).*
-  Acordos, descontos e promoções especiais em academias e outras empresas locais.
-  Seguro médico opcional, com a mesma cobertura para os membros da família.
-  Isenção de impostos para empregos no estrangeiro.*
-  25% de desconto em viagens com a Cabify.
-  Serviço de biblioteca.*
-  Fruta e café grátis em todos os nossos escritórios.
-  Programa de lealdade para recompensar a antiguidade dos funcionários.
-  Pratos saudáveis e opções vegetarianas na Kantina a preços reduzidos.*

*Disponível na Espanha.

24. Taxa de remuneração fixa anual total da pessoa mais bem remunerada da organização em cada país de operação significativa versus a média da remuneração fixa anual total de todos os empregados (excluindo a pessoa mais bem remunerada) no mesmo país.

46

Equilíbrio trabalho e família:



Horário flexível para ir e vir ao trabalho.



Dias de folga adicionais para casamento próprio ou de familiares diretos.



Dia intensivo todas as sextas, 24 e 31 de dezembro e nos meses de verão.*



Meio dia de folga no aniversário.*



Dois dias de teletrabalho por semana e Home Office para algumas áreas e cargos.*



Licença por nascimento de filhos e casamento.



Dois dias extras de férias no Natal.



Extensão excepcional de dias de folga para descanso (cotados a 100% e pagos a 50%).*



Licença suplementar a 100%.

*Disponível na Espanha.

Ser mãe e pai é apenas mais um trabalho e na Cabify reconhecemos isso. A partir de 2015, os nossos colaboradores têm uma semana extra de licença após o nascimento, adoção, acolhimento ou cuidado de uma criança, horário flexível ou a possibilidade de tirar meio dia de folga quando os seus filhos fazem aniversário.

Licença maternidade e licença para cuidar de crianças

Em 2019, 100% das mães estavam em licença em tempo integral, em comparação com 19% dos pais. Os restantes 81% optaram por tirar férias de forma interrompida, conforme permitido por lei.

Funcionários ES		Funcionárias ES
16		3
84%		16%

Ex funcionários	Ex funcionárias	Total
3	1	4
16%	5%	21%



Igualdade e diversidade

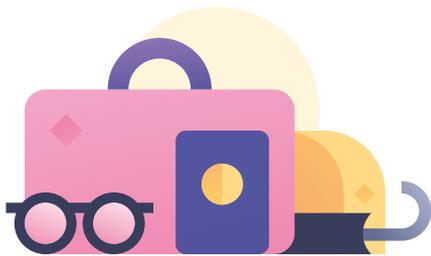
47

Na Cabify, reconhecemos como objetivo estratégico o desenvolvimento de relações laborais baseadas na igualdade de oportunidades, não discriminação, respeito pela diversidade, tolerância zero ao assédio e cumprimento das normas locais para garantir os direitos humanos fundamentais das pessoas que trabalham conosco.

Temos formulado Planos de Igualdade²⁵, adaptados a cada país em que trabalhamos, e queremos continuar unindo esforços para que todas as pessoas da nossa equipe desfrutem de um ambiente de trabalho com igualdade de oportunidades.

Da mesma forma, nosso Comitê de Diversidade e Igualdade lidera e monitora globalmente todas as iniciativas de diversidade e inclusão, e temos um Comitê de Diversidade específico para a área de Produto, já que o desafio é maior no campo tecnológico.

Em 2019, uma pessoa com deficiência fazia parte da nossa força de trabalho e o edifício que aloja a nossa sede está adaptado para o acesso universal. Além disso, realizamos investimentos sociais, voluntariado e medidas de acessibilidade na nossa implementação para tornar as cidades mais inclusivas.



Desenvolvimento e formação

Como o talento é construído, procuramos ampliar o desenvolvimento profissional e pessoal que a nossa equipe já traz como padrão. Em 2019, foram realizadas 4.275 horas de formação na Espanha, uma média de 10,68 horas por funcionário (semelhante a 2018, 10,13 horas).

Estamos comprometidos com o crescimento dos nossos colaboradores através das seguintes iniciativas e programas:

- 

Programas de educação contínua para toda a equipe e para gestores em Stanford e Harvard (EUA).
- 

Plano de sucessão: diante de possíveis mudanças, identificamos quem poderá ocupar posições-chave na empresa no futuro e assim poder prepará-las melhor.
- 

PDI: os nossos colaboradores têm um plano de desenvolvimento individual desde 2019, trabalhando em conjunto com o seu gestor para identificar e abordar as suas áreas de melhoria.
- 

Em frente: evento mensal de aprendizagem mútua no qual convidamos nossos funcionários e perfis externos para compartilhar conhecimentos e ideias sobre como melhorar nosso produto e discutir os desafios técnicos que enfrentamos para melhorá-lo.
- 

Go & Learn: 10 dos nossos funcionários tiveram a oportunidade de visitar o escritório de outro país em 2019 para trocar conhecimentos, experiências e formas de trabalho, promovendo equipes multiculturais.
- 

Direitos Humanos: nossa equipe de Impacto Sustentável e Segurança recebeu treinamento em direitos humanos - assim como todo o nosso pessoal de segurança terceirizado - e todas as outras áreas receberão treinamento em 2020.
- 

Keep Learning: empresários, pessoas com histórias admiráveis ou especialistas nos contam sua experiência a cada mês, em palestras sobre temas relevantes para nós e para

25. O documento que orienta nossas ações para garantir a igualdade efetiva de mulheres e homens na Espanha foi elaborado em conformidade com a Lei Orgânica 3/2007 de 22 de março e RDL 6/2019 de 1 de março.

26. Possui rampa de acesso, elevadores e banheiros adaptados em todos os andares e grandes portas que levam aos espaços de trabalho.



A motivação que nos une

A nossa estratégia de Pride & Talent visa a assegurar que a nossa equipe esteja sempre motivada e que a nossa atividade responda aos desafios do nosso negócio. É assim que trabalhamos a motivação em 2019.

 No projeto EVP Cabify²⁷ definimos em conjunto o que nos define como marca e lhe damos a importância devida. Este ano, mais de 100 funcionários participaram do projeto.

 Promoção interna: cobrimos 65% das nossas posições na área de Negócios internamente para que nossos funcionários possam ter a oportunidade de se desenvolver, se reciclar ou ter uma carreira sem sair da Cabify.

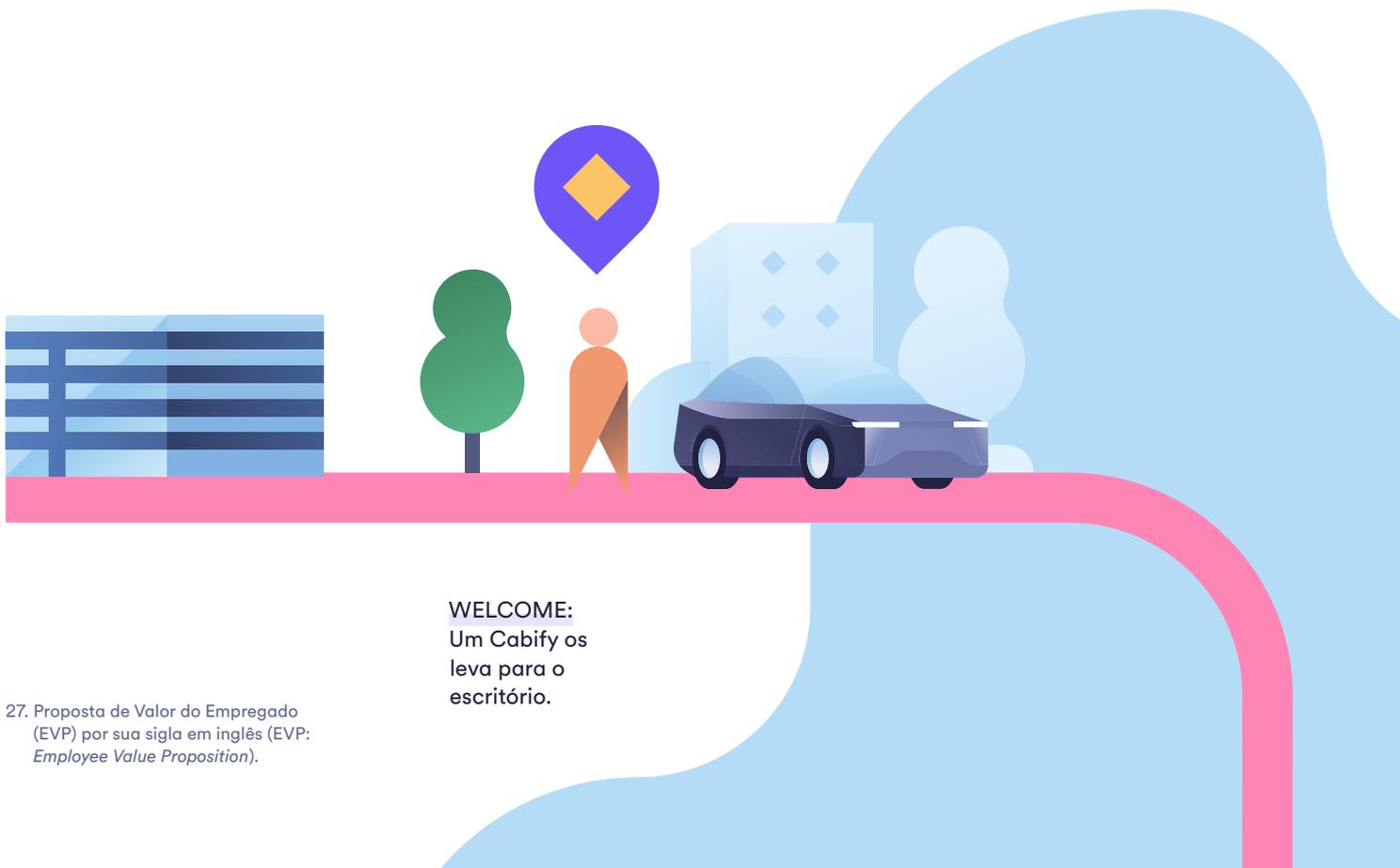
 Lançamos #CabifyLovers: cada funcionário é um embaixador da nossa marca nas redes sociais.

 Pela primeira vez, participamos no Mercado Talento e alcançamos a 85ª posição na Espanha.



Embarque e levamos você

Apoiamos os nossos colaboradores desde o momento em que entram na Cabify e acompanhamos todos eles durante os seus primeiros meses. Em 2019, unificamos o Processo de Onboarding em todos os países.



WELCOME:
Um Cabify os leva para o escritório.

27. Proposta de Valor do Empregado (EVP) por sua sigla em inglês (EVP: Employee Value Proposition).

Eles recebem um pacote de boas-vindas e uma palestra de imersão.



49

É atribuído um amigo ou uma pessoa de apoio.



ONBOARD TRAINING: itinerário de formação da sua área de trabalho.

BUSINESS INTRO: os nossos gestores explicam o funcionamento da Cabify e como trabalhar em cada área.



INDUCTION GLOBAL: apresentação de cada departamento em que os seus funcionários lhe dizem quem são e o que fazem.

CEO CALL: Juan de Antonio lhe dá as boas vindas.

CONVIVÊNCIA: eles também participam dos espaços que a família Cabify compartilha e desfruta ao longo do ano, incentivando a equipe a se reunir.

- Teambuildings
- Happy hours
- Festas temáticas para celebrar conquistas
- Clubes sociais e atividades esportivas
- Hackathons²⁸



28. Os Hackathons são uma dinâmica intensiva de trabalho em equipes multidisciplinares que visam à resolução de desafios específicos que identificamos.

Acordos e Conselho da empresa



Na Espanha, o nosso acordo é o da Consultoria e Estudos de Mercado. A fim de cuidar dos interesses da equipe, as decisões são tomadas democraticamente através de pesquisas onde a equipe pode propor, dar sua opinião e votar. Temos orgulho de ter uma cultura colaborativa e participativa na qual respeitamos o direito à associação e à negociação coletiva.



Uma equipe saudável e segura

Durante 2019, registramos dois acidentes e nenhum durante o dia útil, obtendo uma TFA (taxa de frequência de acidentes) de 1,51 e uma TIEP (taxa de incidência de doenças ocupacionais) de 0.

A taxa de dias perdidos (LDR) foi de 0,04 e a taxa de absenteísmo (LDR) foi de 0,02. Felizmente, não houve mortes relacionadas ao trabalho.

Resumo das contingências

Acidentes de Trabajo com afastamento	1
Acidentes de Trabajo sem afastamento	1
Enfermidades Profissionais com afastamento	0
Enfermidades Profissionais sem afastamento	0
Acidente de trabalho com afastamento	0
Afastamento por contingências normais	39

O Índice de Incidência na Cabify²⁹ foi de 0%, um valor muito positivo em relação aos números do nosso setor - 0,93% para empresas do mesmo tamanho e com a mesma atividade econômica, e 3,77% para empresas do mesmo tamanho a nível nacional -. Nosso Índice de Absenteísmo para Contingências Comuns atingiu 0,90% - o do setor foi de 2,13% - e, finalmente, nosso Índice de Absenteísmo para Acidentes e Doenças Ocupacionais foi de 0,02% -0,09% no setor.

Estes dados, fornecidos pela nossa Companhia de Seguros Mútuos de Acidentes e Doenças Profissionais, mostram que a taxa de acidentes na Cabify está muito abaixo da média nacional e setorial, um marco que estamos repetindo nos últimos anos.

Esta baixa taxa de acidentes permitiu-nos acessar ao sistema de incentivos "Bônus"³⁰ em 2017, que solicitamos novamente em 2019, para o exercício de 2018, e aguardamos a sua resolução.

29. Lista de acidentes de trabalho com baixa por doença segundo os trabalhadores (Anuário Estatístico do Ministério do Emprego e Segurança Social, correspondente à divisão de actividade segundo o CNAE-2009).

30. Concedida pela Direção Geral da Segurança Social, permite às empresas reduzir as suas contribuições para contingências profissionais se, graças às suas ações preventivas, atingirem um baixo nível de acidentes de trabalho.

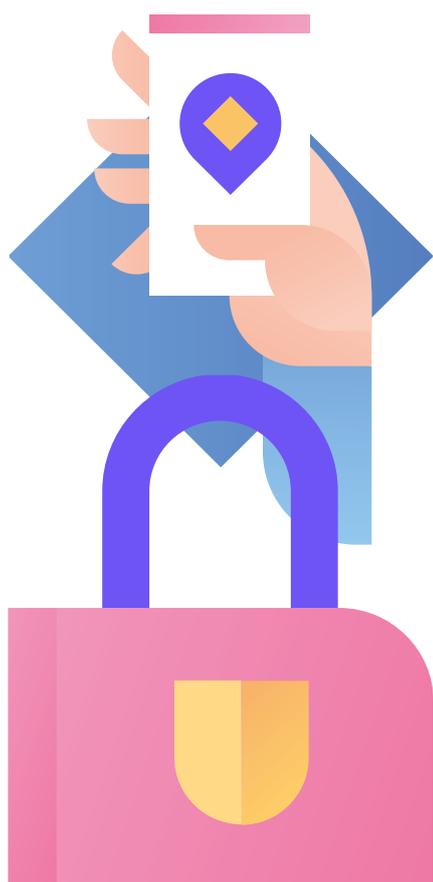
Nosso app: já agora de usuários e motoristas

51

A Cabify existe para servir. Para ajudar a chegar ou voltar de lá. Queremos estar aí. Na ida e na volta do trabalho, quando você tem que correr para o berçário ou quando o cafezinho demorou mais do que o esperado. Oferecendo um transporte seguro e confortável. Porque acreditamos que, se as pessoas conseguirem se locomover bem, podem chegar a qualquer lugar.

Damos prioridade à segurança

A segurança da nossa comunidade e serviço é uma prioridade e algo que nos diferencia. A cada ano incorporamos novos elementos de segurança ativa e passiva para melhorá-la.



Características do nosso sistema



Rastreabilidade e geolocalização

Monitoriza todas as viagens e permite que os nossos usuários compartilhem a sua viagem com uma pessoa de confiança em tempo real. Sabemos sempre em que veículo estão passageiro e motorista e qual foi o seu trajeto.



Em boas mãos

Os motoristas fazem testes psicométricos quando se inscrevem no aplicativo. O sistema valida os seus documentos pessoais e do veículo e verifica a existência de registos criminais.



Comportamento social

Detecta comportamentos impróprios tanto de passageiros como de motoristas.



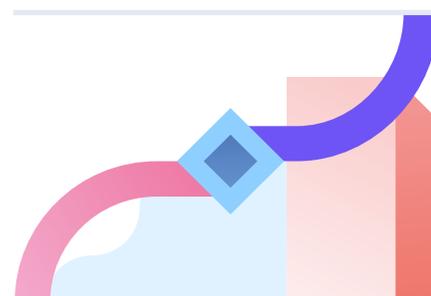
Seguro de responsabilidade civil

100% das nossas viagens são cobertas por seguros.³¹



Hooking

Localiza dispositivos que alteram o funcionamento normal do aplicativo.



31. No caso da nossa operação na Espanha, na Cabify exigimos contratualmente estes seguros das empresas nossas parceiras, que são responsáveis pela sua manutenção.

Melhoras 2019

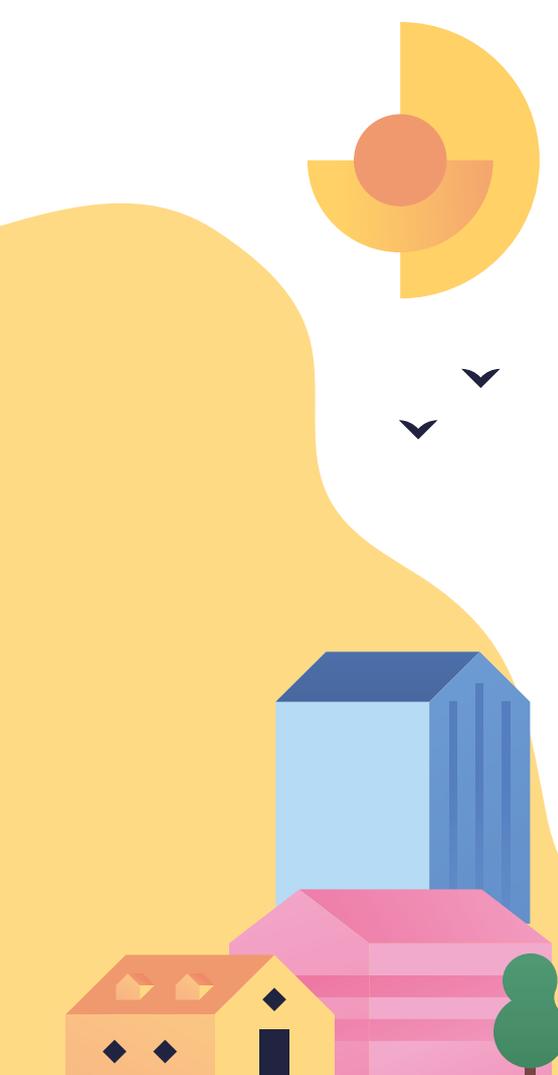
Elementos passivos	Elementos ativos
<p>Security Kit, uma função que permite ao usuário configurar diferentes opções de segurança:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adicione uma pessoa de confiança, que recebe automaticamente os dados de cada uma das suas viagens por e-mail e/ou SMS. • Compartilhe a viagem em tempo real com qualquer pessoa. • Entre em contato com os serviços de emergência com um único clique. 	<p>Bloqueio de áreas perigosas, em acordos com os governos regionais de todos os países em que operamos.</p>
<p>Phonemasking: garante a confidencialidade dos números de telefone dos passageiros e motoristas em caso de uma ligação.</p>	<p>Monitoramento de viagens em tempo real em horários específicos para garantir que elas ocorram na(s) área(s) de operação determinada(s).</p>
<p>Revisão periódica dos dados e documentos pessoais dos motoristas no Peru, Brasil, Chile, Colômbia e México.</p>	<p>Limitação das zonas de operação intracidades quando uma viagem demasiado longa pode comprometer a segurança dos passageiros e do motorista.</p>
<p>Atualização e melhoria contínua das apólices de seguro.</p>	

Além disso, para melhorar ainda mais a segurança do nosso aplicativo e gestão proativa de incidentes, testamos continuamente técnicas de verificação da identidade dos passageiros para evitar registros falsos e sistemas de telemetria que nos alertam, por exemplo, para uma condução imprudente.

Um sistema semi-automático permite-nos detectar comportamentos inadequados, provenientes de motoristas ou passageiros, ao longo da *customer journey* (o caminho que um usuário percorre ao utilizar o serviço), analisando os seguintes dados:

- Cancelamento de viagens.
- Não há embarque de passageiros.
- Avaliações de clientes ocultos.
- Pontuação baixa.
- Condução imprudente.
- Más práticas.
- Fraudes de clientes.

Os motoristas recebem feedback direto quando o seu comportamento é avaliado como inadequado, e nós tomamos medidas caso tenham posto em risco a segurança, integridade ou finanças do passageiro ou da Cabify.



Assédio? Tolerância zero

53



Temos uma política de tolerância zero para o assédio, entendido como qualquer conduta de poder intencional, dirigida e desigual (de qualquer tipo) que é exercida entre as pessoas, com o objetivo de subjugar, explorar e/ou causar danos.

Em 2019 atualizamos nossos protocolos de serviço, aumentando o número de causas e casos elegíveis, incorporando um motor de linguagem natural para reduzir os falsos negativos, um modelo de monitoramento e atenção de acordo com a gravidade do assunto, e criando um grupo específico de agentes para lidar com este tipo de incidente.



Projeto Ticket2Vec

Ao aplicar um algoritmo que processa a linguagem das ocorrências emitidas pelos usuários através do menu, na seção Ajuda do aplicativo, conseguimos reduzir o número de casos de assédio não detectados em primeira instância de 82% para 10% e aumentar em 15% aqueles que têm uma resposta nas primeiras duas horas após o incidente. O projeto foi validado em uma apresentação no T3chFest, onde compartilhamos com a comunidade do software como as novas tecnologias podem estar a serviço da prevenção do assédio e das suas potenciais vítimas.

Estamos disponíveis 24/7



Gerenciamos o atendimento aos nossos usuários principalmente através do aplicativo, da interface API de negócios e do assistente virtual ABI, utilizando também canais adicionais como redes sociais, Whatsapp ou lojas de aplicativos para atender a suas sugestões ou incidentes e ajudá-los com qualquer dúvida.

Our service to the client is based on 4 pillars:

- **Personalização:** damos uma resposta tendo em conta quem está entrando em contato e o motivo.
- **Resolução:** fazemos de tudo para resolver os contatos na primeira vez.
- **Antecipação:** implementamos regras preditivas para identificar que tipo de necessidades os nossos clientes podem ter.
- **Excelência:** o trabalho da nossa equipe de atendimento ao cliente está centralizado.

Nossa estratégia de atendimento ao cliente, desenvolvida em 2018, foi aperfeiçoada ao longo de 2019, através de um modelo de gestão interna que estrutura as diferentes operações de assistência e suporte, e a incorporação de tecnologia para facilitar o trabalho de nossos agentes ou a possibilidade de nossos usuários entrarem em contato conosco através de diferentes canais. Além disso, temos uma equipe de pesquisa que entrevista regularmente passageiros e motoristas para conhecer suas necessidades e refinar a experiência do usuário.

54



Na Espanha e América Latina, 85% dos casos foram resolvidos em primeiro lugar e não foi necessário reabri-los para o usuário.

Tipos de reclamações

	%			
	Motoristas		Passageiros	
	ES	LATAM	ES	LATAM
Conta (bloqueios, mudanças, reservas)	1,26	9,24	8,72	9,75
Taxas, tarifas, faturas	30,89	27,84	43	36,51
Problemas com a viagem (passageiros)	5,96	3,97	10,27	14,32
Problemas com a viagem (motoristas)	26,11	10,01	6,76	3,20
Apoio aos motoristas	9,14	15,52	0,15	3,70
Duplicados	10,29	12,27	11,47	10,85
Dúvidas gerais	4,11	9,89	10,84	11,66
Verificação de identidade	0,03	0,07	0,01	0,03
Erros	1,67	1,96	1,96	2,90
Problemas com o app	1,48	1,16	0,36	0,91
Spam	0,12	0,29	0,23	0,39
Migração	0,41	0,49	2,62	-,00
Conduta inapropriada/Assédio	2,15	1,13	1	0,83
Cumprimento legal	0,00	0,02	-,00	0,01
App stores	0,03	0,19	0,01	0,06
Não categorizados	6,34	5,94	4,12	4,90

Atendimento ao cliente 2019: Usuários

	Nº CONTATOS (média/mês)	RESOLUÇÃO (horas)			CANAL DE CONTATO		
		Média	< 24	< 48	API	Web	Mail
ESPAÑA	21.000	73	41,50%	58%	76%	15%	9%
LATAM	91.000	104	46%	60%	71%	16%	13%

Na Espanha, gerimos como prioridade 10.947 casos de má conduta³², dos quais apenas 303 - 0,001% das viagens realizadas em 2019 - foram casos reais. 80% dos casos foram tratados em menos de 12 horas.

Além disso, a automatização da gestão de objetos perdidos permitiu-nos reduzir as horas de serviço e melhorar esta pontuação em mais de 20 pontos no índice NPS -*Net Promoter Score*-, uma ferramenta que mede a fidelidade com base em recomendações.

32. Consideramos comportamentos inadequados os casos relacionados com discriminação, violência, drogas e/ou álcool ou abuso de natureza sexual.

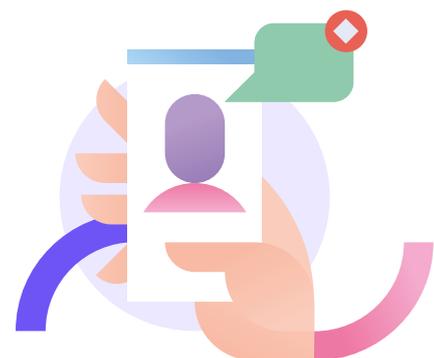
55

Atendimento ao cliente 2019: motoristas



	LIGAÇÕES	ATENDIDAS
ESPAÑA	> 50.000	65%
LATAM	> 1.000.000	

Na Espanha, a taxa de contatos por Drop Off foi de 3%. Na América Latina, acrescentamos o canal "Chat para Driver", no qual foram recebidos quase 1,4 milhões de chats e 67% foram atendidos.

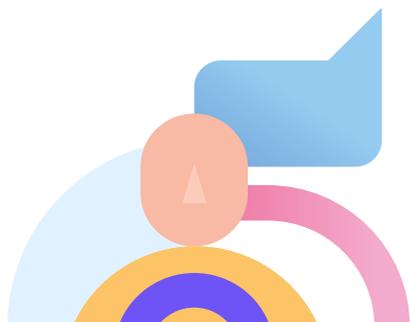


Olá! Em que podemos ajudar?

ABI é nossa assistente virtual e está disponível em todos os países onde operamos, acompanhando nossa comunidade, independentemente de sua localização geográfica ou do canal de comunicação que utiliza.

No último trimestre de 2019, a ABI teve mais de 12.000 conversas com nossos clientes através do Facebook Messenger e Whatsapp, e no futuro próximo poderá cobrir até cinco canais de atendimento ao cliente. No momento, está sendo decisivo acelerar o envio de documentos ou a resolução de dúvidas aos motoristas através do Whatsapp.

Profissionalismo ao volante



A idade média dos motoristas é de 44 anos na Espanha e 37 anos na América Latina.

Na Cabify, colocamos profissionais do transporte de pessoas em contato com aqueles que precisam se locomover. Os nossos parceiros colaboradores passam por um rigoroso processo de registo antes de oferecerem os seus serviços através do nosso aplicativo.

Perfil dos motoristas

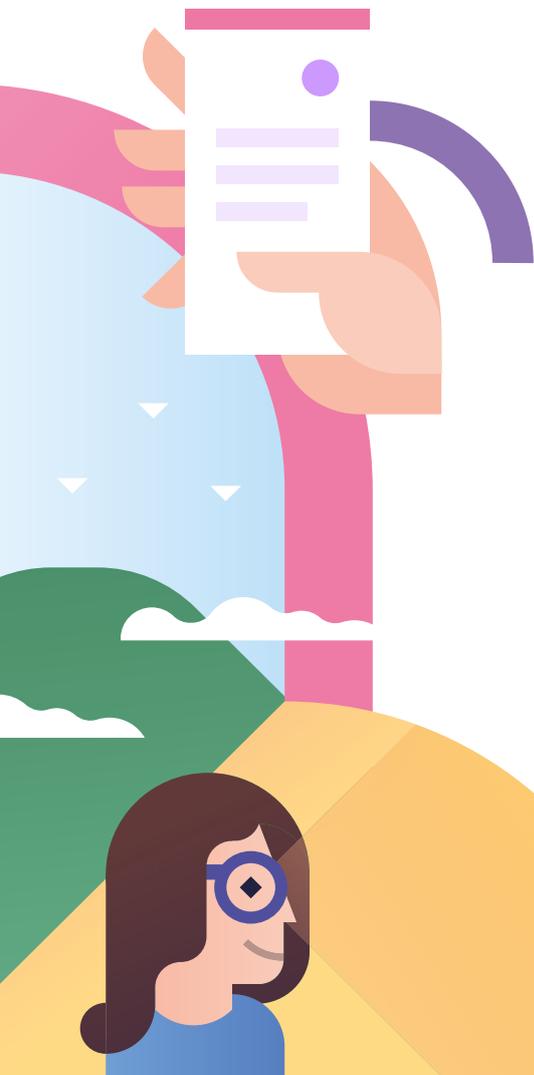
	TOTAL	MULHERES	HOMENS
ESPAÑA	> 19.000	6%	94%
LATAM	> 447.000	5%	95%



Projeto Mulheres motoristas

Nós nos propusemos a dar peso à inclusão das mulheres no setor da mobilidade urbana. No México, unimos forças com a BID Invest para entender melhor o perfil das mulheres motoristas que colaboram conosco e saber como podemos ajudá-las a superar as barreiras que elas enfrentam no desempenho de seu trabalho. Graças ao projecto, comprometemo-nos a que 15% dos motoristas que colaboram conosco sejam mulheres em todos os mercados onde operamos num período de três anos.

Nossos usuários no centro



Os nossos usuários estão no centro de tudo. Pensamos no seu bem-estar e oferecemos-lhes um ambiente acolhedor em cada viagem, que começa com o conhecimento antecipado do que vão pagar e termina com a sua avaliação do serviço. Porque ouvi-los é fundamental para a nossa capacidade de melhorar e o seu feedback é decisivo no desenvolvimento do nosso produto. Toda a informação gerada é analisada em detalhe sob o nome Voz dos Clientes (VOC).

Para alcançar uma experiência 10, não basta apenas ouvir os passageiros, mas também colocar-nos no lugar deles. Nós também nos colocamos no lugar dos motoristas. Em 2019, os nossos colaboradores valorizaram o serviço através da "Excellence Experience" - Excellence é o nome que damos a nossa equipe de atenção ao cliente - e a "Driver Experience". A iniciativa permite-nos:

-  Gerar empatia e reconhecimento para as pessoas que movem o negócio (motoristas) e para aqueles que dão voz à Cabify diante dos usuários (Excelência).
-  Ter uma fonte de propostas para melhorar a experiência dos motoristas, passageiros e funcionários.
-  Viver a experiência em primeira pessoa e ter em mente a nossa comunidade (passageiros e motoristas) ao lidar com o nosso trabalho diário.
-  Para experimentar os valores da empresa.

56

O NPS é um indicador que nos ajuda a medir a lealdade e satisfação que a Cabify gera através do seu produto e serviço. Varia entre -100 pontos (valor mínimo, pior satisfação/lealdade) e +100 (valor máximo, melhor). Globalmente, nossa taxa média de NPS em 2019 foi de +55 para nossos usuários e +37 para nossos funcionários (4 pontos a mais do que em 2018).

57

Buscando a melhoria constante

Trabalhamos constantemente para melhorar o serviço que prestamos e cada ano é uma oportunidade de subir um nível em termos de qualidade. Em abril de 2019 recebemos a certificação ISO 9001 na Espanha, que nos garante o cumprimento das suas normas para garantir a excelência na gestão dos recursos, a satisfação do cliente ou a gestão dos riscos que afetam a qualidade do serviço prestado. Em 2020, em todos os países onde operamos, otimizaremos a forma de calibrar a qualidade e a aplicação de medidas corretivas para melhorá-la.

Acessibilidade e tecnologia: Cabify para tod@s

Fizemos um pacto com a acessibilidade, diversidade e inclusão. Queremos que todos os nossos produtos e serviços digitais possam ser utilizados por qualquer pessoa ou grupo ou que os nossos escritórios sejam universalmente acessíveis. Todos os anos, vamos mais longe para alcançar esta meta.

Se a tecnologia nos permite otimizar a nosso aplicativo face a qualquer barreira semântica, funcional ou geracional, tornando o nosso serviço acessível a pessoas com qualquer nível de deficiência motora, auditiva ou visual, baixa alfabetização ou problemas cognitivos... como não fazê-lo?

Este 2019 nós nos tornamos um aplicativo e serviço de mobilidade **100% inclusivo para pessoas cegas**:



Nosso aplicativo permite que você use as ferramentas de leitura de tela do iOS e do dispositivo Android.



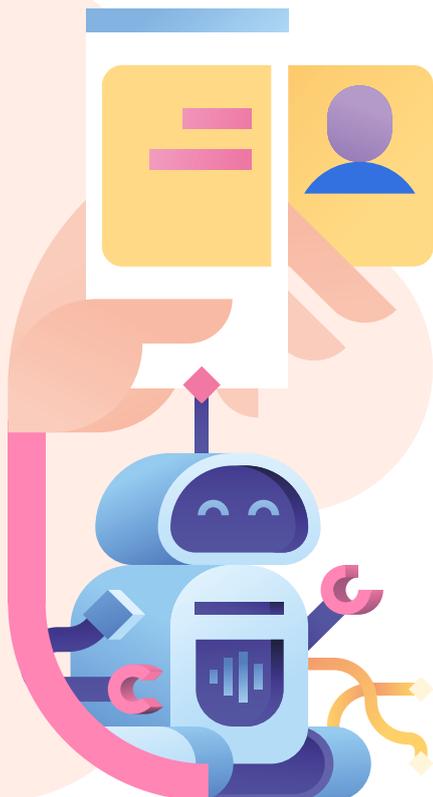
Guiamos mais de 300.000 motoristas nos países onde operamos para que possam oferecer um serviço que respeite e se adapte à deficiência visual.



Sensibilizamos os nossos colaboradores para que a inclusão seja entendida como um motor da competitividade.



Apoiamos o lançamento desta nova opção com uma campanha de comunicação baseada na normalização e naturalização da vida de uma pessoa cega. O protagonista da campanha é José Luis García Serrano ("Jota"), um triatleta paraolímpico que patrocinamos e que participará dos Jogos Olímpicos de Tóquio 2021.



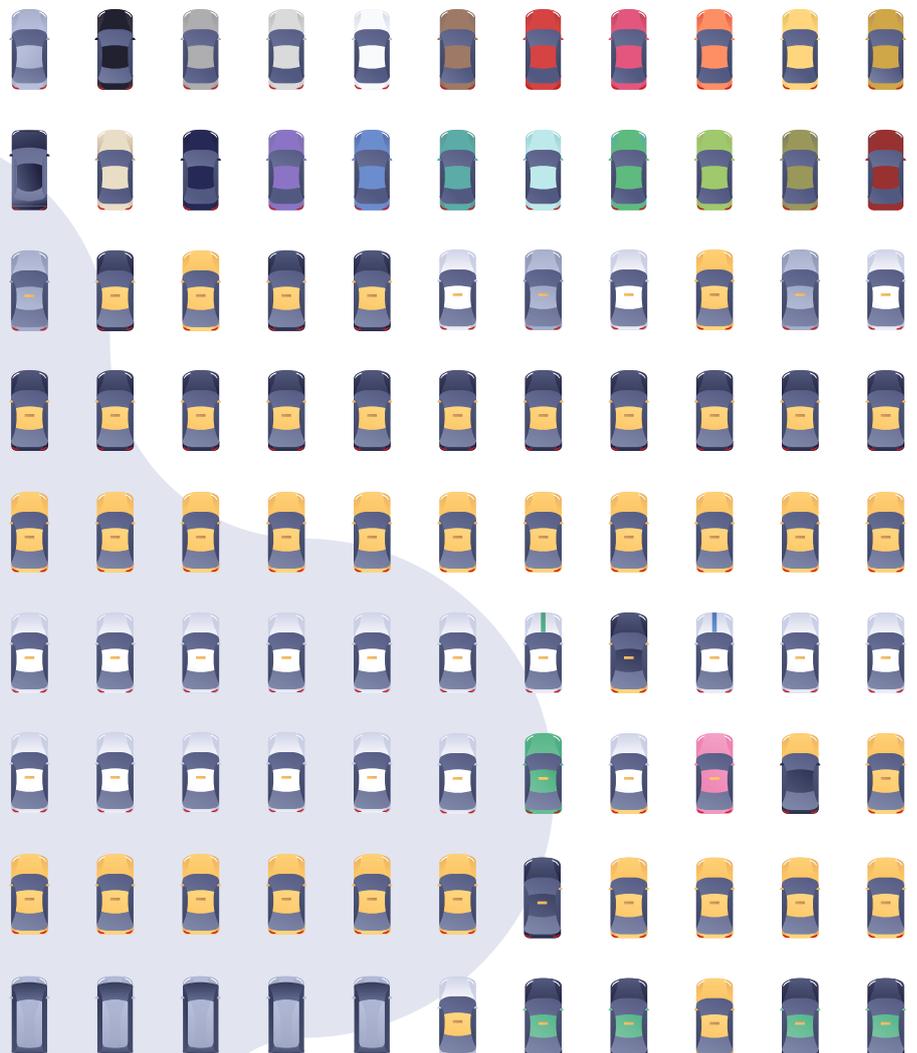
Um só usuário, várias formas de se locomover

58



Também em 2019 nos tornamos uma plataforma de mobilidade multimodal que oferece a possibilidade de combinar diferentes meios de transporte para cobrir a mesma rota ou escolher o veículo mais adequado para responder a diferentes necessidades e horários. Carros com motorista, táxis, motos ou scooters elétricos já estão disponíveis no nosso aplicativo.

Acolhemos o táxi com a fusão da Easy Taxi na América Latina e a adição desta categoria ao nosso aplicativo na Espanha. Reconhecido pela disponibilidade do seu serviço e por ser o primeiro a aceitar pagamentos em dinheiro, o aplicativo operou em oito mercados na América Latina. Na Cabify, fornecemos padrões de qualidade, segurança e ética, a fim de oferecer um serviço de táxi na América Latina e Espanha, um pilar tradicional da mobilidade urbana, sob o guarda-chuva da sustentabilidade.



Cabify Empresas



59

Levamos a sua empresa pelo melhor caminho

Acompanhamos as empresas na concepção da sua estratégia de mobilidade com propostas adaptadas às suas necessidades de transporte e à realidade das suas cidades. Através de um serviço confortável, eficiente, seguro e rentável, com tarifas competitivas e ferramentas tecnológicas avançadas que lhes permitem geri-lo e controlá-lo.

Um serviço com três vantagens

★ Qualidade

Carros impecáveis e confortáveis, atenção permanente através do aplicativo ou recomendações de serviço e segurança para os motoristas, são apenas alguns dos padrões de qualidade para as empresas.

🛡️ Controle

Diversas ferramentas - relatórios gráficos, informações em tempo real sobre as rotas de cada usuário, configuração de alertas ou restrições de usuários - permitem às empresas controlar o uso do serviço ou suas despesas.

📄 Gestão simplificada

Nossa plataforma é intuitiva e fácil de usar, com diferentes métodos de pagamento, downloads de faturas e relatórios de viagem. As tarefas do dia-a-dia, sintetizadas.

Espanha e Latam: diferentes contextos, mesmos objetivos

A Cabify Empresas opera com os mesmos padrões de qualidade, controle e segurança nos 11 países em que estamos presentes. O que muda é a tipologia dos veículos em que os movemos e o ambiente regulatório de cada território.

Na Espanha os veículos licenciados (VTC) constituem 100% da frota e cumprem os requisitos estabelecidos pelas diferentes comunidades autónomas.

60

2019, ano de marcos e inovações



API Corporativo

Interface de acesso ao nosso sistema para clientes corporativos onde eles podem estimar, solicitar e cancelar viagens, bem como integrar seu ERP (sistema de planejamento de recursos empresariais) ou aplicativos personalizados próprios.



Mobilidade multimodal

Carro com motorista, táxi, motocicleta elétrica... nossa plataforma multimodal Ihes permite escolher diferentes opções de transporte para cada necessidade.



Self Service

Modelo de autogestão concebido para as pequenas empresas e para os trabalhadores independentes.



Certificado de compensação

As empresas recebem um certificado para a pegada de carbono de todas as suas viagens.

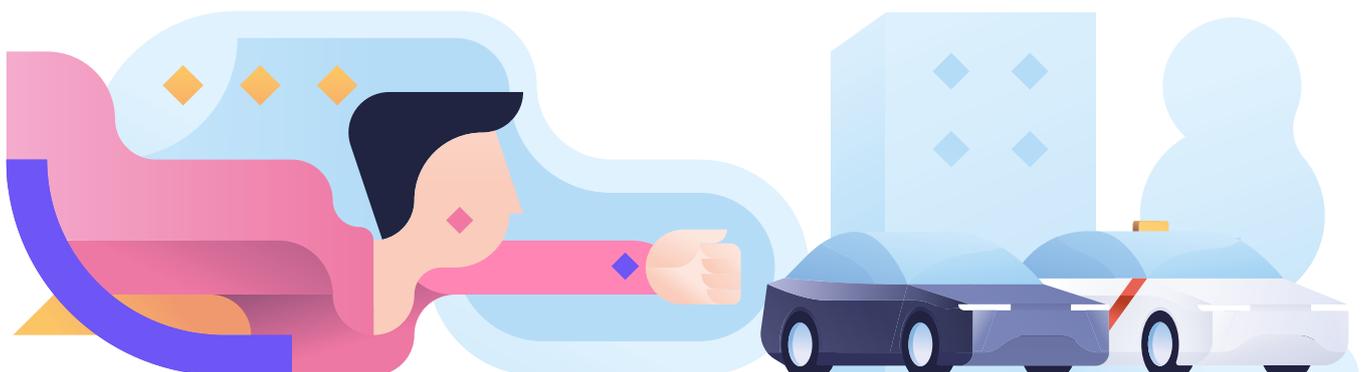
Impacto social

Somos agentes de mudança

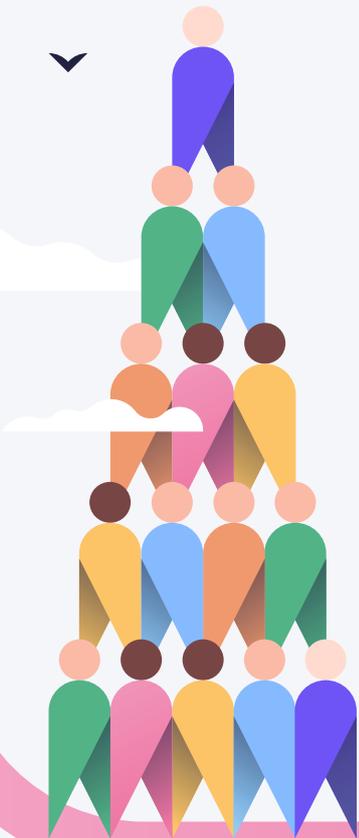


Em 2019, atribuímos 61.671 euros às iniciativas sociais com as quais colaboramos.

Nós temos um compromisso com a sociedade. Além de oferecer soluções de mobilidade, usamos nossa presença nas cidades para beneficiar seus habitantes, sejam eles parte de nossa comunidade ou não, através de iniciativas sociais ou de voluntariado corporativo. Nós damos-lhes toda a nossa alma.



61



Espanha

Help Up

Em 2019 colaboramos com o refeitório social de San Ramón Nonato, no bairro de Vallecas, em Madrid. Além disso, realizamos um trabalho voluntário em um dia dedicado à atenção das pessoas desfavorecidas.

Universidade Politécnica de Madri

Nos unimos a esta reconhecida instituição educacional para desenvolver uma cadeira de formação para engenheiros de software, analistas e cientistas de dados, com o objectivo de realizar atividades de I&D, transferir conhecimentos em áreas de interesse comum e apoiar jovens talentos. Juntos, queremos resolver os problemas de mobilidade do século XXI.

Fundação Everis

O "Programa Púlsar" é dirigido a meninas com altas capacidades, entre 15 e 17 anos, que estão em risco de exclusão. Baseia-se na tutoria para encorajar o seu desenvolvimento pessoal e profissional para o futuro.

United Way

O projecto "Música que nos move" tem como objetivo reduzir a percentagem de abandono escolar entre os jovens no ensino secundário e na formação profissional básica. Através da música, eles desenvolvem habilidades em tecnologia e matemática, superando o desapego acadêmico através do lazer educativo.

América Latina

2.598 pessoas. Este é o número de beneficiários diretos que temos apoiado em 2019 através das atividades voluntárias de nossos colaboradores - 1.450 horas, 17 por colaborador - e os 20.374 euros que destinamos a projetos sociais através da Fundación Sí (Argentina), Correios (Brasil), Fundación Chocopan e Fundación Creando Futuro (Colômbia), Protectora de la Infancia (Chile), Comedor Santa María (México) e Kantaya (Peru).

Sensibilização

Fortalecemos a nossa voz com você



A comunicação é uma ferramenta fundamental para atuar como porta-voz de diferentes causas sociais e para promover a inclusão social. Durante este ano, realizamos campanhas globais por ocasião do Dia Internacional da Mulher e das meninas, Dia do Orgulho LGBTI+, Dia Internacional das Pessoas com Deficiência, Dia Internacional do Meio Ambiente e Dia da Terra.

09.

Impacto ambiental

Energia verde,
reciclar, reutilizar...

63

Impacto Indireto:
Orgulhoso de ser
Carbono Neutro

64

Minimizamos o
nosso impacto

66



Energia verde, reciclar, reutilizar...

63 

Temos um firme compromisso de respeitar o meio ambiente e em 2019 nos propusemos a reduzir nosso impacto ambiental direto.



01.

Nós estabelecemos objetivos a curto prazo:

- Reduzir o impacto ambiental em 15% em todos os nossos escritórios até 2020.
- 100% de energia verde no nosso escritório espanhol a partir de 2020.

02.

Substituir as garrafas de água a bordo por papel 100% reciclável significou uma economia de 1.105 toneladas de CO₂ e 159.741 kg de plástico.

03.

Estamos em parceria com instituições, como a Universidade Politécnica de Madri, para melhor medir o nosso consumo e reduzir o nosso impacto.

04.

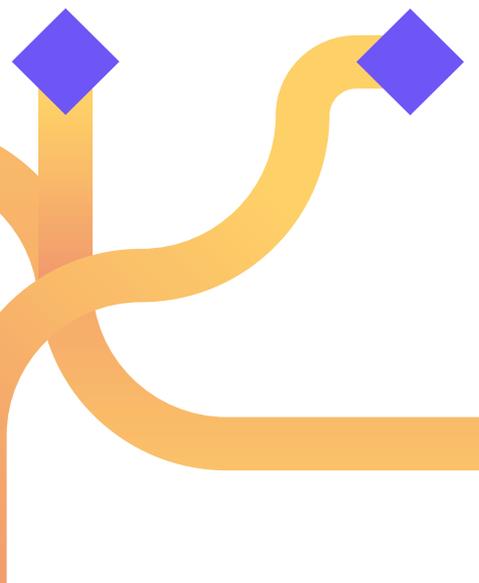
Nós gerimos a reciclagem dos nossos resíduos com fornecedores especializados ou os enviamos para instalações de reciclagem quando o seu ciclo de vida útil termina.

05.

Usamos recipientes reutilizáveis nos nossos fornecedores de bebidas e alimentos.

06.

Somos bons vizinhos: o nosso nível de ruído não é prejudicial e fechamos escritórios às 22 horas.



64

Consumo nos escritórios da Espanha e América Latina

ESPAÑA				
	2018	Índice por funcionario 2018	2019	Índice por funcionario 2019
Energia (luz)	286.932 Kwh	869,5 Kwh	596.710 Kwh ³³	1420,94 Kwh
Água	1.233,60 m ³	3,74 m ³	2.422 m ³	5,59 m ³
Combustível	Incluídos no consumo elétrico			
Papel	87.750 kg	265,9 kg	86.760 kg	216,90 kg
Resto de resíduos	15.500 kg	47,0 kg	10.096 kg ³⁴	25,24 kg
Plásticos	150 m ³	0,5 m ³	791,79 m ³	1,98 m ³
Toners	12 unidades	0,04 unidades	22 unidades	0,06 unidades

LATAM	
	2019
Energia (luz)	361.012 Kwh
Água	9.056 m ³
Resíduos	27.347 kg

Somos (e seguimos sendo) o primeiro aplicativo de mobilidade do mundo a se tornar neutro em carbono. Nós compensamos 100% do CO2 que geramos.

Impacto indireto: orgulho de ser neutro em carbono

33. Proyección en función a los consumos de 497.259 Kwh generados en el periodo de marzo a diciembre que dan un promedio mensual de generación de consumo energético de 49.725 Kwh.

34. Proyección en función a los consumos de 5.889 kg generados en el periodo de abril a octubre 2019 que dan un promedio mensual de generación de residuos de 841 kg/mensuales.

35. Como medida de prevenção e garantia, nossas viagens incluem uma taxa de segurança e sustentabilidade - incluída no preço final e detalhada separadamente - destinada a melhorar a segurança do aplicativo, compensando a pegada de carbono da viagem e gerando um menor impacto ambiental, entre outros.

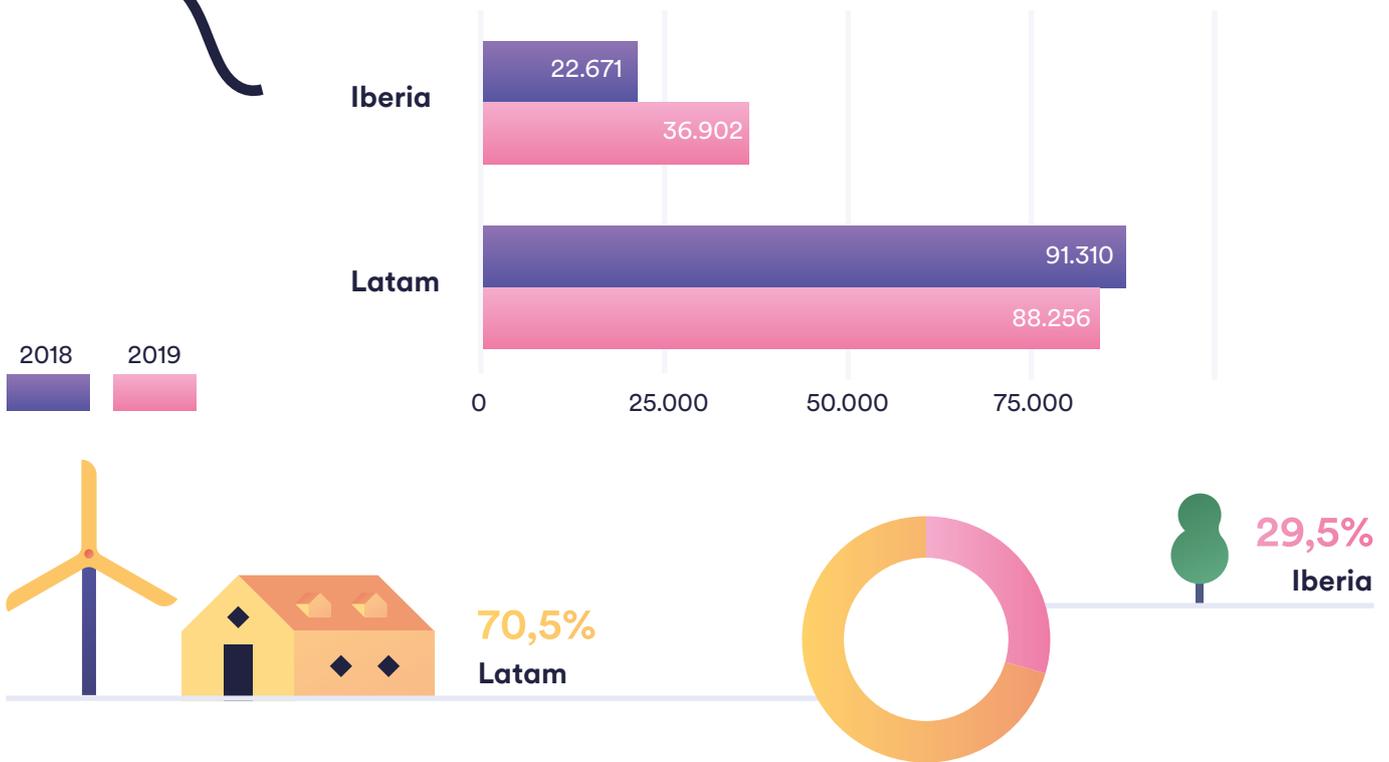


Em 2019, compensamos as 125.158 toneladas de CO₂ que geramos³⁵ -36.902 na Espanha - através de dois projetos de REDD+ (redução de emissões por desmatamento e degradação florestal) na Amazônia.

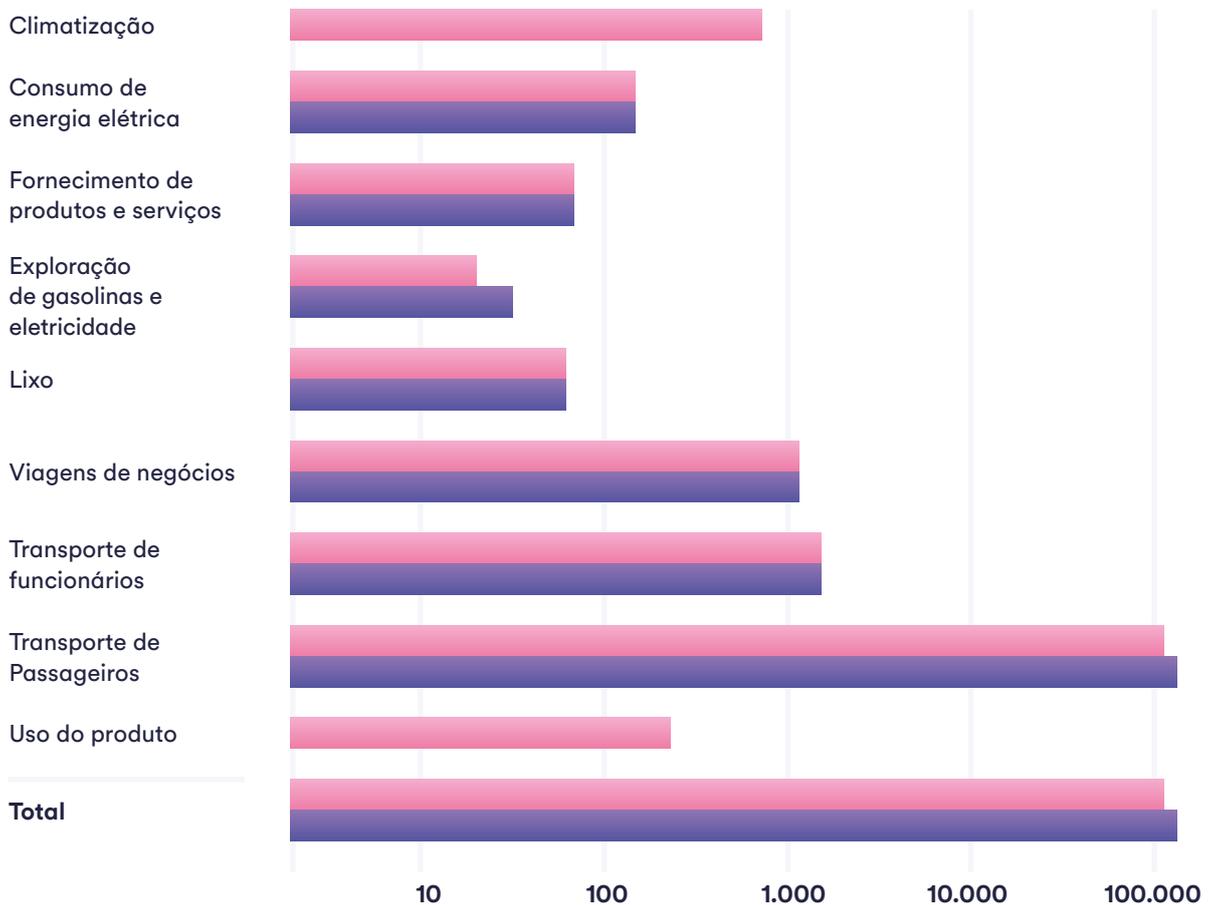
Trabalhamos com a First Climate para garantir o cumprimento dos seguintes padrões internacionais: *Verified Carbon Standard, Climate Community and Biodiversity Standard, e Gold Standard.*

65

Emissões na Espanha, Portugal e América Latina



Emissões globais por fonte (Tm CO₂)



Minimizamos nosso impacto

66

Frota 100% elétrica

Este é o nosso compromisso para os próximos 5 anos na Espanha e nos outros países onde operamos. E cada dia chegamos mais perto de cumprir o objetivo.



	ESPAÑA	LATAM
2019	Definimos o plano para a transição da frota de MCI (motores de combustão interna) para EV (veículos elétricos).	Estamos trabalhando com a BID Invest no México para acelerar nossa transição para a mobilidade elétrica. No Chile, definimos um modelo de operação e estabelecemos alianças para eletrificar nossa frota.
2020	Envolvemos os nossos parceiros na implementação de veículos elétricos. 42% da nossa frota já tem um selo ECO.	Desenvolvemos alianças e modelos para conseguir uma electrificação gradual.
2025	Eletrificação total da nossa frota.	

Todas as nossas decisões visam minimizar o impacto ambiental causado pelo transporte de passageiros.

Menos quilômetros, menos pegadas

Para minimizar as emissões de CO2, temos implementado melhorias no nosso aplicativo. O nosso novo algoritmo permite-nos reduzir o número de quilômetros percorridos pelo motorista sem um passageiro e também otimizar as viagens, reduzindo os tempos de chegada e de espera.

Nos unimos a COP25

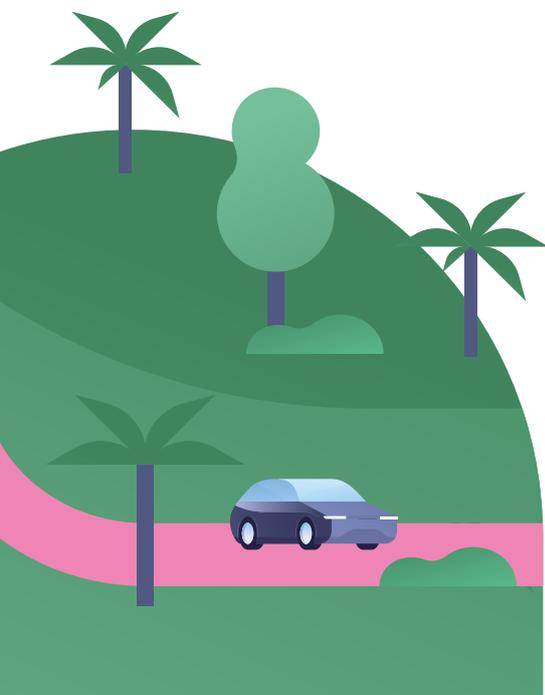
Pudemos partilhar o nosso compromisso ambiental com os participantes da 25ª Cimeira das Nações Unidas sobre Alterações Climáticas, realizada em Dezembro em Madri, graças ao BID Invest.

Micromobilidade para as distâncias curtas

Para garantir viagens urbanas mais eficazes, confortáveis e ecológicas, nossos usuários podem optar por se deslocar em scooters e/ou motocicletas elétricas através do serviço MOVO. Porque não há mobilidade multimodal se não considerarmos também a micro-mobilidade.

Zero waste

Na nossa sede em Madri, o fornecedor da nossa Kantina ajuda-nos a calcular a demanda semanal e a ajustar a oferta, evitando assim o desperdício de alimentos, por exemplo, com um serviço de refeições a pedido que reservamos através de um aplicativo.



10.

2020: um futuro muito presente

Cabify Way:
nosso caminho
e compromisso 68

Um horizonte
de objetivos 68

Cultura de
avaliação para
focar ou retificar 69



Nosso futuro é impulsionado por uma visão concreta da mobilidade: sustentável, eficiente, acessível, respeitosa, inclusiva. Esta visão guia a forma como fazemos as coisas, o como. Esta é a nossa abordagem para 2020.

68 

Cabify Way: nosso caminho e compromisso



Continuar sendo uma plataforma de mobilidade multimodal que se destaca pela sua segurança e pela qualidade do seu serviço.



Proporcionar valor acrescentado, criando um mercado eficiente e duradouro.



Com uma proposta de valor sustentável -em termos econômicos, sociais e ambientais- que faça um bom uso dos recursos.

Um horizonte de objetivos

Crescimento econômico sustentável



Manter a otimização do uso dos recursos como base para alcançar um impacto sustentável.



Continuar crescendo em passageiros e motoristas, mantendo a qualidade do nosso serviço e a proposta sustentável que nos caracteriza.



Melhorar a nossa eficiência e as condições de segurança, qualidade e preço do serviço, equilibrando as necessidades do motorista (oferecendo o serviço) e do passageiro (o deslocando).



Perseverar no nosso compromisso com a segurança através da melhoria contínua do nosso produto e serviço.



69

Desenvolvimento social

- 

Aumentar a nossa base de motoristas e o seu nível de satisfação, oferecendo-lhes melhorias constantes na sua experiência.
- 

Continuar a oferecer nosso serviço aos usuários que apreciam nossa promessa de valor e compromisso com a sustentabilidade, tornando nossa ética empresarial atraente também para os usuários potenciais.
- 

Ter mais mulheres ao volante na Cabify, garantindo-lhes um ambiente seguro, benefícios e facilidades para trabalharem conosco.
- 

Continuar melhorando a Cabify como um lugar e um trabalho para os nossos colaboradores, mantendo a sua motivação, dando-lhes oportunidades de trabalho e desenvolvimento pessoal e reforçando o seu orgulho em pertencer.
- 

Trabalhar em conjunto para melhorar a acessibilidade do nosso produto.

Desenvolvimento ambiental

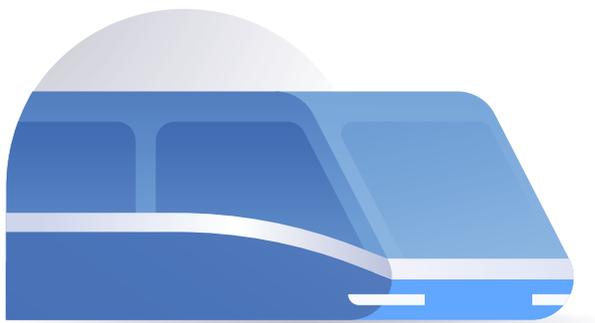
- 

Persistir na pesquisa e implementação de formas de transporte mais eficientes e limpas.
- 

Continuar compensando as emissões que não podemos minimizar.

Cultura de avaliação para focar ou remediar

Nós abordamos estes compromissos criando equipes multidisciplinares com objetivos claros e mensuráveis numa base trimestral. Utilizamos a metodologia OKR, "Objetivos e Resultados Chave", como bússola para os atingir.





Conteúdo da Declaração de Informações Não-Financeiras

Lei 11/2018, índice do GRI e princípios do Pacto Global

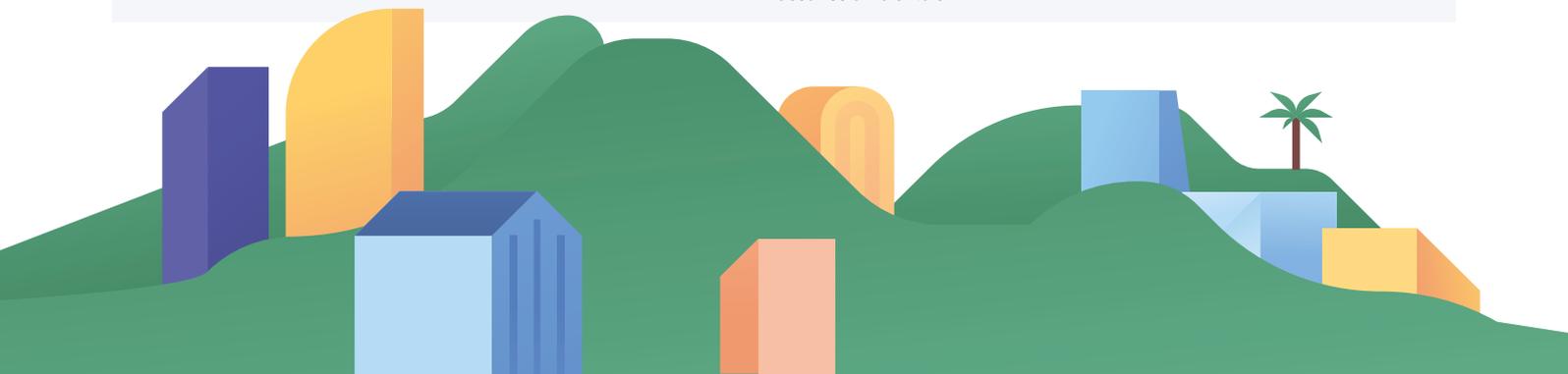


Informação solicitada pela lei 11/2018 de 28 de dezembro	Diretrizes de relatórios GRI	Princípios do pacto global	Seção no relatório	Página no relatório
INFORMAÇÃO GERAL				
Uma breve descrição do modelo de negócio, incluindo o âmbito empresarial, a organização e a estrutura	GRI 102-1 Nome da organização		2. Nossa Organização	7
	GRI 102-2 Atividades, marcas, produtos e serviços		3. Somos transparentes	2-9
	GRI 102-3 Localização da sede		2. Nossa Organização	7
	GRI 102-7 Porte da organização		2. Nossa Organização	5
	GRI 102-5 Propriedade e forma jurídica		2. Nossa Organização	7-8
Mercados em que opera	GRI 102-6 Mercados atendidos		3. Somos transparentes	7-9
	GRI 102-7 Porte da organização		2. Nossa Organização	5
	GRI 102-31 Avaliação de questões econômicas, ambientais e sociais		5. Nossa Estratégia de sustentabilidade	19-22
	GRI 102-4 Localização das operações		3. Somos transparentes	7-8
Objetivos e estratégias da organização	GRI 102-14 Declaração do principal tomador de decisão		1. Carta CEO	2-3
Principais fatores e tendências que podem afetar uma avaliação futura	GRI 102-15 Principais impactos, riscos e oportunidades		4. Desafios & Riscos: Passado, presente, futuro	15-16
Referência de relatório utilizada	GRI 102-54 Declaração de elaboração de relatório de acordo com as Normas GRI		3. Somos transparentes	12
Princípio da materialidade	GRI 102-46 Definição do conteúdo do relatório e limite dos tópicos		5. Nossa Estratégia de sustentabilidade	12, 19-22
	GRI 102-47 Relação de tópicos relevantes		5. Nossa Estratégia de sustentabilidade	19-22

Informação solicitada pela lei 11/2018 de 28 de dezembro	Diretrizes de relatórios GRI	Princípios do pacto global	Seção no relatório	Página no relatório
QUESTÕES AMBIENTAIS				
Forma de gestão: descrição e resultados das políticas relacionadas a essas questões, bem como os principais riscos relacionados a questões vinculados às atividades do grupo	GRI 102-15 Principais impactos, riscos e oportunidades	Princípio 8 «Desenvolver iniciativas e práticas para promover e disseminar a responsabilidade socioambiental.»	4. Desafios & Riscos: Pasado, presente, futuro	15
	GRI 103-2 Forma de gestão e seus componentes	Princípio 7 «Assumir práticas que adotem uma abordagem preventiva, responsável e proativa para os desafios ambientais.» Princípio 9 «Incentivar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias ambientalmente responsáveis.»	6. Cultura empresarial, 9. Impacto ambiental	29, 63-66

Informação geral detalhada

Informações detalhadas sobre os efeitos atuais e previsíveis das atividades da empresa no meio ambiente e, se for o caso, na saúde e na segurança	GRI 102-15 Principais impactos, riscos e oportunidades	Princípio 7 «Assumir práticas que adotem uma abordagem preventiva, responsável e proativa para os desafios ambientais.»	5. Nossa Estratégia de sustentabilidade	15
Procedimentos de avaliação ou certificação ambiental	GRI 103-2 Forma de gestão e seus componentes	Princípio 7 «Assumir práticas que adotem uma abordagem preventiva, responsável e proativa para os desafios ambientais.»	9. Impacto ambiental	64-66
Recursos dedicados à prevenção de riscos ambientais	GRI 103-2 Forma de gestão e seus componentes	Princípio 7 «Assumir práticas que adotem uma abordagem preventiva, responsável e proativa para os desafios ambientais.»	9. Impacto ambiental	64-65
	GRI 102-30 Eficácia dos processos de gestão de riscos	Princípio 7 «Assumir práticas que adotem uma abordagem preventiva, responsável e proativa para os desafios ambientais.»	5. Nossa Estratégia de sustentabilidade	22
Aplicação do princípio da precaução	GRI 102-11 Abordagem ou princípio da precaução	Princípio 7 «Assumir práticas que adotem uma abordagem preventiva, responsável e proativa para os desafios ambientais.»	5. Nossa Estratégia de sustentabilidade	19-24





Informação solicitada pela lei 11/2018 de 28 de dezembro	Diretrizes de relatórios GRI	Princípios do pacto global	Seção no relatório	Página no relatório
--	------------------------------	----------------------------	--------------------	---------------------

Contaminação

Medidas para prevenir, reduzir ou reparar as emissões que afetam seriamente o meio ambiente, considerando qualquer forma de poluição atmosférica específica de uma atividade, incluindo ruído e poluição luminosa	GRI 305-7 NOx, SOx e outras emissões atmosféricas significativas	Princípio 7 «Assumir práticas que adotem uma abordagem preventiva, responsável e proativa para os desafios ambientais.»	9. Impacto ambiental	64-65
	GRI 103-2 Forma de gestão e seus componentes (Efluentes e resíduos)	Princípio 7 «Assumir práticas que adotem uma abordagem preventiva, responsável e proativa para os desafios ambientais.»	9. Impacto ambiental	64
	GRI 102-29 Identificação e gestão de impactos econômicos, ambientais e sociais	Princípio 7 «Assumir práticas que adotem uma abordagem preventiva, responsável e proativa para os desafios ambientais.»	4. Desafios & Riscos: Pasado, presente, futuro, 5. Nossa Estratégia de sustentabilidade	15, 19-20

Economia circular e prevenção e gestão de resíduos

Medidas de prevenção, reciclagem, reutilização, outras formas de recuperação e eliminação de resíduos	GRI 306-2 Peso total de resíduos por tipo e método de disposição	Princípio 7 «Assumir práticas que adotem uma abordagem preventiva, responsável e proativa para os desafios ambientais.»	9. Impacto ambiental	63-65
Ações para combater o desperdício de alimentos	GRI 103-2 Forma de gestão e seus componentes	Princípio 7 «Assumir práticas que adotem uma abordagem preventiva, responsável e proativa para os desafios ambientais.»	9. Impacto ambiental	66

Uso sustentável de recursos

Consumo e abastecimento de água de acordo com as limitações locais	GRI 303-3 Retirada de água	Princípio 7 «Assumir práticas que adotem uma abordagem preventiva, responsável e proativa para os desafios ambientais.»	9. Impacto ambiental	64
Consumo de matérias-primas e medidas tomadas para melhorar a eficiência do seu uso	301-1 Materiais utilizados em peso ou volume	Princípio 7 «Assumir práticas que adotem uma abordagem preventiva, responsável e proativa para os desafios ambientais.»	9. Impacto ambiental	63-64
	301-3 Produtos reutilizados e materiais de embalagem	Princípio 7 «Assumir práticas que adotem uma abordagem preventiva, responsável e proativa para os desafios ambientais.»	9. Impacto ambiental	64
	GRI 102-2 GRI 103-2 Forma de gestão e seus componentes (Energia)	Princípio 7 «Assumir práticas que adotem uma abordagem preventiva, responsável e proativa para os desafios ambientais.»	9. Impacto ambiental	63-64
Consumo de energia direta e indireta	GRI 302-1 Consumo de energia dentro da organização (energia de fontes renováveis)	Princípio 7 «Assumir práticas que adotem uma abordagem preventiva, responsável e proativa para os desafios ambientais.»	9. Impacto ambiental	64
Medidas tomadas para melhorar a eficiência energética	GRI 302-4 Redução do consumo de energia	Princípio 7 «Assumir práticas que adotem uma abordagem preventiva, responsável e proativa para os desafios ambientais.»	9. Impacto ambiental	63-64
Uso de energia renovável	GRI 302-1 Consumo de energia dentro da organização (energia de fontes renováveis)	Princípio 7 «Assumir práticas que adotem uma abordagem preventiva, responsável e proativa para os desafios ambientais.»	9. Impacto ambiental	63-65

Informação solicitada pela lei 11/2018 de 28 de dezembro	Diretrizes de relatórios GRI	Princípios do pacto global	Seção no relatório	Página no relatório
--	------------------------------	----------------------------	--------------------	---------------------

Mudança climática

<p>Emissões de gases de efeito estufa geradas como resultado das atividades da empresa, incluindo o uso de bens e serviços que produz</p>	GRI 102-15 Principais impactos, riscos e oportunidades	<p>Princípio 8 «Desenvolver iniciativas e práticas para promover e disseminar a responsabilidade socioambiental.»</p> <p>Princípio 9 «Incentivar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias ambientalmente responsáveis.»</p>	9. Impacto ambiental	64-66
	GRI 305-1 Emissões diretas de gases de efeito estufa (GEE) (escopo 1)	<p>Princípio 8 «Desenvolver iniciativas e práticas para promover e disseminar a responsabilidade socioambiental.»</p>	9. Impacto ambiental	65-66
	GRI 305-2 Emissões indiretas de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia (escopo 2)	<p>Princípio 8 «Desenvolver iniciativas e práticas para promover e disseminar a responsabilidade socioambiental.»</p>	9. Impacto ambiental	64-65
<p>Medidas tomadas para se adaptar às consequências da mudança climática</p>	GRI 305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	<p>Princípio 8 «Desenvolver iniciativas e práticas para promover e disseminar a responsabilidade socioambiental.»</p>	9. Impacto ambiental	64-65
	GRI 305-5 Redução de emissões de GEE	<p>Princípio 8 «Desenvolver iniciativas e práticas para promover e disseminar a responsabilidade socioambiental.»</p> <p>Princípio 9 «Incentivar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias ambientalmente responsáveis.»</p>	9. Impacto ambiental	64-66
<p>Metas de redução estabelecidas voluntariamente em médio e longo prazo para reduzir as emissões de gases com efeito estufa e os meios implementado para esse fim</p>	GRI 201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades em decorrência de mudanças climáticas	<p>Princípio 8 «Desenvolver iniciativas e práticas para promover e disseminar a responsabilidade socioambiental.»</p> <p>Princípio 9 «Incentivar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias ambientalmente responsáveis.»</p>	9. Impacto ambiental	64-65
	GRI 103-2 Forma de gestão e seus componentes	<p>Princípio 8 «Desenvolver iniciativas e práticas para promover e disseminar a responsabilidade socioambiental.»</p> <p>Princípio 9 «Incentivar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias ambientalmente responsáveis.»</p>	9. Impacto ambiental	61
	GRI 103-2 Forma de gestão e seus componentes (Redução de emissões de GEE)	<p>Princípio 8 «Desenvolver iniciativas e práticas para promover e disseminar a responsabilidade socioambiental.»</p> <p>Princípio 9 «Incentivar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias ambientalmente responsáveis.»</p>	9. Impacto ambiental	64-65

74



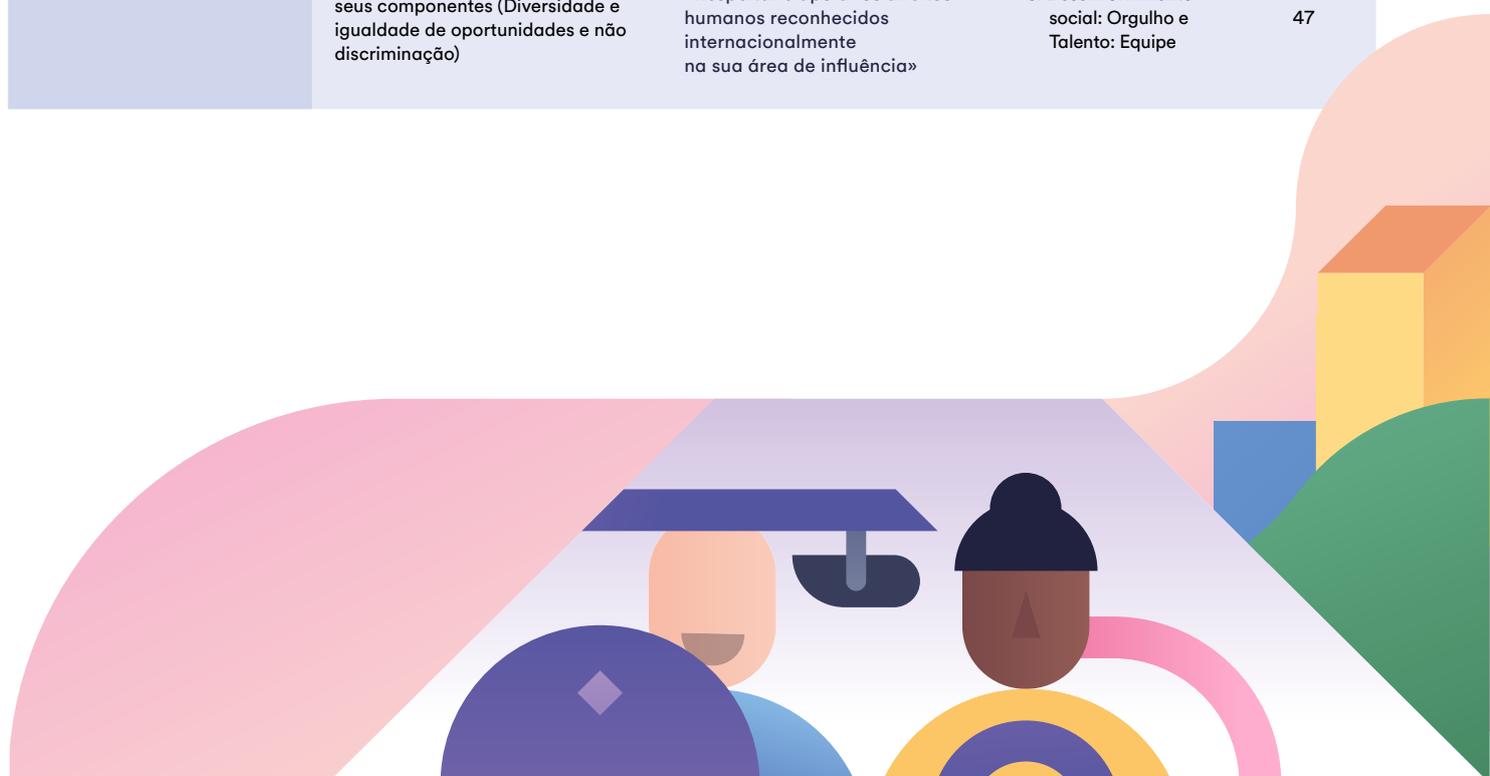
Informação solicitada pela lei 11/2018 de 28 de dezembro	Diretrizes de relatórios GRI	Princípios do pacto global	Seção no relatório	Página no relatório
QUESTÕES SOCIAIS E DE PESSOAL				
Forma de gestão: descrição e resultados das políticas relacionadas a essas questões, bem como os principais riscos relacionados a essas questões vinculados às atividades do grupo	GRI 103-2 Forma de gestão e seus componentes (Emprego)	Princípio 6 «Estimular práticas que eliminem qualquer tipo de discriminação no emprego.»	8. Desenvolvimento social: Orgulho e Talento: Equipe	43-48
	GRI 102-15 Principais impactos, riscos e oportunidades	Princípio 6 «Estimular práticas que eliminem qualquer tipo de discriminação no emprego.»	4. Desafios & Riscos: Pasado, presente, futuro, 8. Desenvolvimento social: Orgulho e Talento: Equipe	15, 43-48
Emprego				
Número total e distribuição de empregados por país, gênero, idade e categoria profissional	GRI 102-8 Informações sobre empregados e outros trabalhadores	Princípio 6 «Estimular práticas que eliminem qualquer tipo de discriminação no emprego.»	8. Desenvolvimento social: Orgulho e Talento: Equipe	38-45
	GRI 405-1. b) Porcentagem de empregados por categoria para cada uma das seguintes categorias de diversidade: gênero e faixa etária	Princípio 6 «Estimular práticas que eliminem qualquer tipo de discriminação no emprego.»	8. Desenvolvimento social: Orgulho e Talento: Equipe	39-42
Número total e distribuição de modalidades de contrato de trabalho e média anual de contratos permanentes, temporários e de meio período, discriminados por gênero, idade e categoria profissional	GRI 102-8. c) O número total de empregados, por tipo de contrato de trabalho (período integral ou meio período) e por gênero.	Princípio 4 «Eliminar todas as formas de trabalho forçado ou compulsório.»	8. Desenvolvimento social: Orgulho e Talento: Equipe	42
Pessoas com deficiência contratadas	GRI 405-1. b) Porcentagem de empregados por categoria para cada uma das seguintes categorias de diversidade (iii. Grupos vulneráveis)	Princípio 6 «Estimular práticas que eliminem qualquer tipo de discriminação no emprego.»	8. Desenvolvimento social: Orgulho e Talento: Equipe	39-44, 47
Número de demissões por gênero, idade e categoria profissional	GRI 401-1.b) Novas contratações e rotatividade de empregados	Princípio 6 «Estimular práticas que eliminem qualquer tipo de discriminação no emprego.»	8. Desenvolvimento social: Orgulho e Talento: Equipe	42
Média salarial e sua evolução especificada por gênero, idade e categoria profissional ou igual valor	GRI 405-2: Proporção de salário-base e remuneração de mulheres e homens para cada categoria	Princípio 4 «Eliminar todas as formas de trabalho forçado ou compulsório.»	8. Desenvolvimento social: Orgulho e Talento: Equipe	39, 44-45
	GRI 102-35 Políticas de remuneração	Princípio 4 «Eliminar todas as formas de trabalho forçado ou compulsório.»	8. Desenvolvimento social: Orgulho e Talento: Equipe	44-45
	GRI 102-36 Processo para determinação da remuneração (para a forma de gestão)	Princípio 4 «Eliminar todas as formas de trabalho forçado ou compulsório.»	8. Desenvolvimento social: Orgulho e Talento: Equipe	44-45
	GRI 403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança no trabalho	Princípio 4 «Eliminar todas as formas de trabalho forçado ou compulsório.»	6. Nuestra cultura empresarial, 8. Desenvolvimento social: Orgulho e Talento: Equipe	28, 50

Informação solicitada pela lei 11/2018 de 28 de dezembro	Diretrizes de relatórios GRI	Princípios do pacto global	Seção no relatório	Página no relatório
Implementação de políticas de desconexão trabalhista	GRI 201-3 Obrigações previstas no plano de pensão de benefício definido e outros planos de aposentadoria	Princípio 4 «Eliminar todas as formas de trabalho forçado ou compulsório.»	8. Desenvolvimento social: Orgulho e Talento: Equipe	45-46
	GRI 103-2 Forma de gestão e seus componentes (desconexão do trabalho)	Princípio 4 «Eliminar todas as formas de trabalho forçado ou compulsório.»	8. Desenvolvimento social: Orgulho e Talento: Equipe	45-46
Organização no trabalho				
Medidas destinadas a facilitar a conciliação e promover o exercício co-responsável dos mesmos por parte dos pais	GRI 103-2 Enfoque de Gestão (Forma de gestão e seus componentes (Organização do Trabalho)	Princípio 4 «Eliminar todas as formas de trabalho forçado ou compulsório.»	8. Desenvolvimento social: Orgulho e Talento: Equipe	46
	GRI 401-3 Licença maternidade/paternidade	Princípio 4 «Eliminar todas as formas de trabalho forçado ou compulsório.»	8. Desenvolvimento social: Orgulho e Talento: Equipe	46
Saúde e segurança				
Condições de saúde e segurança no trabalho	GRI 103-2 Forma de gestão e seus componentes (Saúde e Segurança)	Princípio 4 «Eliminar todas as formas de trabalho forçado ou compulsório.»	8. Desenvolvimento social: Orgulho e Talento: Equipe	50
	GRI 402-1 Prazos mínimos de aviso prévio sobre mudanças operacionais	Princípio 4 «Eliminar todas as formas de trabalho forçado ou compulsório.»	8. Desenvolvimento social: Orgulho e Talento: Equipe	43
	GRI 102-41 Acordos de negociação coletiva	Princípio 3 «Apoiar a liberdade de associação e reconhecer o direito à negociação coletiva.»	8. Desenvolvimento social: Orgulho e Talento: Equipe	50
Acidentes de trabalho, em particular sua frequência e gravidade, bem como doenças ocupacionais, especificadas por gênero	GRI 403-2 Identificação de perigos, avaliação de riscos e investigação de incidentes	Princípio 4 «Eliminar todas as formas de trabalho forçado ou compulsório.»	8. Desenvolvimento social: Orgulho e Talento: Equipe	50
Treinamento				
Políticas implementadas no âmbito de treinamento	GRI 103-2 Forma de gestão e seus componentes (Treinamento e ensino)		8. Desenvolvimento social: Orgulho e Talento: Equipe	47-49
	GRI 412-2 Treinamento de empregados em políticas ou procedimentos sobre direitos humanos		8. Desenvolvimento social: Orgulho e Talento: Equipe	47
Número total de horas de treinamento por categoria profissional	GRI 404-1 Média de horas de treinamento por ano por empregado		8. Desenvolvimento social: Orgulho e Talento: Equipe	47

Informação solicitada pela lei 11/2018 de 28 de dezembro	Diretrizes de relatórios GRI	Princípios do pacto global	Seção no relatório	Página no relatório
Integração e acessibilidade universal de pessoas com deficiência	GRI 103-2 Forma de gestão e seus componentes	Princípio 6 «Estimular práticas que eliminem qualquer tipo de discriminação no emprego.»	8. Desenvolvimento social: Orgulho e Talento: Equipe	47

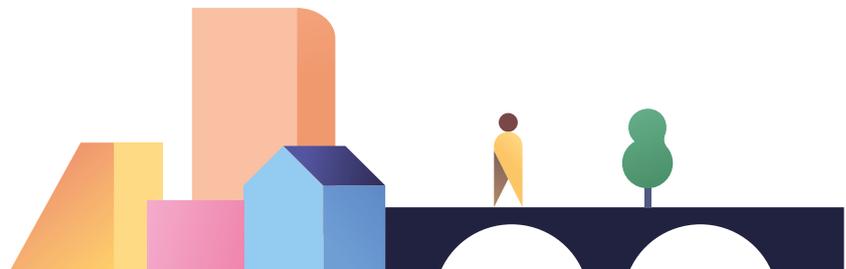
Igualdade

Medidas tomadas para promover a igualdade de tratamento e oportunidades entre mulheres e homens	GRI 103-2 Forma de gestão e seus componentes (Diversidade e igualdade de oportunidades)	Princípio 1 «Respeitar e apoiar os direitos humanos reconhecidos internacionalmente na sua área de influência»	6. Cultura empresarial, 8. Desenvolvimento social: Orgulho e Talento: Equipe	29, 47
Planos de igualdade, medidas tomadas para promover o emprego, protocolos contra assédio sexual	GRI 103-2 Forma de gestão e seus componentes (Diversidade e igualdade de oportunidades e não discriminação)	Princípio 1 «Respeitar e apoiar os direitos humanos reconhecidos internacionalmente na sua área de influência»	6. Cultura empresarial, 8. Desenvolvimento social: Orgulho e Talento: Equipe	29-30, 42, 47, 53
Política contra todos os tipos de discriminação e, quando apropriado, gestão da diversidade	GRI 406-1 Casos de discriminação e ações corretivas adotadas	Princípio 1 «Respeitar e apoiar os direitos humanos reconhecidos internacionalmente na sua área de influência»	6. Cultura empresarial, 8. Desenvolvimento social: Orgulho e Talento: Equipe	28-29, 47
	GRI 103-2 Forma de gestão e seus componentes (Diversidade e igualdade de oportunidades e não discriminação)	Princípio 1 «Respeitar e apoiar os direitos humanos reconhecidos internacionalmente na sua área de influência»	8. Desenvolvimento social: Orgulho e Talento: Equipe	47





77



Informação solicitada pela lei 11/2018 de 28 de dezembro	Diretrizes de relatórios GRI	Princípios do pacto global	Seção no relatório	Página no relatório
--	------------------------------	----------------------------	--------------------	---------------------

RESPEITO PELOS DIREITOS HUMANOS				
Forma de gestão: descrição e resultados das políticas relacionadas a essas questões, bem como os principais riscos relacionados a essas questões vinculados às atividades do grupo	GRI 103-2 Forma de gestão e seus componentes (Avaliação de Direitos Humanos)	Princípio 1 «Respeitar e apoiar os direitos humanos reconhecidos internacionalmente na sua área de influência»	8. Desenvolvimento social: Orgulho e Talento: Equipe	47

Aplicação de procedimentos de due diligence

Aplicação de procedimentos de due diligence em direitos humanos e prevenção de riscos de violações de direitos humanos e, quando aplicável, medidas para mitigar, gerenciar e reparar possíveis abusos cometidos	GRI 102-16 Valores, princípios, padrões e normas de comportamento	Princípio 1 «Respeitar e apoiar os direitos humanos reconhecidos internacionalmente na sua área de influência»	6. Cultura empresarial	26-27
	GRI 412-1 Operações submetidas a análises ou avaliações impactos relacionados a direitos humanos	Princípio 1 «Respeitar e apoiar os direitos humanos reconhecidos internacionalmente na sua área de influência»	7. Crescimento econômico sustentável	34
	GRI 412-2 Capacitação de profissionais em políticas e procedimentos relacionados a direitos humanos	Princípio 1 «Respeitar e apoiar os direitos humanos reconhecidos internacionalmente na sua área de influência»	6. Cultura empresarial, 8. Desenvolvimento social: Orgulho e Talento: Equipe	29, 47
	GRI 412-3 Acordos e contratos de investimentos significativos que incluem cláusulas de direitos humanos ou que foram submetidos a avaliação referente a direitos humanos	Princípio 1 «Respeitar e apoiar os direitos humanos reconhecidos internacionalmente na sua área de influência»	7. Crescimento econômico sustentável	34
	GRI 102-17 Mecanismos de aconselhamento e manifestação de preocupação sobre comportamento ético	Princípio 1 «Respeitar e apoiar os direitos humanos reconhecidos internacionalmente na sua área de influência»	6. Cultura empresarial	27-28



Informação solicitada pela lei 11/2018 de 28 de dezembro	Diretrizes de relatórios GRI	Princípios do pacto global	Seção no relatório	Página no relatório
Denúncias por casos de violação do direitos humanos	GRI 103-2 Forma de gestão e seus componentes	Princípio 1 «Respeitar e apoiar os direitos humanos reconhecidos internacionalmente na sua área de influência»	7. Crescimento econômico sustentável	34
	GRI 102-17 Mecanismos de aconselhamento e manifestação de preocupação sobre comportamento ético (denúncias recebidas e resolução)	Princípio 6 «Estimular práticas que eliminem qualquer tipo de discriminação no emprego.»	6. Cultura empresarial, 8. Desenvolvimento social: Nosso aplicativo: Usuários e motoristas agora	28, 54
Medidas implementadas para promover e cumprir as disposições dos convênios fundamentais da OIT relacionados ao respeito à liberdade de associação e ao direito à negociação coletiva; eliminação da discriminação no trabalho; a eliminação do trabalho forçado ou obrigatório; a abolição efetiva do trabalho infantil	GRI 419-1 Não conformidade com leis e regulamentos socioeconômicos relativos a produtos e serviços	Princípio 6 «Estimular práticas que eliminem qualquer tipo de discriminação no emprego.»	7. Crescimento econômico sustentável	34
	GRI 409-1 Operações e fornecedores com risco significativo para a ocorrência de trabalho forçado ou análogo ao escravo	Princípio 2 «Assegurar a não participação da empresa em violações dos direitos humanos»	7. Crescimento econômico sustentável	34
	GRI 408-1 Operações e fornecedores com risco significativo para a ocorrência de trabalho infantil	Princípio 5 «Erradicar todas as formas de trabalho infantil da sua cadeia produtiva.»	7. Crescimento econômico sustentável	34
	GRI 407-1 Operações e fornecedores em que o direito de exercer a liberdade de associação e a negociação coletiva pode estar em risco	Princípio 3 «Apoiar a liberdade de associação e reconhecer o direito à negociação coletiva.»	7. Crescimento econômico sustentável	50
	GRI 102-30 Eficácia dos processos de gestão de riscos	Princípio 2 «Assegurar a não participação da empresa em violações dos direitos humanos»	8. Desenvolvimento social: Orgulho e Talento: Equipe	57
LUTA CONTRA A CORRUPÇÃO E O SUBORNO				
Forma de gestão: descrição e resultados das políticas relacionadas a essas questões, bem como os principais riscos relacionados a essas questões vinculados às atividades do grupo	GRI 103-2 Forma de gestão e seus componentes (Anticorrupção)	Princípio 10 «Combater a corrupção em todas as suas formas, incluindo extorsão e o suborno.»	6. Cultura empresarial	29
	GRI 102-15 Principais impactos, riscos e oportunidades	Princípio 10 «Combater a corrupção em todas as suas formas, incluindo extorsão e o suborno.»	4. Desafios & Riscos: Pasado, presente, futuro,	15
	GRI 102-30 Eficácia dos processos de gestão de riscos	Princípio 10 «Combater a corrupção em todas as suas formas, incluindo extorsão e o suborno.»	6. Cultura empresarial	29

Informação solicitada pela lei 11/2018 de 28 de dezembro	Diretrizes de relatórios GRI	Princípios do pacto global	Seção no relatório	Página no relatório
Medidas adotadas para evitar a corrupção e o suborno	GRI 102-17 Mecanismos de aconselhamento e manifestação de preocupação sobre comportamento ético (denúncias recebidas e resolução)	Princípio 10 «Combater a corrupção em todas as suas formas, incluindo extorsão e o suborno.»	6. Cultura empresarial, 8. Desenvolvimento social: Nosso aplicativo: Usuários e motoristas agora	28, 56-57
	GRI 103-2 Forma de gestão e seus componentes (considerando o GRI 20 Anticorrupção) - Ao apresentar o indicador 205-2, também abrange este requisito da lei	Princípio 10 «Combater a corrupção em todas as suas formas, incluindo extorsão e o suborno.»	4. Desafios & Riscos: Pasado, presente, futuro	29
	GRI 205-1 Operações avaliadas sobre riscos de corrupção	Princípio 10 «Combater a corrupção em todas as suas formas, incluindo extorsão e o suborno.»	6. Cultura empresarial	29
	GRI 205-2 Comunicação e treinamento em políticas e procedimentos de combate à corrupção	Princípio 10 «Combater a corrupção em todas as suas formas, incluindo extorsão e o suborno.»	6. Cultura empresarial, 8. Desenvolvimento social: Nosso aplicativo: Usuários e motoristas agora	29, 47
Contribuições para fundações e entidades sem fins lucrativos	GRI 201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído (Investimentos na Comunidade)	Princípio 10 «Combater a corrupção em todas as suas formas, incluindo extorsão e o suborno.»	6. Cultura empresarial, 8. Social development - Social Impact	32-37, 60-61
INFORMAÇÃO SOBRE A SOCIEDADE				
Forma de gestão: descrição e resultados das políticas relacionadas a essas questões, bem como os principais riscos relacionados às questões vinculados às atividades do grupo	GRI 102-3 Localização da sede	Princípio 1 «Respeitar e apoiar os direitos humanos reconhecidos internacionalmente na sua área de influência»	7. Crescimento econômico sustentável	31-33



80 



Informação solicitada pela lei 11/2018 de 28 de dezembro	Diretrizes de relatórios GRI	Princípios do pacto global	Seção no relatório	Página no relatório
--	------------------------------	----------------------------	--------------------	---------------------

Compromissos da empresa com o desenvolvimento sustentável

O impacto da atividade da sociedade no emprego e no desenvolvimento local	GRI 102-30 Eficácia dos processos de gestão de riscos	Princípio 1 «Respeitar e apoiar os direitos humanos reconhecidos internacionalmente na sua área de influência»	5. Nossa Estratégia de sustentabilidade	19-24
	GRI 204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais	Princípio 4 «Eliminar todas as formas de trabalho forçado ou compulsório.» Princípio 5 «Erradicar todas as formas de trabalho infantil da sua cadeia produtiva.»	7. Crescimento econômico sustentável	34
	GRI 203-2 Impactos econômicos indiretos significativos	Princípio 1 «Respeitar e apoiar os direitos humanos reconhecidos internacionalmente na sua área de influência» Princípio 9 «As empresas devem favorecer o desenvolvimento e a difusão das tecnologias que respeitem o meio ambiente.» Princípio 10 «Combater a corrupção em todas as suas formas, incluindo extorsão e o suborno.»	7. Crescimento econômico sustentável	36
O impacto da atividade da sociedade nas populações locais e no território	GRI 413-2 Operações com impactos negativos significativos - reais ou potenciais - nas comunidades locais	Princípio 1 «Respeitar e apoiar os direitos humanos reconhecidos internacionalmente na sua área de influência»	9. Impacto ambiental	64-65
As relações mantidas com os atores das comunidades locais e as modalidades de diálogo com os mesmos	GRI 413-1 Operações com engajamento da comunidade local, avaliação de impactos e programas de desenvolvimento local	Princípio 1 «Respeitar e apoiar os direitos humanos reconhecidos internacionalmente na sua área de influência»	8. Desenvolvimento social: Impacto social	60-61
	GRI 102-43 Abordagem do envolvimento das partes interessadas (relativo à comunidade)	Princípio 1 «Respeitar e apoiar os direitos humanos reconhecidos internacionalmente na sua área de influência»	3. Somos transparentes	11

Informação solicitada pela lei 11/2018 de 28 de dezembro	Diretrizes de relatórios GRI	Princípios do pacto global	Seção no relatório	Página no relatório
Ações de associação ou patrocínio	GRI 102-13 Participação em associações	Princípio 1 «Respeitar e apoiar os direitos humanos reconhecidos internacionalmente na sua área de influência»	1. Carta del CEO	2-3
Inclusão de questões sociais, de gênero e ambientais na política de compras	GRI 103-3 Forma de Gestão (Avaliação ambiental e social de fornecedores)	Princípio 2 «Assegurar a não participação da empresa em violações dos direitos humanos»	7. Crescimento econômico sustentável	34
		Princípio 5 «Erradicar todas as formas de trabalho infantil da sua cadeia produtiva.» Princípio 10 «Combater a corrupção em todas as suas formas, incluindo extorsão e o suborno.»		
Consideração nas relações com fornecedores e terceirizados da sua responsabilidade social e ambiental	GRI 102-9 Cadeia de suprimentos	Princípio 1 «Respeitar e apoiar os direitos humanos reconhecidos internacionalmente na sua área de influência»	8. Desenvolvimento social: Nosso aplicativo: Usuários e motoristas agora	55-58
	GRI 308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	Princípio 2 «Assegurar a não participação da empresa em violações dos direitos humanos»	7. Crescimento econômico sustentável, 9. Impacto ambiental	34-63
		Princípio 7 «Assumir práticas que adotem uma abordagem preventiva, responsável e proativa para os desafios ambientais» Princípio 10 «Combater a corrupção em todas as suas formas, incluindo extorsão e o suborno.»		
GRI 414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	Princípio 2 «Assegurar a não participação da empresa em violações dos direitos humanos»	7. Crescimento econômico sustentável	34	
		Princípio 5 «Erradicar todas as formas de trabalho infantil da sua cadeia produtiva.» Princípio 10 «Combater a corrupção em todas as suas formas, incluindo extorsão e o suborno.»		

Informação solicitada pela lei 11/2018 de 28 de dezembro	Diretrizes de relatórios GRI	Princípios do pacto global	Seção no relatório	Página no relatório
Sistemas de supervisão e auditorias e resultados das mesmas	GRI 416-2 Casos de não cumprimento relacionados aos impactos na saúde e segurança das categorias de produtos e serviços	Princípio 1 «Respeitar e apoiar os direitos humanos reconhecidos internacionalmente na sua área de influência»	7. Crescimento econômico sustentável, 8. Desenvolvimento social: Nosso aplicativo: Usuários e motoristas agora	38, 53-59
	GRI 418-1 Denúncias substanciais relacionadas a violações de privacidade dos clientes e perda de dados dos cliente	Princípio 7 «Assumir práticas que adotem uma abordagem preventiva, responsável e proativa para os desafios ambientais» Princípio 8 «Desenvolver iniciativas e práticas para promover e disseminar a responsabilidade socioambiental.» Princípio 9 «Incentivar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias ambientalmente responsáveis.»	9. Impacto ambiental	64-65

Consumidores

Medidas para saúde e segurança do consumidor	GRI 416-2 Casos de não cumprimento relacionados aos impactos na saúde e segurança das categorias de produtos e serviços		8. Desenvolvimento social: Nosso aplicativo: Usuários e motoristas agora	51-59
	GRI 416-1 Avaliação dos impactos na saúde e segurança das categorias de produtos ou serviços	Princípio 1 «Respeitar e apoiar os direitos humanos reconhecidos internacionalmente na sua área de influência»	8. Desenvolvimento social: Nosso aplicativo: Usuários e motoristas agora	54
	GRI 417-1 Requisitos para informações e rotulagem de produtos e serviços		8. Desenvolvimento social: Nosso aplicativo: Usuários e motoristas agora	51-59
Sistemas de reclamações, reclamações recebidas e resolução das mesmas	GRI 416-2 Casos de não cumprimento relacionados aos impactos na saúde e segurança das categorias de produtos e serviços	Princípio 1 «Respeitar e apoiar os direitos humanos reconhecidos internacionalmente na sua área de influência»	8. Desenvolvimento social: Nosso aplicativo: Usuários e motoristas agora	54
	GRI 418-1 Denúncias substanciais relacionadas a violações de privacidade dos clientes e perda de dados dos cliente		8. Desenvolvimento social: Nosso aplicativo: Usuários e motoristas agora	54

Informação fiscal

Benefícios obtidos	GRI 201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído (Investimentos na Comunidade)	Princípio 10 «Combater a corrupção em todas as suas formas, incluindo extorsão e o suborno.»	7. Crescimento econômico sustentável	31-36
Impostos sobre benefícios pagos	GRI 201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído (no que diz respeito aos pagamentos às administrações públicas)	Princípio 10 «Combater a corrupção em todas as suas formas, incluindo extorsão e o suborno.»	7. Crescimento econômico sustentável	31-36

AENOR

Declaración de Verificación de Información No Financiera

declaración de Verificación de AENOR para

MAXI MOBILITY SPAIN, S.L.U.

relativa al estado individual de información no financiera MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD
CABIFY 2019

conforme a la ley 11/2018

correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre 2019

La validez de esta declaración de verificación externa e independiente está supeditada a la presentación del acta de aprobación de la formulación del Estado de Información No Financiera verificado firmada por todos los Administradores de la sociedad obligada.

En Madrid a 15 de abril de 2020



Rafael García Meiro
Director General

AENOR

MAXI MOBILITY SPAIN, S.L.U. (en adelante la organización) con domicilio social en: Calle PRADILLO, 42 28002 - MADRID y en su nombre, Juan DE ANTONIO RUBIO, en cargo de CEO, ha encargado a AENOR llevar a cabo una verificación bajo un nivel de aseguramiento limitado de su Estado de Información No Financiera (en adelante EINF) conforme a la Ley 11/2018 por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (en adelante, la Ley 11/2018).

Como resultado de la verificación efectuada AENOR emite la presente Declaración, de la cual forma parte el EINF verificado. La Declaración únicamente es válida para el propósito encargado y refleja sólo la situación en el momento en que se emite.

El objetivo de la verificación es facilitar a las partes interesadas un juicio profesional e independiente acerca de la información y datos contenidos en el EINF de la organización, elaborado de conformidad con la Ley 11/2018.

Responsabilidad de la organización. La organización tuvo la responsabilidad de reportar su estado de información no financiera conforme a la Ley 11/2018. La formulación y aprobación del EINF así como el contenido del mismo, es responsabilidad de su Órgano de Administración. Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error, así como los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF. La organización de acuerdo al compromiso formalmente adquirido, ha informado a AENOR que no se han producido, desde la fecha de cierre del ejercicio reportado en el informe no financiero hasta la fecha de la verificación, ningún acontecimiento que pudiera suponer la necesidad de realizar correcciones al informe.

Programa de verificación conforme a ISO/IEC 17029:2019. AENOR, de conformidad a la citada Ley, ha realizado la presente verificación como prestador independiente de servicios de verificación. La verificación se ha desarrollado bajo los principios de "enfoque basado en evidencias, presentación justa, imparcialidad, competencia técnica, confidencialidad, y responsabilidad" exigidos en la norma internacional ISO/IEC 17029:2019 "Evaluación de la conformidad - Principios generales y requisitos para los organismos de validación y verificación".

Igualmente, en el Programa de verificación, AENOR ha considerado los requisitos internacionales de acreditación, verificación o certificación correspondientes a las materias de información contempladas en la Ley:

- Reglamento Europeo EMAS (Verificación Medioambiental)

AENOR

- SA 8000 (principios y derechos laborales internacionales conformes a la ILO (Organización Internacional del Trabajo), La Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Convención sobre los Derechos del Niño. SAAS Procedure 200)
- Sistema de Gestión Medioambiental (ISO 14001).
- Sistema de Gestión de Responsabilidad Social, esquemas IQNet SR 10 y SA8000.
- Sistema de Gestión de la Calidad (ISO 9001).
- Sistema de Gestión de la Energía (ISO 50001).
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (ISO 45001).

Adicionalmente, los criterios e información que se han tenido en cuenta como referencia para realizar el Programa de verificación han sido:

- 1) La ley 11/2018 de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.
- 2) La Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 22 de octubre de 2014 por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y determinados grupos.
- 3) La Comunicación de la Comisión Europea 2017/C 215/01, Directrices sobre la presentación de informes no financieros (metodología para la presentación de información no financiera).
- 4) La norma internacional ISO/IEC 17029:2019 Evaluación de la conformidad - Principios generales y requisitos para los organismos de validación y verificación.
- 5) Los criterios establecidos por la iniciativa mundial de presentación de informes de sostenibilidad en los estándares GRI cuando la organización haya optado por este marco internacional reconocido para la divulgación de la información relacionada con su desempeño en materia de responsabilidad social corporativa.

AENOR se exime expresamente de cualquier responsabilidad por decisiones, de inversión o de otro tipo, basadas en la presente Declaración.

Durante el proceso de verificación realizado, bajo un nivel de aseguramiento limitado, AENOR realizó entrevistas con el personal encargado de recopilar y preparar el EINF y revisó evidencias relativas a:

- Actividades, productos y servicios prestados por la organización.

AENOR

- Consistencia y trazabilidad de la información aportada, incluyendo el proceso seguido de recopilación de la misma, muestreando información sobre la reportada.
- Complimentación y contenido del estado de información no financiero con el fin de asegurar la integridad, exactitud y veracidad en su contenido.
- Carta de manifestaciones del Órgano de Administración.

Las conclusiones por tanto se fundamentan en los resultados de ese proceso de carácter muestral, y no eximen a la Organización de su responsabilidad sobre el cumplimiento de la legislación que le sea de aplicación.

El personal involucrado en el proceso de verificación, la revisión de conclusiones y la decisión en la emisión de la presente Declaración, dispone de los conocimientos, habilidades, experiencia, formación, infraestructuras de apoyo y la capacidad necesarios para llevar a cabo eficazmente dichas actividades.

CONCLUSIÓN

Basado en lo anterior, en nuestra opinión, no hay evidencia que haga suponer que el estado de información no financiera incluida en la MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD CABIFY 2019 y para el ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2019, no proporcione información fiel del desempeño de MAXI MOBILITY SPAIN, S.LU., en materia de responsabilidad social conforme a la Ley 11/2018. En concreto, en lo relativo a cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal, incluida la gestión de la igualdad, la no discriminación y la accesibilidad universal, los derechos humanos, lucha contra la corrupción y el soborno y la diversidad.

