

WEBINAR LOCALIZA AGOE 2021

 **Localiza**



- 1. DESTAQUES 2020
- 2. CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO E GOVERNANÇA
- 3. AGENDA 2021
- 4. PROCESSO DE SUCESSÃO
- 5. REMUNERAÇÃO

DESTAQUES 2020

✓
**LUCRO RECORDE
SUPERIOR A R\$ 1
BILHÃO**

✓
**ÍNDICES DE SATISFAÇÃO
DO CLIENTE (NPS) EM
PATAMAR DE EXCELÊNCIA**

✓
**INVESTIMENTO NO
FUTURO DA MOBILIDADE**



✓
EVOLUÇÃO NA AGENDA ESG COM:

- Neutralização das emissões de carbono Escopo 1 e 2 relativas à 2019
- Parceria com o Programa Compromisso com o Clima
- Participação no CDP – *carbon disclosure project*
- Programa de **Diversidade e Inclusão** com 5 grupos de afinidade: Gênero, LGBTI+, Migrantes e pessoas em Refúgio, Pessoas com Deficiência e Raça
- Agenda de **cidadania corporativa**, intensificada durante a pandemia
- Criação do Instituto Localiza
- Certificação **ISO 37001** (antissuborno e anticorrupção)

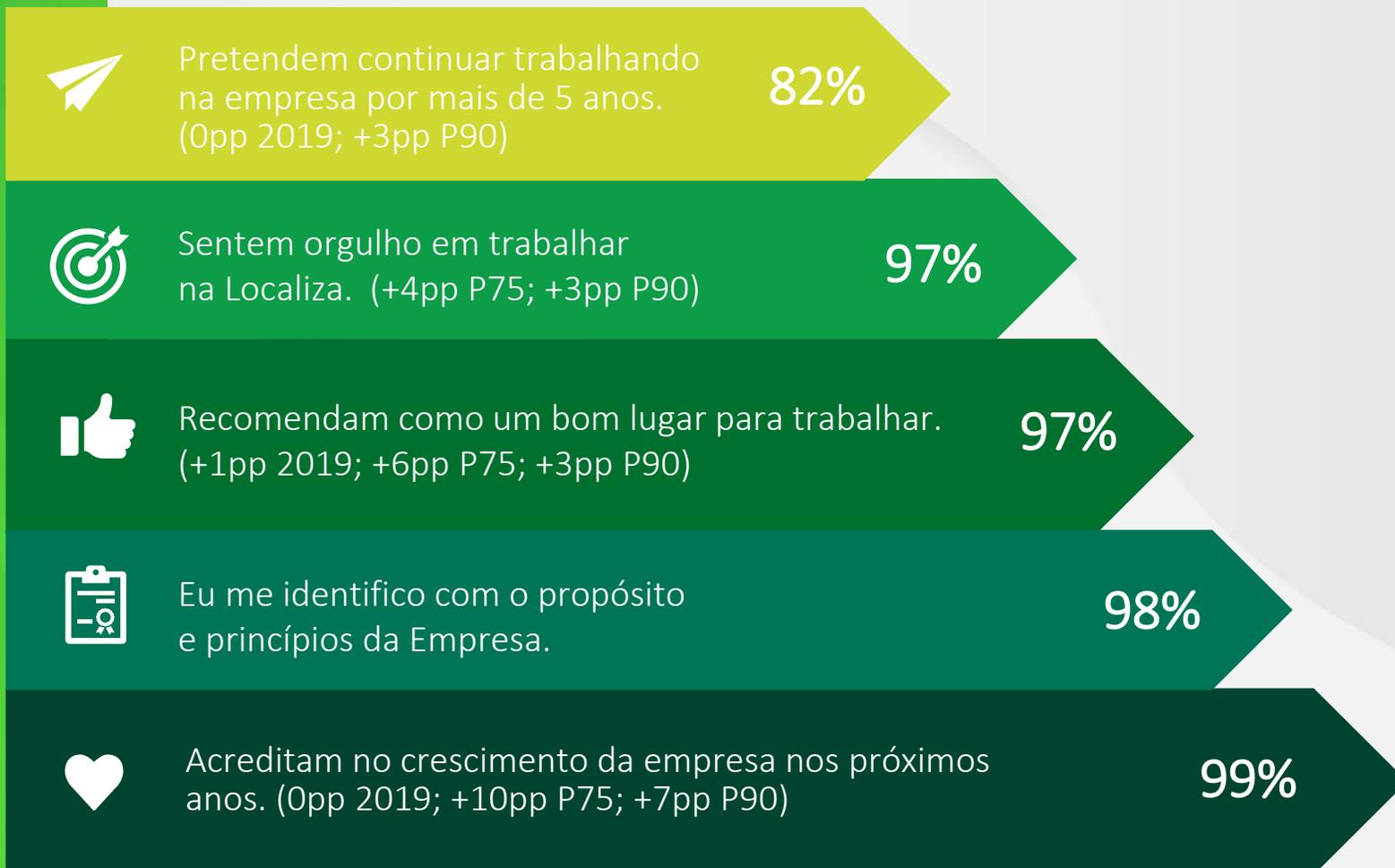
✓
**ANÚNCIO DA
COMBINAÇÃO DOS
NEGÓCIOS COM A UNIDAS**



Destques 2020

Como os colaboradores percebem o ambiente da Localiza?

Dentre as 10% empresas mais bem avaliadas



- 1. DESTAQUES 2020
- 2. CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO E GOVERNANÇA
- 3. AGENDA 2021
- 4. PROCESSO DE SUCESSÃO
- 5. REMUNERAÇÃO

JORNADA DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Em 2017, atualizamos o nosso programa de Cultura ao contexto global e, fortalecendo o plano de sucessão, criamos o propósito:

COM VOCÊ, CONSTRUINDO
O FUTURO DA MOBILIDADE
SUSTENTÁVEL



Localiza

JORNADA DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Em 2018, iniciamos processo de 3 anos, com o objetivo de fortalecer ainda mais as práticas de governança:

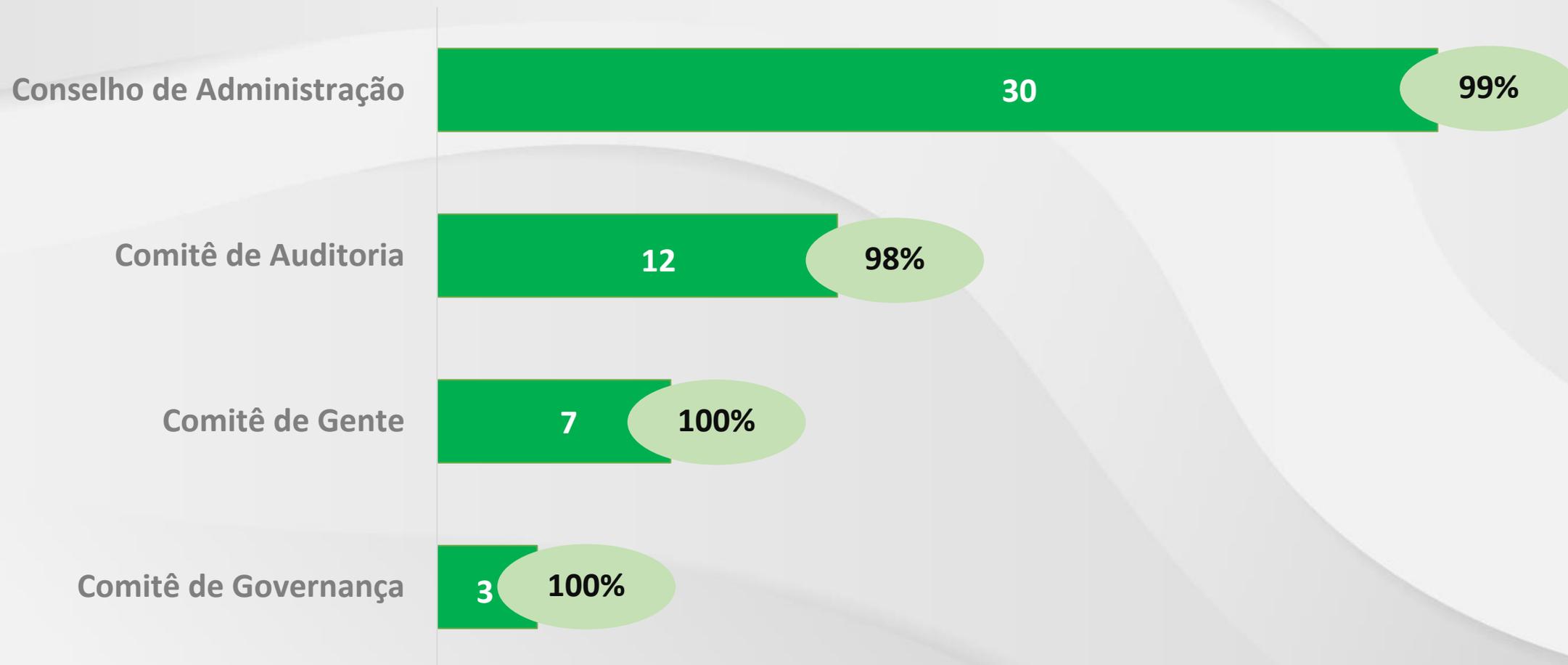


ESTRUTURA DE GOVERNANÇA



ATIVIDADES DO CONSELHO 2020

de reuniões e % de participação



COMPOSIÇÃO DO CONSELHO



Eugenio
Mattar



Oscar
Bernardes



Irlau
Machado



Maria
Letícia Costa

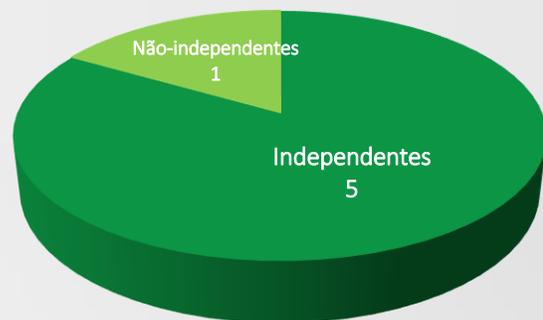


Paulo
Veras



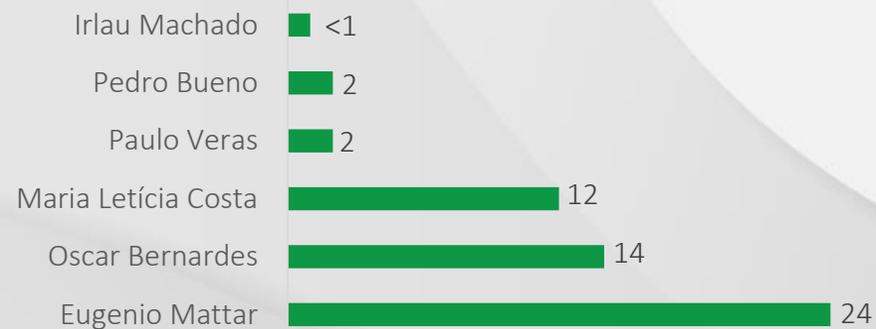
Pedro
Bueno

PROPORÇÃO INDEPENDENTES



■ Independentes ■ Não-independentes

TEMPO DE ATUAÇÃO



COMPOSIÇÃO DO CONSELHO

	Resumo das experiências e qualificações dos Conselheiros	Eugenio Mattar	Oscar Bernardes	Irlau Machado	Leticia Costa	Paulo Veras	Pedro Bueno
Vivências	Experiência em posições de CEO/ PCA	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Experiência Internacional		✓	✓	✓	✓	✓
	Transformação Organizacional e Cultura	✓		✓		✓	✓
	Novos Modelos de Negócios / Inovação	✓		✓		✓	✓
	Business to Consumer	✓		✓	✓	✓	✓
Setores de Atuação	Automotivo	✓	✓		✓		
	Financeiro	✓		✓		✓	✓
	Mobilidade	✓	✓		✓	✓	
	Varejo	✓			✓	✓	
	Tecnologia				✓	✓	
	Bens de Consumo		✓		✓		
	Prestação de Serviços		✓	✓		✓	✓
Qualificações Funcionais	Estratégia	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Finanças e Contabilidade	✓	✓	✓	✓		✓
	Gestão de Riscos	✓	✓	✓	✓		
	Governança Corporativa	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Marketing e Comunicação	✓		✓			
	Operações	✓		✓	✓		
	Sustentabilidade	✓	✓	✓			
	Gestão de Talentos	✓	✓	✓		✓	✓
	TI	✓		✓	✓		
	Inovação e Transformação Digital	✓		✓	✓	✓	✓

Processo de avaliação conduzido por consultoria externa:

- ✓ **Ano que precede a escolha dos conselheiros para próximo mandato:**
 - ✓ Avaliação individual em 10 dimensões
 - ✓ Avaliação completa do colegiado e de comitês
- O processo ainda inclui:**
 - ✓ Tempo alocado em cada tema
 - ✓ Diversidade de competências
 - ✓ Nível de ocupação fora da Localiza
 - ✓ Frequência nas reuniões
- ✓ **Ano seguinte à eleição do CA:**
 - ✓ Metodologia focada no acompanhamento do plano de ação de melhorias e levantamento de oportunidades.

- 1. DESTAQUES 2020
- 2. CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO E GOVERNANÇA
- 3. AGENDA 2021
- 4. PROCESSO DE SUCESSÃO
- 5. REMUNERAÇÃO

AGENDA PARA 2021

Início da agenda de **engajamento do PCA e CEO com investidores** para discussão de temas relacionados à Sustentabilidade

Reforçar a comunicação **responsabilidades do Executive Chair e CEO**

Aprovação do Programa de **Acionistas Administradores de Referência**

Monitoramento da atuação nas frentes do **CADE** e de preparação para **processo de integração** com Unidas

Revisão da **Matriz de Materialidade** em Sustentabilidade

Definição dos tópicos materiais e **definição dos KPIs de ESG**

Inclusão das metas de sustentabilidade nos contratos de **gestão do C-Level**

Avaliar **compromissos de longo prazo em ESG**

- 1. DESTAQUES 2020
- 2. CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO E GOVERNANÇA
- 3. AGENDA 2021
- 4. PROCESSO DE SUCESSÃO
- 5. REMUNERAÇÃO

SUCCESSÃO

Excelência no processo de sucessão

Dupla sucessão planejada desde 2016: Presidência do Conselho e CEO

Programa de Acionistas Administradores de Referência

SUCCESSÃO

- Perenidade da organização e a visão de longo prazo: **sucessão executiva e sócios relevantes na execução do dia a dia da Companhia**
- **Consultoria** apoiando o processo em que ouvimos investidores, outras empresas e especialistas
- **Programa de Concessão de Ações para um grupo restrito de executivos**, com o objetivo de que empenhem sua vida profissional na Localiza, criando uma nova geração de **Acionistas Administradores de Referência**
- Sem interdependência com os demais programas de remuneração. Entendemos se tratar de um programa de participação societária
- A concessão é feita com o objetivo de **engajar o participante de maneira proprietária**, e não apenas executiva
- Os executivos indicados serão **avaliados de forma contínua nas 4 dimensões: Cliente, Liderança, Sustentabilidade e Geração de Valor**

ACIONISTAS ADMINISTRADORES DE REFERÊNCIA

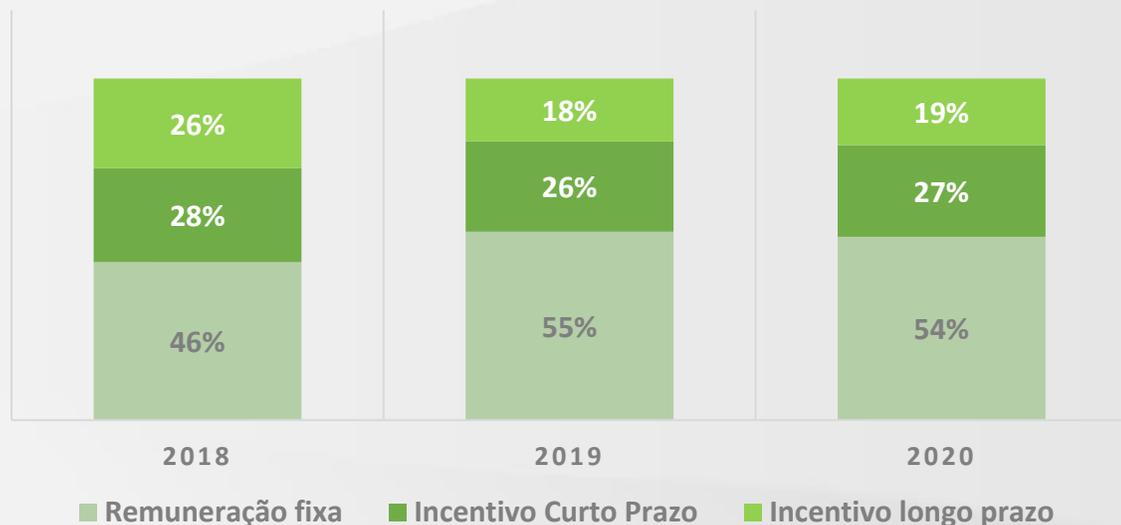
PROGRAMA	Programa Acionistas Administradores de Referência
ELEGIBILIDADE	Grupo restrito com influência nas decisões estratégicas e pelo menos 3 anos de Localiza
DURAÇÃO	Programa com 20 anos de duração e possibilidade de concessões anuais
LIMITE	Até 2,5% do capital social
VESTING	Vesting escalonado em 10 anos (3º ano: 10%; 5º ano: 15%; 7º ano: 20%; 10º ano: 55%), com primeira concessão relevante
INDICAÇÃO	Indicação pelos membros Conselheiros do Comitê de Gente e aprovados pelo Conselho
PERFORMANCE	Sem vinculação direta a performance, mas sujeito a avaliação nas dimensões de Cliente, Liderança, Sustentabilidade e Geração de Valor
MODELO DE OUTORGA	Modelo de outorga de ações (tributado como remuneração, por conformidade legal e contabilizados na DRE, indicados no capítulo 13 do Formulário de Referência)

- 1. DESTAQUES 2020
- 2. CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO E GOVERNANÇA
- 3. AGENDA 2021
- 4. PROCESSO DE SUCESSÃO
- 5. REMUNERAÇÃO

REMUNERAÇÃO

O pacote de remuneração inclui componente fixo, participação nos resultados (curto prazo) e programas de incentivo de longo prazo (stock option, matching e granting)

DIRETORIA ESTATUTÁRIA - MIX REMUNERAÇÃO



Não inclui encargos, benefícios e pós emprego

KPIs e componentes da avaliação para incentivo de curto prazo e habilitação aos programas de incentivo de longo prazo

✓ **Metas Corporativas:**

EBT gerencial (*proxy* do EVA)
Clima organizacional (engajamento)

✓ **Metas Individuais (exemplos):**

Crescimento
Satisfação de clientes NPS – net promoter score
✓ Posicionamento de marca
✓ Produtividade

✓ **Avaliação de Competências (dimensões):**

Clientes, mercado, resultados, liderança, inovação, atuação integrada

REMUNERAÇÃO

Os componentes da remuneração permanecem inalterados. Entretanto, para efeitos fiscais, consideraremos o Programa de Acionistas Administradores de Referência como remuneração, impactando o valor global:

R\$ milhões (s/ encargos)	Proposta 2020				Realizada 2020				Diferença			
	Conselho Administração	Conselho Fiscal	Diretoria Estatutária	Total	Conselho Administração	Conselho Fiscal	Diretoria Estatutária	Total	Conselho Administração	Conselho Fiscal	Diretoria Estatutária	Total
Nº membros remunerados	6,00		9,67	15,67	5,67		9,67	15,34	-0,33		0,00	-0,33
Remuneração fixa anual	9,92		23,79	33,71	9,35		23,12	32,46	-0,57		-0,67	-1,24
Remuneração variável			13,51	13,51			12,11	12,11			-1,40	-1,40
Pós emprego			1,72	1,72			1,35	1,35			-0,37	-0,37
Stock Option			10,81	10,81			8,54	8,54			-2,27	-2,27
Programa Acionistas de Referência												
Total	9,92		49,83	59,74	9,35		45,12	54,46	-0,57		-4,71	-5,28

R\$ milhões (s/ encargos)	Proposta 2020				Proposta 2021				Diferença			
	Conselho Administração	Conselho Fiscal	Diretoria Estatutária	Total	Conselho Administração	Conselho Fiscal	Diretoria Estatutária	Total	Conselho Administração	Conselho Fiscal	Diretoria Estatutária	Total
Nº membros remunerados	6,00		9,67	15,67	6,33	3,00	9,00	18,33	0,33	3,00	-0,67	-0,34
Remuneração fixa anual	9,92		23,79	33,71	18,16	0,37	22,89	41,42	8,25	0,37	-0,91	7,71
Remuneração variável			13,51	13,51			7,74	7,74			-5,77	-5,77
Pós emprego			1,72	1,72			1,08	1,08			-0,64	-0,64
Stock Option			10,81	10,81			9,76	9,76			-1,05	-1,05
Programa Acionistas de Referência							20,00	20,00			20,00	20,00
Total	9,92		49,83	59,74	18,16		61,47	80,00	8,25		11,64	20,26

OBRIGADO!



Q&A

WEBINAR LOCALIZA AGM & EGM 2021

 **Localiza**



- 1. 2020 Highlights and employees' engagement
- 2. Board of Directors and Governance
- 3. 2021 Agenda
- 4. Succession process
- 5. Compensation

2020 HIGHLIGHTS

✓
**RECORD
EARNINGS ABOVE
ONE BILLION R\$**

✓
**NET PROMOTING SCORE
(NPS) AT EXCELLENCE
LEVELS**

✓
**INVESTING IN THE
FUTURE OF MOBILITY**



✓
MILESTONES IN OUR AGENDA ESG:

- **Neutralization of emissions** of scope 1 and 2 from 2019
- Partnership with the **Climate Commitment Program**
- Participation in **CDP – carbon disclosure project**
- Launch of the Localiza Diversity and Inclusion Program with five affinity groups: Gender equality, LGBTI+, Migrants and People in Refuge, People with Disabilities and Race.
- Intensified corporate social agenda de during the pandemic, being recognized among the 60 Largest Donor Companies in the country by Forbes.
- **ISO 37001** Certification, attesting the quality of its actions against bribery.

✓
**ANNOUNCEMENT OF THE BUSINESS
COMBINATION WITH UNIDAS**



2020 HIGHLIGHTS

How do our employees perceive the work environment at Localiza?

AMONG THE TOP 10%
BEST RATED COMPANIES



Intend to continue working in the company for more than 5 years.
(0pp 2019; + 3pp P90)

82%



Are proud to work at Localiza.
(+4pp P75; +3pp P90)

97%



Recommend as a good place to work.
(+1pp 2019; +6pp P75; +3pp P90)

97%



Relate with the purpose and principles of the Company.

98%



Believe in the company growth in the upcoming years.
(0pp 2019; +10pp P75; +7pp P90)

99%

- 1. 2020 Highlights and employees' engagement
- 2. Board of Directors and Governance
- 3. 2021 Agenda
- 4. Succession process
- 5. Compensation

BOARD OF DIRECTOR'S JOURNEY

In 2017, we updated our Culture program to the global context, and strengthening the succession plan, created the purpose:

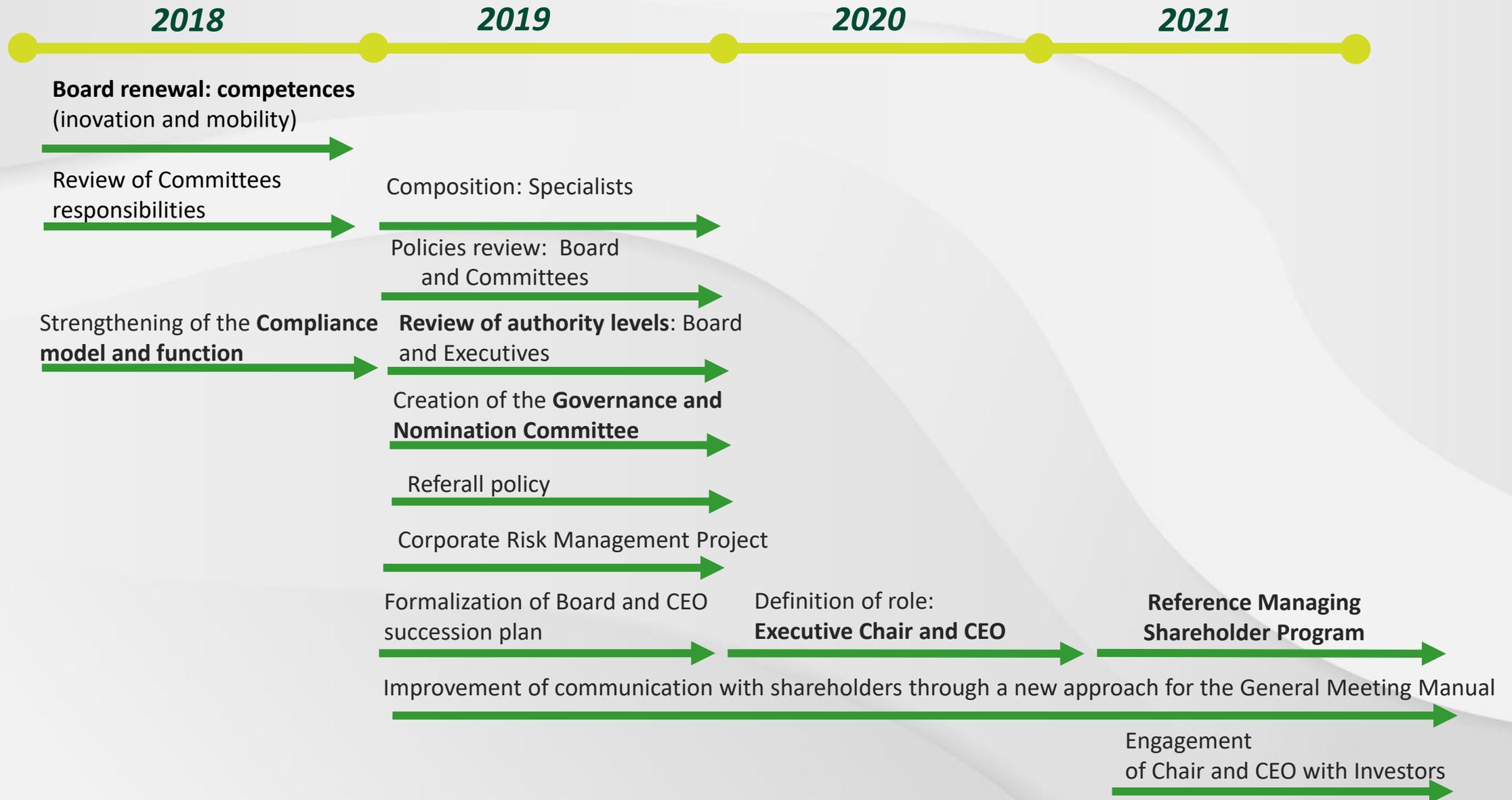
BUILDING THE FUTURE OF MOBILITY WITH YOU



 **Localiza**

BOARD OF DIRECTOR'S JOURNEY

In 2018, we started a 3-year process, with the objective of further strengthening governance practices:

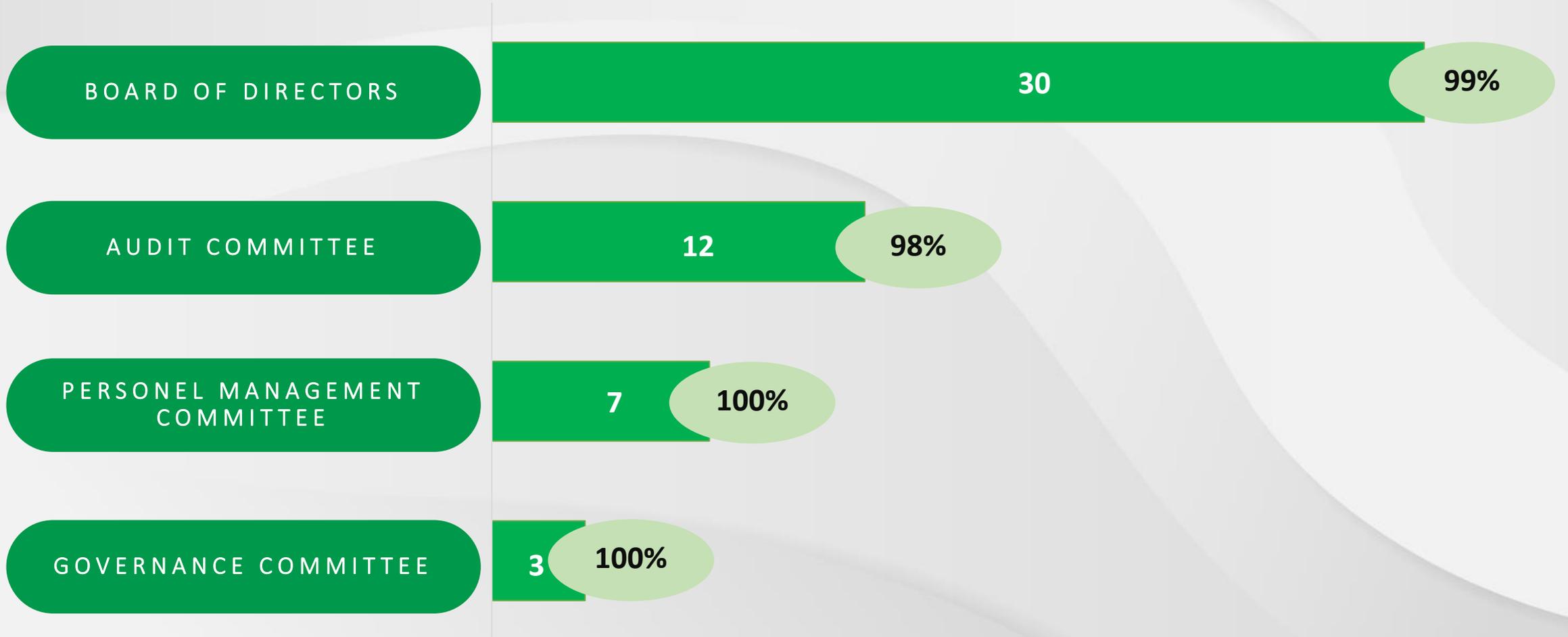


GOVERNANCE STRUCTURE



BOARD ACTIVITIES IN 2020

MEETING AND % ATTENDANCE



COMPOSITION OF THE BOARD OF DIRECTORS



Eugenio
Mattar



Oscar
Bernardes



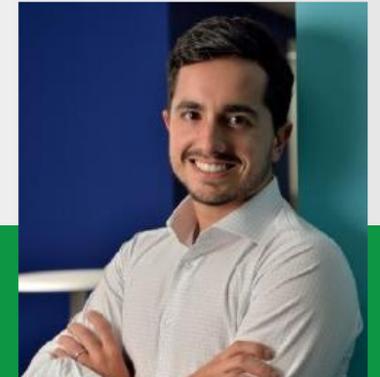
Irlau
Machado



Maria
Letícia Costa

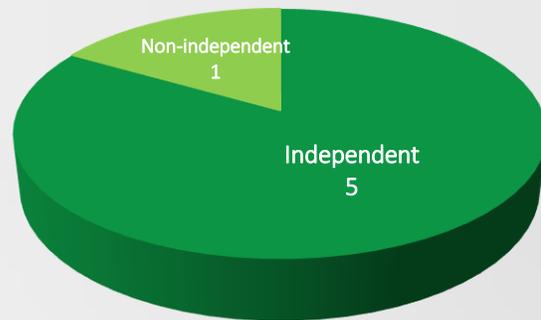


Paulo
Veras



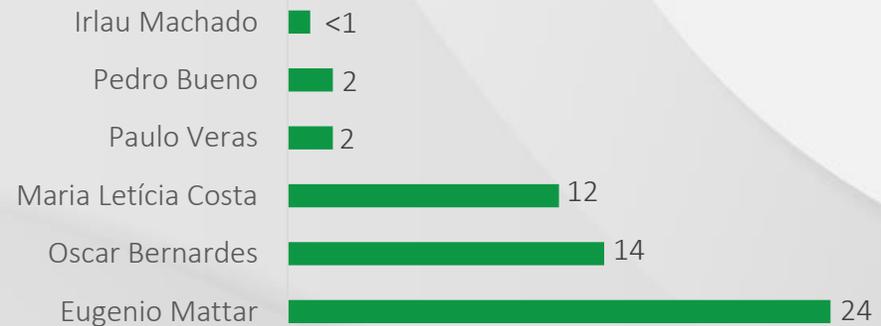
Pedro
Bueno

SHARE OF INDEPENDENT MEMBER



■ Independent ■ Non-independent

TENURE OF OFFICE (YEARS)



COMPOSITION OF THE BOARD OF DIRECTORS

	Summary of experiences and qualifitaion of members	Eugenio Mattar	Oscar Bernardes	Irlau Machado	Leticia Costa	Paulo Veras	Pedro Bueno
Experiences	Experience as CEO/ Chair	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	International Experience		✓	✓	✓	✓	✓
	Organizational Transformation and Culture	✓		✓		✓	✓
	New Business Models / Innovation Models	✓		✓		✓	✓
	Business to Consumer	✓		✓	✓	✓	✓
Areas of service	Automotive	✓	✓		✓		
	Finance	✓		✓		✓	✓
	Mobility	✓	✓		✓	✓	
	Retail	✓			✓	✓	
	Technology				✓	✓	
	Consumer Goods		✓		✓		
	Service Provider		✓	✓		✓	✓
Functional Qualifications	Strategy	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Finance and Accounting	✓	✓	✓	✓		✓
	Risk Management	✓	✓	✓	✓		
	Corporate Governance	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Marketing and Communication	✓		✓			
	Operations	✓		✓	✓		
	Sustainability	✓	✓	✓			
	Talent Management	✓	✓	✓		✓	✓
	IT	✓		✓	✓		
	Digital Innovation and Transformation	✓		✓	✓	✓	✓

Annual evaluation process conducted by external consultants:

✓ **Year preceding the choice of directors for the next term:**

- ✓ Individual assessment in 10 dimensions
- ✓ Full evaluation of the collegiate and committees

The process also includes:

- ✓ Time allocated to each theme
- ✓ Diversity of skills
- ✓ Occupancy level beside Localiza
- ✓ Frequency

✓ **Year following the election of the Board:**

- ✓ Methodology focused on monitoring the improvement action plan and surveying opportunities.

- 1. 2020 Highlights and employees' engagement
- 2. Board of Directors and Governance
- 3. 2021 Agenda
- 4. Succession process
- 5. Compensation

2021 AGENDA

Begin the **COB and CEO engagement** agenda with investors to discuss ESG matters

Strengthen communication **responsibilities of the Executive Chair and CEO**

Approval of the **Reference Managing Shareholder Program**

Monitoring the processes related to **CADE** and preparation for the integration process with **Unidas**

Review of the Sustainability **Materiality Matrix**

Definition of material topics and definition of **ESG KPIs**

Inclusion of the ESG goals in the **individual C-Level targets**

Evaluate **long-term ESG commitments**

- 1. 2020 HIGHLIGHTS E EMPLOYEES' ENGAGEMENT
- 2. BOARD OF DIRECTORS AND GOVERNANCE
- 3. 2021 AGENDA
- 4. SUCCESSION PROCESS
- 5. COMPENSATION

SUCCESSION

Excellence in the succession process

Double succession planned since 2016: Chair of the Board and CEO

Reference Managing Shareholder Program

SUCCESSION

- Longevity of the organization and the long-term vision: **executive and relevant shareholders on the company's daily activities**
- **Consulting** support in the process in which we listen to investors, other companies and specialists
- **Share Granting Program for a restricted group of executives**, with the objective of engaging their professional lives at Localiza, creating a new generation of **Reference Managing Shareholders**
- No interdependence with other compensation plans. We understand it is a partnership program
- The concession is made with the objective of **engaging the participant in a proprietary manner**, and not only executive manner
- The nomination executives will be **permanently evaluated in the 4 dimensions: Client, Leadership, Sustainability and Value Generation**

REFERENCE MANAGEMENT SHAREHOLDERS

PROGRAM	Reference Management Shareholders
ELIGIBILITY	Restricted group with influence on strategic decisions and at least 3 years of Localiza
DURATION	<i>20-year program with the possibility of annual grants</i>
LIMIT	<i>Up to 2.5% of the share capital</i>
VESTING	<i>Vesting staggered over 10 years (3rd year: 10%; 5th year: 15%; 7th year: 20%; 10th year: 55%), with first concession being relevant</i>
RECOMMENDATION	<i>Appointment by the members of the People Committee and approved by the Board</i>
PERFORMANCE	<i>No direct link to performance, but subject to evaluation in the dimensions of Customer, Leadership, Sustainability and Value</i>
AWARD MODEL	<i>Stock granting model (taxed as remuneration)</i>

- 1. 2020 HIGHLIGHTS E EMPLOYEE'S ENGAGEMENT
- 2. BOARD OF DIRECTORS AND GOVERNANCE
- 3. AGENDA 2021
- 4. SUCCESSION PROCESS
- 5. COMPENSATION

COMPENSATION

The compensation package includes fixed component, profit sharing (short-term incentive) and share-based (long-term incentive)

ESTATUTORY EXECUTIVE BOARD COMPENSATION MIX



Does not include charges, benefits and post-employment

KPIs and evaluation components for short-term incentive and qualification for long-term incentive programs

✓ **CORPORATE:**

Managerial EBT (EVA *proxy*)
Organizational Climate (engagement)

✓ **Individual Goals (examples):**

- Growth
- Customer satisfaction - Net Promoter Score (NPS)
- Brand positioning
- Productivity

✓ **Skills (dimensions):**

Clients, Market, results, leadership, innovation, Integrated performance

COMPENSATION

The compensation components remain unchanged. However, for tax purposes, we will consider the Reference Management Shareholder Program as remuneration, impacting the global amount:

R\$ million (w/o payroll charges)	Approved at 2020 AGM				Actual 2020				Diference			
	Board of Directors	Fiscal Council	Executive Officers	Total	Board of Directors	Fiscal Council	Executive Officers	Total	Board of Directors	Fiscal Council	Executive Officers	Total
Number of paid members	6,00		9,67	15,67	5,67		9,67	15,34	-0,33		0,00	-0,33
Annual fixed compensation	9,92		23,79	33,71	9,35		23,12	32,46	-0,57		-0,67	-1,24
Variable compensation			13,51	13,51			12,11	12,11			-1,40	-1,40
Post employment			1,72	1,72			1,35	1,35			-0,37	-0,37
Stock Option			10,81	10,81			8,54	8,54			-2,27	-2,27
Reference managing shareholder												
Total	9,92		49,83	59,74	9,35		45,12	54,46	-0,57		-4,71	-5,28

R\$ million (w/o payroll charges)	Approved at 2020 AGM				2021 Proposal				Diference			
	Board of Directors	Fiscal Council	Executive Officers	Total	Board of Directors	Fiscal Council	Executive Officers	Total	Board of Directors	Fiscal Council	Executive Officers	Total
Number of paid members	6,00		9,67	15,67	6,33	3,00	9,00	18,33	0,33	3,00	-0,67	-0,34
Annual fixed compensation	9,92		23,79	33,71	18,16	0,37	22,89	41,42	8,25	0,37	-0,91	7,71
Variable compensation			13,51	13,51			7,74	7,74			-5,77	-5,77
Post employment			1,72	1,72			1,08	1,08			-0,64	-0,64
Stock Option			10,81	10,81			9,76	9,76			-1,05	-1,05
Reference managing shareholder							20,00	20,00			20,00	20,00
Total	9,92		49,83	59,74	18,16		61,47	80,00	8,25		11,64	20,26

Thank you!



Q&A