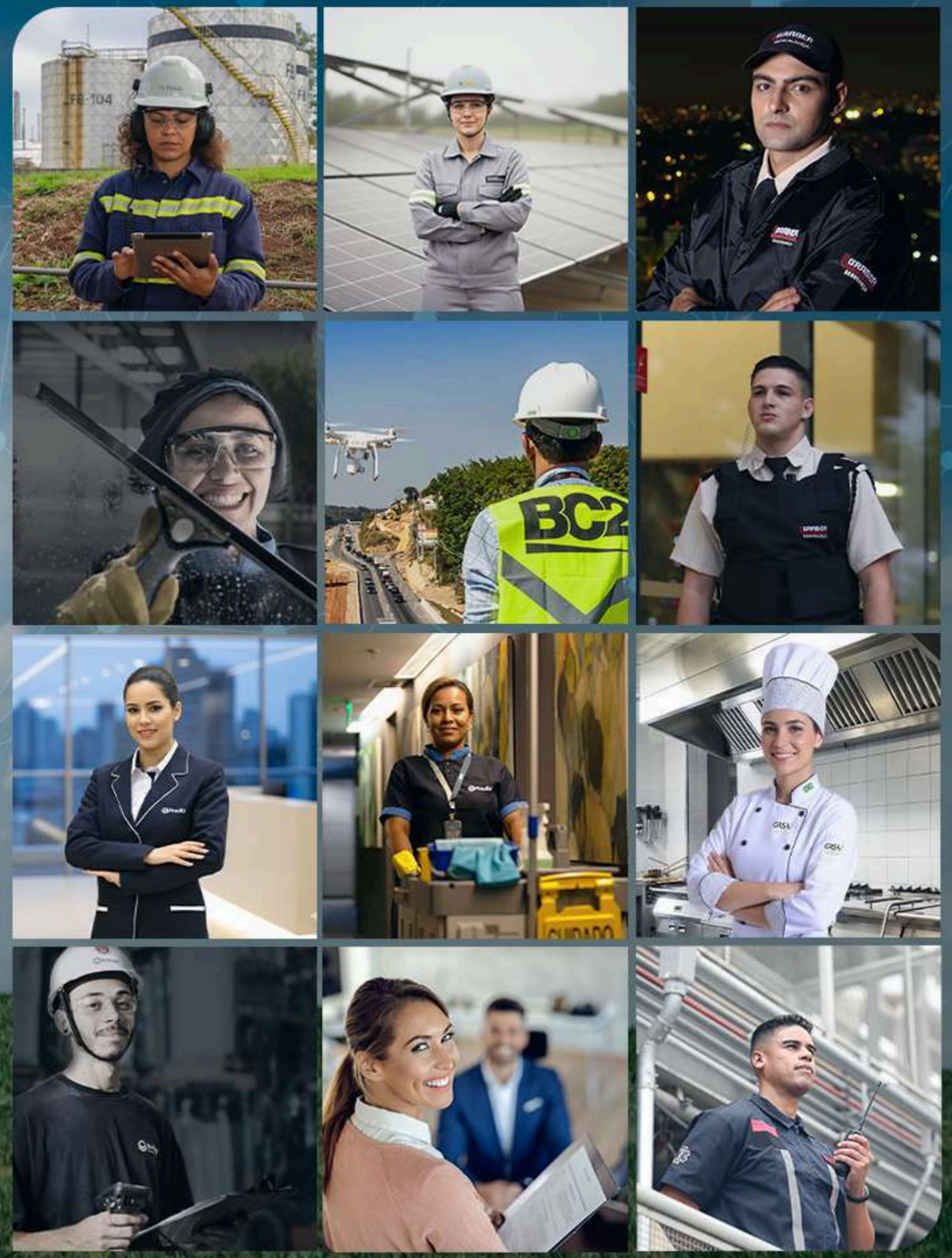
Relatório de **Sustentabilidade 2025**





GRUPO **GPS**

GGPS
B3 LISTED NM

Todos servindo com orgulho e dedicação,
nos tornando essenciais aos nossos Clientes

Índice

04 - Mensagem da Liderança Executiva
05 - Nosso Relatório

Grupo GPS

07 - Timeline
08 - Grupo GPS
09 - Princípios Fundamentais
10 - Nossos Pilares Estratégicos
11 - Nossa Cultura é Servir
12 - Presentes em Todo Brasil
13 - Casa Nova
14 - Principais Marcas
15 - Tecnologias e Inovação
16 - GPSvc
17 - Plataforma GPS360
18 - GPS Vista
19 - Highlights
20 - Nutrir, Cuidar e Crescer
21 - Estrelas
22 - Sustentabilidade Financeira
23 - Materialidade
24 - Matriz de Materialidade
25 - Metas ESG

Governança

28 - Gestão de Riscos
29 - Estrutura de Governança Corporativa
31 - Compliance
33 - Conselhos e Comitês
34 - Organograma
35 - Políticas
37 - Regimentos
38 - Programa de Privacidade e Proteção de Dados
39 - Cibersecurity
40 - Código de Ética e Conduta
43 - Engajamento
44 - Selos e Reconhecimento

Ambiental

61 - Compras Sustentáveis
62 - Economia Circular
64 - Combate ao Desperdício de Alimentos
65 - Do Campo ao Prato
66 - Mudanças Climáticas
67 - Emissões
68 - Energia
69 - Drones
70 - Água
71 - Gestão Hídrica

Social

47 - Força de Trabalho
49 - Diversidade & Inclusão
50 - Impacto Social
51 - Saúde e Segurança do Trabalho
54 - Treinamentos
56 - Fornecedores e Parceiros
57 - ElasGPS
58 - Investimento Social e Cultural
59 - Projetos Apoiados

Indicadores

73 - Global Reporting Initiative - GRI
87 - Sustainability Accounting Standards Board - SASB
90 - Indicadores Ambientais, Sociais, Governança e Econômicos
101 - Relatório de Asseguração
103 - Créditos

Mensagem da Liderança Executiva

[GRI 2-22]

O ano de 2025 representou mais um ciclo importante na trajetória de crescimento e consolidação do Grupo GPS. Mantivemos a consistência na execução da nossa estratégia, com avanços importantes na integração de operações, na ampliação da nossa base de Clientes, na geração de resultados e na formação de novas lideranças.

Com mais de 60 anos de história, o Grupo GPS combina solidez financeira, atuação nacional, portfolio de soluções diversificado e investimentos contínuos em tecnologia para gerar valor sustentável aos seus stakeholders e construir relações de longo prazo com os mesmos.

Ao longo do ano, avançamos de forma estruturada na integração da GRSA ao nosso modelo de gestão, com a consolidação de processos e sistemas, além da captura de sinergias relevantes. Além disto, entramos em novos setores, como a prestação de serviços de medicina ocupacional através da RHMED e de fornecimento de insumos alimentares e artigos de uso cotidiano através dos mini mercados da Nutricar. Esses movimentos reforçam nossa capacidade de integrar operações complexas e ampliam nossa atuação em segmentos estratégicos, bem como nossos diferenciais competitivos.

Os resultados obtidos em 2025 refletem disciplina na gestão e foco na geração de valor, registramos crescimento de 17% na receita líquida em relação a 2024, com avanço orgânico de 8% e assim mantivemos nossa liderança em todos os segmentos de atuação.

Seguimos evoluindo na busca de tornar as nossas operações cada vez mais sustentáveis, com iniciativas buscando o maior impacto social possível, excelência operacional e satisfação dos nossos Clientes, refletida em um NPS de 76%.

Outro marco importante do período foi o avanço na construção da nossa nova sede, um projeto que simboliza nossa visão de futuro e o compromisso com a modernização, eficiência e sustentabilidade dos nossos ambientes de trabalho.

Em 2025, também celebramos quatro anos desde o nosso IPO, um período marcado por expansão consistente, fortalecimento da governança e consolidação do Grupo como referência em seu setor de atuação.

Nossa agenda de sustentabilidade segue integrada à estratégia do negócio, com evolução contínua das práticas e indicadores. Neste ciclo, avançamos com a asseguração limitada de informações, reforçando a transparência e a credibilidade do nosso reporte. Permanecemos comprometidos com a geração de valor no longo prazo, a perpetuidade do negócio e a contribuição para a transição para uma economia de baixo carbono.

Encerramos o período com a convicção de que seguimos no caminho certo: crescendo de forma responsável, com disciplina na execução, valorização das pessoas e foco na geração de impacto positivo para a sociedade.



Luis Carlos Martinez
Presidente

Marcelo Hampshire
Vice-Presidente Corporativo

Gustavo Vianna Otto
Vice-Presidente de Operações

Nosso Relatório

[GRI 2-2 | 2-3 | 2-4 | 2-5 | 205-1 | ODS 16]

Este é o quarto ano consecutivo com a emissão de Relatório de Sustentabilidade em conformidade às normas do *Global Reporting Initiative* (GRI). Apresentamos os dados de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025, cumprindo e renovando nosso compromisso com a transparência e responsabilidade em todos os nossos negócios.

Em se tratando do escopo, o relatório reúne dados da Sede, da nova sede em construção e mais 49 escritórios em diversas cidades do país que representam todas as nossas linhas de negócios e empresas.

O presente relatório de sustentabilidade apresenta os mesmos resultados financeiros auditados nas Demonstrações Financeiras devidamente divulgados no site de Relações com Investidores da Companhia (www.ri.gpssa.com.br), em que seguimos as mesmas bases de informação e o mesmo período de relato para ambos. Adicionalmente, as informações relativas às emissões de gases de efeito estufa foram igualmente verificadas e reportadas em conformidade com os parâmetros estabelecidos pelo Registro Público de Emissões do Programa Brasileiro GHG Protocol.

Confira nossos endereços em:
https://gpssa.com.br/quem-somos/

O presente relatório evidencia a integração da sustentabilidade à estratégia corporativa da Companhia, estabelecendo conexões com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) como referência para a geração de valor no longo prazo.

Adicionalmente, o documento reflete o alinhamento das iniciativas e práticas da Companhia às normas da *Sustainability Accounting Standards Board* (SASB), que orientam a identificação e a divulgação de temas materiais relacionados à sustentabilidade, contribuindo para maior comparabilidade e transparência das informações reportadas.

A publicação deste relatório, conduzida pelo Comitê de Sustentabilidade, com apoio de consultoria especializada, passa pela aprovação da Diretoria Estatutária e Conselho de Administração, avançando ainda esse ano com a asseguração limitada por auditoria independente, contribuindo para a confiabilidade e transparência das informações divulgadas.

O relatório conta com asseguração limitada da EY sobre os escopos GRI e SASB. O Inventário de Emissões de GEE conta com a verificação da ABNT.

Da mesma forma, o relatório reforça o compromisso com a transparência na gestão de riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas, bem como a comunicação clara e consistente com as diversas partes interessadas. Dúvidas, comentários ou sugestões podem ser encaminhados para esg@gpssa.com.br.

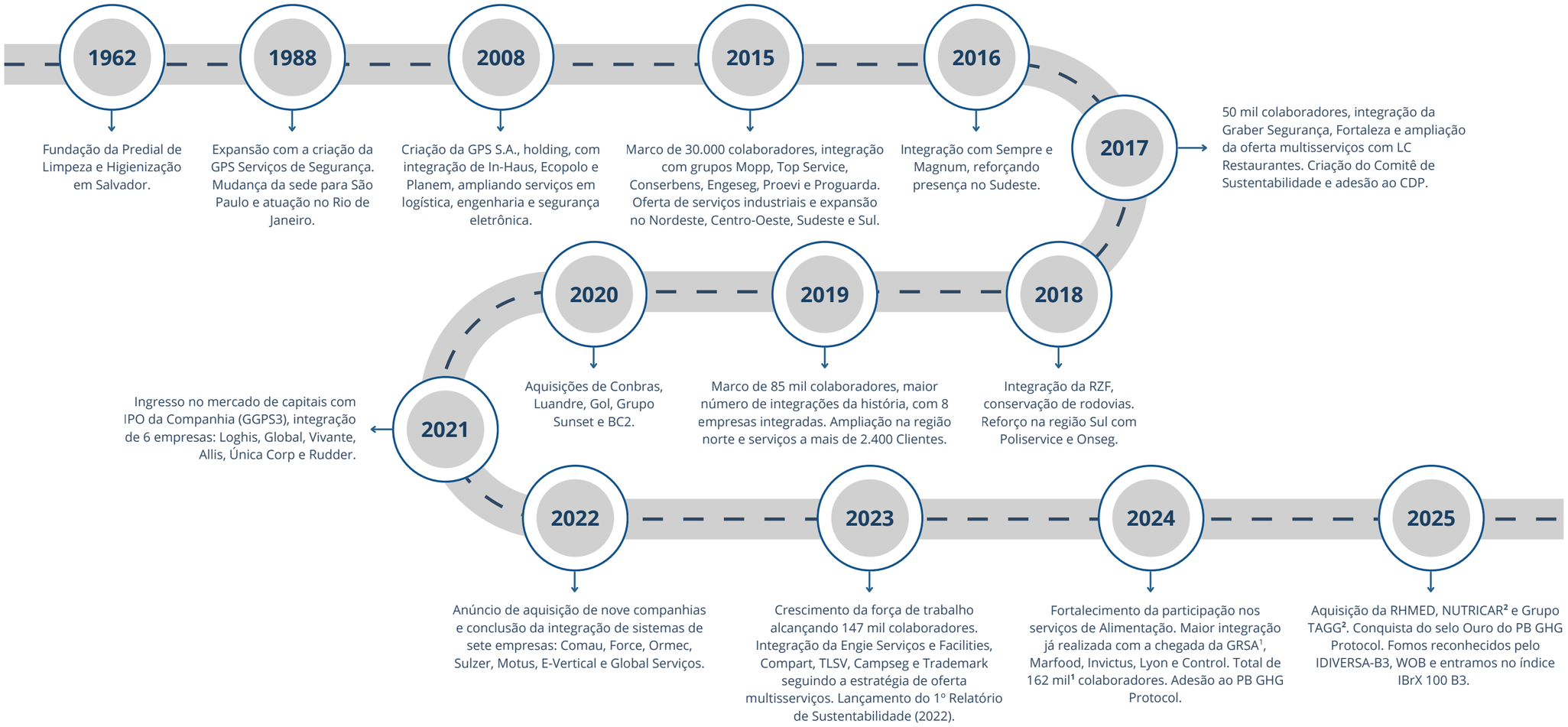


Grupo GPS

07 - Timeline
08 - Grupo GPS
09 - Princípios Fundamentais
10 - Nossos Pilares Estratégicos
11 - Nossa Cultura é Servir
12 - Presentes em Todo Brasil
13 - Casa Nova
14 - Principais Marcas
15 - Tecnologia e Inovação
16 - GPSvc
17 - Plataforma GPS360
18 - GPS Vista
19 - Highlights
20 - Nutrir, Cuidar e Crescer
21 - Estrelas
22 - Sustentabilidade Financeira
23 - Materialidade
24 - Matriz de Materialidade
25 - Metas ESG

Timeline

[GRI 2-1 | 2-2]



(1) A integração da GRSA foi concluída em janeiro de 2025;
(2) Com exceção dos indicadores cujos valores reportados são provenientes das demonstrações financeiras de 31 de dezembro de 2025, os demais indicadores não contemplam, no consolidado, os valores de 2025 das empresas Nutricar e Grupo TAGG, cuja integração ocorrerá, respectivamente, em janeiro e maio de 2026.

Grupo GPS

[GRI 2-1| 2-2]

Somos líderes na prestação de serviços indoor no Brasil, com atuação integrada em facilities, segurança, logística indoor, engenharia de utilidades, serviços industriais, alimentação, mão de obra temporária, field marketing e serviços de infraestrutura.

Com mais de 60 anos de história, combinamos experiência consolidada, solidez financeira e o uso intensivo de tecnologia da informação para o controle das operações e a melhoria contínua do nosso modelo de gestão. Nossa macroestrutura organizacional é descentralizada e regionalizada, com empresários próximos aos Clientes, o que garante agilidade, proximidade e maior aderência às necessidades de cada operação.

Atuamos em todo o território nacional por meio de nossas regionais e sede administrativa localizada na Av. Miguel Frias e Vasconcelos, nº 1.205, Jaguaré, São Paulo - SP. Somos a GPS Participações e Empreendimentos S.A., sociedade anônima de capital aberto no Novo Mercado da B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão segmento que reúne empresas com os mais elevados padrões de governança corporativa no Brasil. Em linha com nossa estratégia de crescimento e modernização, seguimos com a construção de nossa nova sede, com inauguração prevista para 2026.

Nesse contexto, promovemos um ambiente de trabalho que impulsiona o melhor de cada equipe, favorecendo a geração de valor sustentável. Ao longo de nossa trajetória, construímos relações de longo prazo e reforçamos nosso compromisso com resultados consistentes, oferecendo soluções completas e a melhor relação custo-benefício para nossos Clientes.

Somos dinâmicos, positivos e com foco no negócio

A aquisição da GRSA, concluída em 2024, representou um marco relevante em nossa trajetória, sendo a maior operação já realizada pela Companhia e ampliando nossa atuação no segmento de alimentação e serviços de suporte.

Em 2025, avançamos na integração da GRSA ao nosso modelo de gestão, com a consolidação dos processos de planejamento e a integração dos sistemas, conduzidas conforme o previsto. Os resultados obtidos ao longo do período reforçam a geração de valor associada à operação.

Após a completa integração aos nossos sistemas e a conclusão de um exercício fiscal integral no grupo, correspondente ao período de 1º de janeiro a 31 de dezembro, as empresas adquiridas passam a compor todos os indicadores e reportes oficiais da Companhia.

O ano também foi marcado pela retomada do crescimento orgânico, impulsionado pela conquista de novos contratos e Clientes, com maior intensidade no segundo semestre. Esse movimento impactou pontualmente a rentabilidade, em função dos custos iniciais relacionados à implantação das novas operações.

Adicionalmente, seguimos com nossa estratégia de crescimento por meio de aquisições, com destaque para RHMED, Nutricar e Grupo Tagg, ampliando nossa presença e diversificação de serviços.

Líder na prestação de serviços indoor no Brasil



Princípios Fundamentais



Missão

Todos servindo com orgulho e dedicação, nos tornando essenciais aos nossos Clientes



Visão

Ser a referência no mercado de serviços indoor do Brasil, respeitada por oferecer soluções inovadoras, pela qualidade da sua entrega e pela capacidade de oferecer a melhor relação custo-benefício para os seus Clientes



Valores

a) espírito de servir
b) trabalho em equipe
c) disciplina
d) autodesenvolvimento
e) comprometimento e
f) empresariamento

Nossos Pilares Estratégicos

Gestão



Sentimento de “dono”

Gestores de Contratos são verdadeiros empresários, com autonomia, agindo com o Espírito de Servir e tomando decisões capazes de garantir satisfação aos nossos Clientes

Parceria



Prezamos por relações de longo prazo

O monitoramento constante dos indicadores de Gestão de Performance Contratual (GPC) e Net Promoter Score (NPS), traduzem o sentimento dos nossos e nos auxiliam na tomada de decisões

Qualidade



Orgulho em servir

Amamos o que fazemos e prezamos pela manutenção diária da qualidade dos nossos serviços, com atenção, presença e proximidade junto ao Cliente

Capacitação



Uma empresa de pessoas para pessoas

Nossos treinamentos incluem à medida que desenvolvem e profissionalizam indivíduos; reciclam à medida que incorporam inovações e melhorias às atividades; garantem satisfação à medida que mantém a excelência na qualidade dos serviços que entregamos aos Cliente

Inovação



O sucesso da nossa receita tem inovação

Nascemos para Servir e queremos Servir cada vez melhor. Com este propósito investimos continuamente em tecnologia, aperfeiçoamos processos e criamos soluções que garantem eficiência e sustentabilidade

Nossa Cultura é Servir

[GRI 2-6]

Servir é se Dedicar

É estar atento, presente e disponível para atender com assertividade às necessidades dos Clientes

Servir é Surpreender

É ser proativo, superar expectativas, quebrar paradigmas e ter visão de longo prazo para viabilizar, de forma sustentável, resultados além dos desejados

Servir é ser Essencial

É fazer parte e ser peça fundamental, sempre em sintonia com aquilo que é importante para o crescimento dos Clientes



Presentes em Todo Brasil

[GRI 3-3 | 2-1 | 2-6 | 202-2 | 204-1]

Nossos Clientes têm a segurança de contar com uma empresa sólida, presente em todas as regiões do Brasil. Além de estarmos mais próximos de suas operações, conseguimos garantir padrões de atendimento e suprir demandas específicas de cada local.

Genuinamente brasileira e com atuação exclusivamente nacional, estamos em todos os Estados da Federação, gerando empregos formais, com inclusão e reais oportunidades de desenvolvimento profissional.

Contribuímos com o desenvolvimento das cidades e municípios, levando emprego e inovação em todas as nossas soluções em facilities, segurança, logística indoor, engenharia de utilidades, serviços industriais, serviços de alimentação, mão de obra temporária, field marketing e serviços de infraestrutura.

A descentralização no processo de gestão fortalece as relações regionais, intensifica a cadeia de suprimentos que atua prioritariamente com compras locais fomentando o desenvolvimento em todas as localidades onde estamos presentes. Esse modelo de atuação fortalece a importância estratégica de cada uma das 35 Regionais à nossa operação. Dessa forma, não temos a abordagem de unidades operacionais importantes, pois todas as nossas unidades recebem os mesmos direcionamentos estratégicos.

O valor intangível da nossa carteira de Clientes reflete a proximidade e o entendimento das necessidades específicas de cada operação. A diversidade e complexidade na operação de cada Cliente nos torna mais forte, resiliente e preparado para ambientes complexos. Atuamos de forma colaborativa para promover eficiência operacional, inovação contínua e gestão responsável de recursos.



COLABORADORES

+185 mil

TIMES DE LIDERANÇA

10 Diretores Executivos

4 Diretores Técnicos

6 Diretores Administrativos

TIMES OPERACIONAIS

35 Diretores Regionais

550 Gerentes de Contratos

Casa Nova

[GRI 2-1 | ODS 9]

Em 2025, demos início ao desenvolvimento de nossa nova sede administrativa na cidade de São Paulo, concebida para ir além de um espaço corporativo tradicional e atuar como vitrine das nossas soluções e capacidades.

O projeto contempla um ambiente moderno e integrado, com foco em eficiência operacional, segurança e inovação, além de promover maior interação entre as áreas e fortalecimento da cultura organizacional.

Com área construída superior a 36 mil m², a nova sede reforça nossa presença na cidade de São Paulo, onde está localizado nosso principal centro administrativo, contribuindo para maior integração das operações e suporte ao crescimento da Companhia.

A iniciativa está alinhada à nossa agenda de sustentabilidade, com a incorporação das mais modernas soluções em gestão de energia, preservação hídrica, ergonomia, acessibilidade e demais condições voltadas à sustentabilidade, contribuindo para melhores condições de trabalho e para a evolução contínua de nossas operações.



Área do terreno : 18.630 m²
Área construída : 36.433 m²
Investimento: R$ 212 milhões
3.500 postos de trabalho
10 centros administrativos agregados

Principais Marcas

[GRI 2-2 | 2-6]

Destacamos nossas principais marcas e segmentos de atuação que fornecem um portfólio amplo e robusto de serviços especializados, com escala e capilaridade. A lista completa de empresas listadas nesse relatório pode ser localizada no link abaixo.



Empresas listadas nesse relatório: disponível nas Demonstrações Financeiras, item dois das notas explicativas.
Clique Aqui

(1) A integração da GRSA foi concluída em janeiro de 2025;
(2) Com exceção dos indicadores cujos valores reportados são provenientes das demonstrações financeiras de 31 de dezembro de 2025, os demais indicadores não contemplam, no consolidado, os valores de 2025 das empresas Nutricar e Grupo TAGG, cuja integração ocorrerá, respectivamente, em janeiro e maio de 2026.

Tecnologia e Inovação

[GRI 3-3 | ODS 9]

Garantia de eficiência operacional

A tecnologia desempenha papel estratégico na evolução dos nossos negócios, contribuindo para a modernização de processos, maior eficiência operacional e redução do uso de recursos físicos.

A diversidade das nossas operações estimula o desenvolvimento de soluções integradas. Nesse contexto, evoluímos continuamente nossos serviços e ampliamos plataformas proprietárias, como GPSvc, GPS Vista e GPS 360, para atender a complexidade dos nossos negócios reforçando a geração de valor sustentável no longo prazo.

Essas soluções são desenvolvidas internamente por uma equipe especializada, com profundo conhecimento das rotinas operacionais do Grupo GPS, o que permite criar ferramentas com impacto positivo no atendimento às necessidades dos Clientes. Em 2025, foram mais de R$ 9,7 milhões de investimentos em infraestrutura de equipamentos.



GPSvc

[GRI 3-3 | ODS 9]

Com o **GPSvc**, todos os colaboradores, candidatos e Clientes contam com acesso digital aos serviços de Recursos Humanos, podendo utilizar as funcionalidades de forma prática e imediata por meio de dispositivos móveis.

Entre suas funcionalidades, esta tecnologia permite a realização de diversas atividades administrativas de forma digital, como envio de documentos, validação de contratos, atualização de dados cadastrais, acesso a holerites e benefícios, registro de ponto, cadastro de currículos e candidatura a oportunidades de trabalho, simplificando rotinas e ampliando o acesso às informações.

A plataforma também disponibiliza comunicados, agendas, pesquisas internas e conteúdos de treinamento, contribuindo para o desenvolvimento contínuo das equipes e para a disseminação de informações relevantes no dia a dia das operações.

Essa tecnologia garante capacitação contínua e suporte ágil às demandas dos colaboradores, permitindo maior rapidez no atendimento de solicitações e ampliando o tempo dedicado às atividades voltadas ao atendimento dos Clientes.

Além de apoiar a gestão de pessoas, as soluções digitais do Grupo GPS geram impactos positivos ao facilitar o acesso dos usuários aos serviços e promover maior eficiência nas operações, demonstrando como a tecnologia pode contribuir para o fortalecimento dos negócios e para a melhoria da experiência das pessoas.



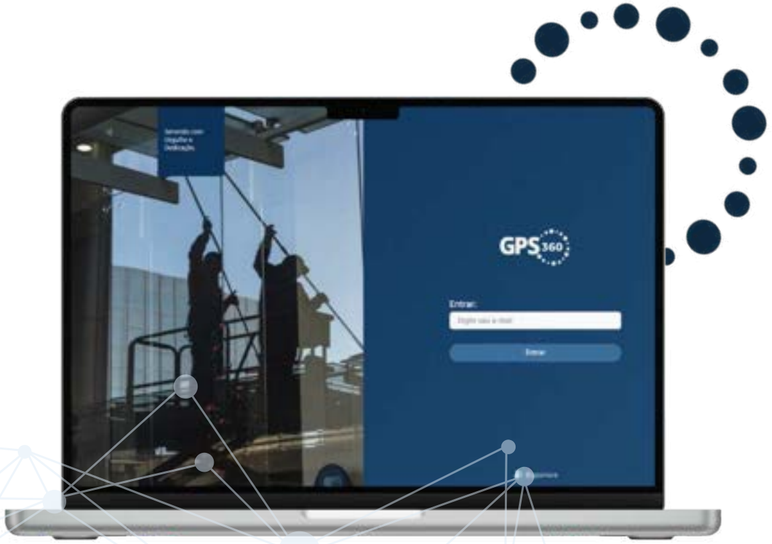
- Informações cadastrais
- Holerites e benefícios
- Contatos e documentos
- Controle de ponto
- Currículo e oportunidades de trabalho
- Comunicados, agendas e pesquisas
- Conteúdos de treinamento

GPS 360

[GRI 3-3 | ODS 9]

A plataforma GPS 360 reúne ferramentas que apoiam o acompanhamento das operações e a gestão dos contratos de forma estruturada e acessível.

Por meio dela, Clientes e equipes têm acesso a informações relevantes para o monitoramento das atividades, favorecendo maior clareza nos processos e melhor organização das rotinas operacionais.



Um dos principais recursos da solução é o acompanhamento da performance contratual, que permite visualizar indicadores, compromissos assumidos e eventuais pontos de atenção das operações. Esse acompanhamento contínuo contribui para fortalecer a gestão dos serviços e apoiar a melhoria constante da prestação.

A plataforma também organiza a gestão documental em ambiente digital, reunindo comprovantes, registros e documentos necessários para o acompanhamento das obrigações contratuais e legais. Essa centralização facilita o acesso às informações e contribui para maior controle e rastreabilidade dos processos.

As movimentações de pessoal são registradas diretamente no sistema, permitindo acompanhar alterações e atualizações relacionadas às equipes alocadas nas operações. Além disso, ferramentas de pesquisa e avaliação possibilitam coletar percepções dos Clientes sobre os serviços prestados, apoiando o aprimoramento contínuo das atividades.

A área de downloads disponibiliza documentos e materiais operacionais de forma simples e organizada, reduzindo a necessidade de impressões e contribuindo para práticas mais sustentáveis.

O desenvolvimento dessas soluções digitais considera as particularidades de cada contrato e as demandas específicas de cada Cliente, reforçando o compromisso do Grupo GPS com a inovação e a eficiência operacional. A completa substituição do uso de papel garante sustentabilidade ambiental e econômica em todas as operações.

- Relatórios operacionais
- Indicadores de performance contratual
- Documentação Solidária
- Movimentação de colaboradores
- Pesquisas e avaliações
- Área para download de arquivos

GPS VISTA

[GRI 3-3 | ODS 9]

Presente em todas as operações, o GPS Vista garante a digitalização de rotinas antes realizadas em papel, ampliando a agilidade dos processos, a rastreabilidade das informações e a eficiência operacional.

Todos os nossos Clientes têm acesso a esta solução tecnológica desenvolvida para apoiar a gestão das operações, com possibilidade de adaptação às necessidades específicas de cada contrato.

A plataforma reúne, em um único ambiente digital, diferentes funcionalidades voltadas ao acompanhamento das atividades e à organização das demandas operacionais.

Os usuários podem registrar solicitações de serviços, como atendimentos emergenciais, enquanto as equipes responsáveis acompanham, executam e registram a conclusão das atividades diretamente na plataforma.

A rastreabilidade é assegurada pelo registro e acompanhamento digital das ações realizadas na plataforma, ampliando a transparência das informações e contribuindo para práticas de governança nas operações.

Além disso, a solução reforça os compromissos do Grupo GPS com a sustentabilidade ao incentivar a digitalização de processos, reduzir o uso de materiais físicos e promover maior eficiência na gestão das atividades.

Desenvolvido internamente para atender às particularidades das operações do Grupo GPS, o GPS Vista está disponível em todos os contratos e contribui para maior padronização, controle e transparência na prestação de serviços.



- Planejamento e monitoramento das atividades em tempo real
- Registro e acompanhamento de chamados
- Solicitação de serviços operacionais
- Acesso às informações da operação
- Integração com outras tecnologias
- Operação on-line e off-line



Highlights[1]

Indicadores Operacionais

+11,5 mi
de treinamentos disponibilizados
81% da força de trabalho em programas de desenvolvimento

4.635
grupos de Clientes

76%
Net Promoter Score - NPS

Time Operacional
35 Diretores Regionais
+550 Gerentes de Contrato

Crescimento Consistente

17%
de Receita Líquida superior a 2024

3
empresas no Programa M&A 2025

R$ 412 mi
de Receita Bruta adquirida no Programa M&A 2025

8%
crescimento orgânico

Impacto Socioambiental

+185 mil
de colaboradores

99%
spend de compras locais / nacionais

ISO
14001 | 45001
Inventário GEE
PB GHG Protocol **(Ouro)**

2,7 mi
m³/ano
volume total de água tratada

Performance Financeira

R$ 17,283 bi
Receita Líquida

R$ 1,674 bi
EBITDA ajustado ex-IFRS16
12% superior a 2024

R$ 822 mi
de Lucro Líquido ajustado
5% superior a 2024
4,8% margem líquida

16%
de Retorno sobre Capital Investido - ROIC

(1) A integração da GRSA foi concluída em janeiro de 2025;
(2) Com exceção dos indicadores cujos valores reportados são provenientes das demonstrações financeiras de 31 de dezembro de 2025, os demais indicadores não contemplam, no consolidado, os valores de 2025 das empresas Nutricar e Grupo TAGG, cuja integração ocorrerá, respectivamente, em janeiro e maio de 2026.

Nutrir, Cuidar e Crescer

Comida é a nossa paixão

O ano de 2025 consolidouaintegração entre a GRSA e o Grupo GPS, unindocompetências para ampliaraoferta de soluçõesintegradas com alto padrão de entrega. Como parte do Grupo, a GRSA reafirmaseupapel de referência no setor de alimentação, combinandosolidez e visão de futuro.

Com o propósito de nutrir vidas, estamos presentes no cotidiano de milhões de pessoas em empresas, indústrias, escolas, hospitais e terminais de passageiros. Nossa atuação vai além da refeição: entregamos cuidado, segurança, bem-estar e experiências onde a vida acontece, valorizando as pessoas que constroem nossa história diariamente.

Avançamos em nossa agenda ESG com iniciativas que unem inovação e eficiência operacional para reduzir impactos ambientais. Esse compromisso reflete nossa busca contínua pela excelência e por práticas sustentáveis que gerem valor real para a sociedade e para o meio ambiente.



Segmentos de atuação

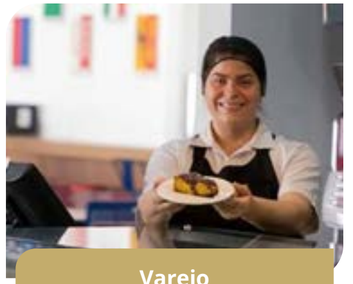

Indústria e Escritórios


Hospitais


Escolas e Universidades


Locais Remotos


Eventos


Varejo

O Futuro da Gestão Sem Papel

A digitalização de processos é uma das frentes estratégicas para aumentar a eficiência operacional e promover a sustentabilidade graças a redução do uso de papel. Por meio de soluções tecnológicas avançadas, é possível garantir uma gestão mais ágil, transparente e segura das informações.

Termômetro Inteligente

Entre as principais iniciativas, destaca-se a modernização da segurança alimentar com o Módulo FT (Food Temperature), que substitui os registros manuais por um processo 100% digitalizado e integrado à Plataforma iFacility. Esta solução foca no monitoramento rigoroso de temperaturas em etapas críticas, como cocção, distribuição e resfriamento.

O termômetro inteligente, destaca-se pela alta precisão por meio de sistema que garante um controle rigoroso com rastreabilidade total, gerando alertas imediatos e exigindo ações corretivas documentadas em caso de não conformidade. A plataforma centraliza o controle de calibrações de equipamentos e armazena laudos digitais para facilitar auditorias.

O ciclo se encerra com a validação digital dos nutricionistas, permitindo que gestores acompanhem o desempenho das unidades via dashboards detalhados. Este ecossistema visa a excelência operacional, eliminando fraudes e falhas humanas em toda a cadeia de qualidade.

Cardápios Digitais

A GRSA disponibliza a seus consumidores um aplicativo para consulta de cardápios, informações nutricionais e pesquisa de satisfação, eliminando a necessidade de registros impressos.

Programa Estrelas



Há mais de uma década, o Programa Estrelas reconhece e celebra a dedicação, o talento e a evolução dos colaboradores da GRSA que vivenciam a cultura da companhia e contribuem diariamente para a qualidade dos serviços prestados. A iniciativa contempla diferentes frentes de reconhecimento, valorizando desde ideias inovadoras até a excelência operacional e o desenvolvimento profissional.

Categoria Estrelas da Inovação

Esta categoria reconhece colaboradores que propõem melhorias e soluções com impacto direto nos resultados e nas operações, contribuindo para uma atuação mais eficiente, moderna e sustentável.

- 19 Projetos inscritos
- 3 Projetos finalistas
- 1 Projetos vencedor

Categoria Estrelas do Sabor

Concurso culinário que destaca a criatividade e técnica dos profissionais que atuam nas cozinhas. Em 2025, com o tema “Raízes Brasileiras”, a receitas exploraram a diversidade e a riqueza da nossa cultura. Como resultado, essa categoria dá origem a um livro de receitas exclusivo, que valoriza e dá protagonismo aos colaboradores, registrando suas criações e trajetórias.

- 197 Receitas inscritos
- 50 Receitas selecionadas (livro)
- 10 Receitas finalistas
- 4 Receitas premiadas

Categoria Colaborador 5 Estrelas

Reconhece os profissionais que se destacam pela vivência dos valores do Grupo GPS no dia a dia, inspirando equipes pelo exemplo e fortalecendo a cultura organizacional.

- 156 Indicados
- 14 Vencedores

Sustentabilidade Financeira

[GRI 3-3 | 201-1 | 201-4 | ODS 16]

Encerramos 2025 com evolução consistente dos nossos principais indicadores operacionais e financeiros, refletindo a capacidade de execução do nosso modelo de gestão e a retomada do crescimento orgânico ao longo do período.

A receita líquida operacional atingiu R$ 17,283 bilhões no ano, crescimento de 17% em relação a 2024, com avanço orgânico de 8%, impulsionado pela conquista de novos contratos e maior dinamismo comercial, especialmente no segundo semestre. No caderno de indicadores detalhamos os valores econômicos gerados e distribuídos no período de relato. As operações de facilities e alimentação se destacaram como principais vetores de receita, ambas com participação de 23%, evidenciando a relevância dessas verticais no portfólio da Companhia.

O EBITDA ajustado ex-IFRS16 totalizou R$ 1,674 bilhões, com crescimento de 12% em relação ao ano anterior e margem de 9,7%, refletindo a captura de sinergias, especialmente relacionadas à integração da GRSA, e a disciplina operacional na gestão dos contratos. O lucro líquido ajustado alcançou R$ 822 milhões, avanço de 5% na comparação anual.

No período reportado, foram destinados R$ 12.480 milhões a investimentos sociais e culturais, realizados por meio de recursos incentivados.

A aceleração do crescimento orgânico ao longo do ano gerou impactos pontuais na rentabilidade, decorrentes dos custos iniciais de implantação de novos contratos, concentrados no início das operações, com tendência de normalização ao longo do tempo. Seguimos executando nossa estratégia de crescimento baseada na combinação entre expansão orgânica e aquisições, com destaque para a integração da GRSA e a incorporação das empresas RHMED, Nutricar e Grupo Tagg.

Mantemos uma estrutura de governança robusta, com acompanhamento contínuo das práticas tributárias pela Alta Administração, Auditorias e Comitê de Auditoria, além da atuação do Conselho Fiscal na supervisão das apurações fiscais. Nosso Formulário de Referência apresenta os principais riscos mapeados pela Companhia, incluindo aqueles que podem impactar o desempenho financeiro e a continuidade das operações.

Considerando que nossas operações estão concentradas no território brasileiro, as informações econômico-financeiras e tributárias da Companhia são integralmente apuradas e divulgadas de forma consolidada, conforme apresentado em nossos documentos públicos disponíveis nos canais de Relações com Investidores.

Nos mantemos atentos ao cumprimento de todas as nossas obrigações legais e, até o momento, não registramos o recebimento de apoio financeiro governamental. Seguimos rigorosamente a legislação tributária vigente, assegurando que os lucros de nossas atividades sejam integralmente tributados de acordo com as alíquotas aplicáveis no Brasil. A conformidade dos nossos procedimentos é verificada por meio de auditorias internas e asseguração externa conduzida por empresa independente.

O Conselho Fiscal, quando instalado, atua como órgão de governança e controle, sendo responsável pela supervisão e garantia da conformidade das apurações fiscais.



RECEITA LÍQUIDA (BI REAIS)	
2024	14,774
2025	17,283

Informações Financeiras disponíveis em: https://ri.gpssa.com.br/informacoes-financeiras/central-de-resultados/

Materialidade

[GRI 2-4 | 3-1 | ODS 16]

A Matriz de Materialidade do Grupo GPS foi atualizada segundo as diretrizes da *Global Reporting Initiative* (GRI), focando nos impactos mais significativos da organização na economia, no meio ambiente e nas pessoas, incluindo direitos humanos. O processo seguiu as etapas de identificação e avaliação contínua preconizadas pela metodologia.

A compreensão do contexto organizacional partiu da categorização de riscos presentes no Formulário de Referência, Matriz de Materialidade anterior, Matriz de Risco e Plano de Metas de Sustentabilidade. Este diagnóstico atualizado foi validado pelas instâncias deliberativas, garantindo que todos os riscos identificados compusessem o questionário da nova matriz.

Na fase de identificação de impactos (Etapa 2 - GRI), o instrumento passou por validação do Comitê de Sustentabilidade e ajustes em processo de pré-teste. O formato final do questionário aos stakeholders, sendo investidores, Clientes, fornecedores, comunidades, colaboradores e sindicatos, que resultou de um *benchmarking* de mercado, estruturado em 17 temas mapeados sob a lógica de dupla materialidade (impactos externos para o Grupo e do Grupo para o ambiente externo).

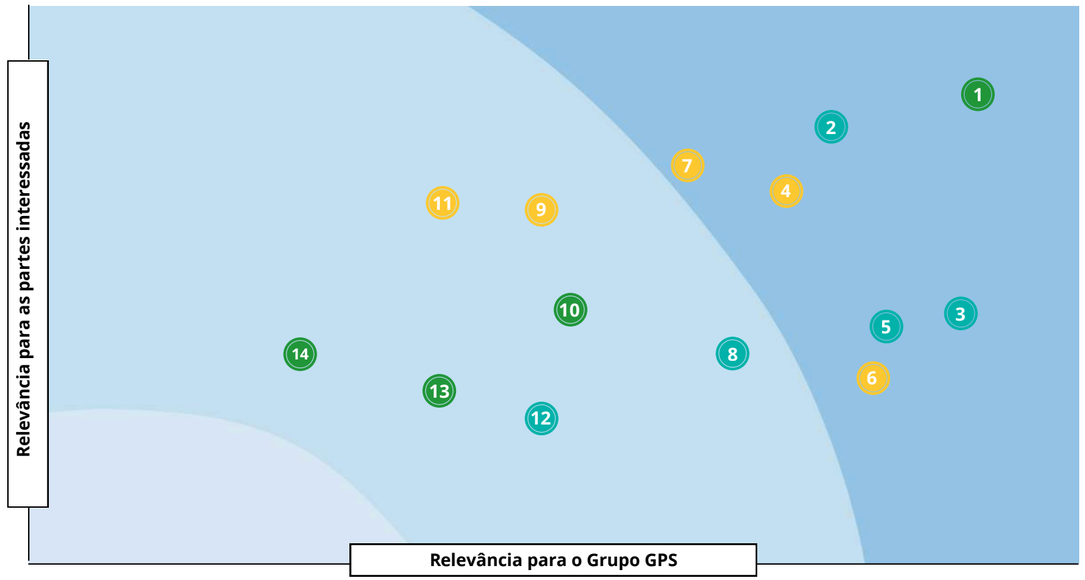
A consulta foi realizada via formulário eletrônico, com mobilização reforçada pelo canal interno IntegraGPS para ampliar a base de respostas. Por fim, os dados foram analisados sob rigor estatístico e aprovados pelo Comitê de Sustentabilidade, que também definiu o *layout* final com base nas melhores práticas de grandes companhias brasileiras.



Matriz de Materialidade

[GRI 2-4 | 3-1 | 3-2 | ODS 16]

A nova matriz de materialidade destaca sete temas de maior relevância* que norteiam nossas ações de sustentabilidade, além de desenvolvermos, continuamente, processos capazes de reduzir os riscos relacionados ao clima.



Ambiental Social Governança

Temas Materiais *

1. Tecnologia e Inovação
2. Qualidade dos serviços
3. Desempenho econômico
4. Saúde e segurança do trabalho
5. Risco de mercado e crédito
6. Cadeia de fornecedores
7. Desenvolvimento profissional
8. Cultura
9. Diversidade e inclusão
10. Mudanças climáticas
11. Direitos humanos
12. Conformidade legal
13. Transição energética
14. Recursos hídricos

ODS Prioritários

Diante dos temas definidos como prioritários em nossa Matriz de Materialidade, reafirmamos nosso alinhamento com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da ONU. Nesse contexto, destacamos.



Promovemos educação de qualidade por meio de iniciativas e soluções tecnológicas que ampliam o acesso ao conhecimento e fortalecem a aprendizagem contínua



Inovamos visando a eficiência operacional por meio do desenvolvimento de processos, tecnologias e soluções que fortalecem a competitividade e a sustentabilidade das nossas operações



Priorizamos a saúde, a segurança e o bem-estar dos colaboradores, com iniciativas voltadas à prevenção de riscos ocupacionais e à promoção da saúde física e mental



Atuamos para assegurar condições de trabalho dignas, respeito aos direitos trabalhistas e geração de valor econômico sustentável



Promovemos a inclusão com diversidade, equidade e oportunidades reais e justas em todos os Estados em que atuamos

*Vide Formulário de Referência, disponível em https://ri.gpssa.com.br/informacoes-financeiras/documentos-cvm/.

Metas ESG

[GRI 3-3 | ODS 16]

No tema **Saúde e Segurança de Colaboradores e Clientes como Valor Inegociável**, superamos as metas em 2025, refletindo a consistência das nossas práticas preventivas. A Taxa de Frequência de Acidentes com Afastamento (TFAcaf) atingiu 1,38, superando a meta em 12,70%, enquanto a Taxa de Gravidade (TGcaf) alcançou 21,12, resultado 1,20% acima do objetivo. Adicionalmente, realizamos 137.346 visitas das lideranças operacionais aos contratos, 6,6% acima da meta, reforçando a presença no campo e a consolidação da cultura de segurança.

No tema **Capacitação e Desenvolvimento Profissional**, avançamos de 14,53 para 20,29 horas médias de treinamento por colaborador, um crescimento de 39,64%, superando antecipadamente as metas de 15% até 2028 e 20% até 2030. Esse resultado evidencia nosso compromisso contínuo com o desenvolvimento das equipes e a evolução das competências organizacionais.

No tema **Promoção do Acesso de Pessoas 50+ na Força de Trabalho**, atingimos 19,68% de colaboradores com 50 anos ou mais, superando em 9,33% a meta mínima de 18% reforçando a valorização da experiência e da diversidade etária em nosso quadro.

No tema **Compromisso com Práticas Éticas e Transparentes em Todas as Operações**, registramos 310 relatos (1 crítico e 309 altos), todos com 100% de tratamento, superando a meta em 11,1%. Além disso, alcançamos 88% de colaboradores capacitados em ética e integridade, 3,53% acima da meta, fortalecendo de forma consistente nossa cultura de governança.

No tema **Sustentabilidade na Cadeia de Suprimentos**, atingimos 50% de certificação dos parceiros elegíveis, em linha com o cronograma rumo a 90% até 2026, demonstrando a evolução contínua na incorporação de práticas responsáveis e critérios de compliance na cadeia de valor.

No tema **Net Promoter Score (NPS)**, alcançamos 75%, superando em 4,16% o mínimo de 72%, resultado que reforça a qualidade dos serviços prestados e a geração de valor para os Clientes.

No tema **Redução de Emissões de GEE**, seguimos avançando na atualização da frota de veículos alugados, sendo que no período superamos em 17,48% a transição de combustíveis fósseis por etanol e na mesma proporção substituímos veículos com motor a combustão por elétricos para uso direto e para as operações junto aos Clientes, em linha com os compromissos assumidos até 2027.

No tema **Ampliação da Proporção de Energia Renovável**, atingimos 60% do avanço previsto, mantendo-nos dentro do cronograma até 2027 e reforçando nossa agenda de eficiência energética e redução de impactos ambientais.

Com esses resultados, conduzimos a revisão das metas para o ciclo 2026–2030 sob supervisão do Comitê de Sustentabilidade e com apoio de avaliação independente. Todas as metas foram mantidas ou ampliadas, sem desempenho abaixo do esperado, com aumento do nível de ambição nas metas 2, 3, 5, 6, 7 e 8.



Metas ESG

[GRI 3-3 | ODS 16]

2024

Preparação

- Mapeamento dos riscos
- Benchmarking
- Elaboração
- Aprovação

2025

1º Ciclo

- Início da medição
- BI em construção
- Comunicação e engajamento
- Revisão da Matriz de Materialidade
- Revisão das metas para 2026

2026

2º Ciclo

- Análise e comparação de resultados
- Revisão e ajustes
- Divulgação de metas e resultados
- Início da obrigatoriedade IFRS
- Revisão das metas para 2027

Meta 1

Saúde e Segurança de Colaboradores e Clientes

Em 2026, reduzir em no mínimo 5% as Taxas de Frequência e de Gravidade de Acidentes Típicos com Afastamento; e aumentar, também em no mínimo 5%, o número de visitas das lideranças operacionais aos contratos

Meta 2

Capacitação e Desenvolvimento Profissional

Atingir taxa de conclusão mínima de 90% nos treinamentos obrigatórios na matriz de ESG, com base no volume médio de 2025; atingir o mínimo de 20 horas/ano de treinamento por colaborador, com base no volume médio de 2025

Meta 3

Promover Acesso a Pessoas 50+ na Força de Trabalho

Alcançar no mínimo de 26% de pessoas 50+ na força de trabalho até 2030

Meta 4

Compromisso com Práticas Éticas e Transparentes

Promover e monitorar o desenvolvimento de um ambiente ético e integro para todos. Resolução sobre o volume de incidentes críticos e altos em até 90% no período de 1 ano; Promover a transparência e a integridade em todas as ações que regulam as relações com o mercado e stakeholders em até 85% de colaboradores com capacitação no período de 1 ano

Meta 5

Sustentabilidade na Cadeia de Suprimentos

Certificar em até 90% de parceiros com fornecimento regular acima de R$ 1 Milhão ao mês, aos requisitos de compliance até 2026

Meta 6

Net Promoter Score (NPS)

Manter o índice de Satisfação de Clientes (NPS) com indicador mínimo de 75%

Meta 7

Reduzir Emissões de GEE

Transição no uso de combustíveis fósseis por etanol em (veículos de passeio) com 30% de etanol sobre o total de gasolina até 2026; Transição do uso de veículos com motor a combustão por elétricos em 2026, sendo 220 veículos e 200 equipamentos

Meta 8

Ampliar a Proporção de Energia Renovável

Ampliar a proporção de energia renovável em até 22% até 2026 na matriz elétrica dos escritórios com base no consumo de 2024

Governança

28 - Gestão de Riscos
29 - Estrutura de Governança Corporativa
31 - Compliance
33 - Conselhos e Comitês
34 - Organograma
35 - Políticas
37 - Regimentos
38 - Programa de Privacidade e Proteção de Dados
39 - Cibersecurity
40 - Código de Ética e Conduta
43 - Engajamento
44 - Selos e Reconhecimento

Gestão de Riscos

[GRI 2-12 I 2-14 | 2-25 | 2-29 | 3-3 | ODS 16]

Reafirmamos, no nosso mais alto nível de governança, o compromisso inegociável com a proteção da saúde e integridade dos nossos colaboradores, bem como com a preservação ambiental. Estes princípios estão plenamente integrados à nossa estratégia corporativa, em linha com as melhores práticas de governança adotadas no Brasil.

O nosso modelo de gestão de riscos corporativos assegura a identificação e mitigação tempestiva de riscos ocupacionais, ambientais, operacionais e reputacionais. Por meio de um Programa de Gerenciamento robusto e continuamente aprimorado, antecipamos e controlamos as nossas exposições relevantes, garantindo ambientes seguros e aderentes às normas.

A nossa governança é suportada por uma definição clara de papéis, envolvendo o Conselho de Administração, a Diretoria Executiva, o Comitê de Auditoria e a Auditoria Interna, seguindo as diretrizes do IBGC e da CVM.

Compete ao Conselho de Administração aprovar as políticas da Companhia, definir o direcionamento estratégico para a gestão de riscos e impactos, avaliar e aprovar a matriz de riscos estratégicos e estabelecer o apetite de exposição a riscos. Também cabe ao órgão supervisionar o gerenciamento de riscos executado pela Diretoria.

Após sua aprovação, as políticas são divulgadas no site institucional e acompanhadas de treinamentos específicos conduzidos pelas áreas responsáveis. Em caso de dúvidas sobre sua aplicação ou sobre práticas de conduta empresarial responsável, colaboradores e demais públicos podem buscar orientação junto às áreas responsáveis por cada tema.

A nossa Diretoria Executiva é responsável por implementar um modelo eficiente de gestão de riscos, alinhado ao Plano de Negócios, e promover uma cultura de gestão de riscos, promovendo uma cultura organizacional orientada à prevenção. Compete-lhe, a partir das diretrizes estabelecidas pelo Conselho, propor o nível de apetite do risco *versus* retorno, e ainda, tolerância ao risco e conduzir avaliações periódicas da efetividade dos nossos sistemas de controles internos e gerenciamento de riscos, reportando ao Conselho a respeito da avaliação.

A nossa Auditoria Interna atua de forma independente e baseada em risco, avaliando a eficácia dos nossos controles internos. Riscos críticos e oportunidades de melhoria são reportados ao Comitê de Auditoria, que por sua vez, reporta ao Conselho, fortalecendo a integridade do nosso ambiente de controle.

Buscamos assegurar meios de engajamento com nosso público interno, fornecedores, Clientes e demais stakeholders, fortalecendo o diálogo e a transparência nas relações. Também asseguramos nossa aderência às normas por meio de auditorias internas e externas periódicas. Essa abordagem fortalece nossa resiliência operacional e reputacional, reafirmando nosso compromisso com a geração de valor sustentável e a confiança de acionistas e stakeholders.

Ainda como avaliação de riscos, o controle de impactos negativos ocorre através do fluxo estabelecido de governança e acompanhamento através do Canal de Ética, que para o ano de relato não foi reportada nenhuma queixa sobre impactos negativos. Além disso, vale ressaltar que possuímos impactos positivos na comunidade, obtidos através das ações de responsabilidade social corporativa na atuação junto a projetos sociais incentivados pela Companhia. Nossas ações sociais podem ser conferidas no capítulo de Investimento Social e Cultural.

Conselho de Administração	Define as diretrizes e estratégias de gestão de risco, aprova as matrizes de risco, supervisiona a gestão e revisa as políticas.
Políticas	Estabelece diretrizes para identificação, avaliação e monitoramento de riscos, aprovadas pelo Conselho.
Conselho Fiscal	Fiscaliza os atos dos administradores, verifica o cumprimento dos deveres legais, opina sobre os relatórios anuais e demonstrações financeiras e avalia propostas submetidas à Assembleia Geral, conforme a legislação.
Diretoria	Promove a cultura de gerenciamento de riscos, apoia a implementação dos sistemas de gestão de riscos e realiza avaliações anuais.
Auditorias	Avalia a eficácia dos sistemas de gestão de riscos e dos controles internos.
Comitê de Sustentabilidade	Monitora a implementação da política de sustentabilidade.
Eficiência Operacional	Gestão de riscos adaptativa e alinhada às regulamentações, com foco na integridade corporativa.

Política de Gestão de Riscos disponível em: https://ri.gpssa.com.br/governanca-corporativa/estatuto-codigos-e-politicas/

Estrutura de Governança Corporativa

[GRI 2-9 | 2-10 | 2-11 | 2-17 | 2-18 | 2-19 | 2-20 | 3-3 | ODS 16]

Adotamos em nossa estrutura de governança, o mais alto padrão de práticas, em linha com os requisitos do Novo Mercado, incluindo um Conselho de Administração com 2 membros independente; (ii), além da instalação dos seguintes comitês de assessoramento ao Conselho de Administração: (i) Comitê de Auditoria "(COAUD"); (ii) Comitê de Pessoas e Organização ("CP&O") e (iii) Comitê de Finanças e Estratégia ("CF&E"), todos, compostos por profissionais com notável conhecimento em temas específicos, que exercem suas funções com liberdade técnica e visão, observado seus respectivos regimentos.

O Conselho de Administração, mais alto nível de governança, é atualmente composto por 7 membros titulares, sendo 2 membros independentes e 2 suplentes, totalizando 9 membros. O processo de indicação e nomeação de seus membros segue as disposições da Lei das Sociedades por Ações, do Regulamento do Novo Mercado, do Estatuto Social e da Política de Indicação que institui critérios como possuir reputação ilibada, alinhamento e comprometimento com os valores e cultura da Companhia, isenção de conflito de interesses com a Companhia, não ocupar cargo em sociedade ou entidade que possa ser considerada concorrente à Companhia; e ter disponibilidade razoável de tempo para dedicar-se adequadamente à função e responsabilidade assumidas.

Estruturamos avaliações periódicas de desempenho sobre o Comitê de Auditoria e Conselho de Administração, seguindo um calendário bianual de frequência. Além disso, a avaliação é independente, sendo realizada pela Auditoria Interna da Companhia. A área de Riscos da Companhia é responsável pela tomada de decisão e supervisão dos impactos do Grupo no meio ambiente e nas pessoas.

A eleição dos membros do Conselho de Administração é de competência privativa da Assembleia Geral. O desenvolvimento de competências, bem como do conhecimento coletivo, das habilidades seguem as diretrizes da Política de Indicação da Administração e dos Comitês, sendo pautadas no acompanhamento das estratégias do Programa de Sustentabilidade, assim como, nos padrões para boas práticas relacionadas ao questões ambientais, responsabilidade social e governança e desenvolvimento sustentável, itens que constam em nossa Política de Sustentabilidade, aprovada e assinada pelo Conselho de Administração.



Estrutura de Governança Corporativa

[GRI 2-9 | 2-10 | 2-11 | 2-17 | 2-18 | 2-19 | 2-20 | 3-3 | ODS 16]

Adotamos um programa de integração destinado aos membros do Conselho para familiarizá-los à nossa cultura, pessoas e modelo de negócios quanto aos impactos na economia. A nossa Companhia dispõe de mecanismos formais, com questionários de avaliações bianuais sobre o Comitê de Auditoria e Conselho de Administração, aplicada de forma independente pela Auditoria Interna no Grupo. Caso algum membro não atinja o desempenho esperado, será submetido a uma nova avaliação e critérios do regimento interno, ilustrados pela adoção de um plano de ação formal.

Contamos ainda com uma Diretoria Estatutária com 6 membros. O nosso Comitê de Auditoria, em sua nova configuração, passa a contar com 4 integrantes membros independentes. Ainda, o Conselho Fiscal, instalado até a próxima Assembleia Geral Ordinária, é composto por 3 membros titulares e 3 membros suplentes, todos independentes. O Conselho Fiscal é um órgão não permanente, e será instalado mediante solicitação dos Acionistas representando o quórum exigido pela Lei das S.As.

Os itens 2.2 e 2.3 da nossa Política de Indicação apresentam mais detalhes do processo de seleção dos membros da alta governança. Para a avaliação de desempenho da nossa Diretoria, utilizamos critérios objetivos definidos pelo Conselho de Administração, com base no cumprimento de metas financeiras e comerciais (Lucro Líquido, EBITDA, Retenção de Contratos e NPS). Em 28 de fevereiro de 2025, realizamos a avaliação anual referente ao exercício de 2024.

A nossa atuação está orientada aos interesses de longo prazo e à perenidade dos negócios. Adotamos uma Política de Gerenciamento de Riscos conduzida pelo Conselho, pela Diretoria, pelo Comitê de Auditoria, pela Auditoria Interna, pela área de Compliance e pelos Gestores Operacionais.

Dispomos também de uma Política de Remuneração que define as diretrizes para os membros do Conselho, Diretoria, comitês e Conselho Fiscal. A remuneração variável das nossas lideranças incorpora aspectos de segurança do trabalho e satisfação de Clientes, refletindo a importância vital desses temas para nós. O Conselheiro Independente participa do Comitê de Pessoas e Organização, órgão responsável pelas deliberações relacionadas à remuneração, conforme previsto em seu Regimento Interno.

Conforme definido no Estatuto da Companhia, indicado no item 29, o Estatuto Social define as atribuições de cada órgão relativamente ao tema de remuneração. Tendo em vista que os acionistas se manifestam livremente através de seus votos, sendo essa uma tratativa direta da Assembleia Geral. Assim como nas reuniões do Conselho de Administração, os stakeholders em questão possuem, no mínimo, um evento anual para se posicionar sobre o tema. Adicionalmente, consultores externos independentes podem ser contratados para apoiar análises e temas específicos.



Política de Gestão de Riscos disponível em: https://ri.gpssa.com.br/governanca-corporativa/estatuto-codigos-e-politicas/

Compliance

[GRI 2-4 | 2-13 | 2-16 | 3-3 | 205-1 | ODS 16]

A função de Compliance assume papel estratégico na agenda de sustentabilidade da Companhia, atuando como elemento estruturante da governança corporativa e da geração de valor no longo prazo. Em um ambiente de crescente exigência regulatória e maior rigor por parte de investidores e stakeholders, o fortalecimento de práticas de integridade é determinante para a proteção reputacional e a resiliência do negócio.

Mais do que assegurar conformidade normativa, o Compliance está integrado à estratégia corporativa, suportando a tomada de decisão com base em critérios éticos, transparência e adequada gestão de riscos. Sua atuação está diretamente conectada ao pilar de Governança (G) do ESG, contribuindo para a consistência e credibilidade das iniciativas ambientais e sociais da Companhia.

O Programa de Integridade é estruturado com base nas melhores práticas de mercado, contemplando diretrizes corporativas, Código de Conduta e Política Anticorrupção amplamente disseminado, treinamentos recorrentes e canais de denúncia independentes, seguros e efetivos. Esses mecanismos asseguram a identificação tempestiva de desvios, bem como a condução rigorosa e imparcial de apurações, com garantia de confidencialidade e não retaliação.

Os relatos do Canal de Ética são oriundos de todas as operações do Grupo GPS, de modo que 100% das operações são avaliadas quanto aos riscos, inclusive de corrupção, apresentados em nosso Formulário de Referência.

A atuação integrada entre Compliance, Auditoria Interna, Jurídico e Gestão de Riscos reforça a capacidade da Companhia de antecipar, mitigar e responder aos riscos de mercado e crédito, numa análise que abrange todos os negócios da Companhia, com seus impactos reais e potenciais, positivos e negativos na economia, no meio ambiente e nas pessoas. Destacam-se, nesse contexto, os processos de *due diligence* de terceiros, o monitoramento contínuo da cadeia de valor e a incorporação de critérios de integridade em iniciativas estratégicas, incluindo operações de fusões e aquisições (M&A).

A liderança exerce papel fundamental na consolidação da cultura de integridade, sendo o alinhamento da alta administração e do Conselho de Administração, o chamado *tone at the top*, um vetor crítico para a efetividade do programa. Bimestralmente, durante as seis reuniões realizadas em 2025, o Comitê de Auditoria levou a conhecimento do Conselho de Administração os relatos dos impactos da organização, nos temas relacionados com os aspectos ambientais, sociais e de governança (ESG). A promoção contínua de uma cultura ética, suportada por comunicação clara e treinamentos direcionados, fortalece o engajamento em todos os níveis da organização.

No âmbito da transparência, a Companhia reporta de forma consistente e estruturada seus indicadores de Compliance, incluindo métricas de treinamentos, gestão de denúncias, prazos de apuração e medidas corretivas adotadas. Essa abordagem reforça a confiança do mercado e a prestação de contas junto aos acionistas.

Vide Formulário de Referência.
Clique Aqui



Por fim, a evolução contínua do Programa de Compliance, suportada por avaliações periódicas de maturidade e alinhamento com benchmarks internacionais, assegura a aderência às melhores práticas e a capacidade de adaptação a um ambiente regulatório dinâmico. O Compliance, nesse contexto, consolida-se como um pilar essencial para a sustentabilidade, a integridade e a perenidade da Companhia.

Compliance

[GRI 2-4 | 2-13 | 2-16 | 3-3 | 205-1 | ODS 16]



Em 2025, registramos a ocorrência de 2.806 casos, sendo 308 casos identificados como impacto alto e 01 de impacto crítico confirmados com a devida comunicação ao mais alto órgão de governança da Companhia, dentre eles, a predominância da natureza dos relatos pairam sobre problemas de recursos humanos, cunho administrativo, assédio moral e assédio sexual.

Para contenção desses riscos, foram aplicadas sanções conforme descritas em nossas políticas, alinhadas à legislação brasileira. Além disso, seguimos com a implantação de diversas ações de conscientização, realizadas em nossos canais de treinamento e comunicação, como o GPSvc.

A natureza das preocupações cruciais

A natureza refere-se ao conjunto de temas estratégicos, riscos relevantes e questões sensíveis que potencialmente podem afetar a ética e conduta esperada de cada colaborador do Grupo GPS, que são formalmente reportados ao Comitê de Auditoria e ao Conselho de Administração.

Essas preocupações abrangem as seguintes categorias como: assédio moral, desvio de conduta/comportamento, descumprimento de normas e conflitos de interesses, entre muitos outros, que cobrem questões financeiras, operacionais, regulatórias, socioambientais e reputacionais, refletindo não apenas o desempenho da organização, mas também sua capacidade de gerar valor sustentável no longo prazo. Trata-se de informações qualificadas, consolidadas e priorizadas, que permitem à alta governança exercer seu papel de supervisão com visão abrangente e orientada à perenidade do negócio. Isso possibilita a atuação na causa raiz dos problemas mitigando dessa forma os riscos associados.

Além disso, descrever essa dinâmica contribui para fortalecer a confiança de stakeholders, ao evidenciar que as decisões estratégicas são tomadas com base em informações críticas e devidamente tratadas. Demonstra também que a organização possui mecanismos estruturados de reporte, escalonamento e monitoramento de temas relevantes, assegurando que potenciais impactos negativos sejam mitigados e oportunidades sustentáveis sejam capturadas. Em última análise, essa prática reforça a *accountability* da alta administração e sustenta uma governança alinhada às melhores práticas de mercado.

Operações avaliadas quanto aos riscos

Realizamos avaliações periódicas de riscos relacionados à corrupção por meio de metodologia corporativa de gestão de riscos, considerando fatores como setor de atuação, localização geográfica, interação com agentes públicos, terceiros, processos críticos, aspectos regulatórios e exposição reputacional, financeira e operacional.

As avaliações são conduzidas de forma integrada pelas áreas de Auditoria Interna, Compliance, Jurídico, Controles Internos e lideranças de negócio, abrangendo terceiros, processos comerciais, fusões e aquisições, doações, patrocínios e demais atividades expostas a riscos de fraude, suborno e corrupção.

Os resultados subsidiam controles preventivos e planos de mitigação, incluindo *due diligence* de terceiros, treinamentos, revisões de controles e Canal de Ética, com reporte periódico à Alta Administração e aos órgãos de governança.

[GRI 2-9]

Conselho de Administração

José Caetano Paula de Lacerda
– Presidente

Cláudio Petruz
- Vice-Presidente

Fernanda Didider N. Pedreira
- Conselheira Vinculada

Livia Xavier de Mello
- Conselheira Independente

Pedro Franco Sales
– Conselheiro Independente

Piero Paolo Picchioni Minardi
– Conselheiro Independente

Roberto Lopes Pontes Simões
– Conselheiro Independente

Luis Carlos Martinez Romero
– Conselheiro Suplente

Marcelo Niemeyer Hampshire
- Conselheiro Suplente

Conselho Fiscal

Helena Turola de Araújo Penna
- Coordenadora

Arvelino Cassaro
- Membro Titular

Edson Neves de Souza
– Membro Titular

José Eduardo Burti Jardim
– Membro Suplente

Ricardo Bacconi Neto
– Membro Suplente

Warley de Oliveira Dias
– Membro Suplente

Diretoria Estatutária

Luis Carlos Martinez Romero
– Diretor Presidente

Cláudio Petruz
– Diretor Jurídico

Guilherme Nascimento Robortella
– Diretor Financeiro

Gustavo Vianna Otto
– Diretor de Operações

Marcelo Niemeyer Hampshire
– Diretor Corporativo

Maria Elsa Alba Bernhoeft
– Diretora de Relações com Investidores

Comitê de Auditoria

Carlos Roberto Asciutti
– Coordenador

Livia Xavier de Mello
– Membro

Marcos Luiz Abreu de Lima
- Membro

Pedro Franco Sales
– Membro

Comitê de Finanças e Estratégia

Roberto Lopes Pontes Simões
– Coordenador

Fernanda Didier Nascimento Pedreira
– Membro

Livia Xavier de Mello
– Membro

Pedro Franco Sales
– Membro

Comitê de Pessoas e Organização

José Caetano Paula de Lacerda
– Coordenador

Cláudio Petruz
- Membro

Fernanda Didier Nascimento Pedreira
– Membro

Piero Paolo Picchioni Minardi
– Membro

Comitê de Sustentabilidade

Alessandro Avila
– Diretor Executivo

Alexandre Gushiken
– Diretor Comercial

Anderson Nunes da Silva
– Diretor de Controladoria

Beatriz Santiago Monteiro dos Santos
- Gerente Jurídico de Governança

Bruna Massucato
– Gerente de Soluções em Pessoas

Cassiano José Gonçalves Vianna
– Diretor de Pessoas & Organização

Cesar Luís Nunes Moraes
– Diretor de Suprimentos

Edilaine Siena
– Diretora Especialista de Negócios

Gustavo Vianna Otto
– Diretor de Operações

Marcelo Ricardo Rosa
– Gerente de Marketing & ESG

Maria Elsa Alba Bernhoeft
– Diretora de Relações com Investidores

Romario Maron Júnior
- Gerente de SSMA

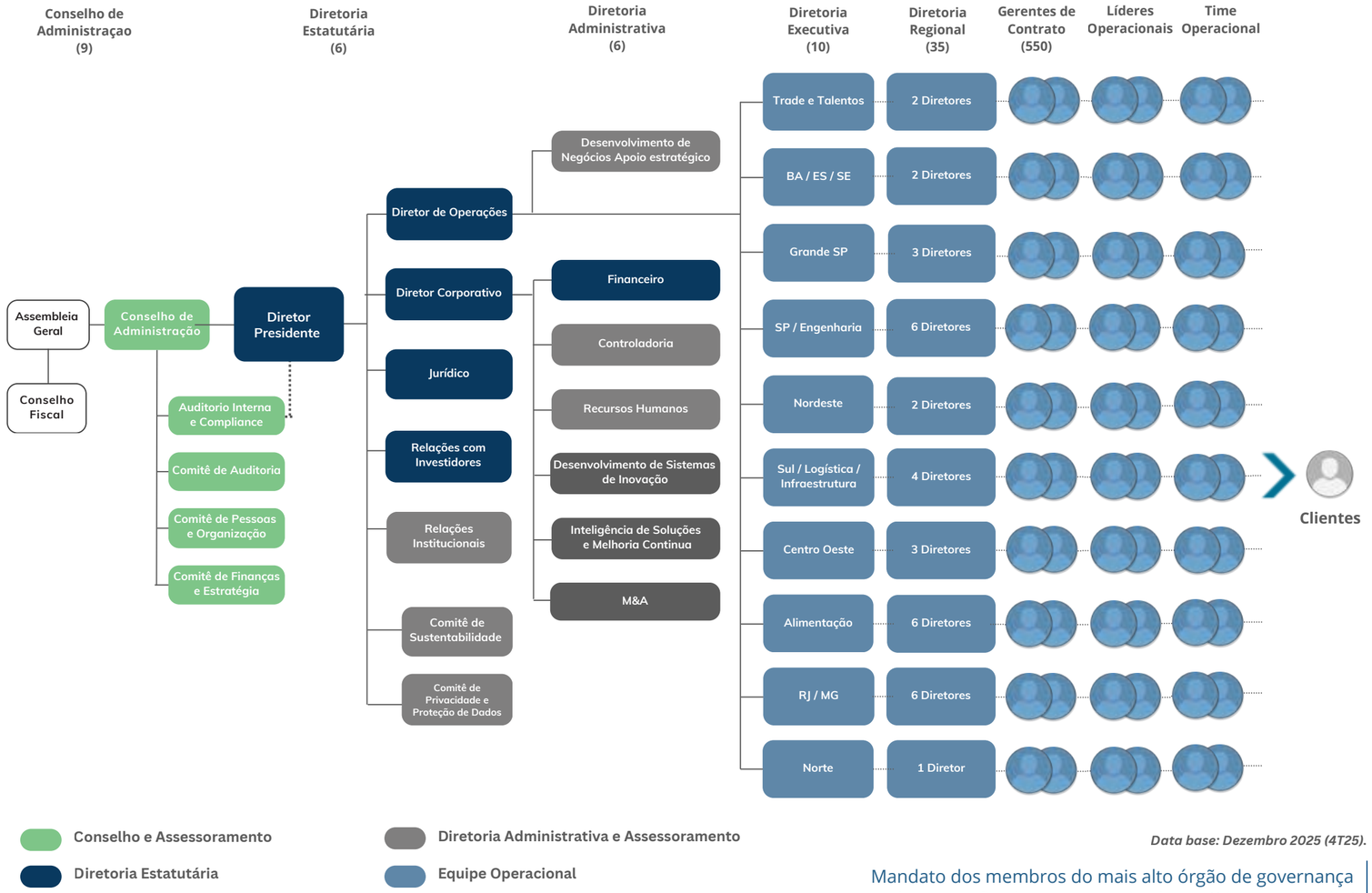
Tatiana Aparecida Vieira
– Gerente Contábil

Thiago Nunes Costa
– Diretor de Sistemas

Confira a lista dos dos órgãos de governança e seus comitês, assim como, o mandato de seus membros, disponível em https://https://ri.gpssa.com.br/governanca-corporativa/diretoria-conselho-e-comites/.

Organograma

[GRI 3-3 | 2-9 | 202-2 | ODS 10 | 16]



Data base: Dezembro 2025 (4T25).

Mandato dos membros do mais alto órgão de governança pode ser verificado em nosso site: https://ri.gpssa.com.br/

A estrutura organizacional do Grupo é baseada na descentralização, permitindo maior proximidade com as operações e respostas rápidas às necessidades dos Clientes em todo o território nacional.

A Presidência, Vice-Presidência e Diretorias Executivas atuam de forma integrada, garantindo alinhamento estratégico e suporte às diferentes áreas de negócio são responsáveis por tomar decisões estratégicas e administrativas, supervisionando as atividades da organização e garantindo que seus objetivos sejam alcançados. As diretorias administrativas e técnicas, por sua vez, contam com equipes especializadas que asseguram o suporte necessário às operações.

Nossas diretorias regionais, formadas por líderes de diversos setores, se dedicam intensamente em implementar as estratégias definidas, promovendo a execução eficaz de nossos planos. Assim, são responsáveis pela gestão cotidiana da Companhia e acompanhamento da implementação das políticas e diretrizes definidas, visando atingir os objetivos estratégicos e operacionais estabelecidos.

Todos os nossos Diretores Regionais são advindos de comunidades dos locais onde atuamos, administram as unidades de negócios, distribuídas em 24 estados e Distrito Federal, contribuindo com conhecimento profundo e apoiam o desenvolvimento local com expertise técnica, fortalecendo a gestão e a qualidade dos serviços prestados.

Os Gerentes de Contrato lideram as operações sob sua responsabilidade com autonomia para organizar suas estruturas e adaptar soluções conforme as necessidades específicas.

Esse modelo reforça uma cultura colaborativa, orientada à integração entre áreas e à excelência na entrega aos Clientes.

Políticas

[GRI 3-3 | 2-23 | 2-24 | ODS 16]

O fortalecimento contínuo da governança corporativa é sustentado pela evolução do nossa biblioteca de normativo, que reúne políticas e regimentos elaborados para garantir clareza de diretrizes, consistência nas decisões e alinhamento às melhores práticas de mercado.

Esses instrumentos estruturam e definem as responsabilidades, orientam a atuação das lideranças e apoiam a gestão integrada de riscos, contribuindo para a solidez institucional e para a sustentabilidade dos negócios.

Em 2025, avançamos nesse processo com a criação da Política Anticorrupção, em linha com a Lei nº 12.846/2013, o Decreto nº 11.129/2022, do nosso Código de Ética e Conduta e suas políticas. A Política de Compras foi revisada como parte do processo contínuo de governança e fortalecimento dos mecanismos de supervisão, transparência e eficiência dos processos corporativos.

Todas as políticas estão disponíveis em:
https://ri.gpssa.com.br/governanca-corporativa/estatuto-codigos-e-politicas/

Política Anticorrupção	Define os princípios, diretrizes e regras que o Grupo GPS deve aplicar na prevenção e combate à corrupção e ao suborno
Política de Compras	Define de princípios e diretrizes que devem ser observados nos procedimentos e práticas de compras do Grupo GPS
Política de Direitos Humanos	Reforça os conceitos inerentes ao respeito aos direitos humanos, contribuindo para o fortalecimento de uma cultura organizacional de reconhecimento e respeito aos direitos e liberdades individuais
Política de Diversidade	Estabelece as diretrizes e os princípios dos processos de gestão de pessoas no Grupo GPS
Política de Divulgação de Ato ou Fato Relevante	Disciplina o uso e a divulgação ao mercado de informações relativas à Companhia
Política de Gerenciamento de Riscos	Descreve a forma por meio da qual a Companhia identifica, avalia, monitora e gerencia os riscos aos quais a Companhia está sujeita
Política de Sustentabilidade	Define as práticas corporativas de sustentabilidade, nos pilares de Meio Ambiente, Responsabilidade Social e Governança
Política de Gestão Integrada - SGI	Estabelece as diretrizes de preservação e proteção do meio ambiente em conformidade com a legislação vigente, alinhada aos princípios do Grupo GPS, e à melhoria contínua na qualidade da prestação de serviços

Políticas

[GRI 2-19 | 2-23 | 2-24 | 3-3 | ODS 16]

Política de Indicação de Membros da Administração e dos Comitês	Institui os critérios e procedimentos a serem observados para a composição do Conselho de Administração, seus Comitês e da Diretoria da Companhia
Política de Negociação de Valores Mobiliários	Estabelece regras visando coibir e punir a utilização de informações privilegiadas sobre ato ou fato relevante
Política de Privacidade e Proteção de Dados Pessoais	Assegura o tratamento e proteção de dados aos quais a Companhia tem acesso no desenvolvimento de suas atividades empresariais
Política de Qualidade, Segurança, Saúde e Meio Ambiente	Estabelece as diretrizes do Grupo GPS consoante aos Princípios de Qualidade, Segurança, Saúde e Meio Ambiente
Política de Remuneração	Alinha os interesses dos Executivos e os objetivos da Companhia, utilizando como base as melhores práticas adotadas pelo mercado
Política de Sustentabilidade	Define as práticas corporativas de sustentabilidade, nos pilares de Meio Ambiente, Responsabilidade Social e Governança
Política de Transações com Partes Relacionadas	Assegura que as transações da Companhia e de suas controladas envolvendo Partes Relacionadas sejam realizadas no melhor interesse da Companhia e das próprias Partes Relacionadas, fundamentadas em princípios de transparência e comutatividade

Todas as políticas estão disponíveis em:
https://ri.gpssa.com.br/governanca-corporativa/estatuto-codigos-e-politicas/

Nossas políticas corporativas orientam a atuação das equipes e apoiam a tomada de decisão em diferentes níveis da organização, contribuindo para maior consistência operacional e alinhamento às diretrizes estratégicas do Grupo. Elas complementam o Código de Ética e Conduta ao estabelecer parâmetros claros de atuação, fortalecer a gestão de riscos e assegurar a conformidade com requisitos legais e regulatórios.

Ao revisar e aprimorar continuamente esse conjunto normativo, buscamos tornar nossos processos mais estruturados, transparentes e eficientes, além de reforçar a responsabilidade nas relações com colaboradores, Clientes, fornecedores e demais stakeholders. Esse aprimoramento contínuo sustenta a evolução da nossa governança e contribui para a perenidade do negócio.



Regimentos

[GRI 2-15 | 2-24 | 3-3 |ODS 16]

Os nossos instrumentos normativos estabelecem as bases para o funcionamento da estrutura de governança. Por meio deles são definidos os papéis, atribuições e responsabilidades dos agentes envolvidos nos processos de decisão, garantindo clareza na atuação de cada instância e contribuindo para maior organização e efetividade na gestão.

Atualmente, regimentos internos orientam a atuação dos diferentes fóruns de governança. Esses instrumentos contribuem para a uniformização das práticas adotadas, ampliam a transparência das decisões e auxiliam na prevenção e mitigação de riscos associados às atividades dos colegiados, reforçando o compromisso com padrões reconhecidos de governança corporativa e geração de valor sustentável.

Não realizamos contribuições corporativas a candidatos ou partidos políticos e seguimos, além das disposições previstas na Lei nº 6.404/1976, mecanismos específicos para identificação e gestão de potenciais conflitos de interesse. Conforme estabelecido em nossa Política de Transações com Partes Relacionadas, eventuais conflitos são tratados de acordo com as regras estatutárias, a Lei das S.A., bem como as políticas e regimentos vigentes. Nessas situações, o membro da administração deve declarar o conflito, seja participação cruzada, transações com saldos pendentes, bem como quaisquer outros tipos de conflitos de interesses, e abster-se de participar das decisões correspondentes. Adicionalmente, os acionistas controladores são regidos por Acordo de Acionistas que disciplina possíveis divergências entre si. O Estatuto Social e a Política de Partes Relacionadas estabelecem diretrizes para o tratamento dos casos de Conflito de interesse determinando como esses casos serão tratados.

Para ampliar o alcance das diretrizes de governança e fortalecer a cultura de integridade, a Companhia disponibiliza treinamentos por meio do aplicativo GPSvc, que traduzem esses conteúdos em uma linguagem acessível e aplicada ao dia a dia das operações. Dessa forma, os princípios e normas internas tornam-se mais claros para todos os colaboradores, contribuindo para a orientação de condutas, o cumprimento das regras de compliance e o alinhamento às práticas da organização.



Regimento Interno do Conselho de Administração

Regimento Interno do Conselho Fiscal

Regimento Interno do Comitê de Auditoria

Regimento Interno do Comitê de Finanças e Estratégia

Regimento Interno do Comitê de Pessoas e Organização

Programa de Privacidade e Proteção de Dados

[GRI 3-3 | 206-1 | 417-3 | 418-1 | SASB SV-PS-230a.1 | SV-PS-230a.2 | SV-PS-230a.3 | SV-PS-510a.1]

Canal de Ética:
https://gpssa.com.br/canal-de-etica/

Diante das oportunidades e desafios trazidos pela transformação digital, mantemos uma abordagem preventiva e estruturada para a gestão de riscos relacionados à privacidade e à proteção de dados pessoais.

Nossos sistemas e processos são continuamente avaliados e aprimorados para assegurar que o acesso e a retenção de dados dos Clientes estejam em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) e demais normativas aplicáveis, reforçando o compromisso com a segurança da informação e o respeito aos direitos dos titulares.

Para garantir a conformidade regulatória e a proteção das informações, adotamos controles e procedimentos voltados à legalidade, à transparência e à segurança no tratamento de dados, além de promover o monitoramento contínuo e o aprimoramento das práticas de segurança da informação.

Possuímos uma Política de Privacidade e Proteção de Dados Pessoais que assegura o tratamento e proteção de dados aos quais a Companhia tem acesso no desenvolvimento de suas atividades empresariais.

A coleta, utilização e retenção de informações internas e de Clientes constituem atividades essenciais para a entrega de serviços de qualidade, a personalização da experiência do Cliente e a sustentação de decisões estratégicas baseadas em dados.

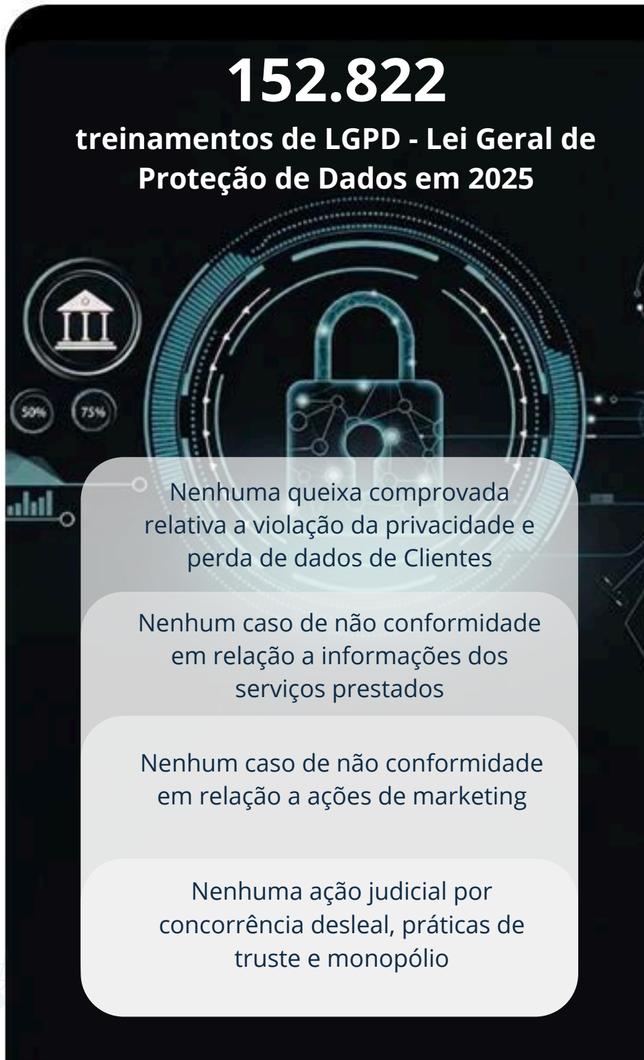
Como parte de nossa abordagem para privacidade e segurança dos dados, realizamos campanhas internas de comunicação e conscientização destinadas a orientar nossos colaboradores sobre os riscos envolvidos e a relevância da proteção de dados pessoais no dia a dia das operações.

Assim, possuímos um arcabouço normativo interno que define os critérios para coleta de dados, limites de uso, bases legais aplicáveis, padrões de compartilhamento, regras de retenção e descarte seguro das informações. Nossa abordagem é orientada ao ciclo de vida dos dados, garantindo que as informações de Clientes sejam tratadas com responsabilidade desde a origem até sua destruição, com controles proporcionais ao nível de sensibilidade e risco associado.

Nosso Comitê de Privacidade e Proteção de Dados Pessoais, por sua vez, orienta e monitora o Programa de Governança em Privacidade e Proteção de Dados Pessoais. O referido comitê se reúne bimestralmente e atua com base em regimento próprio que define sua estrutura, atribuições e a indicação do *Data Protection Officer* (DPO).

Destacamos como eventos relevantes o vazamento ou perda de dados e informações confidenciais, assim como a indisponibilidade crítica de sistemas e operações. Conforme relatado, no quadro ao lado, tivemos zero incidentes para cada um dos casos.

Essas iniciativas reforçam nosso compromisso com a segurança e a integridade das informações, nos levando ao resultado de zero casos de violação de dados, seja com relação a informações comerciais confidenciais ou identificação pessoal dos Clientes.



Cibersecurity

[GRI 3-3 | 418-1 | SV-PS-230a.1 | SV-PS-230a.2 | SV-PS-510a.1]

Por meio do Programa de Sustentabilidade em Segurança da Informação e Continuidade de Negócios, reafirmamos nosso compromisso com a resiliência cibernética e a proteção dos ativos críticos da Companhia, com práticas baseadas em frameworks reconhecidos e alinhadas às melhores práticas de governança de dados.

Nossa estratégia se apoia em três pilares: tecnologia, capacitação contínua e cultura de engajamento, sustentada por políticas corporativas, como o Código de Ética e Conduta e diretrizes internas, que estabelecem princípios relacionados à integridade profissional, independência, conflito de interesses, confidencialidade, relacionamento com Clientes, prevenção à fraudes e conformidade regulatória. A estrutura de governança contempla supervisão contínua da Alta Administração e dos órgãos de controle.

A Companhia desenvolve a integridade profissional por meio de programas de comunicação, treinamentos obrigatórios, campanhas de conscientização e mecanismos de monitoramento e accountability. A abordagem considera riscos inerentes às atividades operacionais e estratégicas, promovendo capacitação contínua sobre padrões éticos esperados, tomada de decisão responsável, prevenção de desvios de conduta e fortalecimento da cultura de conformidade.

Programa de Sustentabilidade em Segurança da Informação e Continuidade de Negócios

Com isso, fortalecemos a proteção de dados, a conformidade regulatória e a resposta a incidentes, garantindo confidencialidade, integridade, disponibilidade e autenticidade das informações. Mantemos um ciclo contínuo de revisões e investimentos em inteligência cibernética, recuperação de desastres e indicadores (KPIs), assegurando a proteção de dados da Companhia, de Clientes, colaboradores e partes interessadas.



Estratégia de Continuidade e Cibersegurança

- Governança de dados com monitoramento em tempo real;
- Recuperação de desastres (DR) com testes e otimização de RTO e RPO;
- Inteligência SIEM para detecção, resposta ágil, automação de defesa e gestão de ativos;
- Backup multicamadas (Cloud, fita e disco) e monitoramento contínuo de ambientes críticos;
- Ciberinteligência com monitoramento da deep dark web.

Resultados e Destaques 2025

- Ausência de incidentes com indisponibilidade crítica;
- Ausência de eventos relevantes de violação de privacidade ou perda de dados.;
- Programas contínuos de educação em cibersegurança com +100.000 treinamentos aplicados e desenvolvimento de campanhas de consicientização (testes de phishing);
- Aprimoramento constante das ferramentas de monitoramento em tempo real.

Código de Ética e Conduta

[GRI 2-4 | 2-25 | 2-26 | 3-3 | 205-1 | 205-2 | 205-3 | SV-PS-510a.1 | ODS 8 | 12 | 16]

Nós prezamos pela excelência e qualidade em todas as nossas atividades e acreditamos que, atuando dentro dos mais rígidos padrões de integridade e ética, estamos contribuindo não só para um ambiente de trabalho seguro e íntegro, como para uma sociedade mais justa.

Nossa Área de Compliance é responsável pela implantação deste Código de Ética e Conduta, aferimento de sua divulgação, entendimento e observância obrigatórios, bem como por sua atualização quando necessário.

O Código de Ética e Conduta e a Política Anticorrupção, aprovados pelo Conselho de Administração, apresentam princípios éticos e normas que orientam as relações internas e externas dos nossos colaboradores entre si, com nossos Clientes, acionistas, fornecedores, concorrentes, órgãos governamentais e com a comunidade.

Essas políticas são comunicadas e estão disponíveis a 100% dos colaboradores, além de integrarem o programa de *onboarding* do Grupo GPS, aplicável a empregados, fornecedores, acionistas e demais terceiros que iniciam relacionamento com a Companhia. Todos os Conselheiros possuem ciência dos conteúdos e os treinamentos oferecidos na plataforma GPSvc são, paulatinamente, atualizados com a incorporação destes conteúdos.

Canal de Ética

Em 2025, 143.218 funcionários (77,33% do total) completaram o treinamento atualizado sobre o tema, reforçando a cultura de ética e integridade.

Nosso Canal de Ética é o mecanismo criado para permitir que colaboradores, Clientes, fornecedores e demais partes interessadas relatem preocupações éticas, comportamentos inadequados, irregularidades, assédio, fraude, abuso, queixas de impactos negativos ou outras violações de políticas internas. O canal é disponibilizado aos nossos colaboradores através da Internet e do telefone, a fim de que possam facilmente relatar suas preocupações. Possuímos um parceiro terceiro, independente, que recepciona essas denúncias, realiza uma triagem, e sequencialmente, instaura uma investigação formal. A Companhia possui uma metodologia de investigação, em que parametriza a criticidade dos relatos e os pareceres são divulgados entre 7 e 35 dias, a depender da complexidade do relato e da investigação em si. O número crescente, apontado em nossos indicadores, atestam a credibilidade do canal e a confiança contínua de nossos colaboradores. Este canal, juntamente com nossa Política Anticorrupção e Código de Conduta, asseguram orientações sobre como implementar as políticas e práticas da organização. Por meio desse canal, promovemos a cultura da transparência, da responsabilidade, da conformidade ética e o compromisso com reparação de possíveis impactos negativos identificados.

É dever de todos os colaboradores e terceiros que se relacionam com a Companhia reportar, de forma responsável, qualquer ato ou indício de violação ao Código de Ética e Conduta, às políticas do Grupo GPS e/ou à legislação vigente. O Canal de Ética é gerido por uma empresa independente, que assegura o sigilo, o anonimato do denunciante de boa-fé e a imparcialidade no tratamento das denúncias.



Código de Ética e Conduta

[GRI 2-4 | 3-3 | 205-1 | 205-3 | SV-PS-510a.1 | ODS 16]



Para fins de classificação e divulgação, o Grupo GPS separa as ocorrências de corrupção em duas categorias. A primeira reúne as que envolvem a Administração Pública, nacional ou estrangeira, e segue os atos lesivos previstos na Lei nº 12.846/2013 e demais normas aplicáveis. A segunda reúne as que ocorrem nas relações entre particulares e/ou no âmbito interno.

[1]No âmbito privado, são considerados casos de corrupção: práticas de suborno, pagamentos de propina, fraude, extorsão, conluio e lavagem de dinheiro. Cada ocorrência é analisada com base em suas circunstâncias e evidências, para definir a natureza da conduta, sua materialidade e as medidas cabíveis.

Nota de precisão jurídica: a Lei nº 12.846/2013 dispõe sobre a responsabilização de pessoas jurídicas pela prática de atos lesivos contra a Administração Pública, ela não constitui uma definição exaustiva de corrupção pública. Dessa forma, as 3 irregularidades privadas enumeradas abaixo não configuram, nos termos da legislação pátria, corrupção em sentido jurídico estrito.

[2]Para os 3 casos de corrupção confirmados, como pagamentos e recebimentos impróprios, foram aplicadas 3 medidas corretivas ilustradas pelo desligamento dos respectivos colaboradores.

	CASOS CONFIRMADOS DE CORRUPÇÃO
	2025
CASOS CONFIRMADOS DE CORRUPÇÃO[1]	3
CASOS CONFIRMADOS EM QUE OS EMPREGADOS FORAM DEMITIDOS OU RECEBERAM MEDIDAS DISCIPLINARES POR CORRUPÇÃO[2]	3

Código de Ética e Conduta

[GRI 2-4 | 2-25 | 2-26 | 3-3 | 205-1 | 205-2 | 205-3 | SV-PS-510a.1 | ODS 8 | 12 | 16]

Em 2025 persistiu a tendência de aumento dos relatos no Canal de Ética, de 2.263 em 2024, para 2.806 em 2025, reflexo do fortalecimento da cultura de integridade na Companhia, como também do aumento do quadro de colaboradores, que aumentou em mais de 20 mil pessoas.

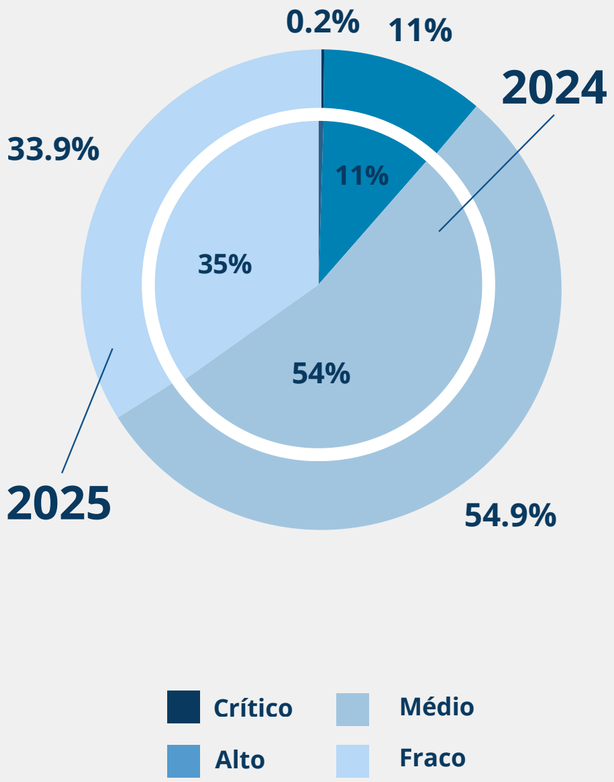
No período do relato não recebemos queixas de impactos negativos na comunidade.

Observou-se uma redução de 30% no volume de sanções aplicadas (de 550 em 2024 para 384 em 2025). Estima-se que seja um reflexo positivo decorrente da atenuidade das ocorrências registradas, resultantes de diversas ações de conscientização realizadas em diversos canais e formatos.

Política Anticorrupção e Código de Conduta estão disponíveis em: https://www.gpssa.com.br/canal-de-etica/

https://ri.gpssa.com.br/

Canal de Ética



Meta ESG

A relevância do tema pode ser confirmada à partir das nossas Metas ESG que estabelecem:

- Promover e monitorar o desenvolvimento de um ambiente ético e integro para todos. Resolução sobre o volume de incidentes críticos e altos em até 90% dentre o período de 1 ano;

- Promover a transparência e a integridade em todas as ações que regulam as relações com o mercado e stakeholders em até 85% de integrantes com capacitação no período de 1 ano.



Engajamento

[GRI 2-17 | 2-29 | 3-3 | SASB SV-PS-330a.3 | ODS 4]

A Comunicação como Catalisadora de Impacto

Ao longo de 2025, consolidamos a comunicação como instrumento de engajamento e conscientização, integrando os temas de sustentabilidade ao cotidiano de colaboradores, Clientes, investidores, parceiros, conselheiros, fornecedores e comunidades, identificados como públicos prioritários da Companhia. O engajamento busca fortalecer o alinhamento com a estratégia corporativa, promover transparência e incentivar o diálogo contínuo por meio de diferentes canais e iniciativas de comunicação.

Governança e Liderança Estratégica em ESG

A agenda de Sustentabilidade e Governança (ESG) avançou em maturidade ao longo do período, com presença transversal nas instâncias decisórias. Realizamos encontros e sessões de comunicação e engajamento com uso de soluções próprias com as lideranças e Regionais, ampliando o alcance das diretrizes estratégicas e promovendo o engajamento em toda a organização.

ABORDAGENS EM SUSTENTABILIDADE/ESG	Nº	%
REUNIÕES DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO	6/6	(100,00%)
LIVE DE RISCO REPUTACIONAL	4/12	(33,33%)
WDN WORKSHOP DESENVOLVIMENTO DE NEGÓCIOS	1/1	(100,00%)
LIVE CONEXÃO VENDAS	3/10	(30,00%)
LIVE ELASGPS	7/7	(100,00%)
COMUNICAÇÕES INTERNAS VIA E-MAIL	12/28	(42,85%)

Transformação Digital e Mobilização do Ecossistema

O uso da nossa infraestrutura tecnológica foi um dos principais diferenciais ao longo de 2025 no controle do nível de engajamento apresentado no Caderno de Indicadores.

Alcance ampliado:

Por meio de uma estratégia integrada de canais (sites, redes sociais e reuniões), ampliamos significativamente o alcance das nossas comunicações, impactando uma audiência relevante em nosso feed de notícias, impactamos mais de 1.880.000 usuários ativos.

Ecossistema RH (GPSvc):

O aplicativo consolidou-se como um importante hub de desenvolvimento e disseminação de conteúdos, no qual o treinamento contínuo contribui para a formação de profissionais mais conscientes e alinhados às diretrizes da Companhia.

Impacto além do ambiente de trabalho:

Acreditamos que o conhecimento sobre o uso responsável de recursos naturais ultrapassa o contexto profissional, gerando valor para a vida pessoal dos colaboradores e contribuindo para práticas mais sustentáveis através de trocas e feedbacks com os times.

ENGAJAMENTO DE TEMA POR COLABORADORES	Nº	%
USO RACIONAL DA ÁGUA	111.150	(60,01%)
POLÍTICA DE SUSTENTABILIDADE	109.350	(59,04%)
DIA MUNDIAL DO MEIO AMBIENTE	5.636	(3,04%)
DESCARTE DE RESÍDUOS	3.592	(1,93%)
CONSUMO CONSCIENTE	1.473	(0,79%)
SUSTENTABILIDADE	136.122	(73,50%)



Selos e Reconhecimentos

[GRI 2-28 | 3-3]



GGPS
B3 LISTED NM

Há cinco anos, em 23 de abril de 2021, demos um passo transformador em nossa trajetória ao ingressarmos no mercado de capitais, com a realização do IPO e a listagem no Novo Mercado da B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão (“B3”).

Esse marco foi resultado de uma jornada construída com solidez e disciplina, sustentada por um modelo robusto de governança corporativa e auditorias externas desde 2008.

Ao ingressarmos na bolsa de valores, esse compromisso foi reconhecido pelo mercado: passamos a integrar o IGC-B3, índice que reúne companhias com os mais elevados padrões de governança corporativa.

Celebrar essa conquista é reafirmar nossa dedicação à transparência, à ética e à geração de valor sustentável para todos os nossos stakeholders.

Selos e Reconhecimentos

[GRI 2-28 | 3-3]

Os reconhecimentos e conquistas materializam o compromisso da Companhia em oferecer soluções inovadoras e de qualidade aos Clientes, assim como na geração de valor aos stakeholders. Essa validação reforça nossa meta de qualidade e se conecta ao indicador de satisfação, alcançando um NPS de 76% que chancela nossa atuação no nível de excelência.

IBRX100 B3

O Grupo GPS integra o IBrX 100, índice da B3 que reúne as 100 ações com maior liquidez e representatividade do mercado brasileiro.

Nossa presença nesse indicador reflete:

- **Relevância de Mercado:** Destaque no volume de negociação de nossas ações;
- **Visibilidade:** Maior exposição junto a investidores e gestores de capitais;
- **Reconhecimento:** Consolidação do Grupo como referência de desempenho na bolsa.

IGC B3

O IGC reflete o desempenho médio de ativos listados no Novo Mercado ou nos Níveis 1 e 2 da B3. Ele reúne empresas que adotam práticas de governança corporativa superiores às exigidas por lei, com foco em transparência e proteção aos acionistas.

Ao compor o IGC, a empresa demonstra:

- Adota práticas de governança mais avançadas;
- Tem maior transparência com investidores;
- Possui regras claras de administração e fiscalização;
- Oferece mais proteção aos acionistas minoritários;
- Segue padrões adicionais além do mínimo exigido por lei.

WOB

O Women on Board é uma iniciativa independente que reconhece e divulga empresas com presença feminina em conselhos de administração ou consultivos. O selo valoriza a diversidade na liderança como um ativo estratégico, promovendo benefícios para o mundo empresarial e para a sociedade.

Ao conquistar o selo, a empresa reforça seu compromisso com:

- **Eficiência e Criatividade:** Impulsionadas pela pluralidade de visões;
- **Responsabilidade Social:** Boas práticas que impactam o ambiente corporativo.
- **Destaque Estratégico:** Diferenciação no mercado através da governança inclusiva.

IDIVERSA B3

Em 2025 conquistamos mais um importante reconhecimento: o Grupo GPS compõe a carteira do IDIVERSA B3 2025.

O IDIVERSA B3 reconhece as cias listadas com o melhor desempenho em diversidade e que, portanto, contribuem com a evolução da inclusão de grupos sub-representados no mercado de trabalho.

Estar presente nesse importante índice é mais do que um reconhecimento: é a confirmação do nosso compromisso com a diversidade, inclusão e responsabilidade social.

UN Global Compact — Pacto Global Rede Brasil

O Pacto Global é a maior iniciativa de sustentabilidade corporativa do mundo, focada em alinhar estratégias empresariais a princípios de Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Anticorrupção.

O Grupo GPS integra esse movimento por meio da RHMED, empresa adquirida que mantém este compromisso ativo com:

- **Cidadania Corporativa:** Promoção do crescimento sustentável e social;
- **Agenda 2030:** Foco nos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU;
- **Gestão Inovadora:** Implementação de boas práticas globais de governança.

Social

47 - Força de Trabalho
49 - Diversidade & Inclusão
50 - Impacto Social
51 - Saúde e Segurança do Trabalho
54 - Treinamentos
56 - Fornecedores e Parceiros
57 - ElasGPS
58 - Investimento Social e Cultural
59 - Projetos Apoiados

Força de Trabalho

[GRI 2-4 | 2-7 | 3-3 | 403-8 | ODS 8]

O ano de 2025 confirmou as projeções de crescimento e representou um aumento de 14,9% na nossa força de trabalho, com mais de 185 mil colaboradores.

Seguimos sendo uma empresa nacional que oferece acesso ao emprego formal e sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho, contrata localmente e que pratica a inclusão em todo o território nacional.

Somos uma das maiores empregadoras privadas do Brasil, reunindo e engajando trabalhadores de todas as regiões do país.

Oferecemos treinamentos voltados ao desenvolvimento de habilidades requeridas em cada função, mas também desenvolvemos cidadania, praticamos respeito, com dedicação e excelência.

Cada profissional, no âmbito das suas responsabilidades, contribui para a construção de uma cultura orientada ao Cliente, sustentada por valores sólidos e pelo senso coletivo de fazer a diferença.



+185 mil

colaboradores

+7.7 mi

de participação em treinamentos

TOTAL DE COLABORADORES

2024	161.176
2025	185.199

Força de Trabalho

[GRI 2-7 | 2-30 | 3-3 | 407-1 | SV-PS-330a.3 | SV-PS-000.A | ODS 8]

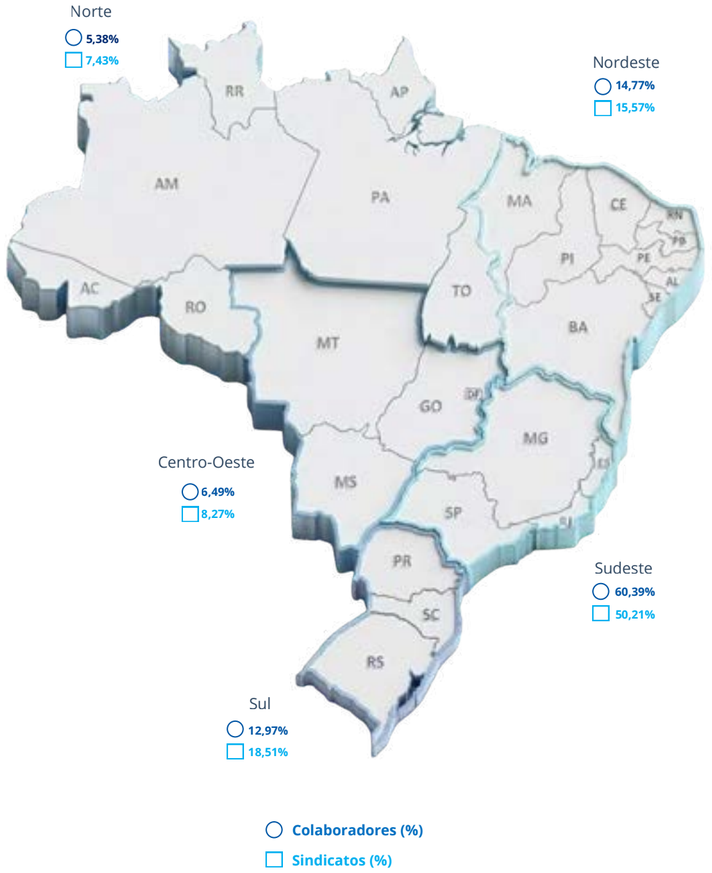
Nossa atuação nacional nos permite levar emprego, renda e possibilidade de desenvolvimento para todos os Estados brasileiros. Cumprimos integralmente com todos os compromissos trabalhistas e previdenciários, garantindo emprego formal a todos os colaboradores que integram a nossa força de trabalho.

Mantemos diálogo com todos os sindicatos, com vistas à representação dos interesses dos colaboradores de todas as áreas de atuação. Ao mantermos 100% dos nossos colaboradores com vínculo de trabalho formal e 94,43% da nossa força de trabalho coberta por convenção coletiva, asseguramos os direitos trabalhistas, a liberdade de associação, a integridade profissional e a manutenção de uma relação saudável e colaborativa com as entidades sindicais. Aqueles que não estão sobre nossa cobertura de convenção coletiva estão sobre os acordos coletivos dos nossos Clientes.

Seguimos assim, trabalhando continuamente para garantir um ambiente de trabalho justo, seguro e respeitoso, com amparo da nossa Política de Direitos Humanos que segue a Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) como base para todos os colaboradores, em conformidade com as legislações vigentes e os mais altos padrões éticos.

TIPO DE CONTRATO*	2024	2025
TEMPO DETERMINADO	8.638 (5,4%)	12.022 (6,5%)
TEMPO INDETERMINADO	152.538 (94,6%)	173.177 (93,5%)

*Os números apresentados se referem ao total de empregados que encerraram o ano de 2025. Detalhamento: 1- Tempo determinado: Aprendizes, estagiários, contrato a termo e contrato temporário. 2- Indeterminado: celetistas, intermitentes, autônomos e pró-labores. 3- Integral: cargas horárias 220 horas e 180 horas (bombeiros) 4- Meio período: Demais cargas horárias.



ACORDOS	2024	2025
NEGOCIAÇÃO COLETIVA	(95,33%)	(94,43%)

CARGA HORÁRIA*	2024	2025
PERÍODO INTEGRAL	151.049 (93,7%)	174.709 (94,3%)
MEIO PERÍODO	10.127 (6,3%)	10.490 (5,7%)

ESTADO	QTD SINDICATOS	ATIVO	%
São Paulo	190	59.337	(33,93%)
Rio de Janeiro	63	22.646	(12,95%)
Minas Gerais	89	18.848	(10,78%)
Rio Grande do Sul	47	11.749	(6,72%)
Paraná	50	8.193	(4,69%)
Bahia	25	8.063	(4,61%)
Pará	26	5.512	(3,15%)
Distrito Federal	13	5.485	(3,14%)
Pernambuco	15	4.784	(2,74%)
Espírito Santo	16	4.771	(2,73%)
Alagoas	6	3.874	(2,22%)
Goiás	18	3.713	(2,12%)
Amazonas	12	3.153	(1,80%)
Ceará	13	3.043	(1,74%)
Santa Catarina	35	2.744	(1,57%)
Paraíba	9	1.621	(0,93%)
Maranhão	19	1.620	(0,93%)
Rio Grande do Norte	11	1.617	(0,92%)
Mato Grosso do Sul	13	1.173	(0,67%)
Mato Grosso	15	983	(0,56%)
Piauí	6	716	(0,41%)
Sergipe	7	492	(0,28%)
Rondônia	5	374	(0,21%)
Tocantins	3	278	(0,16%)
Amapá	3	76	(0,04%)
Acre	3	8	(0,00%)
Roraima	1	3	(0,00%)
TOTAL EM 2025	**713**	**174.876**	**(100,00%)**

Diversidade e Inclusão

[GRI 405-1 | 410-1 | SASB SV-PS-330a.1 | ODS 5 | 10]

52%
DE AUMENTO NAS POSIÇÕES DE LIDERANÇA OCUPADAS POR MULHERES

96%
DE PESSOAL DE SEGURANÇA CAPACITADOS EM DIREITOS HUMANOS

51%
DAS POSIÇÕES DE LIDERANÇA SÃO PRETOS OU PARDOS

A diversidade está presente em toda a nossa força de trabalho, refletindo a pluralidade da sociedade brasileira, inclusive em posições de liderança. Em 2025, seguimos avançando na representatividade de pessoas pretas e pardas, reforçando nosso compromisso com a inclusão e a equidade de oportunidades.

Destaca-se que mais de 50% das pessoas em cargos de liderança são pretas ou pardas, evidenciando avanços consistentes na promoção da equidade racial dentro da organização. Esse resultado reflete esforços contínuos para ampliar o acesso a oportunidades e fortalecer a representatividade em posições estratégicas.

Também é importante ressaltar a presença crescente de mulheres em cargos de liderança, consolidando uma trajetória de evolução na equidade de gênero. Esse movimento reforça o compromisso da organização em garantir um ambiente mais diverso, inclusivo e com oportunidades iguais de desenvolvimento e ascensão profissional.

Promovemos um ambiente baseado no respeito, na valorização das diferenças e no desenvolvimento contínuo das equipes, fortalecendo relações mais colaborativas no dia a dia das operações.

A presença feminina segue em evolução em todos os níveis da organização. Em 2025, mantivemos o Selo Mulher, que reconhece empresas comprometidas com a valorização, proteção e equidade de gênero, bem como promoção de um ambiente de trabalho livre de violência e preconceito contra a mulher. Além disso, conquistamos o Selo Segurança sem Preconceito, que traduz nossas iniciativas de equidade para nossos colaboradores do negócio de segurança, ao promover treinamentos sobre direitos humanos, respeito nas relações, discriminação racial, entre outros.

Esses reconhecimentos reforçam a atuação do Comitê de Sustentabilidade e ESG e nosso alinhamento às melhores práticas, contribuindo para uma cultura organizacional mais justa e inclusiva.

	PESSOAL DE SEGURANÇA CAPACITADO EM DIREITOS HUMANOS EM 2025	
	NÚMERO	%
COLABORADORES	37.039	(96,05%)
TOTAL	**38.560**	**(100,00%)**

DIVERSIDADE DE GÊNERO		
	2024	2025
HOMENS	(67,75%)	(60,55%)
MULHERES	(32,25%)	(39,45%)

	POSIÇÕES DE LIDERANÇA		POSIÇÕES DE NÃO-LIDERANÇA	
	2024	2025	2024	2025
AMARELOS	(1,01%)	(0,80%)	(0,35%)	(0,43%)
BRANCOS	(41,85%)	(47,39%)	(22,84%)	(23,27%)
PRETOS	(3,0%)	(3,76%)	(5,72%)	(7,09%)
PARDOS	(50,57%)	(47,32%)	(66,07%)	(67,94%)
INDIGENAS	(1,15%)	(0,63%)	(0,23%)	(0,18%)
NÃO DECLARADOS	(2,42%)	(0,10%)	(4,79%)	(1,09%)
TOTAL	**(100,00%)**	**(100,00%)**	**(100,00%)**	**(100,00%)**

PERCENTUAL DE COLABORADORES POR GÊNERO E CARGO						
			MULHERES		HOMENS	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
POSIÇÃO DE NÃO-LIDERANÇA	(98,59%)	(97,85%)	(31,78%)	(38,25%)	(66,81%)	(59,60%)
POSIÇÃO DE LIDERANÇA	(1,41%)	(2,15%)	(0,46%)	(1,21%)	(0,94%)	(0,95%)
COORDENADORES	(0,94%)	(0,94%)	(0,32%)	(0,37%)	(0,61%)	(0,56%)
GERENTES	(0,37%)	(1,12%)	(0,13%)	(0,81%)	(0,25%)	(0,31%)
DIRETORES	(0,10%)	(0,09%)	(0,02%)	(0,02%)	(0,08%)	(0,07%)
TOTAL	**(100,00%)**	**(100,00%)**	**(32,25%)**	**(39,45%)**	**(67,75%)**	**(60,55%)**

Impacto Social

[GRI 2-4 | 3-3 | 401-1 | 411-1 | SV-PS-330a.2 | ODS 5| ODS 8 | ODS 10]

Nossa força de trabalho reflete de forma direta nosso compromisso com o desenvolvimento social do país. Em 2025, mantivemos a geração de emprego e renda para a população inserida nas faixas de renda D e E, reforçando nosso papel como agente de inclusão e promoção de oportunidades. Prosseguimos com mais de 97% dos nossos colaboradores inseridos nessas faixas de renda, evidenciando nossa contribuição para a segurança financeira de milhares de famílias brasileiras.

Ao longo do período, também avançamos na promoção da diversidade e inclusão, com destaque para a expansão do programa de inclusão de pessoas cinquenta mais, que registrou crescimento de 32,98% em relação ao ano anterior, ampliando a representatividade e fortalecendo um ambiente mais diverso em linha com as metas da Companhia.

	CLASSE SOCIAL EM 2025
FAIXA SALARIAL	**%**
CLASSE E - ATÉ 02 SALÁRIOS MÍNIMOS	(89,30%)
CLASSE D - ENTRE 02 E 04 SALÁRIOS MÍNIMOS	(8,56%)
CLASSE C - ENTRE 04 E 10 SALÁRIOS MÍNIMOS	(1,85%)
CLASSE B - ENTRE 10 E 20 SALÁRIOS MÍNIMOS	(0,23%)
CLASSE A - SUPERIOR A 20 SALÁRIOS MÍNIMOS	(0,05%)
TOTAL	**(100,00%)**

Nosso compromisso com o respeito aos direitos humanos e à proteção de grupos minoritários se traduz em ações efetivas e contínuas. Em 2025, não houve registro de casos de violação de direitos de povos indígenas em nossas operações.

Esse contexto reforça nossa convicção de que a pluralidade de ideias e perspectivas, provenientes de diferentes experiências e realidades, contribui para um ambiente de trabalho mais rico, colaborativo e alinhado à geração de valor sustentável.

A natureza das nossas operações provoca reflexo direto na contratação de mão-de-obra em função do volume de contratos novos, renovados ou encerrados em cada região e segmento em que atuamos. Embora sejam situações circunstanciais, empenhamos esforços para reduzir a taxa de rotatividade, alcançado com êxito em 2025.

A taxa de rotatividade involuntária que inclui demissões de pessoal, redundância e não renovação de contrato, registrou redução de 2,99% na comparação com o ano anterior, resultando em 4,87%. Da mesma forma, a taxa de rotatividade voluntária motivado por decisão do colaborador, registrou redução de 2,8% na comparação com o ano anterior, resultando em 2,08%.

Mais detalhes no Caderno de Indicadores.

Nota: Consideramos demissões voluntárias aquelas resultantes da decisão do colaborador e, demissões involuntárias, são resultantes da decisão do empregador. O cálculo se dá a partir do quantitativo verificado no período e o número médio de colaboradores como denominador.



Saúde e Segurança do Trabalho

[GRI 2-4 | 2-7 | 3-3 | 403-1 | 403-2 | 403-3 | 403-4 |403-6 | 403-8 | 403-9 | SV-PS-000.B | ODS 3 | 8]

Os temas relacionados à Gestão de Qualidade, Segurança, Saúde e Meio Ambiente (QSSMA) são materiais em nossa Companhia. Nosso compromisso é executar as atividades com excelência, assegurando a integridade dos colaboradores, a qualidade dos serviços prestados e a minimização de impactos ambientais nas operações dos Clientes.

A Companhia possui um programa de saúde ocupacional integrado ao sistema de gestão e acompanhamento, em que identificamos as oportunidades de melhorias e cuidados com a valorização da vida, cujas diretrizes e práticas estão disponíveis no portal do Grupo GPS. Nossa força de trabalho é composta majoritariamente por colaboradores contratados sob o regime da legislação trabalhista brasileira, atuando em nossas operações em todo o território nacional, conforme as necessidades dos serviços prestados.

Nossos profissionais da área da saúde ocupacional, listados no registro do Serviços Especializados em Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT), conforme a NR-04, sendo Gerentes, Técnicos, Engenheiros e Assistentes de Segurança do Trabalho, Analistas Ambientais, Enfermeiras e Auxiliares de enfermagem. Além do cuidado que temos na gestão da saúde ocupacional, disponibilizamos planos de assistência médica e odontológico particulares, proporcionando acesso a redes de atendimento amplas e variadas em todo país. Além disso, contamos com o atendimento de rede de saúde para serviços básicos, como exames, consultas, vacinas, internações, entre outros.

Possuímos um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho que cobre toda a nossa força de trabalho, 185.199 colaboradores (100%), assim como no período anterior, estruturado a partir do nosso DNA de segurança, que orienta o Plano Diretivo de Segurança (PDS). O desempenho é monitorado e discutido periodicamente em reuniões mensais, e todas as ações estão fundamentadas nas Normas Regulamentadoras (NRs) do Ministério do Trabalho, de acordo com a Portaria nº 3.214/78.

Esse sistema abrange a totalidade dos colaboradores, atividades e locais de trabalho. Todos os profissionais recebem orientações por meio de integrações de segurança, em conformidade com a NR-01, incluindo diretrizes sobre suas responsabilidades e a utilização das ferramentas previstas no PDS.

Nossa Política de QSSMA orienta essa atuação, com foco na proteção da vida, na excelência operacional, na preservação ambiental e no relacionamento responsável com as comunidades, sempre em conformidade com a legislação vigente, o Código de Ética e Conduta, a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e as diretrizes internas.



A Meta 1 da Companhia está diretamente relacionada a esse tema, reforçando o compromisso com a evolução contínua dos indicadores. Em 2025, revisamos e atualizamos as metas para o ciclo **2026–2030**, sob supervisão do Comitê de Sustentabilidade e com apoio de avaliação independente. A análise do ciclo anterior indicou desempenho consistente, sem registro de metas abaixo do esperado.

Como resultado, por mais um ano consecutivo, observamos avanços nos indicadores de segurança: em 2025, as taxas de frequência de acidentes com afastamento (CAF) e de gravidade apresentaram redução de 16,87% e 6,16%, respectivamente, em comparação ao ano anterior.

A identificação de perigos e a avaliação de riscos ocupacionais são realizadas por meio do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), conforme a NR-01. As planilhas de perigos, riscos, aspectos e impactos seguem metodologias alinhadas às ISO 45001 e ISO 14001, permanecendo disponíveis nos contratos e sujeitas a auditorias internas, externas e dos Clientes. Os riscos/perigos identificados nas investigações de acidentes ou nas ferramentas prevencionistas são tratados dentro da hierarquia de controle, isto é, eliminação, substituição, métodos de engenharia, ações administrativas e EPIs.

Utilizamos ferramentas do Plano Diretivo de Segurança, como caminhadas comportamentais, Diálogos Diários de Segurança (DDS) e o Alerta Preventivo para registro de riscos. A análise de desempenho é realizada em reuniões com a liderança e a CIPA, com gestão dos desvios por meio de dashboards (BI).

Saúde e Segurança do Trabalho

[GRI 2-4 | 3-3 | 403-1 | 403-2 | 403-3 | 403-4 | 403-7 | 403-8 | 403-9 | 403-10 | SV-PS-000.B | ODS 3 | 8]

Os serviços de saúde ocupacional são realizados por profissionais integrantes do SESMT, conforme estabelecido pela NR-04 da Portaria nº 3.214/78, atuando na identificação de riscos e na promoção da saúde e segurança dos trabalhadores. As informações relacionadas à saúde, segurança e meio ambiente são disponibilizadas por meio de portal corporativo e da plataforma GPSvc, além de quadros de gestão à vista nos contratos.

Os colaboradores são continuamente informados por suas lideranças e por meio de reuniões mensais, como a "Risco Operacional", realizadas remotamente, nas quais são apresentados os indicadores de desempenho. No portal GPSvc, todos os acidentes/Incidentes e impactos ambientais negativos, são reportados e investigados, através de procedimento interno da Companhia e exigências legais, os planos de ação ou gestão de consequências são acompanhados pelo SSMA corporativo e heads de SSMA regional. Nossos procedimentos internos incluem a metodologia do 5W2H e o diagrama de Ishikawa para a identificação das causas, alimentação dos planos de ação e métodos de eficácia.

Contamos com uma estrutura corporativa responsável pela condução dos comitês internos de saúde, segurança e meio ambiente. No Comitê de ESG, são discutidas metas e boas práticas, enquanto o comitê técnico avalia os resultados das regionais e a prevenção de acidentes e doenças laborativas, sendo as principais: perda auditiva induzida pelo ruído ocupacional (PAIRO), silicose (poeiras), hérnia distal, dermatite de contato, tendinite, bursite, epicondilite, LER, DORT, queimaduras físicas e químicas.

A Companhia adota o Plano Diretivo de Segurança (PDS) como base do sistema de gestão de SSMA, aplicável a todos os colaboradores e alinhado às NRs do Ministério do Trabalho. O sistema estabelece diretrizes obrigatórias voltadas à prevenção de riscos e à promoção de condições seguras nas operações dos Clientes.

	ACIDENTES DE TRABALHO	
	2024	2025
NÚMERO DE HORAS TRABALHADAS (1)	267.465.510	305.508.188
TAXA DE FREQUÊNCIA (CAF) (2)	1,66	1,38
TAXA DE GRAVIDADE (CAF) (3)	22,73	21,33

NOTAS:
(1) HHT: Horas Totais Trabalhadas, com base no efetivo de 185.199 colaboradores em 31/12/2025, totalizando 305.508.188 horas trabalhadas.
(2) Taxa de Frequência: Tf= n X 1.000.000 / HHT onde "n" é o numero absoluto de acidentes;
(3) A Taxa de Gravidade: Tg= nº de dias perdidos X 1.000.000 / HHT onde nº de dias perdidos = (afastamento CAF).



Saúde e Segurança do Trabalho

[GRI 2-4 | 3-3 | 403-1 | 403-2 | 403-3 | 403-4 | 403-7 | 403-8 | 403-9 | 403-10 | SV-PS-000.B | ODS 3 | 8]

Todas as nossas unidades de negócios, que contemplam todos os nossos 185.199 colaboradores possuem Sistema de Gestão de Saúde, Segurança e Meio Ambiente auditados internamente. Nas Regionais Bahia e São Paulo onde possuímos 67.400 colaboradores, ou seja, 36,39% do total, nossos sistemas passam por auditoria externa, em linha com a norma ISO 45001.

Os colaboradores passam por integração em segurança e devem atender aos requisitos corporativos de SSMA, incluindo conformidade com normas como ISO 45001, ISO 14001 e ISO 9001, além de avaliações periódicas e recebem orientações referentes aos seus direitos, tais como direito de recusa a atividades em situações de risco. Também participam de rotinas preventivas, como Diálogos Diários de Segurança (DDS), reporte de desvios por meio do Alerta Preventivo, campanhas corporativas e auditorias.

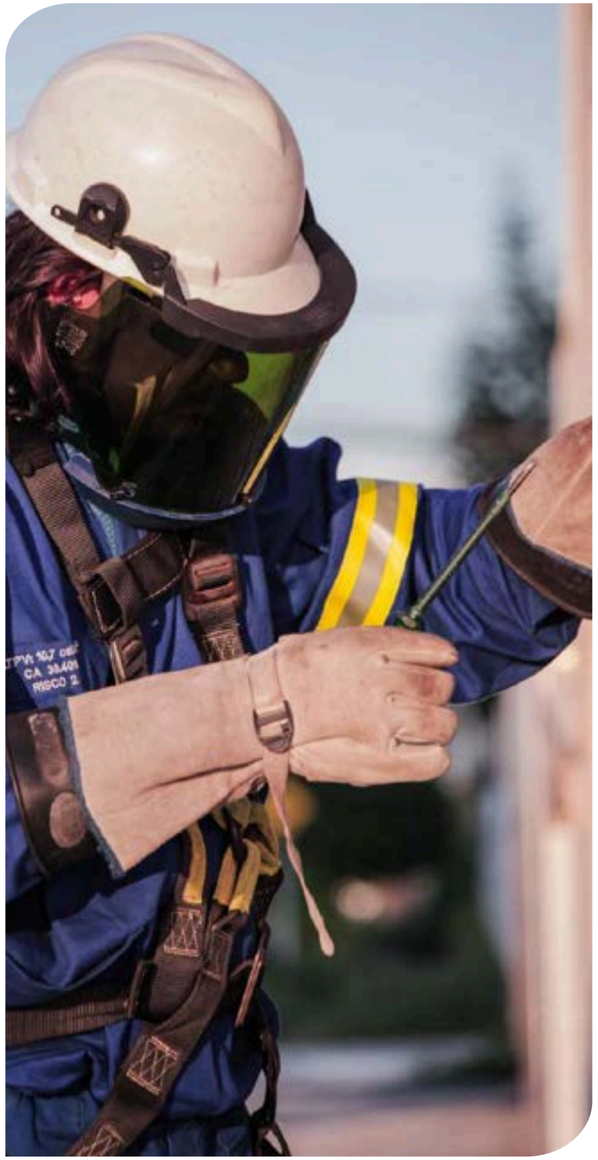
Os riscos são identificados, investigados e monitorados por meio do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). Incidentes são registrados, investigados e tratados com planos de ação corretiva e preventiva, acompanhados por indicadores e dashboards. A governança do processo é assegurada por auditorias, análises críticas e acompanhamento da liderança, sem exclusão de categorias dessas práticas.

Nos contratos, as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA) atuam na discussão de melhorias, com participação das lideranças locais e dos colaboradores. A Companhia possui um programa de saúde ocupacional integrado ao sistema de gestão, cujas diretrizes e práticas estão disponíveis no portal do Grupo GPS.

Os impactos de saúde sofrem variações em função das diferentes atividades desenvolvidas em nosso portfólio. Para cada uma das atividades, os impactos são mensurados com base nos riscos inerentes às funções, aplicando o correto dimensionamento dos Equipamentos de Proteção Individual necessários, bem como treinamentos e práticas de segurança do trabalho associadas. Quantitativo de acidentes de trabalho e óbitos apresentado no Caderno de Indicadores Sociais.

	ACIDENTES DE TRABALHO EM 2025 *	
	TX DE FREQUÊNCIA	NÚMERO
CAF - ACIDENTES COM AFASTAMENTO	1,38	424
SAF - ACIDENTES SEM AFASTAMENTO	4,84	1.483
CAF + SAF - COMUNICAÇÃO OBRIGATÓRIA COM CAT	6,24	1.907
ACIDENTES COM ÓBITO	0,02	6

* Tomando como base os acidentes com afastamento (CAF), os principais agentes causadores são: trabalhos em altura, trabalhos em escadas e quedas em nível, trabalhos utilizando ferramentas rotativas e condução/quedas com motocicletas e rondas.



Treinamentos

[GRI 3-3 | 403-5 | 404-2 | ODS 3 | 4 | 8]

Entendemos que investir no crescimento individual reflete positivamente em toda a nossa comunidade. Por isso, seguimos aprimorando nossos programas de treinamento, ampliando as opções para além das habilidades técnicas e contribuindo ativamente para a redução de disparidades e a criação de novas perspectivas.

Ao longo de 2025, priorizamos o desenvolvimento contínuo dos nossos colaboradores, incentivando iniciativas que fortalecem tanto a evolução profissional quanto o amadurecimento pessoal. Essa dinâmica sustenta a excelência dos nossos resultados e o valor que entregamos aos nossos Clientes. Nosso compromisso com o Desenvolvimento Profissional abrange todos os negócios da Companhia, sendo traduzidos em ações monitoradas por nossa Meta ESG 2.

Mantemos nossa Matriz Anual de Treinamento estruturada de forma estratégica, oferecendo uma visão 360° dos temas essenciais. Ela é definida anualmente para atender aos requisitos legais, permitindo que cada contrato desenvolva sua própria matriz personalizada, alinhada às diretrizes corporativas.

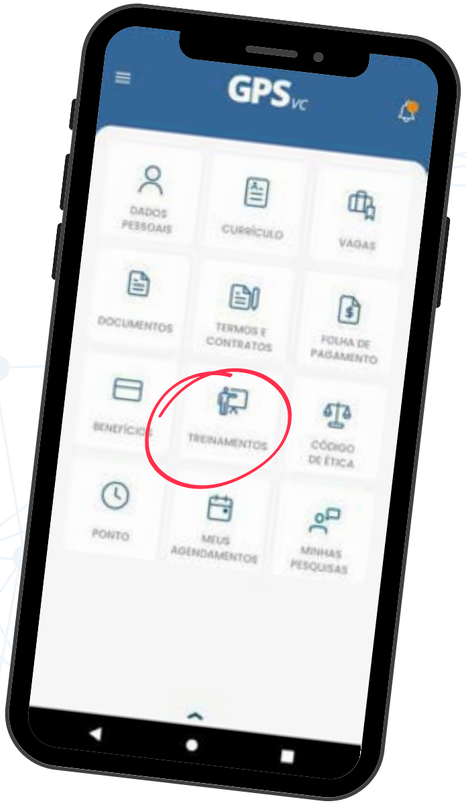
Compreendemos que a cada treinamento disponibilizado fortalecemos o desenvolvimento profissional e pessoal de nossos colaboradores e entregamos maior valor a nossos Clientes em forma de serviços e atendimento pessoal de qualidade. O impacto indireto proporcionado pelo fomento ao desenvolvimento pessoal e profissional se traduz em aperfeiçoamento da mão de obra e no aprendizado de novas técnicas e habilidades, inclusive como oportunidade de transição de carreira.

A plataforma GPSvc segue como um pilar essencial nesse processo, funcionando como um ecossistema completo de RH que facilita o acesso ao aprendizado. Por meio dela, oferecemos trilhas de desenvolvimento que abrangem:

- **Categorias diversificadas:** conteúdos comportamentais, institucionais, técnicos e voltados ao ESG;
- **Temas comportamentais e de saúde:** inteligência emocional, saúde mental (Janeiro Branco), comunicação não violenta e postura operacional;
- **Conscientização e diversidade:** campanhas mensais de saúde (Fevereiro Roxo, Março Lilás e Outubro Rosa) e treinamentos sobre diversidade de gênero, etária e inclusão de pessoas com deficiência;
- **Segurança e Ética:** LGPD, Segurança da Informação, Prevenção ao Assédio Sexual e Moral, além do Código de Ética e Canal de Ética;
- **Segurança do trabalho (Acidente Zero):** prevenção de acidentes, ergonomia (LER/DORT) e políticas de SGI.

Por meio da plataforma GPSvc que assegura ampla divulgação e acesso aos conteúdos a todos os nossos colaboradores, também realizamos a capacitação em saúde e segurança do trabalho, além de contar com consultores externos e agentes multiplicadores internos, com carga horária e conteúdo alinhados à legislação aplicável. Todos os participantes são avaliados e recebem certificação. Os treinamentos obrigatórios abrangem temas previstos nas NR, incluindo segurança geral (NR-01), uso de EPI (NR-06), instalações elétricas (NR-10), movimentação de cargas (NR-11), máquinas e equipamentos (NR-12), produtos químicos (NR-20), espaços confinados (NR-33) e trabalho em altura (NR-35). Adicionalmente, a plataforma disponibiliza campanhas de saúde e treinamentos comportamentais, reforçando a cultura de prevenção.

Estamos certos de que as trilhas de aprendizagem, disponibilizadas de forma ampla a todos os colaboradores, impulsionam o desenvolvimento profissional na Companhia. Destaca-se o Programa de Desenvolvimento de Liderança (PDL), composto por 12 treinamentos voltados à formação de líderes. Como resultado, essas iniciativas contribuem para a progressão de carreira, tanto dentro quanto fora da Companhia.



Treinamentos

[GRI 2-4 | 3-3 | 205-2 |404-2 | 403-5 | SV-PS-510a.1 | ODS 3 | 4 | 8]

Em 2025, ampliamos o acesso aos treinamentos, com foco no aumento da média de horas de aprendizado por colaborador. A plataforma GPSvc permite acesso individual, com CPF e senha, e acompanhamento da jornada por meio de módulos que incluem vídeo, conteúdo teórico, avaliação e emissão de certificado.

Mais do que disponibilizar conteúdos, buscamos fortalecer uma cultura de desenvolvimento contínuo, com aperfeiçoamento das competências e garantia de desenvolvimento pessoal e profissional. A tabela ao lado demonstra nosso empenho com as questões éticas e de anticorrupção.

Nosso programa de treinamento atende tanto às demandas técnicas quanto às competências transversais e apoio pessoal, como orientações sobre economia familiar e organização para aposentadoria.

Seguimos guiados pelo nosso Plano de Metas, garantindo a inclusão de temas prioritários, como o combate ao trabalho análogo à escravidão e o respeito aos Direitos Humanos. Nosso compromisso é oferecer um aprendizado flexível e inclusivo, reforçando desenvolvimento pessoal e profissional refletindo-se em equipes mais preparadas e alinhadas às necessidades dos nossos Clientes.

Nosso Programa de Capacitação atua no aperfeiçoamento de competências e empregabilidade com assistência à progressão na Companhia, mas não suporta assistência a transição de carreira e aposentadoria. Mais detalhes sobre as capacitações disponíveis no Caderno de Indicadores.

CAPACITAÇÃO EM POLÍTICAS ANTICORRUPÇÃO**	2025
CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA	143.218 (77,33%)
ANTICORRUPÇÃO*	168.878 (91,19%)
ASSINATURAS DA ALTA GOVERNÇA CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA	15/15 (100,00%)
ASSINATURAS DA ALTA GOVERNÇA POLÍTICA ANTICORRUPÇÃO	9/9 (100,00%)

Nota:
*Para o relato de 2024, foram consideradas quantidades totais de assinaturas dos treinamentos, sendo 94.355 para Código de Ética e Conduta e 454.673 para Anticorrupção. Em 2025, foram considerados quantos colaboradores realizaram os treinamentos.
**Para fins de endereçamento do GRI 205-2, considera-se a completude do Código de Ética e Conduta.

Matriz Anual de Treinamentos

A biblioteca de conteúdos disponível no GPSvc reúne treinamentos técnicos e iniciativas voltadas ao desenvolvimento de competências comportamentais, incluindo temas como apresentação pessoal, liderança, proatividade, postura profissional e saúde mental. Esses conteúdos apoiam o desenvolvimento contínuo dos colaboradores e o fortalecimento da nossa cultura organizacional.

Nossa Matriz Anual de Treinamentos é estruturada para atender as demandas específicas de nossas linhas de negócio e aos temas relevantes para a sociedade em que estamos inseridos. Os conteúdos são continuamente atualizados, garantindo acesso a materiais alinhados às transformações sociais e às exigências do ambiente de trabalho, sempre conectados à realidade das operações do Grupo GPS.





Com uma biblioteca de **1.364 temas**, em 2025 foram disponibilizados **308 temas de treinamentos** para nossos colaboradores.

Fornecedores & Parceiros

[GRI 2-4 | 2-6 | 3-3 | 205-2 | 308-1 | 308-2 | 414-1 | 414-2 | ODS 12]

Nossas operações comerciais são regidas por uma Política de Compras orientada por princípios de ética, sustentabilidade e geração de valor, buscando sempre a melhor relação custo-benefício para nossos Clientes.

Nosso compromisso com a Cadeia de Fornecedores abrange todos os negócios da Companhia, com seus impactos reais e potenciais, positivos e negativos na economia, no meio ambiente e nas pessoas, sendo traduzidos nas ações para Sustentabilidade na Cadeia de Suprimentos, monitoradas por nossa Meta ESG 5.

A seleção de fornecedores segue as diretrizes do nosso Programa de Requisitos e Seleção de Fornecedores, constantemente atualizado e aprimorado para análises em termos de avaliação social e o combate à discriminação, ao trabalho infantil, ao trabalho análogo à escravidão e ao tráfico de pessoas.

Avaliamos todos os 198.560 fornecedores (97.341 ativos e 101.219 inativos) para critérios sociais. Todos os novos 20.034 fornecedores, (100%) dos que ingressam na base em 2025 (19.934 ativos e 99 inativos), foram comunicados das políticas e Código de Ética e Conduta e Política Anticorrupção, bem como avaliados nos critérios de conformidade social. Destes, 23 fornecedores representam 0,001% da base também passaram por avaliação ambiental e anticorrupção. Já para os critérios ambientais, não identificamos causadores de impactos reais e potenciais em nossa base. Dentre os ingressantes, foram identificados 2 fornecedores como causadores de impactos sociais negativos reais e potenciais, para os quais, mediante consulta à “Lista Suja” do Ministério do Trabalho e Emprego, relacionados a violações de direitos trabalhistas, tais como trabalho análogo à escravidão, já estavam inativos e tiveram a relação comercial bloqueada.

Em 2025, 99,65% das nossas aquisições de materiais e insumos é realizada no mercado interno e as compras locais contribuem para reduzir custos logísticos, aumentar a agilidade nas entregas e fomentar o desenvolvimento econômico nas regiões onde atuamos.

Os termos das nossas relações de parceria atendem aos princípios do Pacto Global e aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU, além do nosso Código de Ética e Conduta.

Adotamos uma postura ética em todas as relações comerciais, promovendo a livre concorrência, prevenindo conflitos de interesse e assegurando processos de auditoria, monitoramento e due diligence, bem como a proteção de dados e a confidencialidade das informações.

Nossos compromissos são reconhecidos com o selo Ecovadis, representando uma avaliação das nossas práticas em seus princípios fundamentais, em linha com as mais justas e colaborativas recomendações para cadeias de fornecimento.

Notadamente estratégica para nossos negócios, a gestão das nossas parcerias é orientada por uma das metas ESG de modo que, até 2026, devemos atingir 90% dos nossos parceiros certificados com fornecimento regular acima de R$ 1 Milhão a.m., nos requisitos de compliance.

Compartilhamos Valor

Investimos continuamente em inovação e contamos com nossos parceiros para o desenvolvimento de novos produtos, serviços e processos

Nossas parcerias consideram aspectos sociais, ambientais, éticos e de governança

Repudiamos, não nos envolvemos e monitoramos nossa cadeia de fornecedores e parceiros a fim de combater a utilização do trabalho infantil conforme estabelece a Recomendação 146 da OIT – Organização Internacional do Trabalho

Da mesma forma, não apoiamos a utilização do trabalho forçado e/ou análogo ao escravo

Verificação Ecovadis

ElasGPS: Um Legado de Protagonismo e Conexão

[ODS 5]

O ElasGPS nasceu em abril de 2025 como um movimento de conexão, desenvolvimento e fortalecimento das mulheres dentro da Companhia.

Atualmente, o movimento já reúne mais de 750 mulheres conectadas em sua comunidade, somando mais de 2.000 participações em treinamentos e encontros voltados ao crescimento pessoal e profissional. A iniciativa alcança mais de 40 áreas da Companhia, fomentando o diálogo e a colaboração entre diferentes equipes.

Ao longo desse período, o ElasGPS promoveu uma agenda consistente de desenvolvimento, por meio de lives, encontros e conteúdos voltados ao crescimento pessoal e profissional. Entre os temas abordados, destacam-se saúde mental e lidar com o estresse, Outubro Rosa, um laço de amor à vida, Novembro Azul, simplificação do trabalho diário com o uso do Microsoft Office 365, protagonismo e coragem de falar, além de temas relacionados a terapias e afetos, como a trajetória de uma mãe atípica.

Quanto ao perfil do público, cerca de 45% da participação nas iniciativas é feminina, com presença também de homens e parte da base sem identificação de gênero. Esse dado demonstra que, embora o ElasGPS tenha como foco o fortalecimento das mulheres, o movimento já mobiliza diferentes públicos dentro da Companhia, ampliando seu alcance e contribuindo para uma cultura mais colaborativa e diversa.

E esse é apenas o começo. Continuamos ampliando nossa atuação, fortalecendo conexões e desenvolvendo pessoas, ao mesmo tempo em que fortalecemos o protagonismo feminino e contribuímos para um ambiente colaborativo, diverso e preparado para os desafios do futuro.



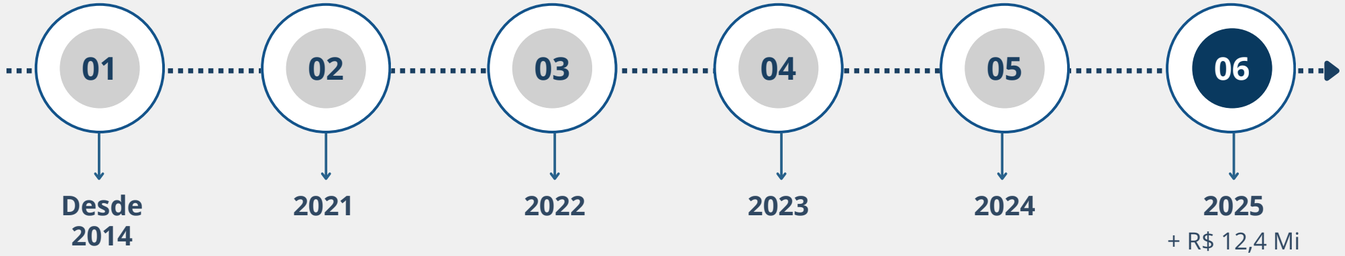
Investimento Social e Cultural

[GRI 2-25 | ODS 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 8 | 9 | 10 | 11 | 13 | 17]

A continuidade dos investimentos sociais, que são realizados há mais de uma década, reflete nosso compromisso com o desenvolvimento do país e a geração de impactos positivos às comunidades.

Nosso processo de análise e acompanhamento dos projetos consiste no recebimento de relatórios semestrais elaborados pelos proponentes, indicando o número de beneficiários, a distribuição por gênero e faixa etária, a realização de ações de capacitação (com especificação das habilidades desenvolvidas), número de empregos gerados direta e indiretamente, entre outros.

Acreditamos no potencial transformador de ações sociais e prosseguimos contribuindo e acompanhando com os impactos sociais positivos, de maneira estruturada e alinhada à visão dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).







Em 2025, a destinação de verbas incentivadas para projetos sociais foi 6,32% superior ao volume do ano anterior.

40 Projetos Sociais atendidos

R$ 12,4 Mi investidos

10 distribuídos em Estados da Federação

Associados a **11** ODS

Projetos Apoiados

[GRI 2-25 | ODS 3 | 4 | 10 | 16 | 17]

Apoiamos projetos dedicados á saúde e ao bem-estar, educação de qualidade, redução das desigualdades e aprimoramento profissional que beneficiaram diretamente mais de 6.380 pessoas em 2025 reforçando nossos impactos positivos junto às comunidades.

Também foram apoiados projetos de difusão da cultura por meio de oficinas e atividades direcionadas para crianças, pessoas com múltiplas deficiências e idosos.



Ambiental

61 - Compras Sustentáveis
62 - Economia Circular
64 - Combate ao Desperdício de Alimentos
65 - Do Campo ao Prato
66 - Mudanças Climáticas
67 - Emissões
68 - Energia
69 - Drones
70 - Água
71 - Gestão Hídrica

Compras Sustentáveis

Sustentabilidade aplicada, dados qualificados e impacto real

[GRI 2-6 | 3-3 | 407-1 | ODS 12]

Avançamos significativamente em nossa jornada de sustentabilidade ao realizar uma análise criteriosa de mais de 350 mil itens em nossa base de cadastro, identificando produtos sustentáveis e eficientes alinhados aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

A categorização desses itens favorece uma gestão mais consciente, apoia a tomada de decisão das equipes operacionais e reforça o compromisso da Companhia com a incorporação de práticas responsáveis em suas atividades e no atendimento aos Clientes.

A cadeia de valor do Grupo GPS é predominantemente orientada à prestação de serviços integrados, apoiada por fornecedores de equipamentos, tecnologias, insumos operacionais, matérias-primas alimentícias e mão de obra especializada. A Companhia atua diretamente nas operações dos Clientes, oferecendo serviços como manutenção industrial, facilities, segurança, tratamento de águas e efluentes, comércio e alimentação para diversos setores.

A atuação integrada junto à cadeia de valor amplia a proximidade com inovações, fortalece o alinhamento de princípios e valores com fornecedores e contribui para maior sinergia e eficiência no uso de recursos, refletindo diretamente nas soluções oferecidas aos Clientes.



Em 2025, 99,65% dos pagamentos a fornecedores foram direcionados a empresas sediadas no Brasil, distribuídas em 24 Estados mais o Distrito Federal, evidenciando nosso compromisso com o fortalecimento da economia nacional e o desenvolvimento das regiões em que operamos. Além de nossa cadeia de fornecedores ser majoritariamente nacional, conforme indicado acima, não houve risco identificado para fornecedores em suas operações, com relação à legislação trabalhista e sindical, exceto para os dois casos já identificados e devidamente tratados, conforme descrito no Capítulo Fornecedores & Parceiros.

Os principais produtos adquiridos foram: perecíveis e não perecíveis, combustíveis e materiais de limpeza. Com relação a serviços, os principais foram: locações de veículos e equipamentos, e consultorias em geral. Para o grupo de benefícios, as principais compras foram: vale alimentação e refeição e assistência médica.

Tecnologia e Fornecedores

A tecnologia é nossa aliada no compromisso com operações sustentáveis. Por isso, selecionamos fornecedores comprometidos com inovação e oferecemos aos nossos Clientes soluções completas que unem preservação ambiental, compromisso com acesso à alimentação equilibrada e qualidade, com custo justo e acessível.

No negócio Alimentação adotamos biodigestores, fornos elétricos e termômetros capazes de oferecer maior controle dos processos, contribuindo para a eficiência operacional, a redução de desperdícios e o uso mais responsável de recursos nas operações.

Economia Circular

[ODS 12]

Nossas ações voltadas à promoção das ações de economia circular seguem evoluindo com foco na ampliação do reaproveitamento de materiais e na redução dos impactos ambientais ao longo do ciclo de vida dos equipamentos. Entre as iniciativas, destacam-se o desmonte técnico de equipamentos de comunicação e informática para manutenção, recuperação e substituição de componentes, priorizando a extensão da vida útil dos ativos.

Ao final do ciclo operacional, os itens que não podem ser reutilizados são encaminhados a empresas parceiras especializadas, garantindo a destinação ambientalmente adequada e o reinserção de materiais em outras cadeias produtivas, fortalecendo práticas alinhadas à economia circular.



1.241

kg de eletrônicos

Em 2025, realizamos a destinação responsável de 77 kg de resíduos eletrônicos por meio de parceria com a Cooperativa de Reciclagem do Vale do Itajaí, especializada na gestão desse tipo de material. A iniciativa, alinhada às diretrizes ESG e aos requisitos da ISO 14001, prioriza a economia circular ao direcionar os equipamentos para desmontagem técnica, reaproveitamento de componentes e destinação ambientalmente adequada dos resíduos remanescentes.

A atuação conjunta com a cooperativa fortalece cadeias produtivas locais, contribuindo para geração de emprego e renda, além de assegurar a rastreabilidade do processo por meio da emissão do Certificado de Destinação Final (CDF), em conformidade com as práticas de logística reversa.

Nosso compromisso com o descarte responsável inclui também a gestão dos Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), com processos estruturados para recuperação, segregação e destinação final adequada, em conformidade com requisitos ambientais e de segurança.

Em 2025, avançamos na gestão responsável de resíduos com foco em soluções de reaproveitamento e destinação adequada. O principal fluxo de resíduos gerado pela Companhia é o de fardamentos, que representou 6.397 kg destinados à circularidade no período. Após o término de sua vida útil, os uniformes são encaminhados para parceiros especializados, que realizam a descaracterização do material e sua transformação em *blends* para coprocessamento utilizados em nossos próprios serviços.

Além disso, realizamos a adequadamente a logística reversa de 741 vasilhames de defensivos, assegurando o manejo responsável desses materiais e reduzindo potenciais impactos ambientais. Essas iniciativas contribuem para a redução de resíduos e para o fortalecimento de práticas alinhadas aos princípios da economia circular em nossas operações.



Economia Circular

[ODS 12]

Bandejas com Tecnologia UBQ

A GRSA é pioneira na adoção de bandejas produzidas com tecnologia UBQ no segmento de alimentação coletiva.

A iniciativa conta com a parceria da Semaza, empresa especializada na fabricação de produtos plásticos sustentáveis.

Tecnologia UBQ

Transforma resíduos sólidos urbanos, incluindo orgânicos e materiais difíceis de reciclar, em material termoplástico positivo climaticamente.



Matéria-prima durável, 100% reciclada e reciclável

Cada 1 kg de UBQ produzido

Desvia:

1,5 kg de resíduos

que seriam destinados a aterros sanitários e incineradores.

Gera pegada de carbono negativa:

-1,2 kg de CO_2e

Evita a emissão de

7,6 kg de metano

na atmosfera

O processo produtivo também se destaca por:

- Uso de energia verde e água de reuso;
- Ausência de efluentes;
- Zero combustão.



Certificação em Práticas Sustentáveis

A GRSA é reconhecida pelo selo Green Kitchen, certificação voltada a cozinhas profissionais que incorporam de forma consistente práticas sustentáveis em sua cadeia produtiva. O selo contempla aspectos como redução do desperdício de alimentos, uso eficiente de água e energia, gestão adequada de resíduos, escolha responsável de insumos e práticas de segurança alimentar integradas à sustentabilidade e engajamento das equipes.

A implementação dessas práticas ocorre de forma estruturada, com processos definidos, monitoramento de indicadores e capacitação contínua, garantindo a padronização e a evolução das operações em diferentes segmentos atendidos pela GRSA.

Em 2025, a Companhia consolidou essa trajetória ao expandir o número de operações certificadas, atingindo oito unidades com o Selo Green Kitchen. O avanço reafirma o compromisso da GRSA com uma cultura organizacional sustentável, equilibrando eficiência operacional com alto padrão de entrega.

Combate ao Desperdício de Alimentos

Programa Quanto Pesa o Desperdício

[ODS 2]

O programa “Quanto Pesa o Desperdício” segue como uma importante iniciativa da GRSA voltada à redução do desperdício de alimentos. Por meio de uma abordagem dinâmica e educativa, a ação convida colaboradores e consumidores a refletirem sobre os impactos ambientais do desperdício em suas rotinas.

Integrado as operações, o programa promove o monitoramento diário do descarte de resíduos nas produções e incentiva práticas mais conscientes de consumo. Ao longo dos anos, a iniciativa tem contribuído para o fortalecimento da cultura de responsabilidade e para a redução de desperdícios, alinhando eficiência operacional e sustentabilidade.

Em 2025, o programa contou com **311** Unidades particpantes

Evitou o desperdício de **903** toneladas de alimentos

Resultado **30%** superior ao registrado em 2024

Cardápios Sustentáveis

Programa Receita do Bem



Por meio do desenvolvimento de cardápios *plant-based*, o programa “Receita do Bem” demonstra, na prática, que é possível aliar nutrição de qualidade à redução de impactos ambientais, incentivando o consumo de preparações à base de proteínas vegetais em alternativa às proteínas animais.

O programa atua como uma plataforma educativa, promovendo a conscientização de Clientes e consumidores sobre a relação entre escolhas alimentares e seus impactos no meio ambiente, especialmente na redução da pegada de carbono, alinhado às tendências globais de consumo responsável.

Desinfecção de Alimentos com Ozônio

Inovação, segurança alimentar e zero uso de químicos

A adoção do ozônio no processo de desinfecção faz parte da nossa estratégia de inovação aplicada à sustentabilidade e à segurança dos alimentos, na qual ele atua como agente antimicrobiano, de forma segura e sem comprometer a qualidade, as características e valor nutricional dos alimentos. O processo se destaca por não utilizar produtos químicos e por se decompor naturalmente em oxigênio após a aplicação.

A utilização do ozônio no contato direto com alimentos é reconhecida por órgãos reguladores internacionais, como o FDA e USDA, e sua aplicação está alinhada às exigências da RDC nº 216/2004.

Benefícios

47%/mês	**66%**	**Reaproveitamento de água**
de redução no consumo de água	de redução no tempo de desinfecção dos alimentos	para outas atividades, como pré-lavagem de pratos

Do Campo ao Prato

Uma parceria que valoriza a agricultura familiar

[ODS 2]

A parceria entre a nossa operação e de um grande Cliente deu um passo importante em direção à sustentabilidade em outubro de 2025. Com o foco em fortalecer a agricultura familiar, iniciamos o projeto de fornecimento que conecta a Comunidade Quilombola Esperança, em Belo Oriente (MG), diretamente aos nossos restaurantes.

A iniciativa visa integrar a produção local aos nossos cardápios, garantindo alimentos frescos e promovendo uma cadeia de suprimentos mais responsável.

Os resultados dos primeiros três meses (outubro a dezembro de 2025) já demonstram a força dessa união:

Mais de **8 toneladas** de alimentos adquiridos diretamente da comunidade

1.413 kg de mandioca

3.801 kg de banana

3.106 kg de polpa de fruta

Mais de **10** **famílias beneficiadas pelo projeto**

Ao incorporar ingredientes cultivados localmente ao cardápio servido nos restaurantes do Cliente, benefícios concretos são gerados para toda a cadeia:

- Fortalecimento da economia local
- Frescor e qualidade nutricional
- Valorização cultural
- Incentivo ao empreendedorismo
- Sustentabilidade na prática
- Rastreabilidade e transparência





A era dos Biodigestores na gestão de resíduos

A adoção de biodigestores integra as práticas da GRSA voltadas à gestão mais sustentável de resíduos orgânicos nas operações, reduzindo o volume destinado a descarte.

Adotamos diferentes tecnologias, capazes de transformar os resíduos orgânicos em efluente líquido, água de reuso e adubo orgânico, ampliando as possibilidades de reaproveitamento e valorização desses materiais.

Ao tratar os resíduos diretamente no local de geração, a solução minimiza impactos associados ao transporte e à destinação final, além de contribuir para a redução de emissões decorrentes da decomposição inadequada.

Mudanças Climáticas

[GRI 3-3 | 201-2 | ODS 13]

A Companhia monitora continuamente riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas, alinhando sua estratégia e fortalecendo sua governança climática em preparação para adoção das normas IFRS S1 e S2.

O mapeamento nos ajuda a identificar e classificar potenciais mudanças nas operações tais como:

- Riscos físicos crônicos: aumento das temperaturas e eventos climáticos extremos com impactos na saúde e produtividade dos nossos colaboradores;
- Riscos de mercado e regulatórios: a volatilidade de preços de matérias-primas tanto por questões de geopolítica quanto necessidade de adaptação às regulamentações climáticas;
- Riscos físicos operacionais: eventos climáticos extremos, como ciclones extratropicais, com potencial de afetar ativos e continuidade operacional.

Oportunidades:
Expansão de soluções sustentáveis, incluindo tratamento de água, drones e produtos mais eficientes, crescente demanda por serviços sustentáveis e soluções de descarbonização.

Os riscos e oportunidades climáticas identificados possuem potencial de gerar impactos financeiros, operacionais e reputacionais à Companhia, como os riscos de aumento de custos operacionais e assistenciais, redução de produtividade, impactos reputacionais e interrupções operacionais, por outro lado as oportunidades podem impactar positivamente o crescimento de receitas, aumento da eficiência operacional, fortalecimento da reputação corporativa e redução do consumo de recursos naturais.

Mediante as avaliações dos potenciais impactos financeiros relacionados aos riscos e oportunidades mapeados foi possível ampliar a compreensão e planejar nossas operações sob a ótica das mudanças climáticas, algo que antes dessas avaliações não era possível tomar ações concretas de mitigação e de aproveitamento de sinergias.

A mensuração financeira detalhada dos riscos e oportunidades climáticas ainda está em fase de aprimoramento metodológico e integração ao planejamento financeiro corporativo em linha com o IFRS S1 e S2.

O gerenciamento climático é conduzido pelo Comitê de Sustentabilidade em conjunto com a área de Gestão de Riscos e acompanhamento do Conselho de Administração.

As medidas para gerenciamento dos riscos incluem metas ESG, redução de emissões, aperfeiçoamento e monitoramento contínuo de riscos climáticos, conscientização e governança com auditoria interna.

Com intuito de ampliar o entendimento frente as mudanças climáticas realizamos investimentos contínuos em iniciativas de sustentabilidade, desde a formação de equipes especializadas, contratação de consultorias, utilização de soluções de gestão específicos para o desenvolvimento sustentável, investimento em eficiência operacional, gestão e controle de emissões, metas de redução de emissões, soluções tecnológicas em todas as nossas linhas de negócios, digitalização de processos, conscientização de mais de 185 mil colaboradores e redução do consumo de combustíveis fósseis, tanto em nossas operações como ator estratégico junto as operações de nossos mais de 4.600 Clientes em todo Brasil.

Os custos detalhados dessas iniciativas ainda não são totalmente mensurados de forma segregada, no período do relato, devida extensão das linhas de negócios e proporção geográfica. A Companhia está aprimorando seus sistemas de gestão e reporte climático para ampliar o nível de detalhamento em linha com as novas normas climáticas.



Emissões

[GRI 305-1 | 305-2 | 305-3 | ODS 13]

A gestão das emissões de gases de efeito estufa (GEE) é um dos pilares da nossa estratégia ambiental. Em 2025, mantivemos, pelo segundo ano consecutivo, a abordagem de controle operacional e a obtenção do selo Ouro do Programa Brasileiro GHG Protocol, refletindo a consistência de nossas ações de monitoramento e controle das emissões, bem como a confiabilidade do nosso inventário.

A evolução contínua se aplica tanto às nossas atividades (Escopo 1), quanto às atividades realizadas nas dependências de nossos Clientes, caracterizadas como emissões indiretas relevantes (Escopo 3), onde também estão incluídas as viagens a negócios. O alinhamento metodológico adotado assegura consistência, rastreabilidade e comparabilidade das informações reportadas, tendo o ano base de 2024 como referência para análises futuras.

A Companhia adota a abordagem baseada em localização para o cálculo de emissões de Escopo 2, considerando intensidade de emissões associada à matriz energética do Sistema Interligado Nacional (SIN). A escolha do ano base 2024 está associada ao início das atividades de auditoria no inventário de GEE.

No período, observamos aumento nas emissões, reflexo direto da expansão de nossas operações, com crescimento de 17% no faturamento e de 14,9% no número de colaboradores, além do avanço das obras para a construção de nossa nova sede, que também contribuíram para a elevação dos indicadores.

Seguimos investindo na constante renovação da nossa frota de veículos, renovada sistematicamente a fim de garantir eficiência e previsibilidade nos serviços que executamos, com monitoramento contínuo do consumo de combustíveis e incentivo ao uso de alternativas com menor intensidade de emissões. Nossos controles são suportados por sistemas próprios, desenvolvidos internamente e integrados a plataformas de parceiros estratégicos.

Nosso conjunto de Metas ESG reforça o compromisso com a redução das emissões, especificamente no que se refere à Meta 7 que trata da transição do uso de combustíveis fósseis por etanol em veículos de passeio, com 30% de etanol sobre o total de gasolina até 2026. Além da transição do uso de veículos com motor a combustão por elétricos em 2026, sendo 220 veículos e 200 equipamentos.

Nossas iniciativas reforçam o compromisso com o enfrentamento das mudanças climáticas e os avanços no cumprimento da meta de descarbonização, aprovada pelo Comitê de Sustentabilidade. Desse modo, por meio da quantificação das emissões, a Companhia está se preparando para o recém criado Sistema Brasileiro de Comércio de Emissões (SBCE). Os gases considerados em nosso Inventário de Emissões podem ser conferidos no Caderno de Indicadores Ambientais.



ANO	EMISSÕES DIRETAS	EMISSÕES INDIRETAS	EMISSÕES INDIRETAS
	ESCOPO 1	ESCOPO 2	ESCOPO 3
2024	3.635,505 tCO_2e	329,190 tCOe	24.928,171 tCO_2e
2025	6.097,134 tCO_2e	255,216 tCO_2e	31.431,718 tCO_2e

Energia

[GRI 302-1 | 305-2 | ODS 7]

A gestão eficiente do consumo de energia é parte integrante da nossa estratégia operacional e ambiental, garantindo o suporte adequado às nossas atividades administrativas e operacionais. Nossos escritórios em todo o país contam com soluções voltadas ao uso consciente, como iluminação eficiente e sistemas automatizados de controle.

A adoção de práticas responsáveis no consumo de energia reflete nosso compromisso com a sustentabilidade, sendo incorporada tanto às atividades internas quanto às operações realizadas nas dependências de nossos Clientes. Nesse contexto, priorizamos a utilização de equipamentos com melhor desempenho energético e a aplicação contínua de boas práticas de manutenção.

No inventário de GEE (Escopo 2), orientado pela metodologia do Programa Brasileiro GHG Protocol, foram computadas as emissões relativas ao consumo de eletricidade adquirido mensalmente da rede pública, com base no fator médio nacional. O inventário contempla o consumo de energia de todas as unidades do Grupo GPS com operações de Janeiro à Dezembro de 2025, sendo esta a nossa única fonte de energia elétrica.

Assim, foi possível apurar a redução de 15,2% no consumo de energia, mesmo diante da expansão das operações e da integração da empresa GRSA, o que evidencia a efetividade das iniciativas implementadas ao longo dos últimos ciclos, voltadas à eficiência energética e à otimização do uso de recursos.

A sustentabilidade segue orientando nossas decisões na homologação de equipamentos e na gestão das operações, contribuindo para ganhos consistentes de eficiência energética, mesmo em um cenário de crescimento.

Prosseguimos com nosso compromisso de transição energética, com a meta de ampliar em para até 22% a proporção de energia renovável na matriz elétrica dos escritórios até 2026, considerando como base o consumo de 2024. Os fatores de conversão e demais fontes de energia podem ser conferidos no Caderno de Indicadores Ambientais.



ANO	CONSUMO DE ENERGIA (MWH)
2024	6.069
2025	5.531

Drones

[GRI 3-3 | ODS 8 | 9 | 13]

Tecnologia a serviço da segurança

O uso de drones consolidou-se como uma solução tecnológica eficiente para a Gestão Operacional com diversos objetivos: Segurança Patrimonial, atuação em Controle de Áreas de Preservação e Auditorias que necessitam de controles de temperaturas, volumetria, entre outros.

A tecnologia oferece suporte visual em tempo real, aumentando a segurança para todos os profissionais envolvidos e contribui para maior assertividade na gestão de situações de risco, gerando indicadores (KPI's).

Estamos atuando com a solução de forma semiautônoma, reduzindo riscos operacionais e com maior controle dos processos. Nossa solução poderá ser equipada com câmeras de visão noturna e sensores térmicos. Importante destacar os cuidados no armazenamento dos dados e integrações com ferramentas que entregam relatórios online após cada voo.

Disponibilizamos a gestão dessa solução de forma remota com uma padronização única em todas as atividades de campo é nosso objetivo. Ao implementar tais recursos, ampliamos a eficácia das operações e reforçamos a proteção das equipes envolvidas, reduzindo riscos e custos operacionais e entregamos dados aos nossos Clientes.

Os benefícios associados ao uso de drones impulsionaram o crescimento de 21% nas operações em 2025, alcançando 235.692 km percorridos, com altos padrões de eficiência operacional e satisfação dos Clientes.

235.692

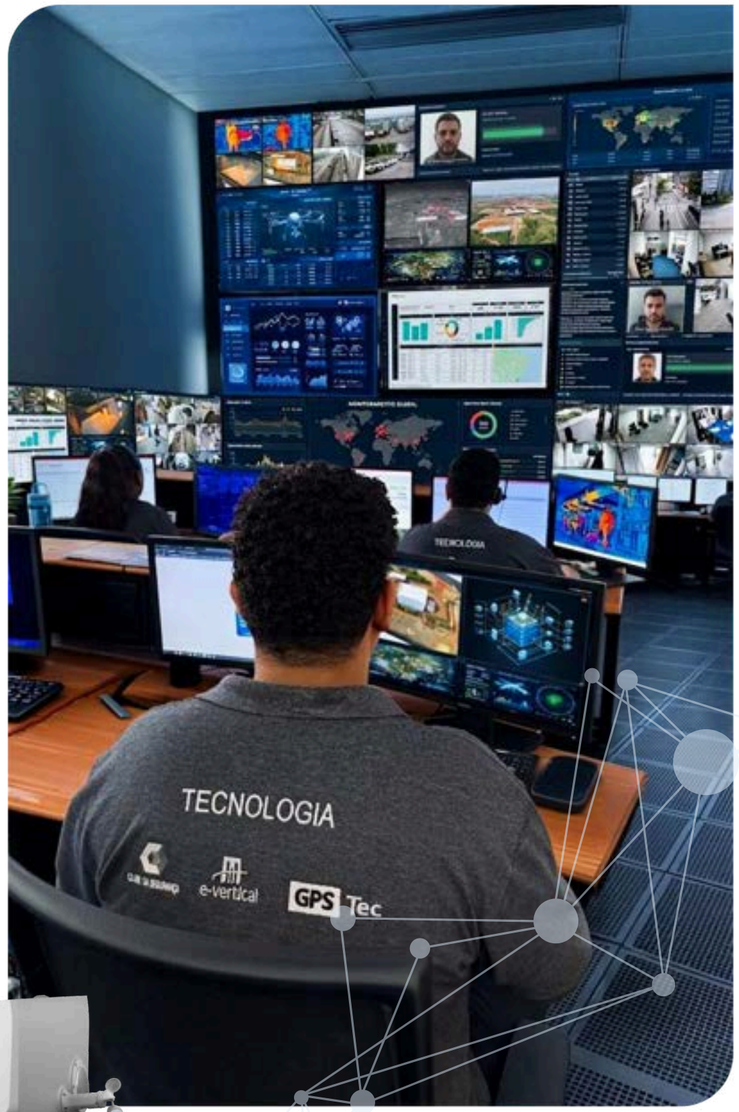
km percorridos em 2025

21%

de crescimento nas operações com drones, na comparação com o ano anterior







Água

[GRI 303-3| 303-5 | ODS 6]

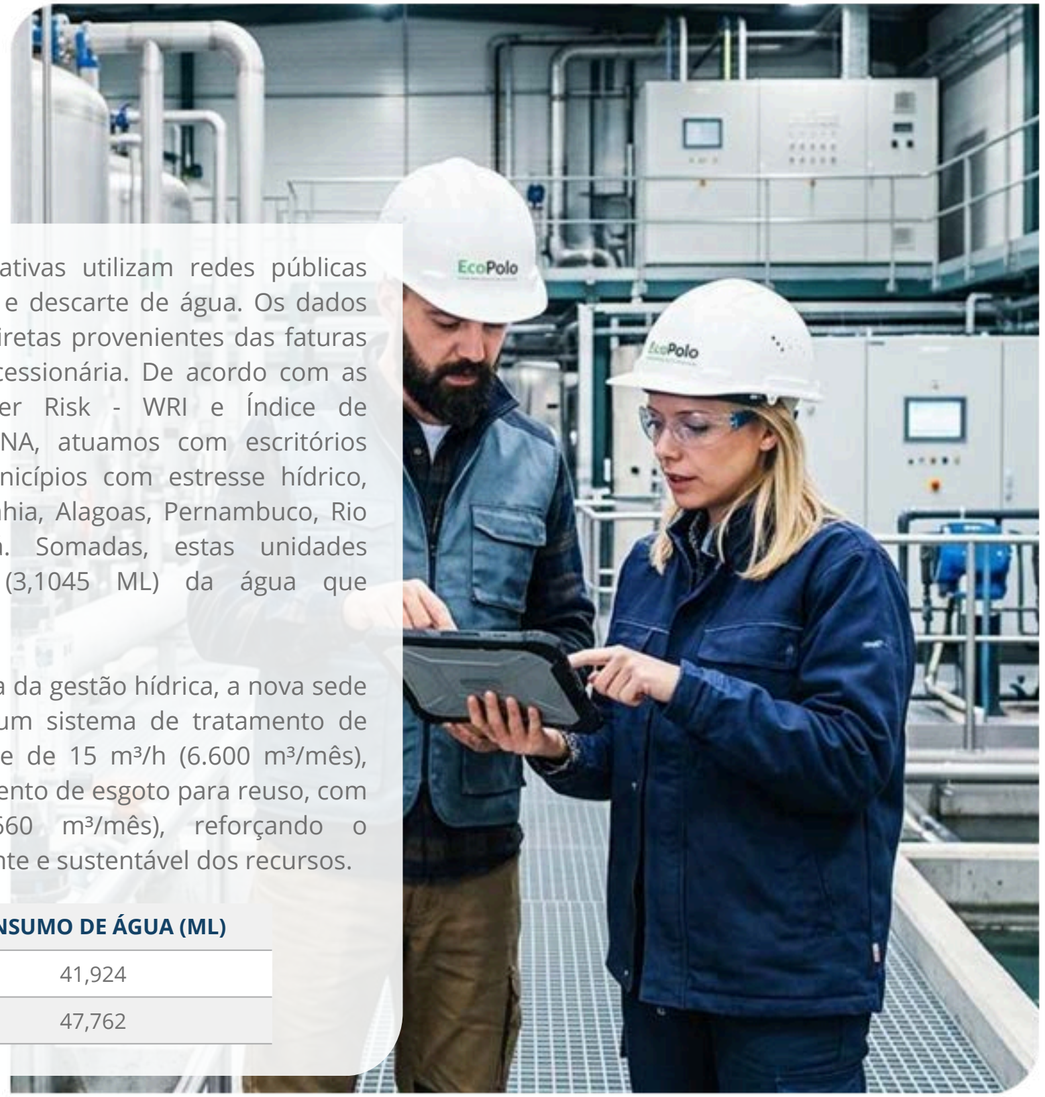
As atividades administrativas apresentam baixo impacto direto no consumo de água, porém, ainda assim, a Companhia promove iniciativas de conscientização e campanhas internas voltadas ao uso eficiente dos recursos e à redução de desperdícios entre os colaboradores. Além disso, reconhecendo a relevância da gestão responsável dos recursos hídricos, assumimos voluntariamente o compromisso de relatar os indicadores do tema junto ao CDP.

Nas operações de limpeza, facilities e alimentação, ampliamos nossa atuação por meio da adoção de práticas voltadas à eficiência hídrica tanto em nossa instalações como na dos Clientes, contribuindo para a redução da pegada hídrica associada às atividades muito além do nosso próprio consumo.

Em 2025, a variação no consumo de água acompanhou a expansão das operações da Companhia, impulsionada pela integração de novos negócios e pela consolidação de aquisições realizadas no período anterior. Esse movimento reflete o crescimento da estrutura operacional e administrativa, em linha com a evolução do volume de atividades.

Nosso consumo atende às necessidades das nossas unidades administrativas, conforme recursos distribuídos pelo sistema público de abastecimento, que segue os parâmetros de qualidade de água para consumo humano, de acordo com a Portaria MS nº 888/2021 e resolução Conama 420/2011.

CDP Discloser 2025



Todas as unidades administrativas utilizam redes públicas locais para fonte de captação e descarte de água. Os dados são originados de medições diretas provenientes das faturas de consumo de água da concessionária. De acordo com as metodologias Aqueduct Water Risk - WRI e Índice de Segurança Hídrica - ISH - ANA, atuamos com escritórios administrativos em cinco municípios com estresse hídrico, localizados nos Estados da Bahia, Alagoas, Pernambuco, Rio Grande do Norte e Ceará. Somadas, estas unidades representam apenas 6,5% (3,1045 ML) da água que consumimos.

Com foco na melhoria contínua da gestão hídrica, a nova sede do Grupo GPS contará com um sistema de tratamento de água de poço com capacidade de 15 m³/h (6.600 m³/mês), além de um sistema de tratamento de esgoto para reuso, com capacidade de 3 m³/h (660 m³/mês), reforçando o compromisso com o uso eficiente e sustentável dos recursos.

ANO	CONSUMO DE ÁGUA (ML)
2024	41,924
2025	47,762

Gestão Hídrica

[ODS 6]

Conduzimos nossa gestão hídrica com foco na mitigação de impactos ambientais em empreendimentos industriais, comerciais e residenciais, por meio da adoção de soluções eficientes e sustentáveis.

Nesse contexto, contamos com a Ecopolo, empresa do Grupo GPS que atua como integradora de soluções e é especializada no desenvolvimento, na implantação e na operação de sistemas de tratamento de água e efluentes. Para garantir a melhor relação entre custo, benefício e tecnologia, nossa engenharia estabelece parcerias com fornecedores de referência no mercado, assegurando a aplicação de soluções eficientes e inovadoras.

Atuamos com soluções completas, alinhadas às práticas de ESG e em conformidade com a legislação ambiental vigente, abrangendo desde o fornecimento de água potável e industrial até o tratamento de efluentes para descarte ou reuso, incluindo tecnologias avançadas, como sistemas de biorreatores de membrana (MBR) .

Priorizamos o desenvolvimento de soluções customizadas, com foco na eficiência operacional e no desempenho ambiental, contribuindo para a redução do consumo de água e da geração de efluentes nas operações dos Clientes.

Adicionalmente, incorporamos soluções tecnológicas para o monitoramento e a gestão do consumo hídrico, como sistemas de telemetria integrados à plataforma GPSmi, que permitem o acompanhamento em tempo real, a definição de metas e a identificação de oportunidades de melhoria, incluindo a detecção de vazamentos.

Por meio dessas iniciativas, reforçamos nosso compromisso com a preservação dos recursos hídricos, promovendo ganhos ambientais e operacionais para nossos Clientes e para a sociedade.

2,75 mi/m³

ÁGUA TRATADA PARA CONSUMO, DESCARTE E REUSO EM 2025



Controle Remoto do Consumo de Água

- Acompanhamento simplificado do consumo;
- Metas personalizadas;
- Recebimento de alertas ao se aproximar do limite estabelecido.

Histórico do Consumo

- Permite visualizar o registro completo do seu consumo;
- Comparar o consumo atual com períodos anteriores;
- Identificar picos de consumo.

Indicadores

73 - Global Reporting Initiative - GRI
87 - Sustainability Accounting Standards Board - SASB
90 - Indicadores Ambientais, Sociais, Governança e Econômicos
101 - Relatório de Asseguração
103 - Créditos

Global Reporting Initiative - GRI

Declaração de Uso.	A GPS Participações e Empreendimentos S.A. relatou as informações citadas neste sumário de conteúdo da GRI para o período de 01 de janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2025 com base nas Normas GRI.
	GRI 1: Fundamentos 2021

GRI	Nº DE REF.	CONTEÚDOS	LOCALIZAÇÃO	REQUISITOS		
				OMISSÕES	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
A organização e suas práticas de relato						
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-1	Detalhes da organização	Pág. 7, 8, 12, 13 | ODS 9 GPS Participações e Empreendimentos S.A., sociedade anônima de capital aberto.			
	2-2	Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	Pág. 5, 7, 8, 14 Este relatório abrange as mesmas atividades cobertas pelo relatório financeiro. Informações no site de RI (ri.gpssa.com.br).			
	2-3	Período de relato, frequência e ponto de contato	Pág. 5, 103			
	2-4	Reformulações de informações	Pág. 5, 23, 24, 31, 32, 40, 41, 42, 47, 50, 51, 52, 53, 55, 56, 91, 92, 94, 95 | ODS 16 Item 2-5: anteriormente os resultados financeiros e o inventário de GEE eram auditados e verificados; em 2025, além das auditorias e verificações já mencionadas, este relatório também passou por asseguração. Item 3-2: a matriz de materialidade do Grupo GPS foi atualizada em 2025, resultando na substituição e priorização de novos temas, conforme relatado nos itens 3-1 à 3-3. Alguns indicadores quantitativos não possuem dados comparativos, uma vez que a Companhia reformulou sua matriz de materialidade em 2025 (308-1, 308-2, 403-8, 414-1, 414-2). Em 2024 alguns critérios não foram divulgados em sua totalidade (205-1, 403-9) e os indicadores (205-2, 401-1) possuíam uma métrica diferente de controle. Item 205-3: A reformulação tem finalidade de esclarecer que os casos de corrupção podem ocorrer no âmbito público e/ou privado. Adicionalmente, busca evidenciar que os 3 casos confirmados para o período findo de 31 de dezembro de 2025 são do âmbito privado. Dessa forma, para o âmbito público, conforme previsto na Lei Anticorrupção brasileira (Lei nº 12.846/2013), não foram confirmados casos de corrupção. A reformulação não gerou efeitos que alteressem o número de casos identificados.			
	2-5	Verificação externa	Pág. 5, 101, 102| ODS 16			
Atividades e trabalhadores						
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-6	Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	Pág. 11, 12, 14, 56, 61, 93 | ODS 12			

Global Reporting Initiative - GRI

GRI	Nº DE REF.	CONTEÚDOS	LOCALIZAÇÃO	REQUISITOS		
				OMISSÕES	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
Atividades e trabalhadores						
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-7	Empregados	Pág. 47, 48, 51, 90 | ODS 8			
	2-8	Trabalhadores que não são empregados	Não Aplicável. O modelo de negócios do Grupo GPS tem como premissa a contratação formal direta de sua força de trabalho, contabilizando mais de 185 mil colaboradores próprios (conforme detalhado no indicador GRI 2-7).			
Governanaça						
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-9	Estrutura de governança e sua composição	Pág. 29, 30, 33, 34, 96, 97 | ODS 10, 16			
	2-10	Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	Pág. 29, 30 | ODS 16			
	2-11	Presidente do mais alto órgão de governança	Pág. 29, 30 | ODS 16			
	2-12	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	Pág. 28 | ODS 16			
	2-13	Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	Pág. 31, 32 | ODS 16			
	2-14	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	Pág. 28 | ODS 16			
	2-15	Conflitos de interesse	Pág. 37 | ODS 16			
	2-16	Comunicação de preocupações cruciais	Pág. 31, 32 | ODS 16			
	2-17	Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	Pág. 29, 30, 43 | ODS 4, 16			
	2-18	Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	Pág. 29, 30 | ODS 16			

Global Reporting Initiative - GRI

GRI	Nº DE REF.	CONTEÚDOS	LOCALIZAÇÃO	REQUISITOS		
				OMISSÕES	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
Governança						
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-19	Políticas de remuneração	Pág. 29, 30, 36 | ODS 16			
	2-20	Processo para determinação da remuneração	Pág. 29, 30 | ODS 16			
	2-21	Proporção da remuneração total anual		Omissão integral	Restrições de confidencialidade	A Companhia trata as informações absolutas da remuneração do indivíduo mais bem pago e suas proporções salariais como dados de estrita confidencialidade, pois sua divulgação pública pode comprometer a estratégia de retenção de lideranças e a competitividade comercial do Grupo em um mercado sob constante pressão por redução de preços. Contudo, reforçando seu compromisso com a transparência e em conformidade com a Lei nº 15.177/2025 (que alterou o Art. 133 da Lei das S.A.), a Companhia divulga em seu Relatório da Administração a razão entre a remuneração média de mulheres e homens, apresentando um índice de 0,94 para Diretoria e Conselho e 0,92 para o quadro geral de colaboradores. A Companhia segue aprimorando suas ferramentas de motivação e retenção, mantendo o sigilo apenas sobre dados que possam expor sua vantagem competitiva.
Estratégia, políticas e práticas						
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-22	Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	Pág. 4			
	2-23	Compromissos de política	Pág. 35, 36 | ODS 16			
	2-24	Incorporação de compromissos de política	Pág. 35, 36, 37 | ODS 16			

Global Reporting Initiative - GRI

GRI	Nº DE REF.	CONTEÚDOS	LOCALIZAÇÃO	REQUISITOS		
				OMISSÕES	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
Estratégia, políticas e práticas						
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-25	Processos para reparar impactos negativos	Pág. 28, 40, 42, 58, 59 | ODS 8, 12, 16, 17			
	2-26	Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	Pág. 40, 42 | ODS 8, 12, 16			
	2-27	Conformidade com leis e regulamentos		Omissão integral	Restrições de confidencialidade	A Companhia mantém monitoramento contínuo de suas contingências, registrando em 31 de dezembro de 2025 uma provisão de R$ 2,09 bilhões para riscos tributários, cíveis e trabalhistas, cujos detalhes de natureza e probabilidade de perda constam na Nota Explicativa nº 30 das Demonstrações Financeiras. Contudo, a extração do número total de instâncias de não conformidade e a segregação da natureza das sanções (financeiras vs. não monetárias) exigidas pela norma encontram-se indisponíveis para o presente ciclo devido à descentralização dos sistemas jurídicos e administrativos das controladas recém-adquiridas (como a GRSA, em fase de integração sistêmica). Para fins de reporte, o Grupo define como "casos significativos" as ocorrências classificadas como de impacto "Crítico" ou "Alto" em sua Matriz de Criticidade de Riscos, elaborada pela área de Compliance. Esta definição baseia-se em critérios de (i) materialidade financeira (impacto direto no EBTIDA), (ii) gravidade de violação ao Código de Ética e (iii) risco reputacional à marca. A Companhia está unificando sua governança jurídica para centralizar o rastreio da natureza e características das multas administrativas, com compromisso de reporte integral até março de 2028. Mais detalhes na Nota Explicativa 30 da Demonstração Financeira Aqui.
	2-28	Participação em associações	Pág. 44, 45			

Global Reporting Initiative - GRI

GRI	Nº DE REF.	CONTEÚDOS	LOCALIZAÇÃO	REQUISITOS		
				OMISSÕES	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
Engajamento de stakeholders						
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-29	Abordagem para engajamento de stakeholders	Pág. 28, 43 | ODS 4, 16			
	2-30	Acordos de negociação coletiva	Pág. 48 | ODS 8			
Temas Materiais						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-1	Processo de definição de temas materiais	Pág. 23, 24 | ODS 16 A definição dos temas materiais considerou todas as atividades e relações de negócio da Companhia, com seus respectivos impactos, positivos reais e potenciais, na economia, no meio ambiente e nas pessoas (incluindo direitos humanos).			
	3-2	Lista de temas materiais	Pág. 24 | ODS 16 Novos temas materiais: Qualidade dos serviços; Desempenho econômico, Risco de mercado e crédito, Cadeia de fornecedores, Desenvolvimento profissional. Temas que deixaram de ser materiais: Práticas Trabalhistas, Diversidade e inclusão, Gerenciamento de riscos e incidentes críticos, Condições de Trabalho e direitos humanos, Mudanças climáticas e GEE, Relacionamento com stakeholders e integridade profissional, Gestão de recursos hídricos, Preservação ambiental e biodiversidade.			
Tecnologia e Inovação						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3	Gestão dos temas materiais	Pág. 15, 16, 17, 18, 38, 39, 69 | ODS 9			

Global Reporting Initiative - GRI

GRI	Nº DE REF.	CONTEÚDOS	LOCALIZAÇÃO	REQUISITOS		
				OMISSÕES	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
Qualidade dos Serviços						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3	Gestão dos temas materiais	Pág. 25, 26, 35, 36, 37, 38, 39, 44, 45 Nosso compromisso com a Qualidade dos Serviços abrange todos os negócios da Companhia, com seus impactos reais e potenciais, positivos e negativos na economia, no meio ambiente e nas pessoas, sendo traduzido na avaliação NPS que monitoramos por meio da Meta 6. Nossas Políticas e Regimentos (páginas 35, 36 e 37) refletem as medidas tomadas para prevenir e mitigar impactos negativos potenciais, assim como nossos Programas de Privacidade e Proteção de Dados e de Sustentabilidade em Segurança da Informação e Continuidade de Negócios (páginas 38 e 39).			
GRI 417: Marketing e Rotulagem 2016	417-3	Casos de não conformidade em relação a comunicação de marketing	Pág. 38			
GRI 418: Privacidade do Cliente 2016	418-1	Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	Pág. 38, 39			
Desempenho Econômico						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3	Gestão dos temas materiais	Pág. 12, 22, 34, 66, 99 | ODS 16 Nosso compromisso com o Desempenho Econômico se reflete nas medidas tomadas para prevenir/mitigar impactos negativos potenciais, como a manutenção de uma governança robusta e a instalação de um Conselho Fiscal atuante (páginas 22, 28, 29 e 30).			
GRI 201: Desempenho Econômico 2016	201-1	Valor econômico direto gerado e distribuído	Pág. 22, 99| ODS 16			
	201-2	Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	Pág. 66 | ODS 13			
	201-4	Apoio financeiro recebido do governo	Pág. 22 | ODS 16			
GRI 202: Presença no Mercado 2016	202-2	Proporção de membros da diretoria contratados na comunidade local	Pág. 12, 34 | ODS 10, 16 Considera-se comunidade local quanto não houve necessidade de transferência de moradia na contratação, tampouco, a necessidade de pernoite fora do domicilio em função da distância casa/trabalho superior a 200km.			

Global Reporting Initiative - GRI

GRI	Nº DE REF.	CONTEÚDOS	LOCALIZAÇÃO	REQUISITOS		
				OMISSÕES	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
Saúde e Segurança do Trabalho						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3	Gestão dos temas materiais	Pág. 38, 50, 51, 52, 53, 92 | ODS 3, 8 Nossa Política de QSSMA associada ao Programa de Saúde Ocupacional, refletem nossas ações para prevenir e mitigar potenciais impactos negativos no que diz respeito aos riscos associados às operações desenvolvidas em todos os negócios da Companhia, traduzidos em ações monitoradas por nossa Meta ESG 1.			
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-1	Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Pág. 51, 52, 53 | ODS 3, 8			
	403-2	Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	Pág. 51, 52, 53 | ODS 3, 8			
	403-3	Serviços de saúde do trabalho	Pág. 51, 52, 53 | ODS 3, 8			
	403-4	Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	Pág. 51, 52, 53 | ODS 3, 8			
	403-5	Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	Pág. 54, 55 | ODS 3, 4, 8			
	403-6	Promoção da saúde do trabalhador	Pág. 51 | ODS 3, 8			
	403-7	Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	Pág. 52, 53 | ODS 3, 8			

Global Reporting Initiative - GRI

GRI	Nº DE REF.	CONTEÚDOS	LOCALIZAÇÃO	REQUISITOS		
				OMISSÕES	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
Saúde e Segurança do Trabalho						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3	Gestão dos temas materiais	Pág. 38, 47, 48, 50, 51, 52, 53 | ODS 3, 8			
	403-8	Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Pág. 47, 51, 52, 53 | ODS 3, 8			
	403-9	Acidentes de trabalho	Pág. 51, 52, 53 | ODS 3, 8			
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-10	Doenças profissionais	Pag. 52, 53 | ODS 3, 8 | item b. Não Aplicável	Omissão parcial (itens a. c.ii)	Informação indisponível	A Companhia encerrou o ciclo de 2025 com uma força de trabalho de 185.199 colaboradores (um crescimento de 14,9% em relação ao ano anterior), atuando em todas as regiões do Brasil. Devido à complexidade operacional e à integração massiva de novas unidades, como a GRSA, as informações relativas a doenças profissionais (itens a e c.ii) encontram-se atualmente descentralizadas em nível regional e em sistemas legados. Para mitigar essa lacuna de dados, o Grupo realizou em 2025 a aquisição estratégica da RHMED, empresa especializada em serviços de medicina ocupacional, visando estruturar e unificar os controles de saúde em todo o Grupo. A Companhia estabeleceu um cronograma de aprimoramento de seus sistemas de gestão de SSMA e espera concluir o levantamento e a consolidação integral desses indicadores para reporte até março de 2028. O item (b) da norma não é aplicável ao modelo de negócio da Companhia.

Global Reporting Initiative - GRI

GRI	Nº DE REF.	CONTEÚDOS	LOCALIZAÇÃO	REQUISITOS		
				OMISSÕES	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
Risco de Mercado e Crédito						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3	Gestão dos temas materiais	Pág. 31, 32, 35, 36, 37, 38, 40, 41, 42, 92 | ODS 8, 16 Nossas Políticas e Regimentos (páginas 35, 36 e 37) tratam de temas como corrupção, divulgação de ato ou fato relevante, gerenciamento de riscos, negociação de valores mobiliários, transações com partes relacionadas, entre outras, refletindo as medidas tomadas para prevenir e mitigar impactos negativos potenciais no que diz respeito ao risco de mercado e crédito.			
GRI 205: Combate à Corrupção 2016	205-1	Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	Pág. 5, 31, 32, 40, 41, 42 | ODS 8, 12, 16 Vide Formulário de Referência, disponível Aqui			
	205-2	Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	Pág. 40, 42, 55, 56, 95 | ODS 3, 4, 8, 12, 16			
	205-3	Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	Pág. 40, 41, 42 | ODS 8, 12, 16	Omissão parcial	Informação indisponível (itens c. e d.)	A Companhia reporta, de forma transparente a identificação de 3 casos confirmados de corrupção no ciclo de 2025, todos relacionados à gestão de terceiros, que resultaram na aplicação de sanções e no desligamento dos profissionais envolvidos. Contudo, as informações relativas ao número total de contratos com parceiros de negócios encerrados ou não renovados, especificamente devido a violações relacionadas à corrupção (item c) e o detalhamento dos resultados de processos judiciais públicos (item d), encontram-se indisponíveis para consolidação integral no presente relatório. Essa lacuna decorre da descentralização dos sistemas de gestão de contratos e jurídico das controladas integradas em 2025, como a GRSA. A Companhia está em processo de unificação dessas bases de dados e aprimoramento dos controles de "integridade profissional", conforme mencionado no reporte SASB (SV-PS-510a.2), com compromisso de divulgação completa dessas métricas até março de 2028.
GRI 206: Concorrência Desleal 2016	206-1	Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	Pág. 38			

Global Reporting Initiative - GRI

GRI	Nº DE REF.	CONTEÚDOS	LOCALIZAÇÃO	REQUISITOS		
				OMISSÕES	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
Cadeia de Fornecedores						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3	Gestão dos temas materiais	Pág. 12, 38, 56, 61, 93 | ODS 12 Nossas Políticas anticorrupção, de compras, direitos humanos, negociação de valores mobiliários, transações com partes relacionadas, entre outras, refletem as medidas tomadas para prevenir e mitigar impactos negativos potenciais no que diz respeito à cadeia de fornecedores (páginas 35 e 36), assim como nosso Programa de Requisitos e Seleção de Fornecedores.			
GRI 204: Práticas de Compra 2016	204-1	Proporção de gastos com fornecedores locais	Pág. 12, 93 | ODS 12 Considera-se fornecedor local quando ambos, a unidade compradora da Companhia e o fornecedor, estão no mesmo Estado da Federação. Todas as unidades do Grupo são relatadas e, portanto, consideradas importantes.			
GRI 308: Avaliação Ambiental de Fornecedores 2016	308-1	Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	Pág. 56 | ODS 12			
	308-2	Impactos ambientais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	Pág. 56 | ODS 12			
GRI 407: Liberdade Sindical e Negociação Coletiva 2016	407-1	Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco	Pág. 48, 61 | ODS 8, 12			

Global Reporting Initiative - GRI

GRI	Nº DE REF.	CONTEÚDOS	LOCALIZAÇÃO	REQUISITOS		
				OMISSÕES	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
GRI 414: Avaliação Social de Fornecedores 2016	414-1	Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	Pág. 56 | ODS 12			
	414-2	Impactos sociais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	Pág. 56 | ODS 12			
Desenvolvimento Profissional						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3	Gestão dos temas materiais	Pág. 16, 54, 55, 94, 98 |ODS 3, 4, 5, 8, 10 Nossa matriz de treinamento (página 54 e 55) reflete as ações tomadas para alavancar impactos positivos, além de prevenir e mitigar potenciais impactos negativos no que diz respeito ao comportamento e qualidade das práticas adotadas, abrangendo todos os negócios da Companhia.			
GRI 410: Práticas de Segurança 2016	410-1	Pessoal de segurança capacitado em políticas ou procedimentos de direitos humanos	Pág. 49 | ODS 5, 10 | item b. Não Aplicável			

Global Reporting Initiative - GRI

GRI	Nº DE REF.	CONTEÚDOS	LOCALIZAÇÃO	REQUISITOS		
				OMISSÕES	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
Desenvolvimento Profissional						
	401-1	Novas contratações e rotatividade de empregados	Pág. 50, 91, 92 | ODS 5, 8, 10			
GRI 401: Emprego 2016	401-2	Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial		Omissão integral	Informação indisponível	A Companhia encerrou o ciclo de 2025 com 185.199 colaboradores, um crescimento de 14,9% impulsionado, em grande parte, pela integração da GRSA em janeiro de 2025. Atualmente, a Companhia possui uma estrutura de benefícios descentralizada, herdada das diversas controladas adquiridas, com diferentes regras de elegibilidade para os 174.709 empregados em período integral (94,3% do quadro) e para os trabalhadores sob regime de tempo determinado ou intermitente. A extração estatística consolidada e a segregação desses dados por "unidades operacionais significativas", conforme exigido pela norma, encontram-se indisponíveis no presente ciclo devido à fase de unificação dos sistemas de ERP e RH (folha de pagamento). O Grupo estabeleceu um cronograma de padronização da governança de dados de capital humano e compromete-se a concluir o levantamento para reporte integral deste indicador até março de 2028.
	401-3	Licença maternidade/paternidade	Pág. 92			

Global Reporting Initiative - GRI

GRI	Nº DE REF.	CONTEÚDOS	LOCALIZAÇÃO	REQUISITOS		
				OMISSÕES	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
GRI 404: Capacitação e Educação 2016	404-1	Média de horas de capacitação por ano, por empregado	Pág. 94 Categoria funcional é composta por total de colaboradores em posição de não liderança e de liderança, sendo estes últimos categorizados em coordenadores, gerentes e diretores.			
	404-2	Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	Pág. 54, 55, 94 | ODS 3, 4, 8			
	404-3	Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	Pág. 98			
Temas não Materiais						
Energia						
GRI 302: Energia 2016	302-1	Consumo de energia dentro da organização	Pág. 68, 100 | ODS 7 | 13 | Itens C. ii, iii, iv, D. Não Aplicável. A Companhia não consome energia para os fins de aquecimento, resfriamento e geração de vapor, apenas eletricidade proveniente do Sistema Interligado Nacional. Além disso, não vende energia.			
Água						
GRI 303: Água e Efluentes 2018	303-3	Captação de água	Pág. 70 | ODS 6			
	303-5	Consumo de água	Pág. 70 | ODS 6			

Global Reporting Initiative - GRI

GRI	Nº DE REF.	CONTEÚDOS	LOCALIZAÇÃO	REQUISITOS		
				OMISSÕES	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
Emissões						
GRI 305: Emissões 2016	305-1	Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	Pág. 67, 100 | ODS 13			
	305-2	Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	Pág. 67, 68, 100 | ODS 13			
	305-3	Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	Pág. 67, 100 | ODS 13			
Diversidade e Igualdade de Oportunidades						
GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades 2016	405-1	Diversidade em órgãos de governança e empregados	Pág. 49, 96, 97 | ODS 5, 10			
Direitos de povos Indígenas						
GRI 411: Direitos de Povos Indígenas 2016	411-1	Casos de violação de direitos de povos indígenas	Pág. 50 | ODS 5, 8, 10			

Sustainability Accounting Standards Board - SASB

TÓPICO	CÓDIGO	UNIDADE DE MEDIDA	CATEGORIA	MÉTRICA	LOCALIZAÇÃO	REQUISITOS		
						OMISSÕES	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
Segurança de dados	SV-PS-230a.1	N/A	Discussão e Análise	Descrição da abordagem para identificar e abordar riscos de segurança de dados	Pág. 38, 39			
Segurança de dados	SV-PS-230a.2	N/A	Discussão e Análise	Descrição das políticas e práticas relacionadas à coleta, uso e retenção de informações de clientes	Pág. 38, 39			
Segurança de dados	SV-PS-230a.3	Número, Porcentagem (%)	Quantitativo	(1) Número de violações de dados, (2) porcentagem envolvendo informações comerciais confidenciais ou informações de identificação pessoal dos clientes, (3) número de clientes afetados	Pág. 38 Não foram registrados casos de violação no período deste reporte e no período anterior			
Diversidade e Engajamento da Força de Trabalho	SV-PS-330a.1	Porcentagem (%)	Quantitativo	Porcentagem de representação por gênero e grupos raciais/étnicos para os níveis hierárquicos	Pág. 49			
Diversidade e Engajamento da Força de Trabalho	SV-PS-330a.2	Porcentagem (%)	Quantitativo	Taxa de rotatividade voluntária e involuntária	Pág. 50, 92			

Sustainability Accounting Standards Board - SASB

TÓPICO	CÓDIGO	UNIDADE DE MEDIDA	CATEGORIA	MÉTRICA	LOCALIZAÇÃO	REQUISITOS		
						OMISSÕES	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
Diversidade e Engajamento da Força de Trabalho	SV-PS-330a.3	Porcentagem (%)	Quantitativo	Porcentagem de colaboradores por regime de trabalho/engajamento	Pág. 43, 48	Omissão parcial	Informação indisponível	Atualmente, a Companhia está em fase de aprimoramento da estruturação de seus controles sistêmicos para uma gestão integrada de dados de capacitação e engajamento, visando a plena adequação às normas IFRS S1 e S2. Embora utilize ferramentas avançadas de treinamento (como o GPSvc), a quantificação exata das métricas de níveis de engajamento, nos termos exigidos por esta norma, encontra-se indisponível devido à recente incorporação de mais de 24 mil novos colaboradores via aquisições (como GRSA e RHMED) em 2025. A diversidade de funções e a descentralização dos sistemas dificultam a segregação por "elegibilidade", o que poderia gerar índices incorretos de baixo engajamento ao comparar treinamentos específicos de um segmento contra a base total de colaboradores. O Grupo compromete-se a unificar esses indicadores para reporte integral até março de 2028.
Integridade Profissional	SV-PS-510a.1	N/A	Discussão e Análise	Descrição da abordagem para garantir a integridade profissional	Pág. 38, 39, 40, 41, 42, 55			

Sustainability Accounting Standards Board - SASB

TÓPICO	CÓDIGO	UNIDADE DE MEDIDA	CATEGORIA	MÉTRICA	LOCALIZAÇÃO	REQUISITOS		
						OMISSÕES	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
Integridade Profissional	SV-PS-510a.2	Valor monetário	Quantitativo	Perdas monetárias resultantes de processos judiciais associados à integridade profissional		Omissão integral	Informação indisponível	Embora a Companhia mantenha um monitoramento rigoroso de suas contingências — registrando uma provisão total de R$ 2,09 bilhões para riscos tributários, cíveis e trabalhistas em 31 de dezembro de 2025 (detalhados na Nota Explicativa nº 30) — a estrutura atual dos sistemas de gestão jurídica das controladas recém-integradas não permite a extração estatística segregada e auditável de valores monetários de perdas decorrentes exclusivamente de processos associados à "integridade profissional" nos termos da norma SASB. Reforçando o compromisso com a integridade, o Grupo GPS já divulga ativamente suas métricas disciplinares, tendo registrado 3 casos confirmados de corrupção e aplicado 384 sanções internas no ciclo de 2025. A Companhia está em fase de unificação dos sistemas de ERP e Governança Jurídica para permitir o rastreio granulado dessas perdas em todas as suas unidades de negócio, com o compromisso de concluir este levantamento para reporte integral até março de 2028. Demonstrações Financeiras 2025: Nota explicativa 30 disponíveis Aqui.
Métrica de Atividade	SV-PS-000.A	Número	Quantitativo	Quantidade de colaboradores por regime de trabalho	Pág. 48, 90			
Métrica de Atividade	SV-PS-000.B	Horas	Quantitativo	Horas trabalhadas	Pág. 51, 52, 53			

Indicadores Sociais

[GRI 2-7 | SASB SV-PS-000.A]

Podemos observar detalhadamente a distribuição de colaboradores sob contrato, separados por gênero e região, considerando os critérios de tempo determinado, indeterminado, período parcial e integral. Todos os dados apurados estão com base em 31 de dezembro de 2025 para todos os colaboradores do Grupo, exceto quando indicado o contrário.

Distribuição da Força de Trabalho

Exclui-se desses indicadores colaboradores de empresas adquiridas que ainda não tiveram os sistemas integrados, a exemplo, Nutricar e Grupo Tagg que serão integradas somente em 2026. Neste ciclo notamos uma variação de 14,9% a maior no volume de colaboradores se comparado a 2024, tendo com principal fator, a integração da GRSA em janeiro de 2025, além da flutuação comum relacionada à natureza do negócio.

NORMAS		REGIÃO	CENTRO-OESTE			NORDESTE			NORTE			SUDESTE			SUL			TOTAL GERADO POR TIPO DE CONTRATO	
SASB	GRI	Tipo de Contrato	Fem	Masc	Total	Fem	Masc	Total	Fem	Masc	Total	Fem	Masc	Total	Fem	Masc	Total	%	Volume
-	GRI 2-7 b.i. (empregado permanente)	Tempo Indeterminado	4.015	7.110	**11.125**	6.574	18.812	**25.386**	2.719	6.680	**9.399**	42.306	60.499	**102.805**	9.207	12.816	**22.023**	**92,20%**	**170.738**
SV-PS-000.A (2) (temporários)	GRI 2-7 b.ii. (empregado temporário)	Tempo Determinado	162	128	**290**	405	360	**765**	59	47	**106**	6.113	3.904	**10.017**	456	314	**770**	**6,50%**	**11.948**
-	GRI 2-7 b.iii. (empregados sem garantia de carga horária)	Outros (horista, intermitente, autônomos)	12	21	**33**	107	156	**263**	35	39	**74**	728	1.002	**1.730**	167	246	**413**	**1,40%**	**2.513**
SV-PS-000.A (1) (tempo integral e parcial)	GRI 2-7 b.iv. (tempo integral)	Período Integral	4.140	7.235	**11.375**	6.935	19.191	**26.126**	2.517	5.233	**7.750**	46.132	61.730	**107.862**	8.803	12.793	**21.596**	**94,30%**	**174.709**
SV-PS-000.A (1) (tempo integral e parcial)	GRI 2-7 b.v. (período parcial)	Meio Período	49	24	**73**	151	137	**288**	296	1.533	**1.829**	3.015	3.675	**6.690**	1.027	583	**1.610**	**5,70%**	**10.490**
	GRI 2-7 a.	TOTAL por gênero e região	4.189	7.259	**11.448**	7.086	19.328	**26.414**	2.813	6.766	**9.579**	49.147	65.405	**114.552**	9.830	13.376	**23.206**	**100,00%**	**185.199**
SV-PS-000.A (3) (contratados)	-	Total de empregados com Contrato	4.189	7.259	**11.448**	7.086	19.328	**26.414**	2.813	6.766	**9.579**	49.147	65.405	**114.552**	9.830	13.376	**23.206**	**100%**	**185.199**

Indicadores Sociais

[GRI 2-4 | 3-3 | 401-1]

Novas Contratações e Rotatividade

Todos os dados apurados estão com base em 31 de dezembro de 2025, exceto quando indicado o contrário.

NOVAS CONTRATAÇÕES

REGIÃO	CENTRO-OESTE				NORDESTE				NORTE				SUDESTE				SUL			
FAIXA ETÁRIA	FEM	MASC	Nº TOTAL	TX CONTRAT	FEM	MASC	Nº TOTAL	TX CONTRAT	FEM	MASC	Nº TOTAL	TX CONTRAT	FEM	MASC	Nº TOTAL	TX CONTRAT	FEM	MASC	Nº TOTAL	TX CONTRAT
ABAIXO DE 30 ANOS	1.316	1.767	**3.083**	(0,14%)	1.607	3.691	**5.298**	(0,24%)	682	1.741	**2.423**	(0,11%)	21.962	21.264	42.226	**(1,91%)**	3.143	3.565	**6.708**	**(0,30%)**
ENTRE 30 E 50 ANOS	2.181	2.300	**4.481**	(0,20%)	2.820	5.538	**8.358**	(0,38%)	1.045	2.286	**3.331**	(0,15%)	28.695	23.657	52.352	**(2,36%)**	5.137	4.504	**9.641**	**(0,43%)**
ACIMA DE 50 ANOS	314	360	**674**	(0,03%)	359	931	**1.290**	(0,06%)	68	236	**304**	(0,01%)	5.390	4.656	10.046	**(0,45%)**	1.318	918	**2.236**	**(0,10%)**

ROTATIVIDADE

REGIÃO	CENTRO-OESTE				NORDESTE				NORTE				SUDESTE				SUL			
FAIXA ETÁRIA	FEM	MASC	Nº TOTAL	TX ROTATIV	FEM	MASC	Nº TOTAL	TX ROTATIV	FEM	MASC	Nº TOTAL	TX ROTATIV	FEM	MASC	Nº TOTAL	TX ROTATIV	FEM	MASC	Nº TOTAL	TX ROTATIV
ABAIXO DE 30 ANOS	1.240	1.660	**2.900**	(0,13%)	1.412	3.537	**4.949**	(0,22%)	581	1.450	**2.031**	(0,09%)	19.059	20.268	**39.327**	(1,77%)	3.030	3.541	**6.571**	**(0,30%)**
ENTRE 30 E 50 ANOS	2.019	2.619	**4.638**	(0,21%)	2.630	6.057	**8.687**	(0,39%)	1.037	2.164	**3.201**	(0,14%)	27.932	26.662	**54.594**	(2,46%)	5.632	5.655	**11.287**	**(0,51%)**
ACIMA DE 50 ANOS	296	453	**749**	(0,03%)	359	1.058	**1.417**	(0,06%)	83	260	**343**	(0,02%)	5.181	5.521	**10.702**	(0,48%)	1.549	1.206	**2.755**	**(0,12%)**

Indicadores Sociais

[GRI 2-4 | 3-3 | 401-1 | 401-3 | SASB SV-PS-330a.2]

Todos os dados apurados estão com base em 31 de dezembro de 2025, com exceção às Novas Contratações conforme nota explicativa, exceto quando indicado o contrário.

COLABORADORES QUE DEIXARAM A EMPRESA		
	NÚMERO	TAXA
HOMENS	82.111	(3,25%)
MULHERES	72.040	(3,70%)
ABAIXO DE 30 ANOS	55.778	(2,52%)
ENTRE 30 E 50 ANOS	82.407	(3,72%)
ACIMA DE 50 ANOS	15.966	(0,72%)
TOTAL DE COLABORADORES	**154.151**	**(6,95%)**

Novas Contratações e Rotatividade

	TAXA DE ROTATIVIDADE *	
	2024	2025
TAXA DE ROTATIVIDADE TOTAL	**(7,16%)**	**(6,95%)**
TAXA DE ROTATIVIDADE TOTAL VOLUNTÁRIA	(2,14%)	(2,08%)
TAXA DE ROTATIVIDADE TOTAL INVOLUNTÁRIA	(5,02%)	(4,87%)

NOVAS CONTRATAÇÕES, POR FAIXA ETÁRIA E GÊNERO**				
	2024		2025	
	NÚMERO	TAXA	NÚMERO	TAXA
HOMENS	74.249	(3,93%)	77.414	(3,49%)
MULHERES	57.111	(3,02%)	75.037	(3,39%)
ABAIXO DE 30 ANOS	52.747	(2,79%)	59.738	(2,69%)
ENTRE 30 E 50 ANOS	67.847	(3,59%)	78.163	(3,53%)
ACIMA DE 50 ANOS	10.766	(0,57%)	14.550	(0,66%)
TOTAL DE NOVAS CONTRATAÇÕES	**131.360**	**(6,95%)**	**152.451**	**(6,88%)**

*A rotatividade está se referindo ao percentual de desligamentos e para o cálculo foi considerado a seguinte premissa: total (ano) de empregados desligados / total (ano) de colaboradores ativos.
**As taxas de novas contratações e desligamentos são calculadas tendo como denominador o número total de colaboradores ativos durante os doze meses do ano.

Licença Maternidade

	LICENÇA MATERNIDADE	
	2024	2025
MULHERES	1.634	2.271
TOTAL DE COLABORADORES QUE TIVERAM DIREITO A USUFRUIR DE LICENÇA MATERNIDADE/PATERNIDADE	**1.634**	**2.271**
MULHERES	1.634	2.271
TOTAL DE COLABORADORES QUE TIRARAM A LICENÇA MATERNIDADE/PATERNIDADE	**1.634**	**2.271**
MULHERES	1.581	2.194
TOTAL DE COLABORADORES QUE RETORNARAM AO TRABALHO APÓS O TÉRMINO DA LICENÇA MATERNIDADE	**1.581**	**2.194**
MULHERES	1.031	1.525
TOTAL DE COLABORADORES QUE VOLTARAM A TRABALHAR APÓS A LICENÇA MATERNIDADE E QUE AINDA ESTIVERAM EMPREGADOS 12 MESES APÓS O RETORNO AO TRABALHO	**1.031**	**1.525**
MULHERES	(96,76%)	(96,61%)
TAXA DE RETORNO	**(96,76%)**	**(96,61%)**
MULHERES	(63,10%)	(67,15%)
TAXA DE RETENÇÃO	**(63,10%)**	**(67,15%)**

Indicadores Sociais e Governança

[GRI 2-6 | 3-3 | 204-1 | ODS 12]

Nossas Compras

Todos os dados apurados estão com base em 31 de dezembro de 2025, exceto quando indicado o contrário.

Apresentamos a seguir a proporção de gastos com fornecedores locais, desde uma visão por compras nacionais, visto que somos uma Companhia com atuação em todo território nacional e a distribuição percentual de compras por Estado, proporcional aos volumes de negócios na cadeia de valor, tanto upstream quanto downstream. Além das relatadas, não há outras relações de negócio relevantes, e nosso downstream é representado pela cadeia de Clientes. Além das transações já divulgadas, como aquisições M&A, não tivemos mudanças significativas em nossas relações de negócios.

ORIGEM DAS COMPRAS	PROPORÇÃO (%)
Compras Nacionais	(99,65%)
Compras Internacionais	(0,35%)

ESTADO	PROPORÇÃO
São Paulo	(58,70%)
Rio de Janeiro	(11,51%)
Minas Gerais	(8,49%)
Rio Grande do Sul	(3,06%)
Pará	(2,69%)
Alagoas	(2,43%)
Bahia	(2,41%)
Paraná	(1,80%)
Goiás	(1,42%)
Pernambuco	(1,16%)
Espírito Santo	(0,97%)
Distrito Federal	(0,92%)
Ceará	(0,85%)
Paraíba	(0,69%)

ESTADO	PROPORÇÃO
Amazonas	(0,59%)
Mato Grosso do Sul	(0,57%)
Mato Grosso	(0,43%)
Maranhão	(0,38%)
Santa Catarina	(0,36%)
Rio Grande do Norte	(0,32%)
Piauí	(0,07%)
Rondônia	(0,07%)
Sergipe	(0,06%)
Tocantins	(0,05%)
Amapá	(0,01%)
Acre	(0,00%)
Roraima	(0,00%)
TOTAL	**(100,00%)**

Indicadores Sociais

[GRI 2-4 | 3-3 | 404-1 | 404-2 | ODS 3, 4, 8, 5, 10]

Treinamentos e Capacitação

Todos os dados apurados estão com base em 31 de dezembro de 2025, exceto quando indicado o contrário.

Destacamos a seguir a média de horas de capacitação de nossos colaboradores detalhado por gênero e categoria funcional em comparativo com o ciclo anterior evidenciando nossos esforços para aperfeiçoar as competências, ampliar o conhecimento técnico e aprimorar o desenvolvimento pessoal e comportamental na progressão de carreira. Considera-se para efeito de cálculo o efetivo de 185.199 colaboradores.

MÉDIA DE HORAS DE CAPACITAÇÃO POR GÊNERO		
	2024	**2025**
HOMENS	13,90	20,85
MULHERES	10,40	19,43

MÉDIA DE HORAS DE CAPACITAÇÃO POR CATEGORIA FUNCIONAL		
	2024	**2025**
TOTAL DE COLABORADORES EM POSIÇÕES DE NÃO-LIDERANÇA	11,80	19,78
TOTAL DE COLABORADORES EM POSIÇÕES DE LIDERANÇA	14,22	43,46
COORDENADORES	14,47	61,98
GERENTES	15,00	30,30
DIRETORES	13,20	16,23
TOTAL	**14,53**	**20,29**

CARGA HORÁRIA TOTAL DE TREINAMENTO			
GÊNERO	**EFETIVO**	**HORAS**	**MÉDIA DE HORAS**
HOMENS	112.138	2.337.813,98	20,85
MULHERES	73.061	1.419.905,77	19,43
TOTAL	**185.199**	**3.757.719,75**	**20,29**

PRINCIPAIS TEMAS NO PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO *	
	2025
CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA	143.218
ANTICORRUPÇÃO*	168.878
PREVENÇÃO À LAVAGEM DE DINHEIRO	143.218
SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO*	107.952
PRIVACIDADE DE DADOS (LGPD)	145.067
SUSTENTABILIDADE	135.069
SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO	156.273
DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO*	180.922
CONTINUIDADE DE NEGÓCIOS (TÉCNICOS)	191.825

Nota:
Destaque a alguns do principais temas de capacitação por área de concentração, são mais de 1.000 treinamentos disponíveis aos colaboradores com objetivo de aperfeiçoamento de competências.
*Para o relato de 2024, foram consideradas quantidades totais de assinaturas dos treinamentos de Anticorrupção, Segurança da Informação e Diversidade, Equidade e Inclusão, sendo 454.673, 189.199 e 728.136, respectivamente. Em 2025, foram considerados quantos colaboradores realizaram os treinamentos.

Indicadores Sociais

[GRI 2-4 | 3-3 | 205-2]

Comunicação e Capacitação em Combate à Corrupção

Todos os dados apurados estão com base em 31 de dezembro de 2025, exceto quando indicado o contrário.

ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA - COMUNICADOS E CAPACITADOS EM COMBATE À CORRUPÇÃO *										
	CENTRO-OESTE		NORDESTE		NORTE		SUDESTE		SUL	
MEMBROS DA ALTA GOVERNANÇA	**Nº**	**%**	**Nº**	**%**	**Nº**	**%**	**Nº**	**%**	**Nº**	**%**
CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO	0	(0,00%)	0	(0,00%)	0	(0,00%)	9	(33,33%)	0	(0,00%)
CONSELHO FISCAL	0	(0,00%)	0	(0,00%)	0	(0,00%)	6	(22,23%)	0	(0,00%)
COMITÊ DE AUDITORIA	0	(0,00%)	1	(3,70%)	0	(0,00%)	3	(11,12%)	0	(0,00%)
COMITÊ DE PESSOAS E ORGANIZAÇÃO	0	(0,00%)	0	(0,00%)	0	(0,00%)	4	(14,81%)	0	(0,00%)
COMITÊ DE FINANÇAS E ESTRATÉGIA	0	(0,00%)	0	(0,00%)	0	(0,00%)	4	(14,81%)	0	(0,00%)
TOTAL	**0**	**(0,00%)**	**1**	**(3,70%)**	**0**	**(0,00%)**	**26**	**(96,30%)**	**0**	**(0,00%)**

Nota:
* Alguns dos Conselheiros participam também dos Comitês, conforme descrito no Capítulo Estrutura de Governança Corporativa.

COLABORADORES - COMUNICADOS E CAPACITADOS EM COMBATE À CORRUPÇÃO										
	CENTRO-OESTE		NORDESTE		NORTE		SUDESTE		SUL	
COLABORADORES POR CATEGORIA FUNCIONAL	**Nº**	**%**	**Nº**	**%**	**Nº**	**%**	**Nº**	**%**	**Nº**	**%**
TOTAL DE COLABORADORES EM POSIÇÕES DE NÃO-LIDERANÇA (EQUIPES)	10.311	(5,57%)	21.749	(11,74%)	7.204	(3,89%)	85.151	(45,98%)	16.021	(8,65%)
TOTAL DE COLABORADORES EM POSIÇÕES DE LIDERANÇA	131	(0,07%)	315	(0,17%)	140	(0,08%)	1.937	(1,05%)	259	(0,14%)
COORDENADORES	76	(0,04%)	155	(0,08%)	42	(0,02%)	860	(0,46%)	114	(0,06%)
GERENTES	55	(0,03%)	156	(0,08%)	98	(0,05%)	1.049	(0,57%)	144	(0,08%)
DIRETORES	0	(0,00%)	4	(0,00%)	0	(0,00%)	28	(0,02%)	1	(0,00%)
TOTAL	**10.442**	**(5,64%)**	**22.064**	**(11,91%)**	**7.344**	**(3,97%)**	**87.088**	**(47,02%)**	**16.280**	**(8,79%)**

Indicadores Sociais

[GRI 2-9 | 405-1]

Diversidade em Colaboradores

Todos os dados apurados estão com base em 31 de dezembro de 2025, exceto quando indicado o contrário.

Em complemento aos indicadores de diversidade podemos notar alterações nas faixas etárias e uma maior correspondência com nossa meta de etarismo com aumento de participação na faixa 50 mais.

	DISTRIBUIÇÃO DE COLABORADORES POR FAIXA ETÁRIA E CATEGORIA FUNCIONAL					
	ABAIXO DE 30 ANOS (%)		ENTRE 30 E 50 ANOS (%)		ACIMA DE 50 ANOS (%)	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
TOTAL DE COLABORADORES EM POSIÇÕES DE NÃO-LIDERANÇA (EQUIPES)	(24,13%)	(22,9%)	(57,04%)	(54,87%)	(17,42%)	(20,09%)
TOTAL DE COLABORADORES EM POSIÇÕES DE LIDERANÇA	(0,08%)	(0,21%)	(1,14%)	(1,64%)	(0,20%)	(0,31%)
. COORDENADORES	(0,07%)	(0,08%)	(0,75%)	(0,73%)	(0,12%)	(0,13%)
. GERENTES	(0,01%)	(0,13%)	(0,32%)	(0,85%)	(0,05%)	(0,14%)
. DIRETORES	(0,00%)	(0,00%)	(0,07%)	(0,06%)	(0,03%)	(0,04%)
TOTAL	**(24,21%)**	**(23,1%)**	**(58,17%)**	**(56,51%)**	**(17,62%)**	**(20,39%)**

	PERCENTUAL DE COLABORADORES POR GÊNERO E CARGO					
			MULHERES		HOMENS	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
POSIÇÃO DE NÃO-LIDERANÇA	(98,59%)	(97,85%)	(31,78%)	(38,25%)	(66,81%)	(59,60%)
POSIÇÃO DE LIDERANÇA	(1,41%)	(2,15%)	(0,46%)	(1,21%)	(0,94%)	(0,95%)
COORDENADORES	(0,94%)	(0,94%)	(0,32%)	(0,37%)	(0,61%)	(0,56%)
GERENTES	(0,37%)	(1,12%)	(0,13%)	(0,81%)	(0,25%)	(0,31%)
DIRETORES	(0,10%)	(0,09%)	(0,02%)	(0,02%)	(0,08%)	(0,07%)

Indicadores Sociais

[GRI 2-9 | 405-1]

Diversidade em Órgãos de Governança

Todos os dados apurados estão com base em 31 de dezembro de 2025, exceto quando indicado o contrário.

Em complemento aos indicadores de diversidade podemos notar alterações nas faixas etárias e uma maior correspondência com nossa meta de etarismo com aumento de participação na faixa 50 mais.

DISTRIBUIÇÃO DE MEMBROS DA ALTA GOVERNANÇA POR FAIXA ETÁRIA			
	ABAIXO DE 30 ANOS (%)	ENTRE 30 E 50 ANOS (%)	ACIMA DE 50 ANOS (%)
	2025	2025	2025
CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO	(0,00%)	(11,11%)	(88,89%)
CONSELHO FISCAL	(0,00%)	(0,00%)	(100,00%)
COMITÊ DE AUDITORIA	(0,00%)	(0,00%)	(100,00%)
COMITÊ DE PESSOAS E ORGANIZAÇÃO	(0,00%)	(25,00%)	(75,00%)
COMITÊ DE FINANÇAS E ESTRATÉGIA	(0,00%)	(25,00%)	(75,00%)

DISTRIBUIÇÃO DE MEMBROS DA ALTA GOVERNANÇA POR RAÇA/ETNIA						
	AMARELOS	BRANCOS	PRETOS	PARDOS	INDÍGENAS	NÃO DECLARADO
CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO	(0,00%)	(33,34%)	(0,00%)	(0,00%)	(0,00%)	(0,00%)
CONSELHO FISCAL	(3,70%)	(14,81%)	(0,00%)	(0,00%)	(0,00%)	(3,70%)
COMITÊ DE AUDITORIA	(0,00%)	(11,13%)	(0,00%)	(3,70%)	(0,00%)	(0,00%)
COMITÊ DE PESSOAS E ORGANIZAÇÃO	(0,00%)	(14,81%)	(0,00%)	(0,00%)	(0,00%)	(0,00%)
COMITÊ DE FINANÇAS E ESTRATÉGIA	(0,00%)	(14,81%)	(0,00%)	(0,00%)	(0,00%)	(0,00%)
TOTAL	**(3,70%)**	**(88,90%)**	**(0,00%)**	**(3,70%)**	**(0,00%)**	**(3,70%)**

PERCENTUAL DE MEMBROS DA ALTA GOVERNANÇA POR GÊNERO				
	MULHERES		HOMENS	
	2024	2025	2024	2025
CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO	(0,00)	(25,00%)	(100,00%)	(75,00%)
CONSELHO FISCAL	-	(16,67%)	-	(83,33%)
COMITÊ DE AUDITORIA	(0,00)	(25,00%)	(100,00%)	(75,00%)
COMITÊ DE PESSOAS E ORGANIZAÇÃO	(25,00%)	(25,00%)	(75,00%)	(75,00%)
COMITÊ DE FINANÇAS E ESTRATÉGIA	(37,50%)	(50,00%)	(62,50%)	(50,00%)

Indicadores Sociais

[GRI 3-3 | 404-3 | ODS 4]

Avaliações de Desempenho

Todos os dados apurados estão com base em 31 de dezembro de 2025, exceto quando indicado o contrário.

Nossas políticas e ações de desenvolvimento pessoal e profissional estão disseminadas em todos os níveis hierárquicos, permeando todas as atividades de negócios nas quais atuamos.

	PERCENTUAL DE COLABORADORES QUE RECEBERAM AVALIAÇÕES REGULARES DE DESEMPENHO					
			MULHERES		HOMENS	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
POSIÇÃO DE NÃO-LIDERANÇA	(79,67%)	(78,56%)	(25,03%)	(30,17%)	(54,64%)	(48,39%)
POSIÇÃO DE LIDERANÇA	(1,30%)	(2,03%)	(0,43%)	(1,15%)	(0,87%)	(0,88%)
COORDENADORES	(0,83%)	(0,82%)	(0,29%)	(0,32%)	(0,54%)	(0,50%)
GERENTES	(0,37%)	(1,12%)	(0,02%)	(0,81%)	(0,25%)	(0,31%)
DIRETORES	(0,10%)	(0,09%)	(0,12%)	(0,02%)	(0,08%)	(0,07%)
TOTAL	**(80,97%)**	**(80,59%)**	**(25,46%)**	**(31,32%)**	**(55,51%)**	**(49,27%)**

Indicadores Econômicos

[GRI 3-3 | 201-1]

Desempenho Econômico e Valor Gerado

Todos os dados apurados estão com base em 31 de dezembro de 2025, exceto quando indicado o contrário.

Em complemento aos indicadores de desempenho econômico, a tabela a seguir apresenta os valores gerados para cada região administrativa em que atuamos.

	VALOR ECONÔMICO GERADO E DISTRIBUÍDO POR REGIÃO | R$ BILHÕES					
	RECEITA LÍQUIDA		CUSTOS		LUCRO LÍQUIDO	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
SUDESTE	7,748	10,873	6,522	9,303	1,226	1,569
NORTE E NORDESTE	2,015	3,187	1,688	2,741	0,326	0,446
SUL	1,601	1,963	1,371	1,710	0,230	0,252
CENTRO-OESTE	0,884	1,063	0,738	0,923	0,145	0,140
NÃO ALOCADO	2,524	0,195	2,216	0,075	0,307	0,119
TOTAL	**14,774**	**17,283**	**12,538**	**14,754**	**2,236**	**2,528**

	VALOR ECONÔMICO GERADO E DISTRIBUÍDO (EVG&D) | R$ BILHÕES	
	2024	2025
+RECEITAS	**16,170**	**18,792**
-INSUMOS ADQUIRIDOS DE TERCEIROS	2,800	3,845
-DEPRECIAÇÃO E AMORTIZAÇÃO	0,394	0,419
+VALOR ADICIONADO RECEBIDO EM TRANSFERÊNCIA	0,575	0,789
=VALOR ADICIONADO TOTAL A DISTRIBUIR	**13,550**	**15,316**
=DISTRIBUIÇÃO DO VALOR ADICIONADO	**13,550**	**15,316**
-PESSOAL	8,428	9,436
-IMPOSTOS E TAXAS	3,123	3,605
-REMUNERAÇÃO DO CAPITAL DE TERCEIROS	1,332	1,58
-REMUNERAÇÃO DO CAPITAL PRÓPRIO	**0,666**	**0,694**

Indicadores Ambientais

[GRI 3-3 | 302-1 | 305-1 | 305-2 | 305-3 | ODS 7 | 13]

Todos os dados apurados estão com base em 31 de dezembro de 2025, exceto quando indicado o contrário.

Em complemento aos indicadores de Emissões de Gases de Efeito Estufa e Consumo de Energia, as tabelas a seguir apresentam os totais para cada escopo do Inventário de GEE, e o consumo, em GJ, da Companhia por tipo de fonte.

Emissões

	EMISSÕES DE GASES DE EFEITO ESTUFA (tCO_2e) *	
TIPO DE EMISSÃO	**2024**	**2025**
EMISSÕES DIRETAS (ESCOPO 1)	3.635,505	6.097,134
EMISSÕES BIOGÊNICAS (ESCOPO 1)	1.349,251	1.866,691
EMISSÕES INDIRETAS (ESCOPO 2)	329,190	255,216
EMISSÕES INDIRETAS (ESCOPO 3)	24.928,171	31.431,718
EMISSÕES BIOGÊNICAS (ESCOPO 3)	9.894,460	13.681,732

*** Nota:** Os gases incuídos no cálculo de emissões são apresentados a seguir:

- Escopo 1: CO_2 (t), CH_4 (t) e N_2O (t);
- Escopo 2: CO_2 (t);
- Escopo 3: CO_2 (t), CH_4 (t) e N_2O (t).

Energia

	CONSUMO DE ENERGIA DA COMPANHIA (GJ) **	
COMBUSTÍVEIS NÃO RENOVÁVEIS	**2024**	**2025**
DIESEL COMERCIAL	20.862,35	27.570,78
GÁS NATURAL VEICULAR (GNV)	36.338,74	45.171,07
GASOLINA AUTOMOTIVA	210,02	126,14
COMBUSTÍVEIS RENOVÁVEIS		
ETANOL HIDRATADO	9.932,55	13.553,67
CONSUMO DE ELETRICIDADE		
ELETRICDADE COMPRADA (SIN)	21.849,87	19.911,37
TOTAL	**89.193,53**	**106.333,03**

* **Nota:** Para as conversões utilizamos as orientações do Balanço Energético Nacional (BEN) de m^3 para GJ, para cada um dos combustíveis e, no caso da eletricidade, de MWh para GJ. Para realizar o cálculo dos combustíveis, convertemos os valores de L para m^3, no caso da gasolina, diesel e etanol, e de kg para m^3, no caso do GNV, também com base nos fatores de conversão do BEN, e do Programa Brasileiro GHG Protocol.

Relatório de Asseguração

[GRI 2-5 |ODS 16]

Relatório de asseguração limitada dos auditores independentes sobre as informações não financeiras

Aos Acionistas, Conselheiros e Administradores da
GPS Participações e Empreendimentos S.A
São Paulo – SP

Introdução

Fomos contratados pela GPS Participações e Empreendimentos S.A ("GPS") para apresentar relatório de asseguração limitada sobre as informações não financeiras referentes aos indicadores do padrão da *Global Reporting Initiative* ("GRI *Standards*") e *Sustainability Accounting Standards Board* (SASB) constantes no Relatório de Sustentabilidade ("Relatório") da GPS, relativas ao exercício findo em 31 de dezembro de 2025. Nossa asseguração limitada não se estende a informações de períodos anteriores ou a qualquer outra informação divulgada em conjunto com o Relatório, incluindo quaisquer imagens, arquivos de áudio ou vídeos incorporados.

Responsabilidades da diretoria da GPS Participações e Empreendimentos S.A

A administração do GPS Participações e Empreendimentos S.A é responsável por:

- selecionar e estabelecer critérios adequados para a elaboração das informações constantes no Relatório;
- preparar as informações de acordo com os critérios e diretrizes da *Global Reporting Initiative* (GRI – *Standards*), *Sustainability Accounting Standards Board* (SASB);
- desenhar, implementar e manter controle interno sobre as informações relevantes para a preparação das informações constantes no Relatório, que estão livres de distorção relevante, independentemente se causada por fraude ou erro.

Responsabilidade dos auditores independentes

Nossa responsabilidade é expressar conclusão sobre as informações não financeiras constantes no Relatório, com base nos trabalhos de asseguração limitada conduzidos de acordo com a NBC TO 3000 – Trabalhos de Asseguração Diferente de Auditoria e Revisão, emitida pelo CFC, que é equivalente à norma internacional ISAE 3000 – *Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information, emitida pelo International Auditing and Assurance Standards Board* (IAASB). Essas normas requerem o cumprimento pelo auditor de exigências éticas, independência e demais responsabilidades referentes a ela, inclusive quanto à aplicação da Norma Brasileira de Controle de Qualidade (NBC PA 01) e, portanto, a manutenção de sistema de controle de qualidade abrangente, incluindo políticas documentadas e procedimentos sobre o cumprimento de requerimentos éticos, normas profissionais e requerimentos legais e regulatórios aplicáveis.

Adicionalmente, as referidas normas requerem que o trabalho seja planejado e executado com o objetivo de obter segurança limitada de que as informações não financeiras constantes no Relatório, tomadas em conjunto, estão livres de distorções relevantes.

Um trabalho de asseguração limitada conduzido de acordo com a NBC TO 3000 (ISAE 3000) consiste principalmente de indagações à administração da GPS e outros profissionais da GPS que estão envolvidos na elaboração das informações, assim como pela aplicação de procedimentos analíticos para obter evidências que nos possibilitem concluir, na forma de asseguração limitada, sobre as informações tomadas em conjunto. Um trabalho de asseguração limitada requer, também, a execução de procedimentos adicionais, quando o auditor independente toma conhecimento de assuntos que o levem a acreditar que as informações divulgadas no Relatório, tomadas em conjunto, podem apresentar distorções relevantes.

Os procedimentos selecionados basearam-se na nossa compreensão dos aspectos relativos à compilação, materialidade e apresentação das informações contidas no Relatório, de outras circunstâncias do trabalho e da nossa consideração sobre áreas e sobre os processos associados às informações materiais divulgadas no Relatório, em que distorções relevantes poderiam existir. Os procedimentos compreenderam, entre outros:

Relatório de Asseguração

[GRI 2-5 | ODS 16]

1. o planejamento dos trabalhos, considerando a relevância, o volume de informações quantitativas e qualitativas e os sistemas operacionais e de controles internos que serviram de base para a elaboração das informações constantes no Relatório;
2. o entendimento da metodologia de cálculos e dos procedimentos para a compilação dos indicadores por meio de indagações com os gestores responsáveis pela elaboração das informações;
3. a aplicação de procedimentos analíticos sobre as informações quantitativas e indagações sobre as informações qualitativas e sua correlação com os indicadores divulgados no Relatório; e
4. para os casos em que os dados não financeiros se correlacionem com indicadores de natureza financeira, o confronto desses indicadores com as demonstrações contábeis e/ou registros contábeis.

Os trabalhos de asseguração limitada compreenderam, também, a aderência às diretrizes e aos critérios da estrutura de elaboração GRI - *Standards* e SASB - *Standards* aplicável na elaboração das informações constantes do Relatório.

Acreditamos que a evidência obtida em nosso trabalho é suficiente e apropriada para fundamentar nossa conclusão na forma limitada.

Alcance e limitações

Os procedimentos executados em trabalho de asseguração limitada variam em termos de natureza e época e são menores em extensão do que em trabalho de asseguração razoável. Consequentemente, o nível de segurança obtido em trabalho de asseguração limitada é substancialmente menor do que aquele que seria obtido, se tivesse sido executado um trabalho de asseguração razoável. Caso tivéssemos executado um trabalho de asseguração razoável, poderíamos ter identificado outros assuntos e eventuais distorções que podem existir nas informações constantes no Relatório. Dessa forma, não expressamos uma opinião sobre essas informações.

Os dados não financeiros estão sujeitos a mais limitações inerentes do que os dados financeiros, dada a natureza e a diversidade dos métodos utilizados para determinar, calcular ou estimar esses dados. Interpretações qualitativas de materialidade, relevância e precisão dos dados estão sujeitos a pressupostos individuais e a (julgamentos. Adicionalmente, não realizamos qualquer trabalho em dados informados para os períodos anteriores, nem em relação a projeções futuras e metas.

A preparação e apresentação de indicadores de sustentabilidade seguiu os critérios da (GRI - *Standards*) e (SASB - *Standards*) e, portanto, não possuem o objetivo de assegurar o cumprimento de leis e regulações sociais, econômicas, ambientais ou de engenharia. Os referidos padrões preveem, entretanto, a apresentação e divulgação de eventuais descumprimentos a tais regulamentações quando da ocorrência de sanções ou multas significativas. Nosso relatório de asseguração deve ser lido e compreendido nesse contexto, inerente aos critérios selecionados (GRI - *Standards*) e (SASB - *Standards*).

Conclusão

Com base nos procedimentos realizados, descritos neste relatório e nas evidências obtidas, nada chegou ao nosso conhecimento que nos leve a acreditar que as informações não financeiras constantes no Relatório para o exercício findo em 31 de dezembro de 2025 da GPS Participações e Empreendimentos S.A., não foram elaboradas, em todos os aspectos relevantes, de acordo com os critérios e diretrizes da *Global Reporting Initiative* - GRI (GRI - *Standards*) e do *Sustainability Accounting Standards Board* (SASB).

São Paulo (SP), 27 de maio de 2026.

ERNST & YOUNG
Auditores Independentes S/S Ltda.
CRC-SP034519/O

Raphael de Oliveira Costa
Contador CRC-1SP295905/O

Créditos

[GRI 2-3]

Coordenação

Sustentabilidade e Marketing - Grupo GPS
Marcelo Ricardo Rosa

Consultoria de Indicadores e Redação

Gestão Sustentável
Gleriani Ferreira

Projeto Gráfico

Marketing - Grupo GPS

Diagramação

Marketing e ESG - Grupo GPS
Gestão Sustentável

Fotografia

Acervo - Grupo GPS

Asseguração Limitada

EY

Esta publicação é resultado do empenho e da colaboração de um time multidisciplinar, cuja dedicação e expertise tornaram possível a construção deste relatório. A todos os envolvidos, registramos nosso reconhecimento e agradecimento.

Dúvidas, sugestões ou informações complementares sobre esta publicação podem ser direcionadas para:
esg@gpssa.com.br





Relatório de Sustentabilidade 2025