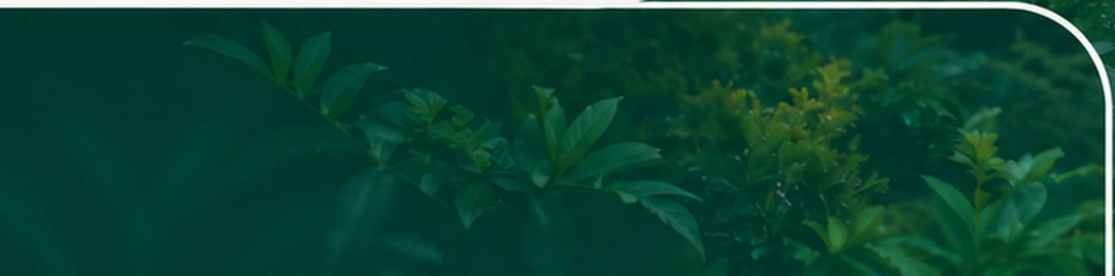
RIO VERDE
EXPERIÊNCIAS CONSTRUTIVAS

RELATÓRIO ANUAL DE

# SUSTENTABILIDADE

# 2025

CONSTRUÍMOS
COM PROPÓSITO.





# Apresentação

Mensagem do Presidente

Sobre o Relatório 2025



# Mensagem do Presidente

***Construímos com propósito. Evoluímos com responsabilidade.***

*Ao longo de mais de quatro décadas, construímos uma história marcada pelo trabalho, pela confiança e pelo compromisso com aquilo que entregamos. Desde a fundação da Rio Verde, em 1983, aprendemos que a solidez de uma empresa não está apenas nas obras que realiza, mas também nas relações que constrói, nos valores que preserva e na contribuição que deixa para a sociedade.*

O ano de 2025 representou mais uma etapa importante dessa trajetória. Ampliamos nossa atuação, enfrentamos os desafios de um mercado em constante transformação e seguimos aprimorando nossos processos, nossas práticas de gestão e a qualificação das nossas equipes. Cada conquista reflete o esforço conjunto de profissionais que compartilham o compromisso de fazer bem-feito, com responsabilidade e respeito.

Para nós, sustentabilidade não é um conceito separado da atividade empresarial. É uma forma de conduzir nossos negócios, buscando o equilíbrio entre resultados econômicos, responsabilidade ambiental e desenvolvimento humano. Está presente no cuidado com a segurança das pessoas, na ética das nossas relações, na utilização consciente dos recursos e na maneira como nos relacionamos com clientes, parceiros e comunidades.

Sabemos que ainda há muito a evoluir. Por isso, acreditamos na importância de medir nossos resultados, reconhecer oportunidades de melhoria e manter a disposição para aprender e fazer melhor. Este relatório representa justamente esse compromisso com a transparência e com a evolução contínua.

Olhando para o futuro, queremos continuar sendo uma empresa que cresce de maneira consistente, investe em inovação, desenvolve pessoas e preserva os princípios que nos trouxeram até aqui. Mais do que acompanhar as transformações do nosso setor, queremos estar preparados para contribuir positivamente com elas.

Agradeço a cada colaborador, cliente, fornecedor e parceiro que faz parte dessa história. É a confiança de todos vocês, aliada à dedicação de nossas equipes, que nos permite seguir construindo novos caminhos.

**Seguiremos construindo com o mesmo propósito que nos trouxe até aqui: fazer bem-feito, respeitar as pessoas e deixar um legado do qual possamos nos orgulhar.**



**Nelson Peres**
Fundador e Presidente

RIO VERDE EXPERIÊNCIAS CONSTRUTIVAS

GRI 2021: 2-22

# Sobre o **Relatório 2025**

Temos a satisfação de apresentar o Relatório Anual de Sustentabilidade com base no ano de 2025.

Nosso relatório é uma publicação anual, que demonstra as dimensões da empresa, os avanços e as estratégias ESG. Temos o compromisso de relatar nossos resultados com transparência, em conformidade com as Normas GRI – Global Reporting Initiative e com o relatório de demonstrações contábeis individuais e consolidadas.

Os temas significativos para o nosso negócio estão alinhados à nossa Matriz de Materialidade, levando em consideração questões ambientais, sociais e de governança.
Este relatório também divulga nossas iniciativas alinhadas aos ODS – Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, estabelecidos pela ONU.

Elaboramos o relatório anual desde 2022. Os dados documentados nesta edição referem-se ao período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025, o mesmo período coberto pelo relatório de demonstrações contábeis individuais e consolidadas.

**Este relatório foi publicado no dia 10 de novembro de 2026.**

Não contamos com uma verificação externa para análise dos dados deste relatório.

**Suas sugestões** e **opiniões** são **importantes** para melhoria no nosso desempenho em **SUSTENTABILIDADE.**

Para entrar em contato, envie uma mensagem para:
**sustentabilidade@rioverde.com.br**

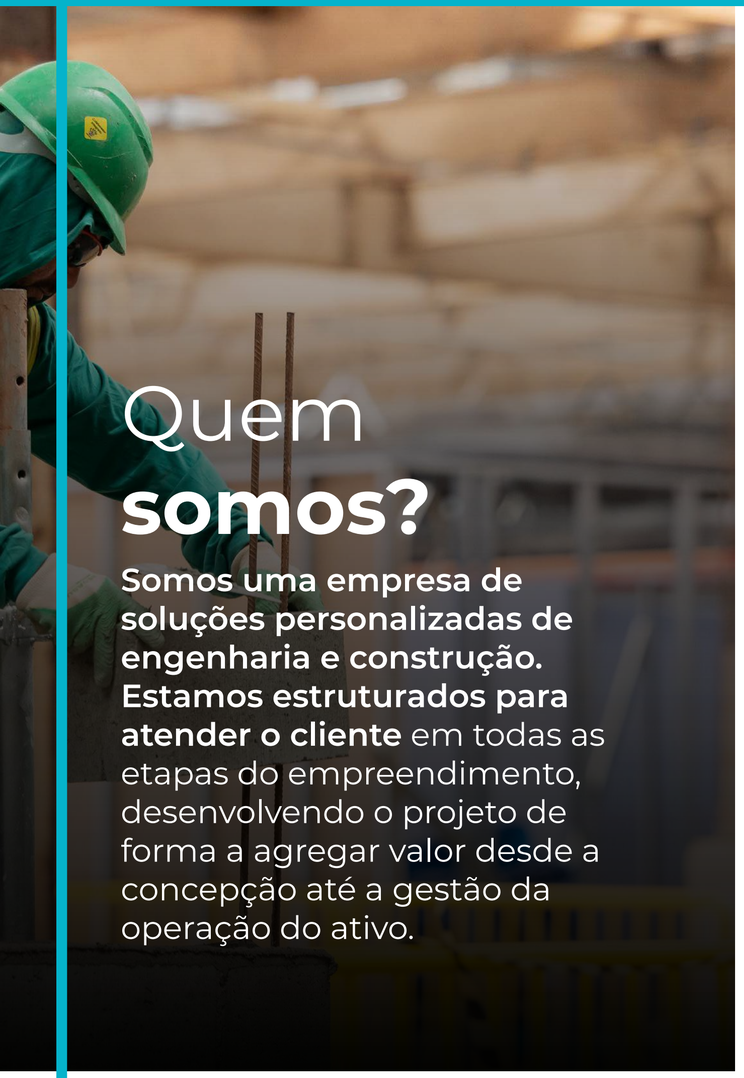
Esse canal também pode ser utilizado para esclarecimento de dúvidas sobre as informações relatadas.

GRI 2021: 2-3; 2-5




# Sobre a Rio Verde

Quem somos
O que fazemos
Nosso propósito



# Quem **somos?**

**Somos uma empresa de soluções personalizadas de engenharia e construção. Estamos estruturados para atender o cliente** em todas as etapas do empreendimento, desenvolvendo o projeto de forma a agregar valor desde a concepção até a gestão da operação do ativo.

# Onde atuamos




## Com experiência de 42 anos na execução de obras

incorporamos toda essa expertise no desenvolvimento de estudos de engenharia, em todas as fases de envolvimento de um projeto: conceitual, básico e executivo.

## Com expertise + inteligência de engenharia, levamos aos nossos clientes soluções personalizadas de acordo com as suas necessidades e expectativas.

Nosso modelo de atuação considera o trabalho em sinergia com nossos clientes permitindo uma abordagem holística que garante a fluidez do projeto mitigando riscos e garantindo que os compromissos pactuados sejam cumpridos.

# Nossa trajetória

## 2025
**Presença em novos Estados**

Conquistamos novos contratos no estado de Mato Grosso do Sul, no segmento de Papel e Celulose, ampliando nossa presença nacional.

## 2019
**Empreendedor AQUA**

Título de Empreendedor AQUA – Fase Realização. Recebemos o maior nível de certificação organizacional do selo e atestamos que os nossos processos estão alinhados à sustentabilidade.

## 2006
**Novos mercados de atuação**

Ampliação das áreas de atuação para âmbito nacional, tornando-se uma das maiores construtoras do ramo.

Incorporação imobiliária, comercial e residencial.

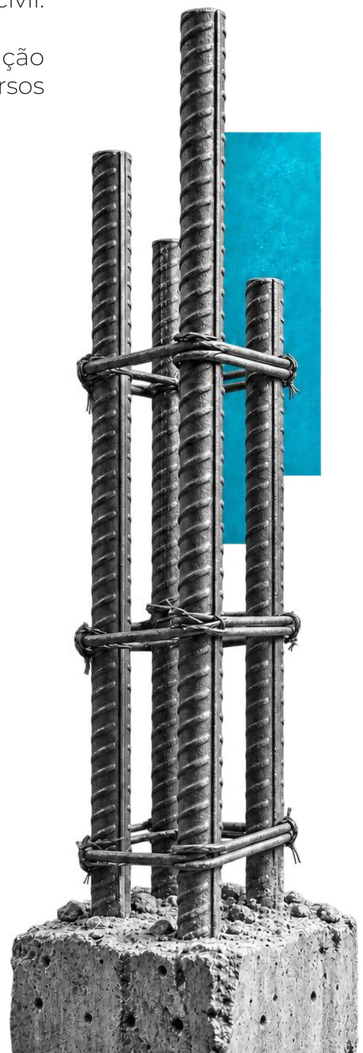
**1983** FUNDAÇÃO

# O que **fazemos**

A forma como construímos consolidou a Rio Verde Engenharia como uma das maiores empresas especializadas no setor de construção civil.

Atualmente, somos referência na construção de obras corporativas/industriais em diversos segmentos, com destaque:

- **Farmacêutico**
- **Papel e celulose**
- **Alimentos e bebidas**
- **Saneamento**
- **Hotelaria**
- **Automobilístico**
- **Aviação**



## Adotamos um modelo de negócios proativo, no qual gerenciamos riscos e responsabilidades para assegurar o cumprimento dos compromissos assumidos.

## Nossos serviços se dividem em três etapas principais:

### PRÉ-ENGENHARIA

Desenvolvemos projetos sob medida, considerando os projetos arquitetônicos, as soluções de engenharia e os sistemas construtivos apropriados. Com isso, auxiliamos o cliente a ter uma visão completa das características do seu projeto e a viabilizá-lo dentro do investimento disponível. Além disso, caso seja necessário, buscamos no mercado investidores para o financiamento do empreendimento, na modalidade built-to-suit.



### ENGENHARIA DETALHADA

Possuímos equipe técnica altamente qualificada para a elaboração de propostas. O escopo do projeto é criteriosamente analisado, assim como as soluções de engenharia necessárias. Fatores fundamentais – como região de implantação, logística, regras e legislações específicas – são levados em consideração, para uma proposta completa e com custo competitivo.

### EXECUÇÃO DE OBRA

Realizamos obras de médio e grande porte para diversos segmentos do mercado, em qualquer região do Brasil. A gestão dos projetos é feita de forma autônoma e descentralizada, sob a liderança do gerente de contrato designado, que responde pelo projeto desde a fase de concorrência até o término da obra, assegurando foco, agilidade, cumprimento de prazos e atendimento personalizado ao cliente.

GRI 2021: 2-6

# Sobre a Rio Verde

A Rio Verde Engenharia e Construções Ltda. (“Empresa” ou “Controladora” e em conjunto com suas controladas “Grupo” ou “Consolidado”) é uma empresa limitada, constituída em 24 de agosto de 1983, com sede na cidade de Campinas, Estado de São Paulo, e tem por atividade preponderante a incorporação e construção de “site” ou de imóveis em plantas residenciais/comerciais e industriais.

Para cada um dos empreendimentos residenciais ou comerciais iniciados é constituída uma Sociedade com Propósito Específico (SPE), de forma que a administração seja compartilhada e a execução das obras segregada por empresa.

A empresa detém 70% do capital de 28 SPEs, 91,2% do capital de 01 SPE e 99,5% de outra SPE respectivamente, com sua integralização ocorrendo em sua totalidade.

Em março de 2023, a Rio Verde Engenharia e Construções Ltda. realizou alteração contratual na estrutura societária da Empresa, estipulando a renúncia do usufruto e o ingresso da Rio Verde Holding como sócia única. Atualmente, a Empresa administra o estoque remanescente de apartamentos e está em estudo o lançamento de novos empreendimentos nas cidades de Campinas e Limeira, ambas em São Paulo.



**Na área de incorporação e construção imobiliária,**
a Rio Verde desenvolve projetos residenciais e comerciais que se diferenciam pelo padrão de qualidade, arquitetura moderna, plantas funcionais, variedade de itens de lazer e localização privilegiada.

**Atuação expressiva no mercado privado de engenharia e construções,**
projetando e executando obras para diversos setores da indústria, além de edifícios corporativos, hotéis, resorts, shoppings e obras de infraestrutura.

O grupo já executou 200 obras, distribuídas em 18 estados, resultando em 4,3 milhões de metros quadrados. Também projetou e construiu mais de 20 empreendimentos residenciais, nas cidades de Limeira, Americana, Araras, Piracicaba e Rio Claro, no estado de São Paulo.

**Em 2025,** a Rio Verde **executou obras nos estados de** Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Minas Gerais, Pernambuco, Santa Catarina e São Paulo.

**1983**
Ano de fundação da Rio Verde

**1070**
Colaboradores próprios

**R$ 275,1 M**
Faturamento anual

**4,3 M de m²**
Metragem construída

**32ª posição**
Ranking Nacional de Engenharia

**200**
Números de obras concluídas



GRI 2021: 2-1;2-2;2-6



# Nosso **propósito**

## Missão

Entregar soluções completas e inovadoras de engenharia que reforcem o nosso compromisso de relacionamento sustentável de cocriação de valor percebido com clientes e demais envolvidos.

## Visão

Ser reconhecida pelos clientes e demais envolvidos por sua credibilidade e excelência em engenharia, assegurando o crescimento sustentável de nosso negócio.

**Possuímos instrumentos para disseminar nossa missão e visão, que servem para orientar as nossas estratégias e ações.**

# Nossos **valores**

Para nós, os valores são **atitudes** em forma de ação, que devem refletir nosso compromisso e engajamento para transformar oportunidades em resultados.

## Ética

Para a Rio Verde, a verdade e os princípios éticos estão acima de tudo, fazendo o correto nos negócios e nas relações humanas.

## Satisfação dos clientes

Ser comprometido com o resultado para o sucesso dos clientes, satisfazendo suas necessidades em busca de uma relação duradoura e de mútua confiança.

## Compromisso com pessoas

Reconhecemos e desenvolvemos as pessoas em sua diversidade, focando no aprimoramento contínuo de nossos profissionais. Valorizamos o trabalho em equipe e a segurança em nossas ações, atitudes estas que fortalecem o nosso crescimento.

## Excelência e inovação

A busca pela inovação e melhoria está em nossa essência; com isto, promovemos o desenvolvimento das pessoas, da empresa e da sociedade. Nos diferenciamos pela excelência em nossos serviços e produtos, fornecendo aos clientes soluções inovadoras.

## Sustentabilidade

Promover o cuidado e o respeito com a sociedade, tendo como base o desenvolvimento sustentável, mitigando os impactos ambientais e os riscos inerentes, respeitando os colaboradores e as comunidades onde estamos presentes.

## Visão estratégica

Ver o todo sem perder de vista o detalhe, antecipar tendências, perceber oportunidades, descobrir nichos e ver o antigo de um jeito novo, gerenciando riscos para crescer e perpetuar.

GRI 2021: 2-23

# Nossas estratégias ESG

Uma história com a sustentabilidade

Materialidade

Nossos compromissos

ODS prioritários na nossa cadeia de valor

Destaques ESG de 2025

Nossas participações

# Uma história com a **sustentabilidade**

2013 foi um ano importante para nós, quando atualizamos nossas estratégias de sustentabilidade, dando início aos processos de certificação AQUA-HQE dos empreendimentos imobiliários Garnet, Maison Dalí, Head Tower, Storia, Artz e Pátio das Palmeiras, localizados em Americana, Limeira e Piracicaba, em São Paulo.

Promovemos o conhecimento coletivo sobre o desenvolvimento sustentável, por meio da Política de Gestão Integrada, valores e ações colocados em prática, que contribuem para a gestão do conhecimento.

## 2013

**Estratégias voltadas para Sustentabilidade**

Início do processo de Certificação AQUA-HQE

## 2016

**Certificação AQUA-HQE**

Garnet

Maison Dalí

## 2017

**Certificação AQUA-HQE**

Head

## 2019

**Certificação Empreendedor AQUA HQE**

Fase Realização

**Certificação AQUA-HQE**

Storia

Artz

## 2021

**Certificação AQUA-HQE**

Pátio das Palmeiras

**Membro GBC Brasil**

GBC Brasil

## 2022

**Organização para atendimento aos requisitos da agenda ESG**

**ESG**

## 2023

**Publicação do nosso 1º Relatório de Sustentabilidade**

GRI 2021: 2-17

# Materialidade

## Construímos em 2022 **nossa primeira matriz de materialidade**

Nossa matriz de materialidade foi construída em 2022, a partir de um estudo sobre as atividades do setor da construção civil, nosso histórico, nossa matriz de riscos e relatos de empresas do mesmo segmento. Identificamos 18 temas, cada um associado aos impactos reais e potenciais das nossas atividades.

Os temas foram priorizados em duas etapas. Instituições financeiras, colaboradores, comunidade local, fornecedores, clientes e organismos certificadores avaliaram, por pesquisa on-line, o grau de importância de cada tema. A alta direção e especialistas de áreas-chave avaliaram o grau de impacto causado pela organização. As duas avaliações foram convertidas em notas de 0 a 10 e somadas.

Os dez temas com maior pontuação foram definidos como materiais, e Ética e Transparência foi incorporado a Combate à Corrupção. Por decisão da alta direção, foi incluída a Responsabilidade Ambiental, pela relevância dos impactos ambientais da construção civil e pelos compromissos do Sistema de Gestão Integrada, das certificações AQUA-HQE e do licenciamento ambiental.

Em 2025, os temas foram mantidos, sem alterações em relação ao relatório anterior. O método não aplicou os critérios de severidade e probabilidade da GRI 3, que serão adotados na próxima atualização da matriz. O tema Emissões, avaliado no estudo de 2022, não foi priorizado entre os temas materiais. Por isso, as emissões de gases de efeito estufa não são reportadas neste relatório.

| TEMAS MATERIAIS | IMPACTOS | ODS |
|---|---|---|
| Capacitação e Qualificação de Pessoas | Desenvolvimento e empregabilidade dos colaboradores | 4 Educação de Qualidade; 8 Trabalho Decente e Crescimento Econômico |
| Saúde, Segurança e Bem-Estar | Acidentes e doenças ocupacionais nas obras | 3 Saúde e Bem-Estar; 8 Trabalho Decente e Crescimento Econômico |
| Desempenho Econômico | Geração de empregos e distribuição de valor | 8 Trabalho Decente e Crescimento Econômico |
| Responsabilidade Social | Incômodos no entorno das obras e apoio às comunidades | 1 Erradicação da Pobreza; 5 Igualdade de Gênero; 8 Trabalho Decente e Crescimento Econômico; 11 Cidades e Comunidades Sustentáveis |
| Gestão de Riscos | Falhas de controle com efeitos sociais, ambientais e de segurança | 13 Ação contra a Mudança Global do Clima; 16 Paz, Justiça e Instituições Eficazes |
| Qualidade do Serviço e Satisfação do Cliente | Risco de falhas construtivas e atrasos que afetam clientes | 9 Indústria, Inovação e Infraestrutura |
| Excelência e Inovação | Maior eficiência com novos métodos construtivos | 9 Indústria, Inovação e Infraestrutura |
| Direitos Humanos | Risco de discriminação, assédio e condições inadequadas de trabalho | 5 Igualdade de Gênero; 8 Trabalho Decente e Crescimento Econômico; 10 Redução das Desigualdades |
| Combate à Corrupção | Risco de corrupção e falta de transparência em contratações e licenciamentos | 16 Paz, Justiça e Instituições Eficazes |
| Responsabilidade Ambiental | Geração de resíduos, consumo de água e energia e uso de recursos naturais | 6 Água Potável e Saneamento; 11 Cidades e Comunidades Sustentáveis; 12 Consumo e Produção Responsáveis; 13 Ação contra a Mudança Global do Clima; 15 Vida Terrestre |

GRI 2021: 3-1; 3-2; 3-3

# Nossos **compromissos**

## Nossos compromissos com a **proteção de dados**

Sabemos o quanto é importante conhecer e ter segurança quanto ao uso de dados pessoais. Por isso, implementamos nossa Política de Privacidade, que estabelece diretrizes claras para o gerenciamento adequado das informações pessoais coletadas.

O vazamento de dados relevantes é um tema tratado em nossa gestão de riscos, que atua na identificação, prevenção, mitigação e monitoramento de atividades que possam representar riscos à segurança das informações.

Nossa Política de Privacidade detalha os tipos de informações que podem ser coletadas, a forma como esses dados podem ser utilizados e com quem poderão ser compartilhados.

**Nossa Política de Privacidade está disponível em: https://rioverde.com.br/aviso-de-privacidade/**

## Nossos compromissos com os **direitos humanos**

Desde o início de nossa trajetória, expressamos nossos princípios e nossa cultura de forma singular, fundamentados na ética que orienta nossas atitudes e responsabilidades perante todos os nossos stakeholders. O respeito às pessoas é um dos pilares essenciais de nossa conduta.

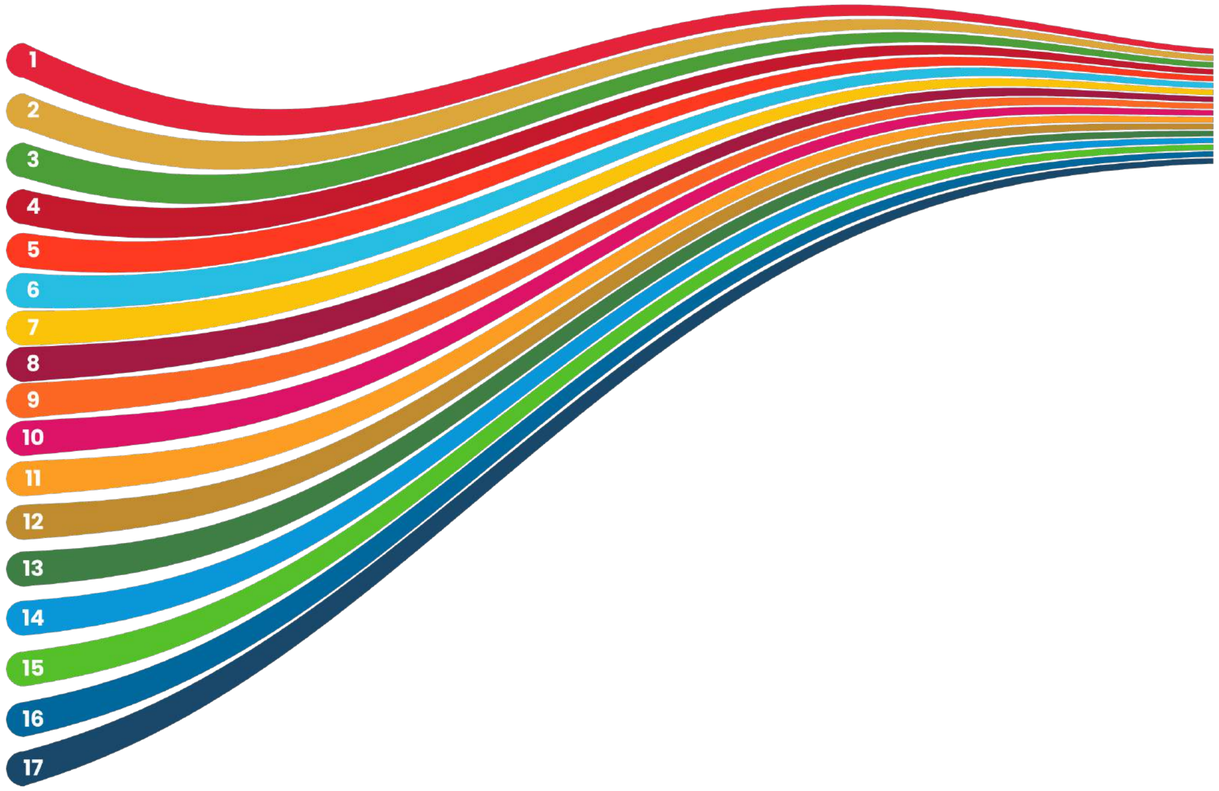
Para assegurar esse compromisso, orientamos nossos colaboradores quanto a comportamentos ilegais, antiéticos ou que possam causar qualquer tipo de desconforto. Nosso propósito é promover um ambiente de trabalho saudável, adequado e livre de discriminação e assédio. Esperamos que todos ajam em prol da igualdade, da justiça e da dignidade humana. Não toleramos trabalho infantil nem qualquer prática laboral que possa ser considerada degradante, forçada ou análoga à escravidão.
Incentivamos todos os colaboradores que se sintam discriminados ou assediados, bem como aqueles que presenciarem tais situações, a reportarem os fatos à Ouvidoria, que fará a apuração e, conforme a natureza do caso, o encaminhará ao Comitê de Ética.

Essas diretrizes integram nossa gestão de riscos, voltada à identificação, prevenção, mitigação e monitoramento de atividades relacionadas à gestão de pessoas e de fornecedores.

Todos os nossos compromissos com os direitos humanos foram devidamente aprovados pela Alta Direção.

**Nosso Código de Conduta Ética está disponível em: https://rioverde.com.br/compliance**

GRI 2016: 408-1 | GRI 2021: 2-23; 2-24; 3-3




# Nossos compromissos com os **ODS**

**Nosso compromisso com os Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável** é baseado no entendimento da extensão na qual podemos contribuir com cada um deles e os riscos e oportunidades que eles representam individualmente.

Nossa estratégia consiste em avaliar os impactos atuais e potenciais positivos e negativos que nossas atividades têm nos ODS, em toda a cadeia de valor, para definição das prioridades.

Entendemos que existem cinco etapas importantes para desenvolvimento do compromisso com os ODS, são elas: 1 – Entender os ODS, 2 – Definir prioridades, 3 – Estabelecer metas, 4 – Integrar e 5 – Relatar.

Em 2022, mapeamos nossa cadeia de valor e identificamos áreas de impacto, estabelecendo a relação de cada etapa com os ODS. Desde então, monitoramos indicadores de desempenho para os temas materiais, apresentados ao longo deste relatório. A definição de metas quantitativas de longo prazo está em elaboração no âmbito do Planejamento Estratégico e será divulgada nos próximos ciclos de relato.

GRI 2021: 2-23;2-24;3-3

# ODS prioritários

Compromissos que orientam nossa atuação em cada etapa da cadeia de valor.




## Extração de recursos naturais

Garantir a gestão sustentável e o uso eficiente dos recursos naturais, assegurando a verificação da origem legal dos recursos naturais utilizados na construção.

Priorizar o uso de recursos renováveis e de origem reflorestada, que substituem ou minimizam o consumo de recursos retirados da natureza.




## Fornecedores de materiais

Buscar parcerias com fornecedores que ofereçam materiais com qualidade comprovada e menor impacto ambiental.

Combater a corrupção e o suborno em todas as suas formas.




## Prestadores de serviços

Qualificar e manter relações com prestadores de serviços que assegurem a segurança, bem-estar, proteção do meio ambiente e as condições de trabalho justas aos seus empregados.

Adotar soluções digitais e inovadoras na gestão de prestadores de serviços, promovendo rastreabilidade, agilidade e conformidade documental.

Combater a corrupção e o suborno em todas as suas formas.




## Construção

Conscientizar as equipes sobre saúde, segurança, bem-estar e proteção do meio ambiente.

Promover a igualdade de oportunidades e o combate à discriminação e ao assédio.

Promover condições de trabalho dignas e seguras para empregados e prestadores de serviços.

Buscar a excelência por meio do Sistema de Gestão Integrada.

Prevenir a geração de resíduos, ampliar seu beneficiamento e promover o uso eficiente de água e energia.

Combater a corrupção e o suborno em todas as suas formas.




## Uso e operação

Promover empreendimentos sustentáveis, com a adoção de certificações como o AQUA-HQE, onde aplicável.

Fomentar a inovação e a industrialização dos processos construtivos.

Reduzir os impactos ambientais no entorno das obras, com atenção à qualidade do ar, aos resíduos e ao carreamento de sedimentos.



GRI 2021: 2-23;2-24;3-3

# Destaques ESG de 2025

A representatividade feminina nos Grupos de Governança passou de 44% em 2024 para

**52% em 2025.**

A taxa de beneficiamento dos resíduos passou de 67,22% em 2024 para

**73,38% em 2025.**



# **Nossas participações** em associações

| Entidade | Finalidade | Atuação |
|---|---|---|
| **GBC Brasil*** | Transformar a indústria da construção civil e cultura da sociedade em direção à sustentabilidade, utilizando as forças de mercado para construir e operar edificações e comunidades de forma integrada. | **Associados** |
| **GRI Club** Infrastructure** | Debater estratégias atuais, projetos de impacto, promover iniciativas e retroalimentar o setor público e formuladores de políticas públicas sob a visão dos investidores. | **Associados** |
| **GRI Club** Real Estate** | Transformar o mercado imobiliário por meio de conhecimento, análise de tendências e conexão entre os maiores proprietários, fundos de private equity e executivos do setor. | **Associados** |
| **ABRAREC***** | Promover o relacionamento entre empresas e clientes, com foco no estabelecimento de relações justas e diálogos constantes, na construção de uma sociedade e um mercado mais saudáveis. | **Associados** |
| **SINDUSCON****** | Fortalecer a indústria da construção civil por meio de suporte técnico, jurídico e institucional, promovendo capacitação, inovação, sustentabilidade e o desenvolvimento do setor. | **Associados** |

GBC Brasil: Green Building Council Brasil*
GRI Club: Global Real Estate & Infrastructure**
ABRAREC: Associação Brasileira das Relações Empresa – Cliente***
SINDUSCON: Sindicato da Indústria da Construção Civil****

# Governança

Nossa estrutura de Governança

Comitês de Ética, Crise, Gestão Estratégica e Gestão de Risco

Compliance

Excelência

Inovação

Engajamento com os stakeholders

Desempenho econômico

# Nossa estrutura **de Governança**

A Rio Verde Engenharia e Construções Ltda. é uma sociedade empresária limitada, constituída em 24 de agosto de 1983, com sede na cidade de Campinas, no estado de São Paulo. Sua composição societária é de caráter familiar, tendo a Rio Verde Holding como sócia única, com uma estrutura de governança formada pela Alta Direção, Diretoria Executiva e Comitês Consultivos. A Alta Direção é composta pelos proprietários da empresa. A Rio Verde detém participação em 30 Sociedades de Propósito Específico (SPEs), que são partes relacionadas.

A Governança da Rio Verde estabelece as bases para o cumprimento de seu propósito, alinhado às expectativas dos stakeholders, com o objetivo de assegurar um desempenho eficaz, uma administração responsável e um comportamento ético diante das mudanças e dos riscos, garantindo a perenidade do negócio. As decisões da organização são fundamentadas em sua cultura, normas, práticas, comportamentos, estruturas e processos internos.

A boa governança mantém a empresa orientada por um propósito claro, promovendo a geração de valor de longo prazo de forma consistente com as expectativas de seus stakeholders.

A prevenção de conflitos de interesse é orientada pelo Código de Conduta Ética, que determina que situações de conflito real, potencial ou aparente sejam informadas formalmente ao superior imediato ou à Ouvidoria, responsáveis por avaliar os casos. Conforme os critérios de encaminhamento, os casos podem ser levados ao Comitê de Ética. No âmbito da Alta Direção, situações de potencial conflito de interesses são tratadas diretamente pelos sócios, observadas as diretrizes do Código de Conduta.

A Alta Direção realizou a análise e aprovação das informações reportadas, incluindo os temas materiais. Além disso, por meio do planejamento estratégico, a Rio Verde instituiu um grupo responsável pela condução da agenda ESG e pela elaboração do relatório.



GRI 2021: 2-9;2-10;2-11;2-14;2-15

## Alta Direção

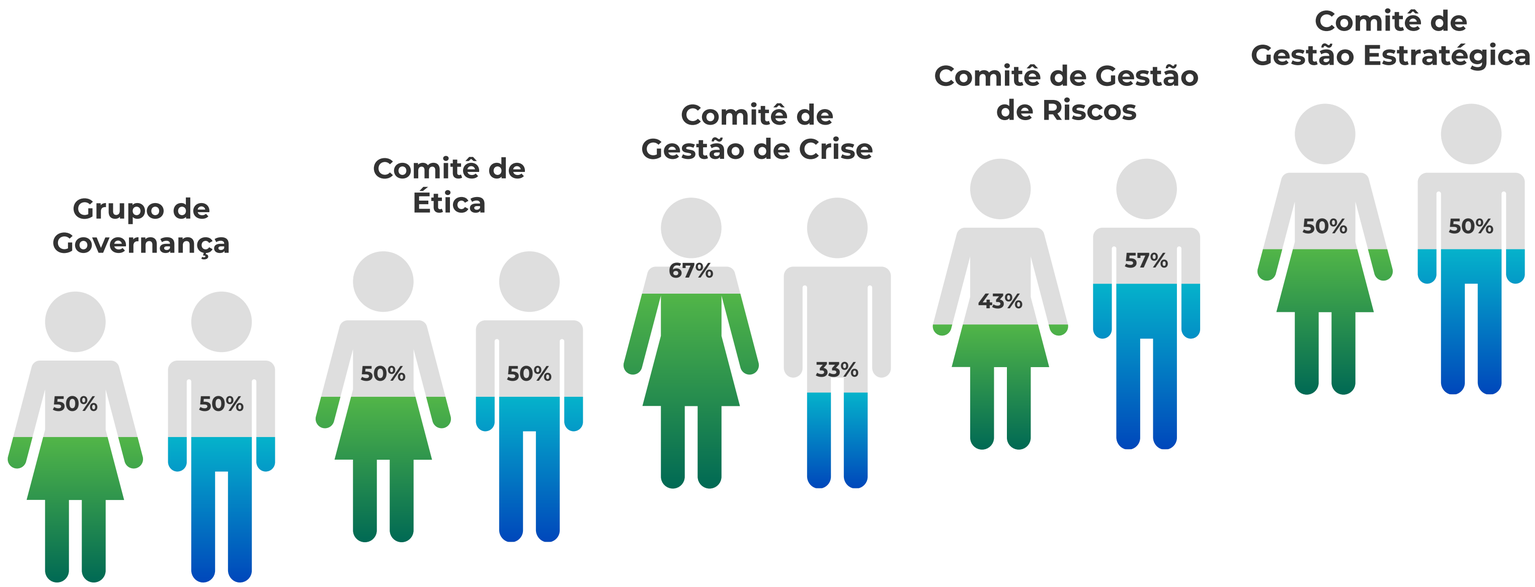
### Governança

- Comitê de Gestão Estratégica
- Comitê de Ética
- Comitê de Crise
- Comitê de Gestão de Riscos

Nossa estrutura é estabelecida por comitês consultivos, com objetivo de direcionar a aplicação da Governança para alinhamento ao propósito, valores e políticas da Rio Verde.

- **Diretoria de Engenharia e Incorporação**
- **Diretoria de Contratos**
- **Diretoria Comercial**
- **Diretoria de Inovação, Novos Negócios e Marketing**

# **Diversidade** em órgãos de governança




| Participação nos grupos de governança, por faixa etária (GRI: 405-1) | 2023 | | | 2024 | | | 2025 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | < 30 | 30 a 50 | > 50 | < 30 | 30 a 50 | > 50 | < 30 | 30 a 50 | > 50 |
| Grupo de Governança | 0,00% | 75,00% | 25,00% | 0,00% | 75,00% | 25,00% | 0,00% | 75,00% | 25,00% |
| Comitê de Ética | 0,00% | 71,43% | 28,57% | 0,00% | 71,43% | 28,57% | 0,00% | 50,00% | 50,00% |
| Comitê de Gestão de Crise | 0,00% | 85,71% | 14,29% | 0,00% | 85,71% | 14,29% | 0,00% | 83,33% | 16,67% |
| Comitê de Gestão de Riscos | 12,50% | 62,50% | 25,00% | 14,29% | 57,14% | 28,57% | 0,00% | 71,43% | 28,57% |
| Comitê de Gestão Estratégica | 0,00% | 85,71% | 14,29% | 0,00% | 85,71% | 14,29% | 0,00% | 83,33% | 16,67% |



A igualdade de gênero também está presente em nossos comitês relacionados à governança, com **52% das vagas ocupadas por mulheres.**

**Essa representatividade amplia a diversidade de perspectivas e habilidades na gestão, enriquecendo o processo decisório.**

GRI 2016: 405-1 | GRI 2021: 2-9

# Nossa estrutura **de Governança**

O Grupo de Governança é responsável por estabelecer, implementar e manter uma estrutura organizacional integrada, assegurando a aplicação eficaz dos princípios de governança em toda a organização. Essa estrutura tem como finalidade promover o desempenho eficiente, a gestão responsável e a conduta ética em todos os níveis organizacionais.

A estrutura de governança garante que os tomadores de decisão disponham de autoridade, competência e recursos adequados para o pleno exercício de suas responsabilidades. Compete também ao Grupo de Governança a implementação, a coordenação e o acompanhamento dos comitês institucionais.

A Alta Direção integra o grupo de representantes da Governança, participando ativamente da definição da orientação estratégica e da validação dos processos organizacionais.

Os comitês são constituídos por gestores da Rio Verde, selecionados e nomeados pelo Grupo de Governança com base nas competências necessárias aos temas e impactos avaliados. A composição final de cada comitê é submetida à validação da Alta Direção.




GRI 2016: 408-1 | GRI 2021: 2-9;2-10;2-12;2-13;2-16;2-23;2-25;2-26;3-3

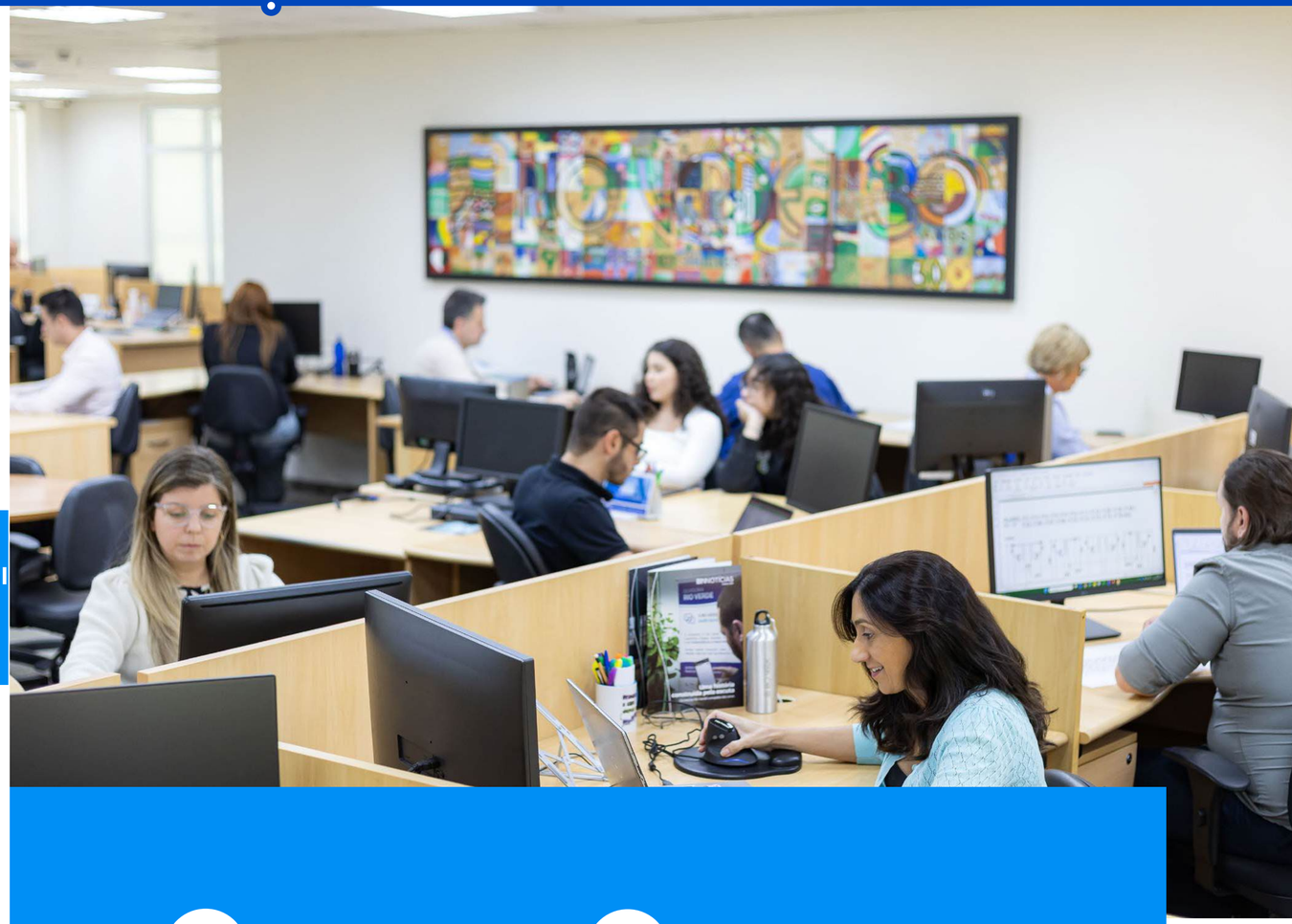
# Comitê de **Ética**

O Comitê de Ética tem como responsabilidade contribuir para o aprimoramento dos padrões éticos da organização, por meio da disseminação contínua dos princípios éticos inerentes à relação funcional dos colaboradores com a Rio Verde.

Compete ao Comitê de Ética analisar as denúncias recebidas por meio do Canal Livre relacionadas a possíveis infrações ao Código de Conduta Ética, à Política Anticorrupção, à LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados) e às demais políticas internas, assegurando a confidencialidade, a imparcialidade e a integridade das apurações.

O Comitê de Ética é composto por representantes da Alta Direção.

**Os stakeholders são incentivados a comunicar imediatamente qualquer violação ou suspeita de violação ao Código ou qualquer comportamento ilegal ou antiético de que tenham ciência.**



# Código de **Conduta Ética**

Por meio do Código de Conduta, disseminamos nossos valores e princípios éticos, orientando todos os públicos que se relacionam com a Rio Verde, internos e externos, quanto ao comportamento e ao comprometimento esperados, sempre pautados na integridade e no respeito.

O Código atua como um guia para colaboradores, fornecedores e parceiros, contribuindo para a preservação da nossa cultura corporativa, que é essencial para a organização. Ele está disponível em nossos canais oficiais de comunicação.

O Código de Conduta conta ainda com uma versão específica destinada aos fornecedores. Tanto o Código interno quanto o Código para fornecedores são revisados anualmente e podem ser acessados em nosso site: https://rioverde.com.br/compliance

**0800 761 577**
Segunda a sexta, das 8h às 18h

**www.rioverde.com.br**

**(19) 98954 8756**
Segunda a sexta, das 8h às 18h

**canal.livre@rioverde.com.br**

# Comitê de **Crise**

O gerenciamento de crises consiste em um conjunto estruturado de práticas voltadas à mitigação de impactos negativos à marca Rio Verde e, quando necessário, à condução eficaz de situações críticas. Uma vez identificado um desvio, o Comitê de Crise atua de forma imediata para assegurar o controle e a adequada gestão do cenário, minimizando riscos e consequências.

Esse processo abrange desde a identificação e avaliação de potenciais perigos decorrentes de eventuais desvios até a elaboração e execução de planos de contingência, incluindo a gestão estratégica dos meios de comunicação internos e externos. Dessa forma, a organização mantém a governança e a transparência mesmo em contextos adversos.

Além disso, o gerenciamento de crises promove a gestão do conhecimento organizacional, permitindo o aprendizado contínuo a partir de experiências anteriores. Esse aprendizado ocorre por meio do registro e da análise das respostas adotadas em crises passadas, com o objetivo de evitar a recorrência de situações semelhantes no futuro. Com essa abordagem, toda a organização é engajada em um processo permanente de melhoria e fortalecimento institucional.

A Alta Direção integra o Comitê de Crise, garantindo o envolvimento direto da liderança na tomada de decisões estratégicas durante situações críticas, reforçando o compromisso com a responsabilidade corporativa e a sustentabilidade do negócio.

# Comitê de **Gestão Estratégica**

O Comitê de Gestão Estratégica é responsável por assegurar o sucesso do Planejamento Estratégico, fornecendo a direção estratégica da organização de acordo com seus desafios e capacidades. Cabe ao Comitê definir metas alinhadas às políticas, aos valores e ao propósito organizacional, bem como engajar e orientar as áreas na execução da estratégia.

A Alta Direção integra o grupo de representantes que compõem o Comitê de Gestão Estratégica.

# Comitê de **Gestão de Riscos**

O Comitê de Gestão de Riscos é responsável por estabelecer e disseminar a cultura de riscos desejada em toda a organização, incentivando o relato e a comunicação de riscos novos e emergentes, com foco na prevenção e na mitigação de impactos. Dessa forma, assegura-se que todas as áreas e negócios mantenham seus riscos adequadamente controlados.

As análises de riscos da organização abrangem todas as áreas técnicas e administrativas da Rio Verde. Já as análises de riscos dos negócios têm início no fechamento das propostas e se estendem até a concepção dos empreendimentos.

As matrizes de riscos das obras são atualizadas trimestralmente, sob a condução do Comitê de Gestão de Riscos, que também é responsável por compilar riscos e oportunidades e, em conjunto com o Grupo de Governança, definir aqueles considerados mais relevantes. Os riscos corporativos são registrados em matriz específica, sob responsabilidade do Grupo de Governança.

A Alta Direção participa ativamente das decisões do Comitê de Gestão de Riscos.

# Gestão de **riscos**

Os riscos e as oportunidades relevantes ao negócio são identificados, mapeados e monitorados por uma equipe multidisciplinar, estruturada por meio do Comitê de Gestão de Riscos. Os riscos relacionados às áreas operacionais e aos empreendimentos são avaliados individualmente, com metodologia padronizada, por meio de ferramenta integrada ao Sistema de Gestão Integrada e alinhada ao Planejamento Estratégico.

A priorização dos riscos considera a probabilidade de ocorrência e a gravidade dos impactos. A partir dessa avaliação, são definidas estratégias como aceitar, mitigar, compartilhar, melhorar, explorar, transferir ou evitar os riscos. Para cada risco ou oportunidade, é estabelecido um plano de ação com responsáveis, prazos e critérios de eficácia.

## Resultados de 2025

Em 2025, as matrizes de riscos das obras contemplaram, entre os principais temas socioambientais monitorados:

- **Ambientais:** Gestão e rastreabilidade dos resíduos, origem legal de agregados e madeira, controle de sedimentos e adaptação a eventos climáticos, como chuvas intensas e calor excessivo;
- **Saúde e segurança:** Prevenção de acidentes, com foco em aspectos comportamentais, dimensionamento das equipes e recursos de SSMA e condições de alojamento;
- **Cadeia de fornecedores:** Qualificação de fornecedores e terceiros;
- **Pessoas:** Disponibilidade de mão de obra qualificada e eficácia dos treinamentos.

Para cada tema, foram definidos planos de ação, acompanhados nas revisões trimestrais das matrizes.

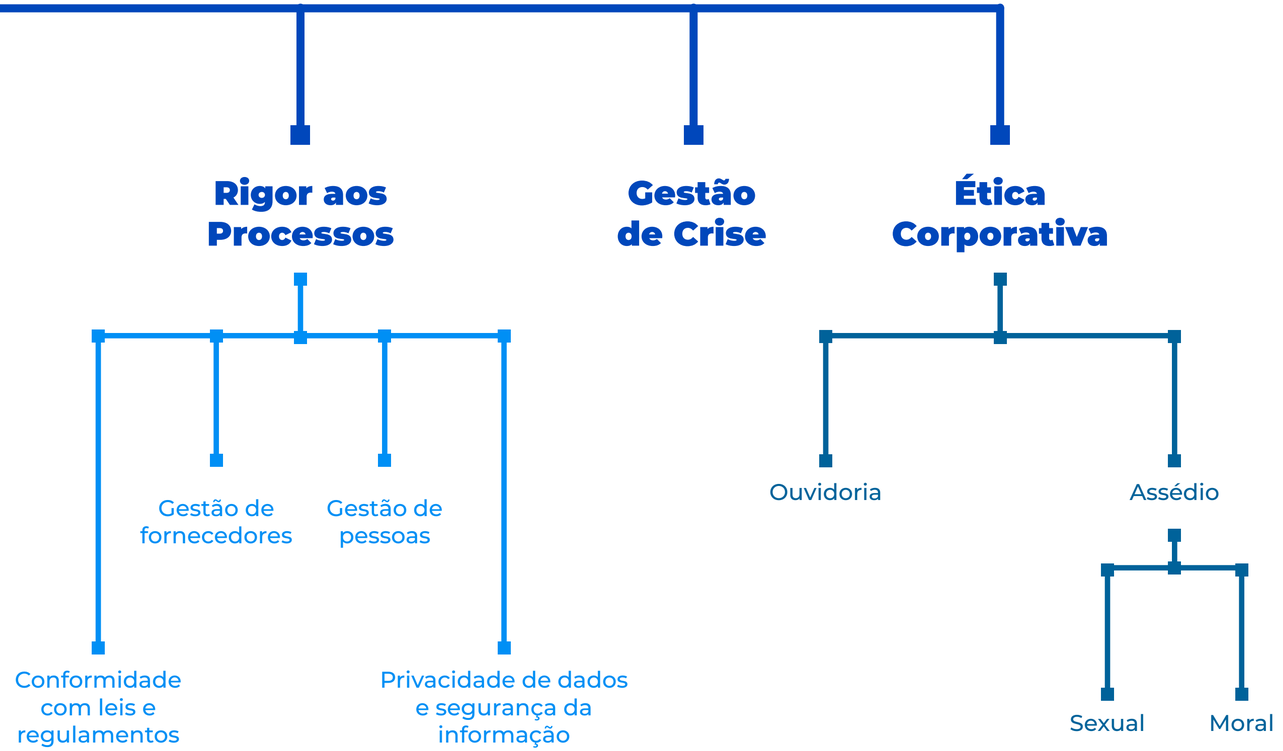
GRI 2021: 2-9; 2-10; 2-12; 2-13; 2-16; 3-3

# Compliance

A ética, a governança e a sustentabilidade constituem pilares fundamentais da atuação da Rio Verde. Nesse contexto, nosso Programa de Compliance reafirma o compromisso da organização com a promoção de um ambiente corporativo íntegro, transparente, responsável e alinhado às melhores práticas de gestão.

O programa assegura que todas as atividades da Rio Verde sejam conduzidas em conformidade com a legislação aplicável, normas regulatórias e diretrizes internas, fortalecendo a cultura de integridade em todos os níveis da empresa. Por meio da implementação de políticas, procedimentos e mecanismos de monitoramento voltados à identificação, prevenção e mitigação de riscos, buscamos garantir a segurança e a solidez de nossas operações.
Além de promover a conformidade, o Programa de Compliance contribui para o fortalecimento da confiança e da transparência nas relações com clientes, colaboradores, parceiros, fornecedores e demais partes interessadas, reforçando nosso compromisso com a ética nos negócios.

Seu principal objetivo é consolidar uma cultura organizacional baseada na integridade, na responsabilidade e na transparência, contribuindo de forma consistente para a geração de valor e para o crescimento sustentável da Rio Verde no longo prazo.




GRI 2021: 2-9; 2-23; 3-3

# Ouvidoria

A Ouvidoria da Rio Verde tem como principal objetivo promover a aproximação e o diálogo transparente com seus stakeholders, reforçando a importância do acesso direto às informações e do exercício da cidadania. Esse canal contribui para o fortalecimento das relações e para a construção de um ambiente pautado pela confiança e pela ética.

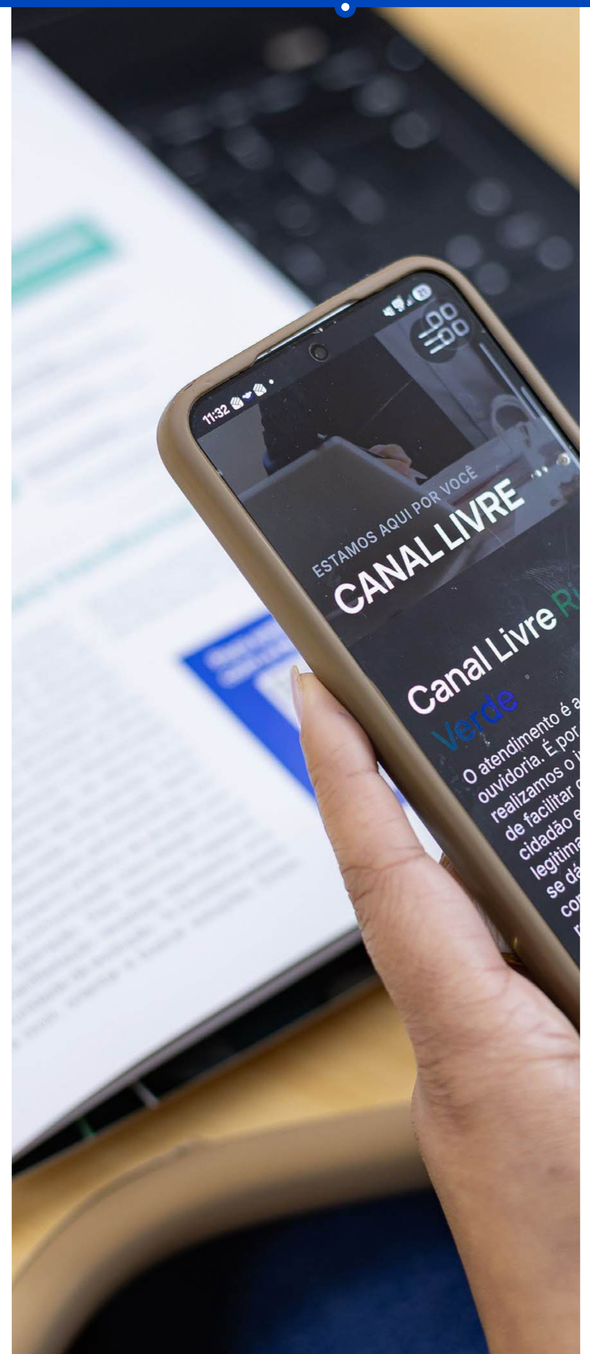
A Ouvidoria está disponível a todos os públicos de relacionamento da Companhia, incluindo colaboradores, fornecedores, clientes, comunidades, órgãos públicos, entre outros. Sua gestão é realizada pela sede administrativa, de forma independente da unidade onde a manifestação tenha sido originada, assegurando a imparcialidade, a confiabilidade e a credibilidade das informações tratadas.

O canal de comunicação é seguro e permite o anonimato do manifestante, garantindo sua proteção. Todas as manifestações são recebidas e tratadas com absoluto sigilo, de maneira ética e responsável, prevenindo conflitos de interesse.

Conforme a natureza da manifestação, os registros podem ser encaminhados ao Comitê de Ética, instância responsável pela análise e pela adoção das providências cabíveis nos casos de condutas consideradas antiéticas ou em desacordo com os princípios, padrões de conduta e a legislação vigente

| Número de Manifestações | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|---|---|---|
| Sugestões | 0 | 0 | 0 |
| Reclamações | 29 | 9 | 27 |
| Denúncias | 1 | 4 | 16 |
| Informações | 1 | 5 | 0 |

Em 2025, a ouvidoria registrou aumento na utilização de seus canais formais, com crescimento de 200% nas reclamações e 300% nas denúncias em relação a 2024. O período coincidiu com ações de comunicação, treinamentos e reforço da política de não retaliação, que contribuem para ampliar o uso do canal pelas partes interessadas.




## Reparação

Reconhecemos que determinados impactos são inerentes às nossas operações, como eventuais incômodos decorrentes do tráfego de máquinas e equipamentos, a presença de sólidos suspensos, a geração de ruídos e o descarte de resíduos nas vias. Essas situações são previamente comunicadas às comunidades do entorno.

Da mesma forma, os impactos já identificados e relacionados a colaboradores, fornecedores e demais stakeholders são devidamente informados de forma transparente. Nossa comunicação contempla, quando aplicável, propostas de reparação, com a descrição das ações adotadas para mitigar ou eliminar tais impactos.

Mantemos ativo nosso canal de ouvidoria, destinado ao recebimento de elogios, sugestões, reclamações, denúncias ou solicitações de informação, que são analisadas de forma criteriosa e podem resultar em medidas corretivas ou reparatórias.

Em 2025, as 43 manifestações registradas foram tratadas e encerradas, com a adoção de medidas corretivas quando aplicável, não havendo recorrência dos temas reportados.

GRI 2021: 2-23;2-25;2-27

# Ouvidoria

## Eficácia

A Ouvidoria é amplamente divulgada na sede administrativa e obras, onde o acesso a colaboradores, fornecedores e clientes é constante. A área responsável pela Ouvidoria realiza treinamentos e disponibiliza banners com informações sobre acesso ao Canal Livre, que é o meio de comunicação oficial da Ouvidoria.

Após a conclusão de cada processo de manifestação em 2025, foi encaminhada a Pesquisa de Satisfação, que visa melhorar o atendimento e comprovar a eficiência do canal.

Em 2025, 6 das 43 manifestações encerradas tiveram a pesquisa de satisfação respondida (14%). Todos os respondentes consideraram o atendimento muito bom, tiveram a manifestação atendida e utilizariam novamente a Ouvidoria; quanto à resposta recebida, 4 se declararam satisfeitos e 2 insatisfeitos.

# Indicador de Satisfação

**01**

Teve dificuldade para entrar em contato com a Ouvidoria?

- **Sim: 0**
- **Não: 6**

**02**

Considera o atendimento da Ouvidoria:

- **Ruim: 0**
- **Muito Bom: 6**

**03**

A sua manifestação foi:

- **Não atendida: 0**
- **Atendida: 6**

**04**

Com relação à resposta da Ouvidoria ficou:

- **Satisfeito: 4**
- **Insatisfeito: 2**

**05**

A atuação da Ouvidoria foi importante para a conclusão da manifestação?

- **Sim: 6**
- **Não: 0**

**06**

Utilizaria novamente a Ouvidoria?

- **Sim: 6**
- **Não: 0**

GRI 2021: 2-23;2-25;2-27

# Conformidade com **leis e regulamentos**

Nossa empresa possui uma estrutura organizacional composta por equipes que atuam tanto na sede, localizada em Campinas–SP, quanto em obras distribuídas por todo o território nacional. As áreas da sede oferecem suporte integral às equipes de campo, assegurando a correta implementação dos processos e garantindo que nossos projetos e construções atendam aos mais elevados padrões de conformidade com os requisitos internos, normativos e legais.

Prezamos pela qualidade de nossas obras e nos dedicamos continuamente à mitigação dos impactos ambientais e sociais inerentes às nossas atividades, priorizando sempre a saúde, a segurança e o bem-estar de nossos colaboradores. Para a manutenção desses valores, contamos com equipes especializadas nas áreas de Qualidade, Saúde e Segurança Ocupacional e Meio Ambiente, que realizam visitas técnicas de apoio e verificações de conformidade bimestrais em todas as obras.

As verificações de conformidade geram dados críticos que possibilitam uma análise detalhada dos processos, permitindo tanto a antecipação de eventuais desvios quanto a rápida identificação e mitigação de não conformidades, assegurando sua correção em curto prazo.

No ano de 2025, não foram registrados casos significativos de não conformidade com leis e regulamentos. As ocorrências identificadas são avaliadas com base no grau de risco definido pela matriz de riscos da empresa, sendo considerados significativos aqueles classificados com impacto alto ou muito alto.



Número de itens verificados bimestralmente em nossas obras:

**Qualidade:**
**600**

**Segurança e Saúde Ocupacional:**
**302**

**Meio Ambiente:**
**121**

**Todos os apontamentos de desvios durante as verificações nas obras são monitorados e tratados com evidências de correção, garantindo a eficácia das ações.**

GRI 2021: 2-27

# Cadeia de **fornecedores**

## Prezamos pela parceria contínua com os fornecedores, com base em relacionamentos de longo prazo, com qualidade, fidelização e soluções técnicas.

Nossas relações são transparentes e baseadas nos princípios éticos, para que possamos construir um elo duradouro. Para isso, temos o cuidado de qualificar e de acompanhar o desempenho de cada fornecedor de materiais, serviços ou máquinas e equipamentos, orientando seu caminho dentro da Rio Verde.

## Qualificação e cadastramento de fornecedores

Os potenciais fornecedores, sejam de materiais, serviços ou equipamentos, passam por um rigoroso processo de qualificação antes de serem aprovados para fornecimento.

Esse processo é conduzido com base em critérios detalhados que incluem o cumprimento das legislações vigentes, eficiência logística, capacidade de fornecimento dentro do orçamento estipulado, adequação da capacidade produtiva para atender cada contrato específico e o cumprimento dos requisitos técnicos estabelecidos para a execução das atividades.

Após a avaliação detalhada quanto ao cumprimento dos requisitos solicitados, os fornecedores e prestadores de serviços qualificados são formalmente cadastrados em nosso banco de dados. Adicionalmente, nossa política de compras estabelece critérios ambientais rigorosos para fornecedores cujas atividades possuem um alto impacto ambiental, além de prever garantias contra corrupção e assegurar a conduta ética e o respeito aos direitos humanos.

Em 100% dos contratos firmados com fornecedores, anexamos o nosso Código de Conduta Ética, que cobre tópicos essenciais como meio ambiente, proibição de trabalho forçado e infantil, regulamentação de jornada de trabalho, combate à discriminação, respeito às legislações aplicáveis, segurança e saúde no trabalho, proteção de informações confidenciais, combate à corrupção e suborno, prevenção de abuso de poder e assédio, além de orientações sobre brindes e cortesias.

GRI 2016: 308-1;408-1;414-1 | GRI 2021: 2-6;3-3

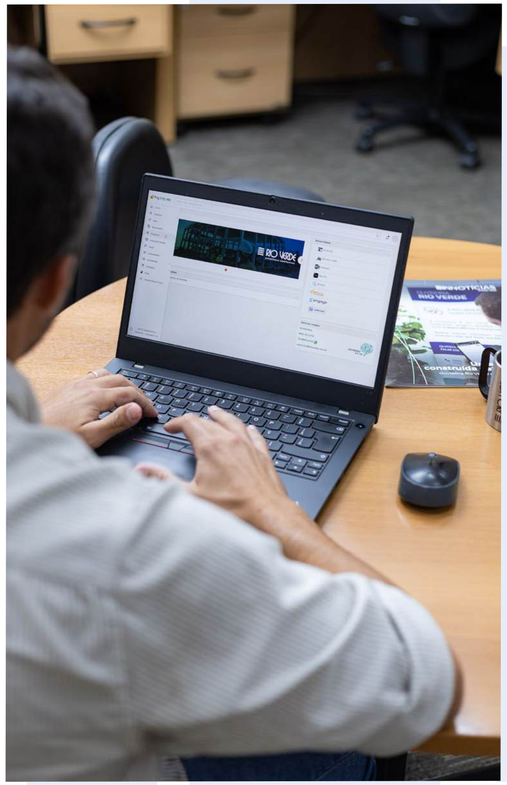
# Avaliação de **desempenho de fornecedores**

Após a qualificação e a efetiva contratação, os fornecedores externos considerados estratégicos, ou seja, aqueles que prestam serviços controlados, realizam a locação de equipamentos ou fornecem materiais controlados passam por avaliações bimestrais realizadas por meio de uma plataforma digital.

Essas avaliações têm como objetivo assegurar a manutenção dos padrões de qualidade, o cumprimento dos prazos, a aderência às condições contratuais e a conformidade com as práticas de segurança do trabalho, meio ambiente e saúde ocupacional.

O cumprimento do contrato compreende a observância integral das cláusulas contratuais, do escopo definido e das especificações técnicas estabelecidas. Adicionalmente, faz parte do atendimento contratual o respeito aos procedimentos e documentos anexos, tais como o Código de Conduta Ética para Fornecedores, a Política Anticorrupção, a Política de Tolerância Zero, os exames ocupacionais, entre outros.

As avaliações contemplam requisitos essenciais para o alcance dos objetivos organizacionais, sendo estabelecida uma meta padrão de 8,0 para todos os fornecedores. Aqueles que obtiverem pontuação inferior a essa meta são formalmente notificados e devem elaborar um plano de ação com o objetivo de aprimorar seu desempenho. Os resultados das avaliações são divulgados de forma transparente nos quadros informativos localizados nas obras.



A cadeia de suprimentos, no ano de 2025, foi composta por **529 fornecedores de materiais e serviços controlados**, distribuídos entre as **188 categorias de contratação existentes.**

O orçamento de compras das **529 contratações efetuadas** totalizou **R$ 286 milhões.**

Em 2025, **não realizamos** o levantamento de contratações efetuadas por regiões de atuação dos nossos negócios.

## Impactos sociais e ambientais negativos, reais e potenciais na cadeia de fornecedores e medidas tomadas.

Em 2025, 100% dos 529 fornecedores foram avaliados levando em consideração os impactos sociais descritos em nosso Código de Conduta do Fornecedor e requisitos ambientais relacionados às práticas de meio ambiente da organização.

Consideramos que todos eles são causadores desses impactos, porém, nas avaliações, não foram identificados desvios negativos sobre eles. Nenhuma das 6 relações encerradas com fornecedores em 2025 foi motivada por desvios do nosso código ou diretrizes ambientais.

**Impactos sociais negativos reais ou potenciais:**
Trabalho forçado; trabalho infantil; jornada de trabalho; remuneração; discriminação; assédio.

**Impactos ambientais negativos reais ou potenciais:**
Descarte irregular de resíduos; contaminação do solo; desperdício de água, energia e materiais.

**Não toleramos e não tivemos casos de qualquer tipo de trabalho que não estivesse em conformidade com o nosso código de conduta ética, como mão de obra infantil, trabalho forçado ou análogo à escravidão.**

GRI 2016: 308-1; 308-2; 408-1; 409-1; 414-2 | GRI 2021: 2-6; 3-3

# Avaliação de **desempenho de fornecedores**

## Entregas

Os materiais e serviços considerados críticos, por influenciarem diretamente a qualidade do produto final entregue ao cliente, são submetidos a inspeções em etapas apropriadas do processo. Essas verificações são realizadas por meio de Fichas de Verificação de Materiais (FVM) e Fichas de Verificação de Serviços (FVS) específicas, assegurando rastreabilidade e padronização dos controles.

As inspeções têm como objetivo garantir que o escopo contratado esteja plenamente em conformidade com os requisitos técnicos e normativos estabelecidos. Atualmente, contamos com um sistema informatizado para a condução dessas verificações, o que proporciona maior agilidade, confiabilidade das informações e redução do consumo de papel, contribuindo para práticas mais sustentáveis.

Adicionalmente, exigimos que nossos fornecedores de madeira incluam o nome científico das espécies comercializadas nas notas fiscais, como forma de prevenir fraudes e assegurar maior precisão na identificação dos materiais adquiridos.

Também solicitamos que as notas fiscais contenham, no campo de observações, a indicação da origem dos recursos naturais não renováveis utilizados, tais como areia, brita e pedras naturais, reforçando nosso compromisso com a rastreabilidade, a transparência e a responsabilidade ambiental.

Dessa forma, trabalhamos para manter a conformidade legal em todo o nosso processo de aquisição de materiais.

## Estoques

Os materiais controlados, após aprovação no recebimento, são devidamente armazenados e identificados no canteiro de obras ou no almoxarifado, em conformidade com os procedimentos e instruções de trabalho estabelecidos. Esse processo assegura a preservação da integridade, durabilidade e desempenho dos materiais a serem aplicados, além de garantir rastreabilidade eficiente, tanto no controle de estoque quanto na sua utilização nas obras.

O controle de estoque é realizado por meio de plataforma digital acessada via tablet, com emissão de QR Codes individualizados para cada tipo de material, ferramenta e equipamento. Essa tecnologia proporciona maior precisão nas contagens, movimentações e baixas de insumos por obra, promovendo transparência e confiabilidade na gestão dos recursos.

Todos os produtos químicos recebidos nas obras são cadastrados em inventário específico, assegurando acesso facilitado às informações de segurança relacionadas ao armazenamento e à utilização. Esses materiais são armazenados juntamente com suas respectivas Fichas de Dados de Segurança (FDS), garantindo que os colaboradores tenham acesso às orientações necessárias para a proteção da saúde, da segurança e do meio ambiente.

## Garantias

As garantias de atendimento ocorrem desde a fase de qualificação de fornecedores até a entrega definitiva da obra.

Durante a fase de qualificação de fornecedores, nossos processos incluem a análise do cumprimento dos requisitos técnicos por parte dos mesmos. Para orientar essa análise, foi desenvolvido um Guia de Qualificação Técnica, que estabelece a necessidade de solicitação de evidências sobre a conformidade com os requisitos de qualidade e práticas sustentáveis antes do início do fornecimento. Isso assegura que os fornecedores qualificados estarão aptos a fornecer as informações e as validações necessárias, como certificados, testes, ensaios e registros, garantindo a conformidade dos itens fornecidos.

Além disso, é definido para as equipes das obras, como anexo ao Plano de Gerenciamento do Negócio (PGN), o Plano de Controle Tecnológico de Materiais e Serviços Controlados, o qual traz todos os requisitos normativos para atendimento, validação e garantia de nossas obras.

# Avaliação de **desempenho de fornecedores**

## SUPRIMENTOS

| | Materiais | Serviços | Máquinas e Equipamentos |
|---|---|---|---|
| **QUALIFICAÇÃO** | · Qualificação de fornecedores<br>· Requisitos técnicos aplicáveis | · Qualificação de fornecedores<br>· Requisitos técnicos aplicáveis | · Qualificação de fornecedores<br>· Requisitos técnicos aplicáveis |
| **CONTRATAÇÃO** | · Cláusulas<br>· Anexos<br>· Política Anticorrupção<br>· Código de Conduta Ética para fornecedores<br>· Licenças ambientais | · Cláusulas<br>· Anexos<br>· Política Anticorrupção<br>· Código de Conduta Ética para fornecedores | · Cláusulas<br>· Anexos<br>· Política Anticorrupção<br>· Código de Conduta Ética para fornecedores |
| **DESEMPENHO** | · Avaliação de fornecedor de Materiais Controlados | · Avaliação de fornecedores de Serviços Controlados | · Avaliação de fornecedor de equipamentos locados |
| **ENTREGAS** | · Fichas de Verificação dos Materiais (FVM) | · Fichas de Verificação dos Serviços (FVS)<br>· Análise Preliminar de Risco (APR) | · Checklist de máquinas e equipamentos |
| **ESTOQUES** | · Armazenamento, identificação e rastreabilidade de materiais controlados<br>· Gestão de Almoxarifado<br>· Inventário de Produtos Químicos<br>· Ficha com Dados de Segurança (FDS) | · Rastreabilidade de serviços controlados | N/A |
| **GARANTIAS** | · Atendimento à ABNT NBR (ensaios e validações)<br>· Programa Setorial da Qualidade (PSQ)<br>· Selo CCB (Centro Cerâmico do Brasil)<br>· Selo ABCP – Associação Brasileira de Cimento Portland<br>· Certificado de garantia da qualidade<br>· Documento de origem florestal<br>· Licenças ambientais | · Atendimento à ABNT NBR (ensaios e validações)<br>· Projetos executivos<br>· Normas Regulamentadoras (NR)<br>· Instruções de Trabalho (IT)<br>· Contrato de fornecimento de serviço<br>· Certificado de garantia da execução<br>· Seguros Garantia<br>· Cartas Fiança<br>· Código Civil | · Checklist de máquinas e equipamentos |

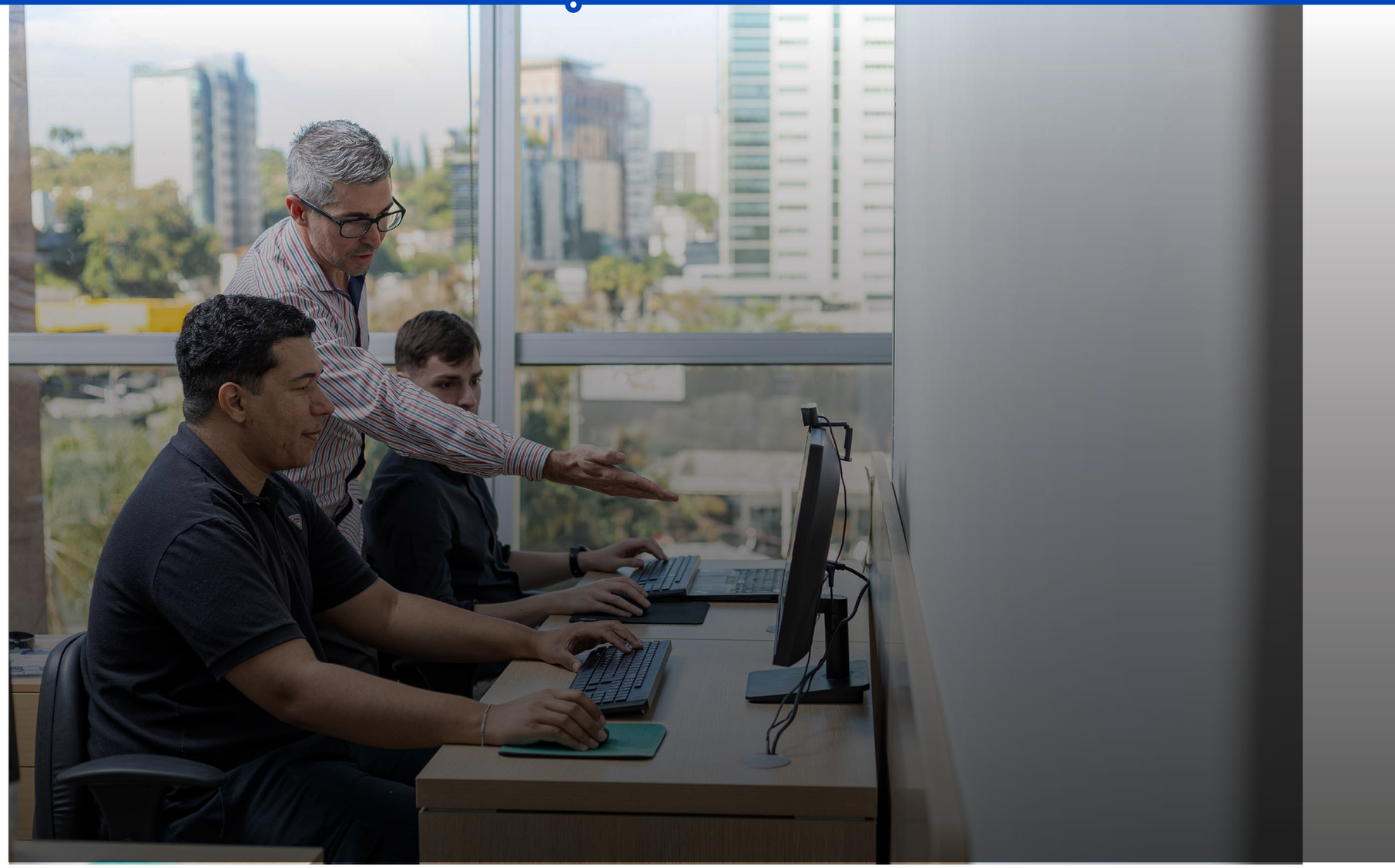
GRI 2021: 2-6; 3-3

# Gestão de Pessoas

Para assegurar o cumprimento das obrigações trabalhistas e regulatórias, realizamos monitoramentos de conformidade bimestrais. Além disso, centralizamos a documentação de prestadores de serviços em uma plataforma digital que utiliza Inteligência Artificial para análise de dados, controle de prazos e verificação de restrições documentais, promovendo agilidade e simplificação dos processos.

A plataforma também possibilita a geração e análise de indicadores, otimizando a tomada de decisão e reduzindo retrabalhos entre as equipes envolvidas. Já a documentação dos colaboradores internos foi organizada sob a responsabilidade da área de Gestão de Pessoas, garantindo uniformidade e segurança no armazenamento das informações.

Com a plataforma, eliminamos riscos relacionados ao acesso indevido e ao compartilhamento de dados sensíveis.



GRI 2021: 2-9; 2-23; 3-3

# Política **Anticorrupção**

A Política Anticorrupção abrange todos os colaboradores próprios, fornecedores e prestadores de serviços, sejam pessoas físicas ou jurídicas, e tem como objetivo dar ciência sobre a seguinte legislação:

- **Lei Anticorrupção (Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013) e legislação correlata Lei de Defesa da Concorrência (Lei nº 12.529/2011)**
- **Lei de Licitações e Contratos Administrativos (Lei nº 14.133/2021)**
- **Lei de Improbidade Administrativa (Lei nº 8.429/1992)**

O propósito é que todos estejam engajados em mitigar situações de risco à Rio Verde, a seus diretores e a todos aqueles que exerçam a administração, direta ou indireta, da empresa.

**Por meio desta política, todos estarão aptos a auxiliar na identificação dessas situações de risco, abrangidas pela legislação e pelo Código de Conduta Ética da Rio Verde.**




GRI 2016: 205-2 | GRI 2021: 2-23; 3-3

# Combate à **corrupção**

Em 2025, 100% dos membros dos órgãos de governança foram comunicados sobre os procedimentos e as políticas de combate à corrupção adotados pela Rio Verde, incluindo os 3 membros da Alta Direção.

Também foram comunicados 100% dos colaboradores próprios, incluindo 7 diretores, 21 gerentes, 25 coordenadores, 77 engenheiros, 193 administrativos, 724 operacionais e 23 estagiários e aprendizes, totalizando 1070 colaboradores.

100% dos colaboradores prestadores de serviço contratados, totalizando 3008, foram comunicados sobre os procedimentos e as políticas de combate à corrupção adotados pela Rio Verde.

Os principais fornecedores e prestadores de serviços são projetistas, consultores, mão de obra especializada e fornecedores de máquinas e equipamentos.

Para todos, foram disponibilizados a Política Anticorrupção e o Código de Conduta Ética.

A comunicação distribuída regionalmente aos colaboradores próprios ocorreu na proporção de 28 em Mato Grosso, 536 em Mato Grosso do Sul, 134 em Minas Gerais, 6 em Pernambuco, 100 em Santa Catarina, 229 em São Paulo e 37 no Rio de Janeiro.

100% dos colaboradores próprios são capacitados no momento da integração, por meio da trilha de compliance, disponível na plataforma LMS.

100% dos fornecedores e prestadores de serviços são comunicados no momento da assinatura do contrato, assumindo o compromisso com nossos códigos e políticas.

Em 2025 realizamos a comunicação voltada aos códigos e política anticorrupção, abrangendo todos os colaboradores, inclusive membros dos órgãos de governança.

- **Em 2025, não foram registrados casos de corrupção envolvendo colaboradores, através do Canal Livre.**
- **Também não foram registrados casos envolvendo contratos com parceiros de negócios.**
- **Não ocorreram processos judiciais relacionados à corrupção movidos contra a Rio Verde ou contra colaboradores em 2025.**

**Faz parte da nossa política conduzir os negócios com honestidade e integridade.**



O cumprimento da política é vital para manter a reputação, razão pela qual não há qualquer tolerância em relação a subornos e outros atos de corrupção.

GRI 2016: 205-2;205-3 | GRI 2021: 3-3

# Privacidade de dados e **segurança da informação**

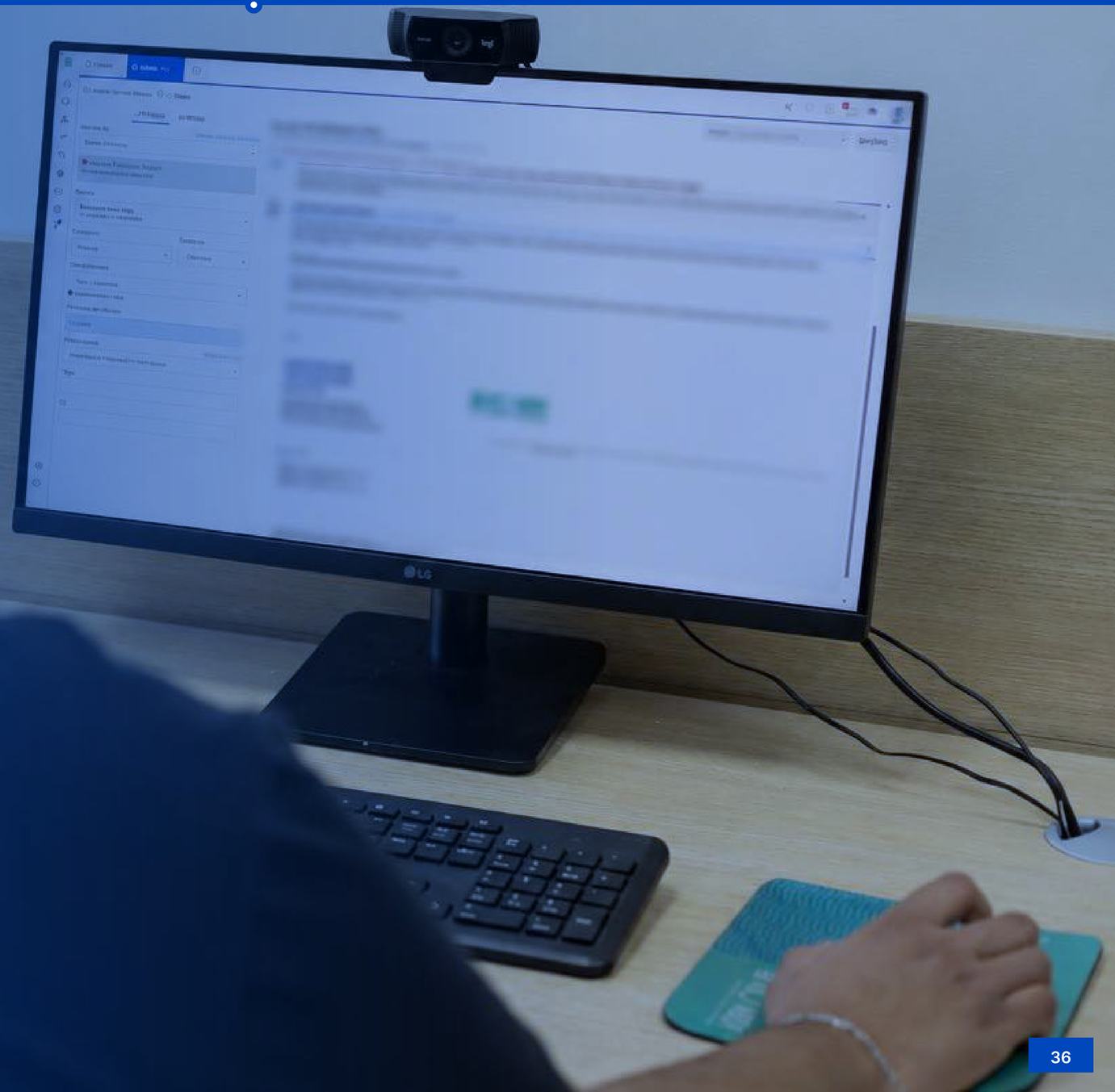
A Rio Verde adota rigorosamente as melhores práticas de privacidade e proteção de dados, reconhecendo a privacidade como um direito fundamental e um elemento essencial para a construção de relações de confiança com clientes, parceiros, colaboradores e demais públicos de interesse.

Esse compromisso está plenamente alinhado aos valores da organização, refletindo o respeito aos direitos individuais e a responsabilidade no tratamento das informações sob sua guarda. A proteção de dados é integrada aos processos corporativos e faz parte da cultura organizacional, orientando decisões e práticas em todas as áreas da empresa.

Para fortalecer essa cultura, todos os colaboradores participam regularmente de treinamentos sobre segurança da informação e proteção de dados, desenvolvendo conhecimentos e competências para prevenir acessos não autorizados, identificar potenciais ameaças e adotar medidas adequadas diante de incidentes de segurança.

A Rio Verde também realiza avaliações periódicas de suas operações de tratamento de dados pessoais, considerando as finalidades do tratamento, o contexto em que as atividades são realizadas, os riscos e impactos para os titulares dos dados e os interesses legítimos da organização, sempre em conformidade com a legislação aplicável.

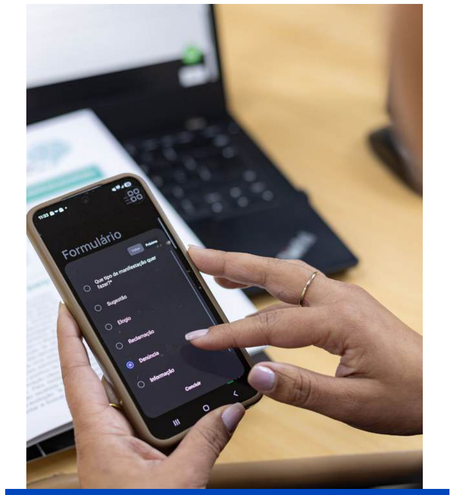
Por meio de sua Política de Privacidade e de práticas contínuas de governança, a Rio Verde reafirma seu compromisso com a segurança, a transparência e a proteção dos dados pessoais, promovendo uma gestão responsável e ética das informações sob sua responsabilidade.



GRI 2021: 2-9;2-16;2-23;2-25;2-26

# Assédio

A Rio Verde está comprometida em manter um local de trabalho sem discriminação, intimidação e assédio moral e sexual. A relação de trabalho saudável e a preservação de um ambiente em que o respeito e a ética fazem parte do nosso dia a dia são valores fundamentais da empresa.
A Rio Verde adota a Política de Prevenção ao Assédio no trabalho e ações que vão desde a sensibilização e a produção de informações sobre o tema até o acolhimento e o acompanhamento dos casos de conflito e de assédio moral e sexual na empresa, em conformidade com o ODS 8 – Trabalho Decente e Crescimento Econômico.
Esta política aplica-se e está disponível a todos os sócios, diretores e colaboradores, independentemente das atividades que desempenhem, do cargo ou da função que ocupem e da obra em que estejam alocados. A Política de Prevenção ao Assédio atende especificamente ao público interno.
Aos fornecedores, prestadores de serviços e público externo, o tema está disponível no Código de Conduta Ética: https://rioverde.com.br/compliance




Disponibilizamos aos colaboradores que se sentirem assediados ou que presenciarem situações de assédio a Ouvidoria, que fará o acolhimento por meio dos canais disponíveis.

## A Rio Verde não tolera assédio e considera a violação de extrema gravidade.

Acreditamos que, ao adotarmos medidas alinhadas para uma transformação da cultura contra o assédio, estaremos contribuindo não apenas para o sucesso da Rio Verde, mas também para a construção de um ambiente mais equânime.

**Em 2025, foram registradas cinco denúncias de assédio envolvendo colaboradores e parceiros de negócios, por meio do Canal Livre. Todas foram apuradas pela Ouvidoria e, conforme os critérios de encaminhamento, duas foram levadas ao Comitê de Ética. Ao final das apurações, três denúncias foram consideradas procedentes e duas improcedentes. Nos casos procedentes, foram aplicadas medidas disciplinares, conforme o Código de Conduta Ética e a Política de Prevenção ao Assédio.**
**Todos os casos foram encerrados em 2025.**

GRI 2016: 406-1 | GRI 2021: 2-9; 2-23; 3-3

# Políticas de **remuneração e desempenho**

A Política de Remuneração foi estabelecida com base nas diretrizes de promoção e aumentos salariais por mérito, utilizando a metodologia da Korn Ferry (Hay Group). Seu objetivo é atrair e reter talentos de alto nível. Anualmente, é realizada uma pesquisa salarial em parceria com essa mesma instituição, para garantir o alinhamento da remuneração com o mercado.

O ajuste salarial de cada colaborador é determinado com base nessa análise de mercado, somada ao desempenho individual, avaliado anualmente por meio de metas e avaliações de desempenho. Em 2025, 100% dos empregados das categorias Diretoria, Gerência, Coordenação, Engenheiros e Administrativo receberam avaliação de desempenho, o que corresponde a 323 empregados (30,85% do total): 84,09% das mulheres e 23,17% dos homens. Os empregados da categoria Operacional não participam do processo de avaliação. A Alta Direção, composta pela presidência e pelas vice-presidências, não está incluída nessa avaliação.

A remuneração total anual do colaborador mais bem pago foi 9,33 vezes maior que a média dos demais colaboradores. O aumento percentual da remuneração desse colaborador correspondeu a 0,31 vez o aumento percentual médio da remuneração dos demais colaboradores.

GRI 2016: 404-3 | GRI 2021: 2-19;2-20;2-21

# Excelência

O Planejamento Estratégico é revisado anualmente com a participação da Alta Direção e de gestores das áreas colaborativas, que contribuem para a implementação dos projetos priorizados, promovendo o desenvolvimento sustentável da organização.

## O planejamento é balizado em quatro pilares de atuação:

**Financeiro**

- Segmento corporativo
- Desenvolvimento de novos negócios
- Segmento imobiliário

**Clientes**

- Excelência no produto
- Prazo
- Relacionamento
- Segurança

**Processos**

- Incorporação de administração contratual eficaz
- Produtividade em obras
- Empresa mais tecnológica
- Inovações

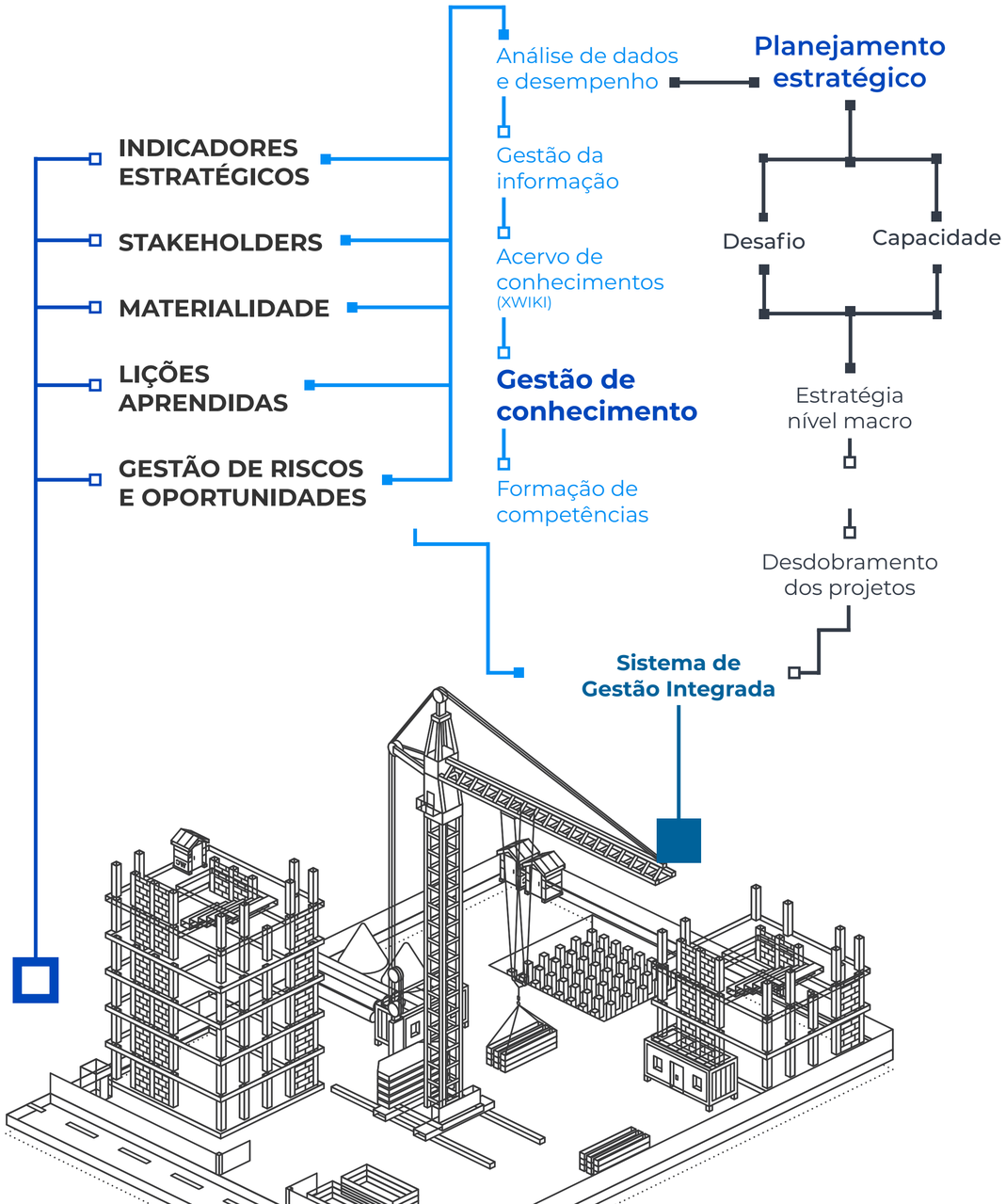
**Pessoas**

- Desenvolvimento de pessoas com foco em liderança

O Planejamento Estratégico tem como responsabilidade definir e atualizar a visão, missão, valores, estratégias, políticas e objetivos da organização.

Na Rio Verde, esse processo é conduzido por meio de um Sistema de Gestão Integrada, que direciona os empreendimentos nos setores imobiliário e corporativo, assegurando a qualidade dos produtos e a eficiência dos processos.

O planejamento contempla a análise de dados e desempenho, o monitoramento de indicadores, a comunicação com stakeholders, a gestão de riscos e oportunidades, e o aproveitamento de lições aprendidas — garantindo o alinhamento com a visão corporativa e fomentando a busca contínua pela excelência.




GRI 2021: 2-12; 3-3

# Inovação

Na Rio Verde entendemos que a inovação exerce um papel importante na estratégia do negócio, bem como para a cultura organizacional.

**Destacaram-se dois temas relevantes para a cultura da inovação na Rio Verde:**

**Estudos de mercado** realizados para dar suporte ao planejamento estratégico, possibilitando identificar potenciais parcerias e novos negócios, além de ampliar a visão para os próximos anos.

**Semana da Inovação,** que promoveu discussões sobre tecnologia e inovação, movimentando mais de 250 profissionais através de palestras e ações nas obras.

- **IA aplicada a treinamentos**
- **Realidade aumentada em obra**
- **Automação de processos internos**
- **Avaliação do bem-estar dos profissionais**
- **Controle de produtividade**

GRI 2021: 2-12; 3-3

# Engajamento dos **stakeholders**

Os stakeholders são mapeados e revisados anualmente no Planejamento Estratégico e, eventualmente, de acordo com a necessidade. O critério de seleção envolve análise qualitativa sobre os requisitos pertinentes e análise quantitativa sobre o grau de interesse e de influência, resultando no grau de impacto do stakeholder sobre a Rio Verde.



**Em 2025, a relação dos stakeholders apontou como pertinentes:**

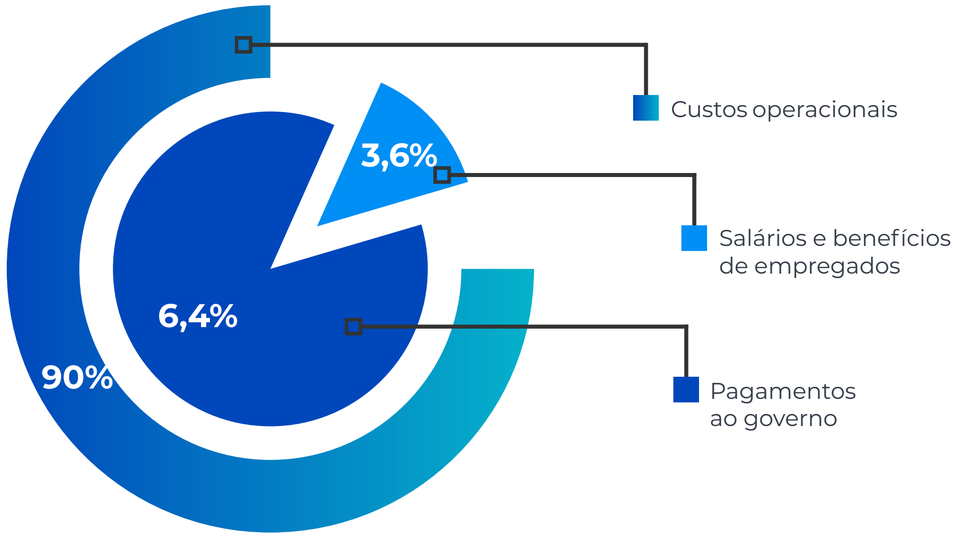
- **Bancos públicos e privados**
- **Colaboradores próprios**
- **Comunidade local**
- **Clientes, concessionárias** (água, energia e gás)
- **Corpo de Bombeiros**
- **Corretoras de imóveis**
- **Fornecedores** (equipamentos, materiais e serviços)
- **Investidores e acionistas**
- **Ministério Público do Trabalho**
- **Organismos certificadores, prefeituras e sindicatos**

Com base no mapeamento e na análise periódica dos stakeholders, a Rio Verde desenvolve seu Plano de Comunicação, com o objetivo de atender às expectativas, necessidades e requisitos dos públicos de relacionamento. Esse plano define de forma estruturada quais informações serão comunicadas, os canais utilizados, a periodicidade das interações e os responsáveis por cada comunicação.

GRI 2021: 2-29

# Desempenho **econômico**

| Valor econômico distribuído (GRI 201-1) | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|---|---|---|
| Valor econômico gerado (receita operacional) | R$ 702 milhões | R$ 899 milhões | R$ 275 milhões |
| Custos operacionais | R$ 121 milhões | R$ 175 milhões | R$ 225 milhões |
| Salários e benefícios de empregados | R$ 13 milhões | R$ 8 milhões | R$ 9 milhões |
| Pagamentos ao Governo | R$ 17 milhões | R$ 17 milhões | R$ 16 milhões |
| Investimentos na comunidade | R$ 0 | R$ 8,9 mil | R$ 2,4 mil |




## Gerenciamento dos impactos

Em 2025, registramos um lucro líquido de R$ 12,1 milhões. A receita operacional consolidada foi de R$ 275 milhões.

Para assegurar a rentabilidade dos negócios e, a longo prazo, a sustentabilidade da empresa, realizamos uma avaliação detalhada da viabilidade dos projetos por meio do Planejamento Estratégico e da gestão do fluxo de caixa.
Nosso objetivo é obter resultados consistentes, tanto no presente quanto no futuro.

As reuniões de resultados – abrangendo obras, projetos e aspectos financeiros – são componentes essenciais de nosso monitoramento da gestão financeira. Elas ocorrem mensalmente e incluem todos os membros da Diretoria Executiva, além das equipes de engenharia, finanças e administração. Eventuais desvios em relação ao planejamento e aos resultados são analisados minuciosamente, permitindo identificar a origem das distorções e desenvolver um plano de ações corretivas.

Contamos com uma equipe de colaboradores e assessores especializados em questões econômicas, sociais, tributárias e ambientais, que nos apoiam na análise de diferentes cenários, proporcionando maior assertividade e segurança nas decisões.

Embora não sejamos uma empresa registrada na Comissão de Valores Mobiliários (CVM), garantimos que nossas demonstrações contábeis, tanto individuais quanto consolidadas, estejam em conformidade com as práticas contábeis brasileiras aplicáveis às entidades de incorporação imobiliária registradas na CVM. Seguimos rigorosamente as normas previstas na legislação societária brasileira, assim como os pronunciamentos, orientações e interpretações emitidas pelo Comitê de Pronunciamentos Contábeis (CPC) e pelo Conselho Federal de Contabilidade (CFC).

**Em 2025, o Projeto Revita destinou R$ 2.430,00 a ações sociais: R$ 1.800,00 no patrocínio da corrida Pernas de Aluguel e R$ 630,00 em donativos para a ação do Dia das Crianças (ver páginas 69 e 70).**

GRI 2016: 201-1; 203-2 | GRI 2021: 3-3

# Pessoas

- Nosso maior valor
- Diversidade, inclusão e igualdade de oportunidades
- Novas contratações e rotatividade de empregados
- Capacitação e qualificação de pessoas
- Programas para aperfeiçoamento de competências
- Saúde, segurança e bem-estar



# Nosso **maior valor**

## Pessoas

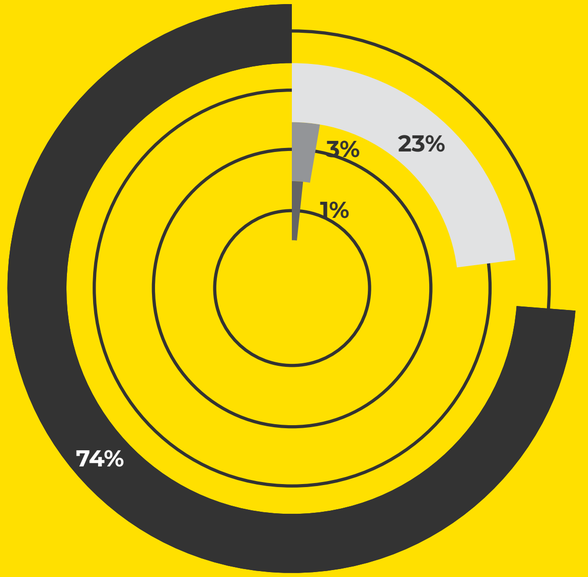
Reconhecer e desenvolver as pessoas que contribuem para a construção de nossa história é um dos nossos maiores valores. Acreditamos que a diversidade pessoal, cultural e profissional eleva a qualidade, enriquece as experiências e fortalece as relações.

Valorizamos o trabalho em equipe e a segurança nas ações, atitudes estas que fortalecem nosso crescimento.

**Nossa força de trabalho é composta por diferentes perfis de colaboradores:**

- **Registro em carteira, contratados com carga semanal de 44 horas;**
- **Autônomos, que abrange todos os diretores, gerentes, coordenadores e parte do efetivo de engenheiros e administrativos;**
- **Estagiários e aprendizes, com carga horária definida por legislação;**
- **Prestadores de serviços, contratados para determinados escopos.**

**Os dados apresentados correspondem ao número de colaboradores ativos no último dia útil de cada período de reporte.**




A variação no número de colaboradores é comum na construção civil, especialmente no setor de construção industrial, em que cada projeto apresenta características específicas que exigem mão de obra especializada fornecida por prestadores de serviços. É nesse tipo de contrato que a flutuação tende a ser mais acentuada.

Em 2025, o aumento observado em relação ao ano anterior está principalmente relacionado à mobilização de mão de obra para dois grandes projetos.

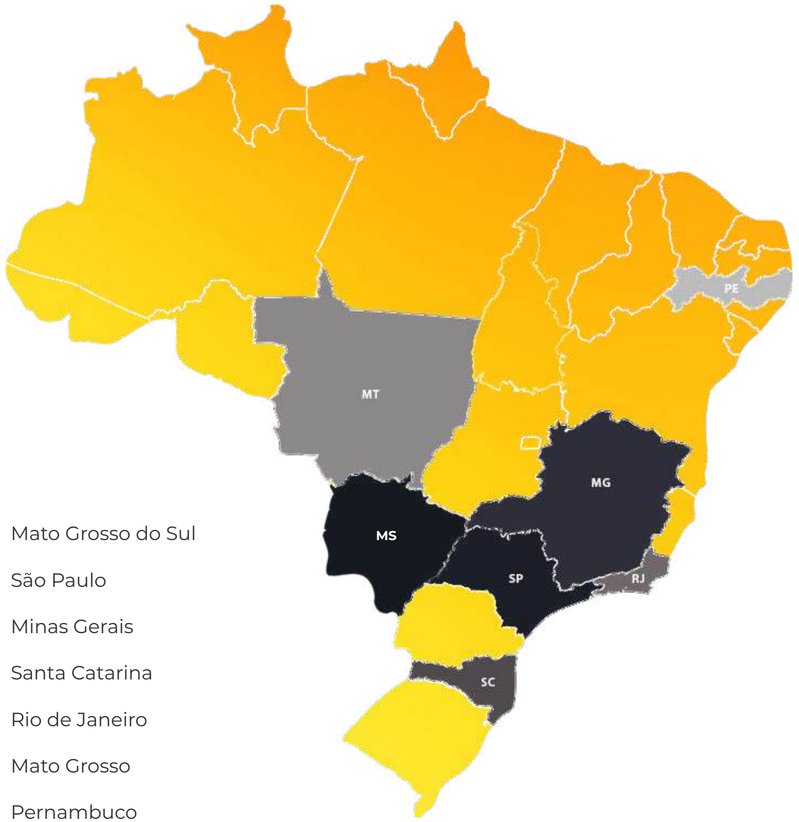
A rotatividade também é frequente nos contratos de Aprendizes e Estagiários, em razão da natureza temporária dessas relações.

| Tipo de contrato | 2023 | | 2024 | | 2025 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | nº | % | nº | % | nº | % |
| Registro em carteira | 338 | 40,05 | 292 | 38,93 | 937 | 22,98 |
| Autônomos | 76 | 9,00 | 87 | 11,60 | 110 | 2,70 |
| Estagiários e Aprendizes | 25 | 2,96 | 15 | 2,00 | 23 | 0,56 |
| Prestadores de serviços | 405 | 47,99 | 356 | 47,47 | 3008 | 73,76 |
| Total | **844** | | **750** | | **4078** | |

GRI 2016: 401-2 | GRI 2021: 2-7;2-8;3-3

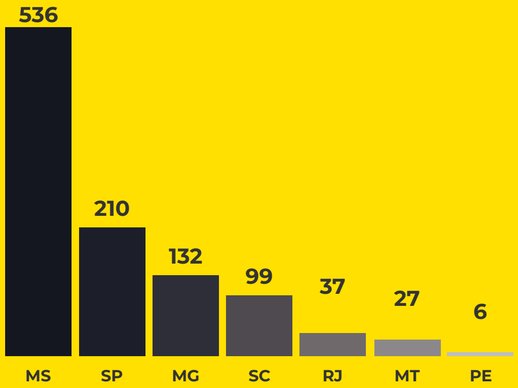
# Distribuição **regional**

Encerramos o ano com 1.047 empregados, além de 14 aprendizes e 9 estagiários, que trabalharam em período parcial. No Rio de Janeiro, os 37 empregados integraram uma equipe administrativa, sem execução de obras no estado.

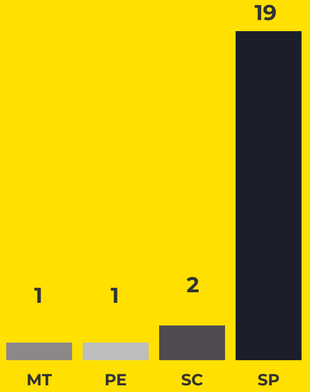



- **51,19%** Mato Grosso do Sul
- **20,06%** São Paulo
- **12,61%** Minas Gerais
- **9,46%** Santa Catarina
- **3,53%** Rio de Janeiro
- **2,58%** Mato Grosso
- **0,57%** Pernambuco

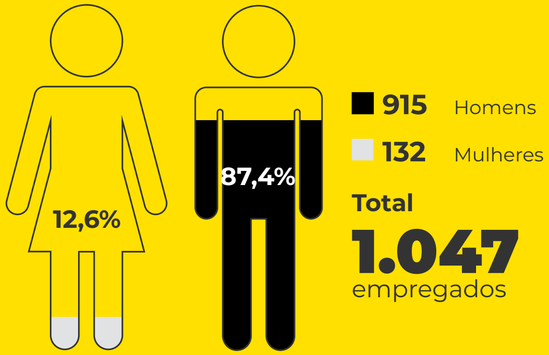
## Empregados por região




## Aprendizes e estagiários por região



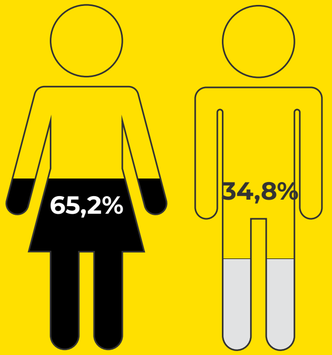

## Empregados por gênero




- **915** Homens
- **132** Mulheres

**Total**
**1.047**
empregados

## Aprendizes e estagiários por gênero




- **15** Mulheres
- **8** Homens

A construção civil, historicamente marcada pela predominância masculina, vem abrindo espaço para a participação feminina, mas ainda há um longo caminho a ser percorrido para alcançar a equidade de gênero.

Segundo dados do Painel da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), do Ministério do Trabalho e Emprego, as mulheres representavam cerca de 11% dos vínculos ativos na construção civil em 2025.

Para fortalecer a equidade de gênero na empresa, a Rio Verde implementa políticas de inclusão e promove ambientes seguros e acolhedores. Em 2025, as mulheres representaram 12,6% do quadro de empregados, correspondendo a 132 profissionais de um total de 1.047 empregados.

Fonte: RAIS/MTE, ano-base 2025.



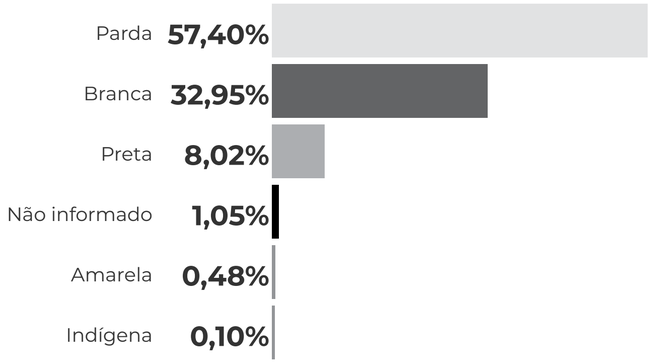
# Diversidade, inclusão e igualdade de **oportunidades**

## Valorizamos a diversidade e promovemos oportunidades que enriquecem vidas.

Buscamos proporcionar experiências positivas e transformadoras para todas as pessoas que fazem parte da nossa jornada. Valorizamos a diversidade como elemento essencial para a construção de um ambiente de trabalho mais inclusivo, respeitoso e colaborativo, promovendo oportunidades que contribuam para o desenvolvimento profissional e pessoal de nossos colaboradores.

Em 2022, realizamos nosso primeiro levantamento social, com o objetivo de ampliar o conhecimento sobre o perfil de nosso quadro e incorporar a autodeclaração de gênero aos registros internos. A iniciativa representou um importante passo para fortalecer nossas ações de diversidade e inclusão e reafirmar o compromisso da Rio Verde com um ambiente de trabalho cada vez mais acolhedor, seguro e respeitoso.

### Empregados por cor




| Empregados por categoria funcional, por gênero (GRI 405-1) | 2023 Mulheres | 2023 Homens | 2024 Mulheres | 2024 Homens | 2025 Mulheres | 2025 Homens |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Diretoria | 14,29% | 85,71% | 12,50% | 87,50% | 0,00% | 100,00% |
| Gerência | 28,57% | 71,43% | 40,00% | 60,00% | 38,10% | 61,90% |
| Coordenação | 40,00% | 60,00% | 22,22% | 77,78% | 16,00% | 84,00% |
| Engenheiros | 21,15% | 78,85% | 19,57% | 80,43% | 32,47% | 67,53% |
| Administrativo | 33,57% | 66,43% | 47,54% | 52,46% | 38,34% | 61,66% |
| Operacional | 8,67% | 91,33% | 6,67% | 93,33% | 2,90% | 97,10% |
| **Total** | **21,27%** | **78,73%** | **24,01%** | **75,99%** | **12,61%** | **87,39%** |

| Empregados por categoria funcional, por faixa etária (GRI 405-1) | 2023 < 30 | 2023 30 a 50 | 2023 > 50 | 2024 < 30 | 2024 30 a 50 | 2024 > 50 | 2025 < 30 | 2025 30 a 50 | 2025 > 50 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Diretoria | 0,00% | 71,43% | 28,57% | 0,00% | 62,50% | 37,50% | 0,00% | 57,14% | 42,86% |
| Gerência | 7,14% | 78,57% | 14,29% | 5,00% | 85,00% | 10,00% | 0,00% | 85,71% | 14,29% |
| Coordenação | 5,00% | 95,00% | 0,00% | 5,56% | 88,89% | 5,56% | 4,00% | 84,00% | 12,00% |
| Engenheiros | 42,31% | 55,77% | 1,92% | 41,30% | 54,35% | 4,35% | 42,86% | 53,25% | 3,90% |
| Administrativo | 18,88% | 54,55% | 26,57% | 32,79% | 55,74% | 11,48% | 24,35% | 64,77% | 10,88% |
| Operacional | 23,12% | 67,05% | 9,83% | 12,73% | 63,64% | 23,64% | 28,31% | 57,04% | 14,64% |
| **Total** | **22,25%** | **63,08%** | **14,67%** | **21,64%** | **62,27%** | **16,09%** | **27,32%** | **59,41%** | **13,28%** |

GRI 2016: 405-1

# Diversidade, inclusão e igualdade de **oportunidades**



## Na Rio Verde, acreditamos que a diversidade é essencial para o cumprimento da nossa missão.

Na Rio Verde, reconhecemos que a diversidade de pessoas, culturas, identidades e experiências contribui para um ambiente de trabalho mais inclusivo, respeitoso e colaborativo. Buscamos promover relações baseadas no respeito e na valorização das diferentes perspectivas, fortalecendo nosso compromisso com a inclusão e a igualdade de oportunidades.

Desde 2022, contamos com um grupo de trabalho dedicado à diversidade e inclusão, com o propósito de ampliar a representatividade e fomentar mudanças por meio da informação, do diálogo e da integração. A iniciativa também contribui para ampliar o conhecimento sobre o perfil de nosso quadro e orientar ações voltadas à construção de um ambiente cada vez mais acolhedor e inclusivo.

| **Empregados por categoria funcional, por grupos étnico-raciais (GRI 405-1)** | **2023** | | | | | | **2024** | | | | | | **2025** | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Preta | Parda | Amarela | Indígena | Branca | Não informado | Preta | Parda | Amarela | Indígena | Branca | Não informado | Preta | Parda | Amarela | Indígena | Branca | Não informado |
| Diretoria | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 100,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 100,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 100,00% | 0,00% |
| Gerência | 0,00% | 7,14% | 7,14% | 0,00% | 78,57% | 7,14% | 0,00% | 0,00% | 10,00% | 0,00% | 90,00% | 0,00% | 0,00% | 4,76% | 9,52% | 0,00% | 85,71% | 0,00% |
| Coordenação | 10,00% | 5,00% | 0,00% | 0,00% | 85,00% | 0,00% | 15,79% | 5,26% | 0,00% | 0,00% | 78,95% | 0,00% | 8,00% | 12,00% | 0,00% | 0,00% | 72,00% | 8,00% |
| Engenheiros | 3,85% | 21,15% | 1,92% | 0,00% | 73,08% | 0,00% | 2,17% | 26,09% | 6,52% | 0,00% | 65,22% | 0,00% | 5,19% | 14,29% | 2,60% | 0,00% | 72,73% | 5,19% |
| Administrativo | 11,19% | 27,97% | 1,40% | 0,00% | 57,34% | 2,10% | 8,40% | 29,77% | 1,53% | 0,00% | 60,31% | 0,00% | 11,92% | 39,90% | 0,52% | 0,00% | 47,67% | 0,00% |
| Operacional | 13,29% | 52,60% | 0,58% | 0,00% | 27,17% | 6,36% | 14,19% | 47,74% | 0,00% | 0,00% | 35,48% | 2,58% | 7,60% | 70,30% | 0,00% | 0,14% | 21,27% | 0,69% |
| **Total** | **10,51%** | **35,21%** | **1,22%** | **0,00%** | **49,39%** | **3,67%** | **9,76%** | **33,25%** | **1,85%** | **0,00%** | **54,09%** | **1,06%** | **8,02%** | **57,40%** | **0,48%** | **0,10%** | **32,95%** | **1,05%** |

GRI 2016: 405-1

# Diversidade e grupos **sub-representados**

Grupos sub-representados no trabalho podem incluir pessoas que, devido a características como raça, gênero, orientação sexual, idade e deficiência, enfrentam desvantagens e barreiras históricas e estruturais no ambiente profissional. Essas desigualdades podem se manifestar de diferentes formas, como menor representatividade em cargos de liderança, oportunidades desiguais e exclusão em processos de tomada de decisão.

Em busca da equidade no ambiente de trabalho, a Rio Verde promove treinamentos antidiscriminatórios e amplia as discussões e ações de conscientização sobre o tema. Em 2025, o acompanhamento dos indicadores de diversidade permitiu identificar a participação de diferentes grupos no quadro de empregados, contribuindo para orientar ações de inclusão, equidade e igualdade de oportunidades.

## 2025

### 23,40% dos empregados faziam parte dos grupos sub-representados

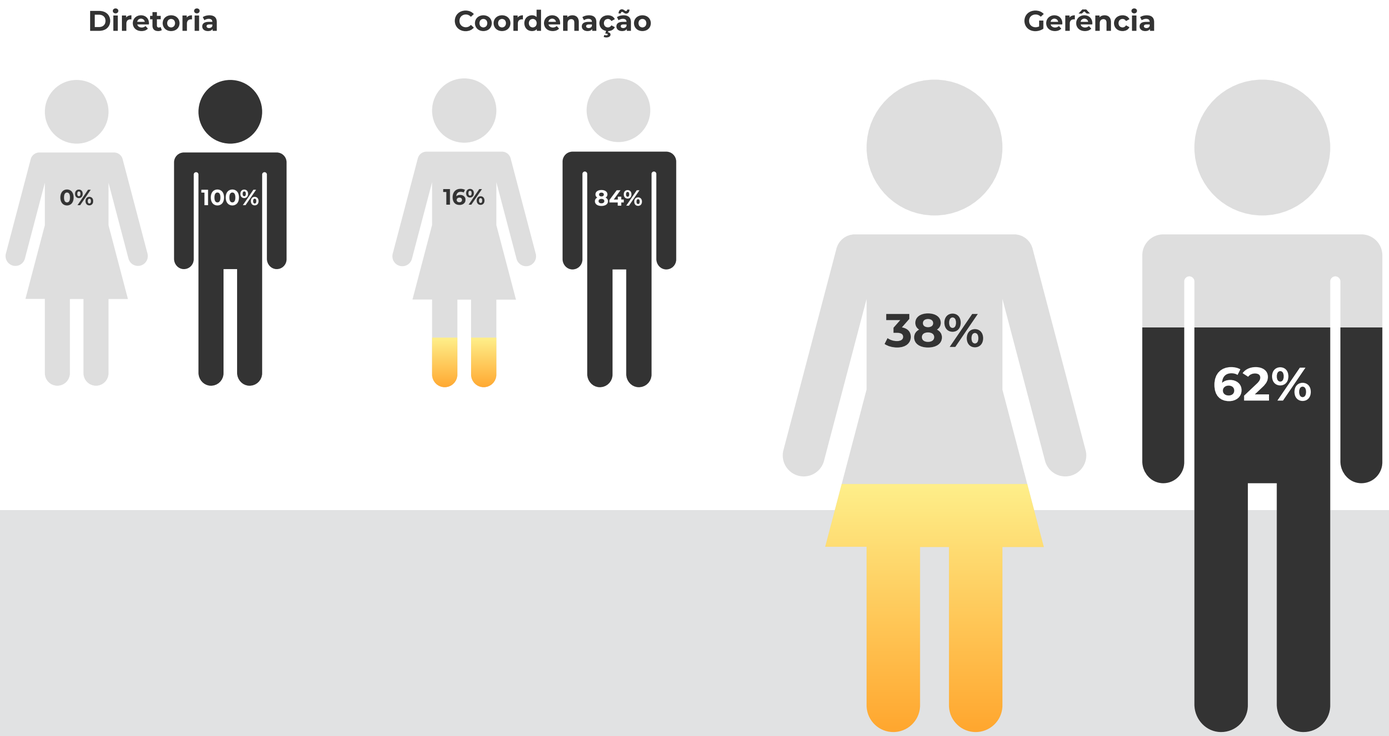
| **Características de diversidade identificadas entre os empregados (GRI 405-1)** | 2023 | | 2024 | | 2025 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | nº | % | nº | % | nº | % |
| Mulheres | 88 | 21,26% | 91 | 24,01% | 132 | 12,61% |
| PcD | 10 | 2,42% | 8 | 2,11% | 8 | 0,76% |
| Pessoas Pretas | 43 | 10,39% | 36 | 9,50% | 84 | 8,02% |
| LGBTQIAPN+ | 10 | 2,42% | 10 | 2,64% | 17 | 1,62% |
| 60+ | 30 | 7,25% | 28 | 7,39% | 39 | 3,72% |

Os indicadores podem apresentar sobreposição, pois um mesmo empregado pode pertencer a mais de um grupo. Em 2025, foram identificados 245 empregados únicos pertencentes a pelo menos um dos grupos acompanhados, correspondendo a 23,40% do quadro.

# Mulheres na **Liderança**

Em 2025, não havia mulheres em cargos de diretoria. 38% dos cargos de gerência e 16% dos cargos de coordenação eram ocupados por mulheres.






Em 2025, a composição dos níveis de coordenação e gerência apresentou maior participação masculina. Na diretoria, não havia mulheres ao final do período, em decorrência de uma reestruturação organizacional.

GRI 2016: 405-1



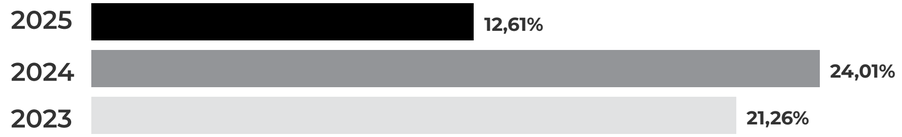

## Proporção da remuneração de mulheres em relação à de homens, por categoria funcional* (GRI 405-2)

| | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|---|---|---|
| | Proporção | Proporção | Proporção |
| Diretoria | 0,60 | 0,63 | – |
| Gerência | 0,80 | 0,90 | 0,92 |
| Coordenação | 0,98 | 0,82 | 0,90 |
| Engenheiros | 0,65 | 0,78 | 0,84 |
| Administrativo | 0,70 | 0,56 | 0,71 |
| Operacional | 0,80 | 0,74 | 0,83 |
| **Total** | **0,75** | **0,74** | **0,70** |

*Fórmula: média da remuneração das mulheres / média da remuneração dos homens.

Em 2025, a proporção entre a remuneração média de mulheres e homens foi de 0,70, indicando que, em média, a remuneração das mulheres correspondeu a 70% da remuneração dos homens. Em 2023 e 2024, essa proporção foi de 0,75 e 0,74, respectivamente, representando uma redução de 6,7% em relação a 2023 e de 5,4% em relação a 2024.

Por categoria funcional, em 2025, a maior proporção foi observada na Gerência (0,92), seguida por Coordenação (0,90), Engenheiros (0,84), Operacional (0,83) e Administrativo (0,71). Na Diretoria, não havia mulheres em 2025, portanto não foi possível calcular a proporção da remuneração para essa categoria.

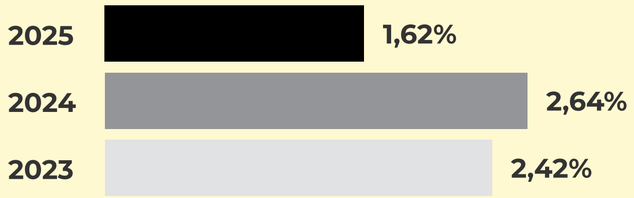



Em 2025, a representatividade de mulheres entre os empregados foi de 12,61%, apresentando redução de 47,47% em comparação a 2024.

GRI 2016: 405-2

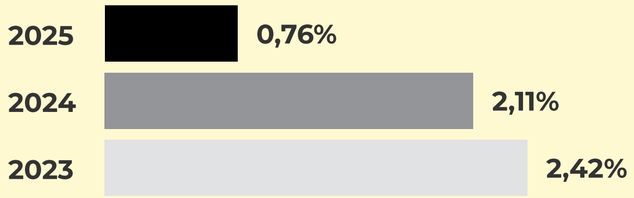
## Pessoas LGBTQIAPN+

Em 2025, a representatividade de pessoas LGBTQIAPN+ apresentou redução de 38,64% em comparação a 2024.




## Pessoas com deficiência

Em 2025, a representatividade de pessoas com deficiência apresentou redução de 64,00% em comparação a 2024.



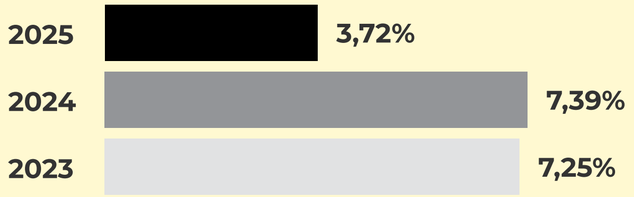

## Pessoas pretas

Em 2025, a representatividade de pessoas pretas apresentou redução de 15,58% em comparação a 2024.




## Idosos

Em 2025, a representatividade de pessoas com 60 anos ou mais apresentou redução de 49,66% em comparação a 2024.




As variações observadas em 2025 refletem mudanças na composição do quadro de colaboradores e no total de empregados ao longo do período. Os percentuais representam a participação de cada grupo em relação ao quadro total de empregados no período de referência.

GRI 2016: 405-1

# Novas **contratações**

As taxas de novas contratações foram calculadas pela razão entre o número de novas contratações em cada grupo e o total de empregados registrado em dezembro do respectivo ano. Não foram contabilizados aprendizes e estagiários.

**Em 2024, registramos uma redução de 18,73% nas novas contratações em comparação a 2023.**

**Já em 2025, observamos um aumento de 264,89% em relação a 2024, totalizando 1.029 novas contratações.**

**A taxa de novas contratações foi de 83,82% em 2023, 74,41% em 2024 e 98,28% em 2025.**

## Contratações de empregados, por faixa etária (GRI 401-1)

| | 2023 | | 2024 | | 2025 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | nº | % | nº | % | nº | % |
| Abaixo de 30 anos | 96 | 23,47% | 80 | 21,11% | 314 | 29,99% |
| De 30 a 50 anos | 222 | 54,28% | 169 | 44,59% | 602 | 57,50% |
| Acima de 50 anos | 29 | 7,09% | 33 | 8,71% | 113 | 10,79% |

## Contratações de empregados, por gênero (GRI 401-1)

| | 2023 | | 2024 | | 2025 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | nº | % | nº | % | nº | % |
| Homens | 292 | 71,39% | 221 | 58,31% | 933 | 89,11% |
| Mulheres | 55 | 13,45% | 61 | 16,09% | 96 | 9,17% |

## Contratações de empregados, por região (GRI 401-1)

| | 2023 | | 2024 | | 2025 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | nº | % | nº | % | nº | % |
| Paraná | 6 | 1,47% | - | - | - | - |
| Pernambuco | 10 | 2,44% | 24 | 6,33% | 25 | 2,39% |
| São Paulo | 90 | 22,00% | 55 | 14,51% | 86 | 8,21% |
| Rio de Janeiro | 3 | 0,73% | 1 | 0,26% | 17 | 1,62% |
| Minas Gerais | 170 | 41,56% | 156 | 41,16% | 190 | 18,15% |
| Tocantins | 68 | 16,63% | 9 | 2,37% | - | - |
| Espírito Santo | 0 | - | - | - | - | - |
| Santa Catarina | - | - | 1 | 0,26% | 123 | 11,75% |
| Mato Grosso | - | - | 36 | 9,50% | 45 | 4,30% |
| Mato Grosso do Sul | - | - | - | - | 543 | 51,86% |

* Taxa de novas contratações = novas contratações no grupo específico ÷ total de empregados no respectivo ano × 100.

# Rotatividade de **empregados**

A taxa de rotatividade corresponde ao número de empregados que deixaram a empresa no período, dividido pelo total de empregados em 31 de dezembro do respectivo ano, multiplicado por 100. Não foram contabilizados aprendizes e estagiários.

Um dos principais motivos para a alta rotatividade é a natureza temporária dos projetos de construção. Nossos contratos são executados em diferentes regiões, com prazos adaptados às características específicas de cada projeto.

Priorizamos a contratação de mão de obra local, visando contribuir para o crescimento econômico e social da região.

A Rio Verde adota estratégias de retenção, como benefícios e planos de carreira. Essas ações podem ajudar a reduzir a rotatividade, melhorar o desempenho e garantir a continuidade dos empregados em projetos futuros.

Em 2023, a taxa de rotatividade foi de 161,37%, reduzindo para 81,79% em 2024.

**Em 2025, a taxa de rotatividade apresentou nova redução, alcançando 35,34%.**

As taxas de 2023 e 2024 foram reformuladas em relação ao relatório anterior (122,00% e 78,10%) para seguir o critério da GRI 401-1.

## Empregados que deixaram a empresa, por faixa etária (GRI 401-1)

| | 2023 | | 2024 | | 2025 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | nº | % | nº | % | nº | % |
| Abaixo de 30 anos | 171 | 41,81% | 84 | 22,16% | 103 | 9,84% |
| De 30 a 50 anos | 385 | 94,13% | 193 | 50,92% | 218 | 20,82% |
| Acima de 50 anos | 104 | 25,43% | 33 | 8,71% | 49 | 4,68% |

## Empregados que deixaram a empresa, por gênero (GRI 401-1)

| | 2023 | | 2024 | | 2025 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | nº | % | nº | % | nº | % |
| Homens | 582 | 142,30% | 253 | 66,75% | 313 | 29,89% |
| Mulheres | 78 | 19,07% | 57 | 15,04% | 57 | 5,44% |

## Empregados que deixaram a empresa, por região (GRI 401-1)

| | 2023 | | 2024 | | 2025 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | nº | % | nº | % | nº | % |
| Paraná | 198 | 48,41% | 7 | 1,85% | - | - |
| Pernambuco | 78 | 19,07% | 6 | 1,58% | 36 | 3,44% |
| São Paulo | 177 | 43,28% | 31 | 8,18% | 59 | 5,64% |
| Rio de Janeiro | 0 | 0,00% | 1 | 0,26% | 0 | 0,00% |
| Minas Gerais | 110 | 26,89% | 196 | 51,72% | 138 | 13,18% |
| Tocantins | 73 | 17,85% | 62 | 16,36% | - | - |
| Espírito Santo | 24 | 5,87% | - | - | - | - |
| Santa Catarina | - | - | 0 | 0,00% | 44 | 4,20% |
| Mato Grosso | - | - | 7 | 1,85% | 51 | 4,87% |
| Mato Grosso do Sul | - | - | - | - | 42 | 4,01% |

**Metodologia:** Taxa de rotatividade = empregados que deixaram a empresa ÷ total de empregados em 31 de dezembro × 100.

# Licença **maternidade / paternidade**

A Rio Verde respeita o direito à licença-maternidade e à licença-paternidade, em conformidade com a legislação vigente, garantindo que todos os empregados elegíveis possam se afastar por esse motivo.

A licença permite que os empregados dediquem tempo ao cuidado com seus filhos, fortalecendo os vínculos familiares e contribuindo para o bem-estar e a qualidade de vida.

Após o período de afastamento, a empresa busca assegurar o retorno ao trabalho e a permanência dos empregados, por meio de acompanhamento e suporte, reafirmando seu compromisso com a valorização das pessoas e a promoção de um ambiente de trabalho mais inclusivo e humano.

Em 2025, 951 empregados (114 mulheres e 837 homens) tinham direito à licença-maternidade ou à licença-paternidade.

♀

## Maternidade

Em 2025, 2 empregadas tiraram licença-maternidade. Nenhuma retornou ao trabalho após o término da licença.

**0%**
taxa de retorno ao trabalho (2025)

**-**
taxa de retenção (após 12 meses do retorno de 2024)

Não aplicável: nenhuma empregada retornou de licença-maternidade em 2024.

♂

## Paternidade

Em 2025, 8 empregados tiraram licença-paternidade. Todos retornaram ao trabalho (100%), e 50% permaneceram na empresa por 12 meses após o retorno.

**100%**
taxa de retorno ao trabalho (2025)

**50%**
taxa de retenção (após 12 meses do retorno de 2024)

GRI 2016: 401-3

# Benefícios

Todos os empregados da Rio Verde atuam em período integral. A organização oferece aos empregados em tempo integral seguro de vida, plano médico e odontológico, auxílio por deficiência e invalidez, licença-maternidade e licença-paternidade conforme a legislação vigente, vale-alimentação/refeição, vale-transporte, auxílio-combustível e auxílio-educação. Os benefícios são disponibilizados em todas as unidades operacionais, observadas as condições específicas aplicáveis a cada obra e categoria profissional.

Para os empregados das áreas de produção nas obras, o benefício alimentação é disponibilizado de acordo com a realidade de cada obra, na forma de marmitex ou vale-alimentação. Para esse público, o plano médico é disponibilizado quando previsto ou exigido pela respectiva convenção coletiva de trabalho.

Não há empregados em regime de tempo parcial. Quando ocorrem contratações temporárias, os benefícios são concedidos conforme a legislação aplicável e as convenções coletivas vigentes.

Em 2025, 937 empregados, o equivalente a 89,49% do total de 1.047, estavam cobertos por convenções coletivas de trabalho. Os 110 empregados contratados como autônomos (PJ) não são cobertos por esses acordos. Suas condições de trabalho são definidas em contrato de prestação de serviços.

A organização não oferece plano de previdência privada nem programa de aquisição de ações.

## Benefícios disponibilizados aos empregados em período integral (GRI 401-2)

| | |
|---|---|
| Seguro de vida | • |
| Plano médico | * |
| Auxílio deficiência e invalidez | • |
| Licença-maternidade / licença-paternidade | • |
| Plano odontológico | • |
| Vale-transporte | • |
| Vale-alimentação / refeição | * |
| Auxílio-combustível | • |
| Auxílio-educação | • |

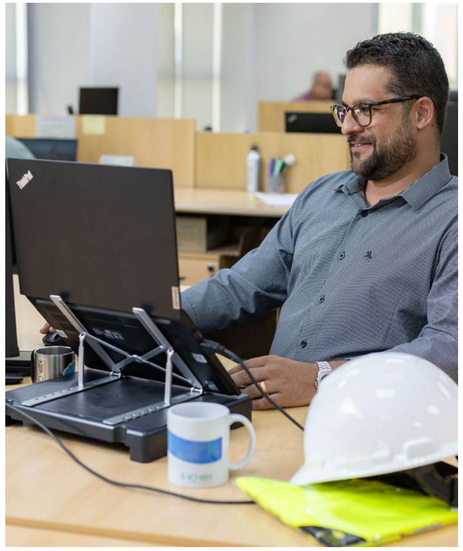
• Benefício disponibilizado aos empregados em período integral.
* Benefício sujeito às condições específicas aplicáveis a cada obra ou categoria profissional.



# Capacitação e qualificação de **pessoas**

## Média de horas de capacitação realizada, por gênero:



Em 2025, a média de horas de capacitação por empregado foi de 19,62.

## Média de horas de capacitação por empregado

Nosso pilar de desenvolvimento busca criar condições favoráveis para o aprimoramento profissional dos colaboradores, oferecendo oportunidades de adquirir conhecimentos, desenvolver habilidades e atitudes e melhorar o desempenho em suas atividades diárias.

A plataforma LMS permite a realização de treinamentos on-line para novos colaboradores durante o processo de onboarding. Além disso, oferece capacitação contínua, reforçando os valores e a cultura organizacional e promovendo o desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais.

Em 2025, foram registradas 20.543,34 horas de capacitação, com média de 19,62 horas por empregado. A média foi de 19,80 horas para homens e 18,37 horas para mulheres. Do total de horas registradas, 792 corresponderam a treinamentos via LMS e 300 ao auxílio-educação.

### Operacional

| | |
|---|---|
| 2025 | 21,84 |
| 2024 | 86,50 |
| 2023 | 27,99 |

### Administração

| | |
|---|---|
| 2025 | 10,55 |
| 2024 | 189,94 |
| 2023 | 11,75 |

### Engenharia

| | |
|---|---|
| 2025 | 31,21 |
| 2024 | 148,01 |
| 2023 | 47,15 |

### Coordenação

| | |
|---|---|
| 2025 | 6,67 |
| 2024 | 46,10 |
| 2023 | 100,16 |

### Gerência

| | |
|---|---|
| 2025 | 6,12 |
| 2024 | 28,76 |
| 2023 | 94,61 |

### Diretoria

| | |
|---|---|
| 2025 | 0,00 |
| 2024 | 107,81 |
| 2023 | 80,14 |

**Nota:** A média de horas de capacitação por empregado foi calculada pela divisão do total de horas de treinamento realizadas em 2025 pelo número de empregados considerados no levantamento, com os resultados desagregados por gênero e categoria profissional.

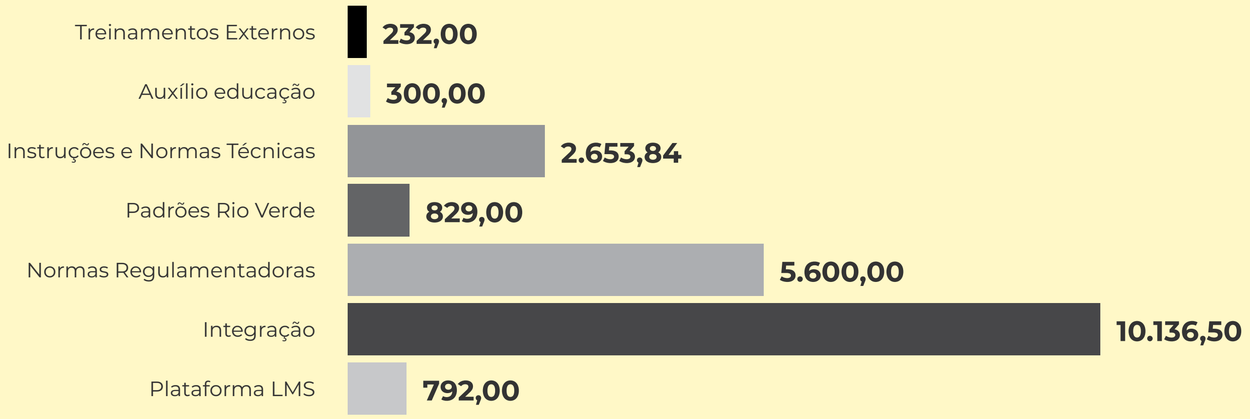
GRI 2016: 404-1 | GRI 2021: 3-3

Estamos comprometidos com a qualidade dos nossos produtos, com a segurança e a saúde dos colaboradores e com a preservação do meio ambiente em todos os nossos processos construtivos.

Acreditamos que o desenvolvimento profissional é essencial tanto para o crescimento pessoal quanto para o aprimoramento das atividades desempenhadas pelos colaboradores.

Em 2025, foram registradas 20.543,34 horas de capacitação, distribuídas entre integrações, Normas Regulamentadoras, Instruções e Normas Técnicas, Padrões Rio Verde, treinamentos via LMS, auxílio-educação e treinamentos externos.

## Total em horas de capacitação realizadas em 2025






# Programa de Estágio e Construa+




O desenvolvimento de pessoas é parte da estratégia da Rio Verde para fortalecer competências, preparar profissionais para os desafios do negócio e ampliar oportunidades de crescimento ao longo da carreira.

Nossa abordagem contempla diferentes momentos da jornada profissional, desde a entrada de novos talentos até o desenvolvimento de profissionais e lideranças. As iniciativas combinam **capacitação formal, vivência prática, acompanhamento, troca de experiências e integração entre áreas**, contribuindo para o desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais.

Em 2025, avançamos nessa estratégia com iniciativas voltadas à **formação de jovens profissionais, desenvolvimento de competências e fortalecimento da liderança**, apresentadas a seguir.

## Programa de Estágio

Em 2025, a Rio Verde contou com estagiários na sede e nas obras, atuando nas áreas de Recursos Humanos, Arquitetura, Direito e Engenharia Civil.

Em novembro, lançamos o **Programa de Estágio**, com foco no desenvolvimento de jovens talentos na área de Produção, por meio de um projeto-piloto em duas obras.

O programa proporciona uma experiência prática e integrada, com atuação direta na produção, acompanhamento dos Engenheiros de Produção e vivência em diferentes áreas da obra. A iniciativa busca ampliar a visão sistêmica dos participantes sobre as conexões entre as frentes de trabalho e desenvolver competências como **colaboração, resolução de problemas, proatividade e visão estratégica**.

Mais do que formar profissionais, o programa busca preparar jovens talentos para contribuir com a **Rio Verde do futuro**, fortalecendo uma cultura orientada à segurança, às pessoas e à excelência dos processos.

## Programa Construa +

O **Construa+** foi criado para fortalecer a Cultura Rio Verde e desenvolver competências de liderança, conectando os comportamentos esperados às práticas do dia a dia.

Iniciado em 2025, o programa teve foco na **liderança operacional**, com encontros presenciais voltados ao desenvolvimento de competências como **comunicação assertiva, visão de dono, capacidade de liderança e responsabilidade coletiva**.

A jornada foi estruturada em etapas complementares, combinando momentos de capacitação e aplicação prática. Na sede de Campinas, os encontros abordaram competências essenciais à liderança nas obras. Na sequência, os aprendizados foram relacionados à realidade dos canteiros, aproximando conceitos e práticas e estimulando sua aplicação no cotidiano.

A iniciativa busca fortalecer líderes capazes de **engajar equipes, promover a colaboração e contribuir para uma gestão mais eficiente, segura e alinhada à cultura da Rio Verde**.

**GRI 2016: 404-2 | GRI 2021: 3-3**

# Programas para **aperfeiçoamento de competências**

## Programa Acelere

Com o objetivo de atrair, desenvolver, engajar e reter profissionais de forma ágil, preparando-os para as futuras demandas e desafios da organização e alinhando seu desenvolvimento à nossa cultura, valores e competências, desenvolvemos o **Programa Acelere**.

O programa é uma iniciativa voltada ao desenvolvimento e à aceleração de carreira. Por meio dele, a empresa identifica colaboradores com potencial de crescimento e elabora **Planos de Desenvolvimento Individual (PDI)** personalizados, com ações direcionadas ao desenvolvimento e à evolução profissional de cada participante.

Ao longo do programa, são realizados acompanhamentos contínuos e oferecido suporte às ações previstas nos PDIs. O processo de aprendizagem ocorre por meio da vivência diária, da troca de experiências com outros profissionais e da participação em capacitações formais, proporcionando uma experiência de desenvolvimento ampla e integrada.

O programa tem como objetivo desenvolver competências técnicas e comportamentais, ampliar o conhecimento dos participantes sobre a organização e contribuir para o desenvolvimento de uma visão mais estratégica e sistêmica. A primeira turma, iniciada em 2022, concluiu o programa em 2024. Ainda em 2024, foi iniciada uma nova turma, composta por **10 participantes**, com previsão de conclusão em 2026.

O **Programa Acelere** também atua como uma iniciativa de **atração e desenvolvimento de jovens recém-formados**. Os profissionais selecionados são contratados e iniciam uma jornada de aproximadamente dois anos, durante a qual têm a oportunidade de vivenciar diferentes áreas técnicas da organização. Essa experiência é complementada por workshops voltados ao desenvolvimento de competências comportamentais e ao conhecimento das áreas de backoffice.

Em 2024, **dois trainees concluíram o programa**, enquanto **outros dois participantes permaneceram em 2025**, dando sequência à jornada de desenvolvimento e formação profissional.




## Programa Lidere

O **Programa Lidere** é uma iniciativa permanente voltada ao desenvolvimento das lideranças e ao fortalecimento das competências necessárias para uma atuação alinhada à cultura e aos objetivos estratégicos da Rio Verde.

Estruturado como uma jornada contínua de desenvolvimento, o programa promove o aprimoramento de competências relacionadas à **liderança de pessoas, comunicação, tomada de decisão, gestão de equipes e fortalecimento da cultura organizacional**.

Ao estimular o aprendizado contínuo e a aplicação prática dos conhecimentos, o programa contribui para fortalecer o engajamento das equipes, ampliar a capacidade de liderança e promover uma gestão mais eficiente, ética e alinhada aos princípios da organização e à estratégia ESG.

# Saúde, segurança e **bem-estar**

## Cultura de segurança e bem-estar

Comprometidos com a promoção da **saúde, segurança e bem-estar** de nossos profissionais, mantemos processos de gestão alinhados à legislação vigente e às melhores práticas do mercado. Nossa abordagem contempla obras, assistência técnica, incorporação e áreas administrativas, abrangendo empregados próprios e trabalhadores de empresas contratadas que atuam em atividades e ambientes sob nossa gestão.

A gestão de saúde e segurança é baseada na **identificação de perigos, avaliação e controle de riscos ocupacionais**, além do acompanhamento de indicadores, capacitação das equipes e adoção de medidas preventivas. A análise dos resultados e dos eventos ocorridos contribui para a tomada de decisões e para o aprimoramento contínuo dos processos.

Investimos continuamente na **capacitação técnica e comportamental** de nossas equipes, com atenção especial às lideranças, tanto nas operações quanto nas áreas administrativas. Buscamos fortalecer uma cultura de prevenção, na qual a segurança esteja integrada às atividades e às decisões do dia a dia.

Essa abordagem está integrada à nossa **política corporativa e à cultura organizacional**, reforçando o compromisso da Rio Verde com a prevenção de acidentes e agravos à saúde e com a construção de ambientes de trabalho cada vez mais seguros e saudáveis.




## Principais atividades

**Na sede administrativa**, as atividades concentram-se principalmente em rotinas de escritório, incluindo elaboração e atualização de procedimentos, gestão e otimização de processos, reuniões, desenvolvimento e acompanhamento de projetos, registros, análises e demais atividades de suporte à organização.

**Nas obras**, as atividades são distribuídas entre as áreas administrativas e operacionais, abrangendo tanto as rotinas de escritório quanto as atividades realizadas em campo.
Entre as principais atividades operacionais, destacam-se o **içamento e movimentação de materiais, transporte, trabalhos em altura, utilização de ferramentas rotativas e atividades de montagem e desmontagem**, entre outras operações características dos canteiros de obras.

A diversidade de atividades e ambientes de trabalho requer **identificação e avaliação dos riscos ocupacionais**, bem como a adoção de medidas preventivas e controles compatíveis com as características de cada função, processo e local de trabalho.

GRI 2018: 403-1;403-2;403-7;403-8 | GRI 2021: 3-3

# **Riscos e Impacto** relacionados à saúde e segurança

A construção civil envolve atividades com diferentes tipos de perigos e riscos ocupacionais, como **trabalho em altura, instalações elétricas, escavações, espaços confinados, movimentação de materiais, operação de máquinas e equipamentos**, entre outras. Esses riscos podem resultar em lesões, acidentes e agravos à saúde, incluindo impactos físicos, respiratórios, auditivos e relacionados à saúde mental.

Diante desse cenário, a Rio Verde adota uma abordagem **preventiva e sistemática de gestão de saúde e segurança**, buscando identificar perigos, avaliar riscos e implementar medidas de controle compatíveis com as características de cada atividade e ambiente de trabalho.



**Prevenção e controle de riscos**

A vida e a segurança das pessoas são valores fundamentais para nossa organização. Por isso, atuamos de forma preventiva por meio do **monitoramento de indicadores, inspeções periódicas, capacitações, campanhas de conscientização e acompanhamento das condições de trabalho**.

Entre os principais programas e ferramentas utilizados nas obras, destacam-se:

**APR - Análise Preliminar de Riscos**
**PGR - Programa de Gerenciamento de Riscos**
**PCMSO - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional**

Esses programas e ferramentas contribuem para a prevenção e o controle dos riscos ocupacionais e para o acompanhamento da saúde dos trabalhadores, de acordo com suas respectivas finalidades.

Nossos procedimentos são baseados nas **Normas Regulamentadoras (NRs), requisitos legais aplicáveis e melhores práticas de saúde e segurança**.

GRI 2018: 403-1;403-2;403-7;403-8 | GRI 2021: 3-3

# Programa de **desenvolvimento**

Com o objetivo de manter as equipes de Saúde, Segurança, Meio Ambiente e Qualidade (SSMA) atualizadas e preparadas para os desafios das operações, promovemos ações contínuas de capacitação e desenvolvimento de conhecimentos e competências, considerando requisitos legais, normas técnicas, boas práticas de mercado e as necessidades identificadas nas obras.

O programa inclui encontros mensais, presenciais e on-line, estruturados de acordo com as necessidades identificadas nas operações e com os temas relevantes para a atuação das equipes de SSMA. As atividades também contribuem para a construção e atualização dos Planos de Desenvolvimento Individual (PDI), considerando as necessidades específicas de cada profissional.

Além dos conteúdos técnicos, o programa contempla o desenvolvimento de competências comportamentais, como comunicação, protagonismo, automotivação, liderança e gestão de mudanças, fortalecendo a atuação integrada e preventiva das equipes.



## Abordagem comportamental

Utilizamos a abordagem comportamental como ferramenta de prevenção e gestão, com o objetivo de fortalecer uma cultura de segurança e estimular atitudes responsáveis em todos os níveis da organização.

A metodologia busca ampliar a percepção de riscos e a interação entre lideranças e equipes, favorecendo a identificação e o tratamento de comportamentos que possam contribuir para situações de risco. A atuação é complementada por campanhas educativas, treinamentos específicos e medidas administrativas, incluindo, quando necessário, a suspensão de atividades.

As ações são conduzidas por diretores de contratos, gerentes, engenheiros, mestres, encarregados, equipes de SSMA e demais profissionais administrativos envolvidos nas operações.

## Equipe de Apoio SSMA

Contamos com uma Equipe de Apoio SSMA, formada por engenheiros especializados em Segurança, Saúde Ocupacional e Meio Ambiente, que atua no suporte técnico às equipes das obras.

A equipe tem como principal função apoiar a aplicação dos requisitos legais, das melhores práticas e dos procedimentos internos, promovendo a disseminação do conhecimento e o alinhamento das práticas de SSMA às necessidades dos clientes, às expectativas dos stakeholders e às características de cada operação.

GRI 2018: 403-1; 403-2; 403-5; 403-7 | GRI 2021: 3-3

# Verificação de **conformidade**

A Equipe de Apoio em SSMA realiza, a cada dois meses, verificações nas obras em andamento para avaliar a conformidade das operações com os requisitos legais aplicáveis, procedimentos internos e diretrizes da organização.

As verificações permitem identificar conformidades, oportunidades de melhoria e eventuais não conformidades relacionadas às condições de saúde, segurança e higiene, à gestão documental e ao planejamento e controle dos riscos ocupacionais.
Durante as verificações, são avaliados aspectos de campo, incluindo a execução das atividades, as condições de trabalho, as instalações sanitárias, os alojamentos e os refeitórios, além dos processos de gestão e dos controles preventivos adotados pelas equipes.

As não conformidades identificadas são registradas e acompanhadas por meio de planos de ação, com definição de responsáveis e prazos para tratamento. A efetividade das medidas implementadas é posteriormente verificada pelas equipes responsáveis, contribuindo para a melhoria contínua das condições de trabalho.

As reuniões de abertura e encerramento contam com a participação de representantes da gestão dos contratos, engenheiros, mestres de obra e equipes de SSMA, promovendo o alinhamento sobre os resultados e as responsabilidades relacionadas aos planos de ação.

## Gestão de prestadores de serviços

O cuidado com os colaboradores também se estende aos prestadores de serviços. Eles são homologados e qualificados para ingressarem em nossas obras. No decorrer do contrato, os prestadores são monitorados sobre o atendimento aos nossos requisitos.

São verificados 302 requisitos de SSO, distribuídos em 9 temas:

- **Análise de campo**
- **Gestão de riscos**
- **Gestão de documentos**
- **Área de vivência e apoio**
- **Organização e limpeza**
- **Gestão de terceiros** (prestadores de serviços)
- **Alojamentos e repúblicas Rio Verde**
- **Alojamentos e repúblicas de terceiros**
- **Prevenção de acidentes**

**Em 2025, a média de atendimento aos requisitos foi de 84,82%.**

Em condições específicas relacionadas às fases iniciais ou terminais de obras ou contratos, alguns dos 302 requisitos podem se tornar não aplicáveis.

## Indicadores

Os indicadores de Segurança e Saúde Ocupacional (SSO) são atualizados e divulgados mensalmente, utilizando como referência a Taxa de Frequência (TF) e a Taxa de Gravidade (TG).

A Taxa de Frequência (TF) representa a relação entre o número de acidentes de trabalho considerados no indicador e o total de horas trabalhadas no período, permitindo acompanhar a ocorrência de eventos relacionados à segurança.

A Taxa de Gravidade (TG) relaciona os dias perdidos em decorrência de acidentes de trabalho ao total de horas trabalhadas, permitindo acompanhar a severidade dos eventos registrados.

Todas as obras apresentam e analisam criticamente esses indicadores, enquanto a Equipe de Apoio em SSMA consolida os dados das operações, permitindo acompanhar a performance global e apoiar a identificação de oportunidades de melhoria.

## Prevenção e proteção dos trabalhadores

Acreditamos que atuar com segurança no trabalho é uma demonstração de respeito à vida de cada indivíduo. Por isso, disponibilizamos recursos, condições e medidas preventivas para promover ambientes de trabalho seguros e saudáveis.

Entre as principais iniciativas estão o fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) e Equipamentos de Proteção Coletiva (EPCs), treinamentos especializados, ferramentas de gestão, áreas de vivência adequadas, entre outras ações voltadas à prevenção de acidentes e à promoção da saúde e segurança dos trabalhadores.

GRI 2018: 403-1; 403-2; 403-7 | GRI 2021: 3-3

# **Acidentes e incidentes** de trabalho

Contamos com um procedimento estruturado que estabelece diretrizes para a comunicação, classificação, investigação, tratamento e registro de acidentes e incidentes relacionados ao trabalho, ao trajeto, ao meio ambiente, à comunidade e ao patrimônio.

Em situações de emergência, o Plano de Resposta à Emergência (PRE) é imediatamente acionado, assegurando uma atuação ágil e coordenada para controlar a situação e reduzir seus impactos.

A caracterização do evento ocorre por meio de uma Análise Prévia da Ocorrência, que determina se trata-se de um acidente, incidente ou situação não classificada como ocorrência. Com o evento preliminar, iniciamos a investigação a partir do envio de um comunicado preliminar, seguido por uma análise completa.

A investigação é conduzida por um comitê multidisciplinar composto pelos envolvidos no evento (incluindo o acidentado e testemunhas), gerente de contratos, responsáveis pela atividade (como mestre de obras, encarregado e engenheiro), equipe de SSMA da Rio Verde, representantes de empresas prestadoras de serviços (quando aplicável) e membros da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA).

A partir dos resultados, são definidos planos de ação corretivos e preventivos, com responsáveis e prazos estabelecidos, que são acompanhados até sua conclusão, contribuindo para evitar a recorrência dos eventos.

Todos os acidentes e incidentes relacionados ao trabalho, com ou sem afastamento, envolvendo empregados próprios ou trabalhadores de empresas prestadoras de serviços, devem ser comunicados à equipe de SSMA e registrados conforme os critérios e procedimentos internos de classificação e registro. Os eventos são posteriormente consolidados nos indicadores de Segurança e Saúde Ocupacional.



## Proteção dos colaboradores

Os colaboradores, sejam próprios ou prestadores de serviços, têm canais disponíveis para se comunicar diretamente com os responsáveis pela área de Segurança e Saúde Ocupacional nas obras.

Eles são treinados e incentivados a reportar situações inseguras e têm o direito de recusar a execução de atividades que possam representar risco de acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais. Além disso, o Canal Livre, uma ferramenta da Ouvidoria, está disponível para aqueles que preferirem não compartilhar suas preocupações diretamente com a equipe de SSMA da obra.

O Canal Livre tem o compromisso de acolher os colaboradores com respeito, reconhecendo se protagonismo, ouvindo atentamente suas demandas e fornecendo respostas adequadas às suas necessidades.

Caso ocorra qualquer forma de represália, o Canal Livre deve ser utilizado para registrar a situação e assegurar o direito do colaborador de se expressar livremente, sem qualquer tipo de retaliação.

**GRI 2018: 403-2; 403-4; 403-7 | GRI 2021: 3-3**

# **Compromissos** com saúde, segurança e bem-estar

Os serviços de saúde ocupacional são realizados por empresas parceiras, que conduzem exames admissionais, periódicos, de retorno ao trabalho e demissionais. Após essas avaliações, é emitido o Atestado de Saúde Ocupacional (ASO), que informa a aptidão do colaborador para o exercício de suas atividades. Quando identificadas recomendações ou restrições médicas, o colaborador é encaminhado para avaliação e acompanhamento adequados.

Os serviços de saúde ocupacional apoiam a identificação e o acompanhamento de possíveis agravos relacionados ao trabalho, contribuindo para a prevenção e a minimização dos riscos ocupacionais e para a avaliação da aptidão dos trabalhadores para suas atividades.

Todo o processo é realizado por clínicas localizadas nas regiões onde estão instaladas nossas obras e sede. A organização cumpre a legislação vigente e assegura a confidencialidade das informações de saúde e o sigilo da relação entre o médico e o colaborador.

A contratação de profissionais e clínicas credenciadas é realizada mediante análise e aprovação prévias dos especialistas em Saúde, Segurança e Meio Ambiente (SSMA).

Para os prestadores de serviços, os Atestados de Saúde Ocupacional são emitidos por clínica contratada pela empresa, seguindo as diretrizes e matrizes de exames estabelecidas pela Rio Verde, em conformidade com o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO). No início da integração para as obras, a aptidão para a execução das atividades é avaliada pelos profissionais de SSMA.

Uma enfermeira do trabalho monitora a saúde dos colaboradores e prestadores de serviços por meio de campanhas educativas e ações de promoção da saúde, incluindo aferição de pressão arterial, controle de glicemia e campanhas de vacinação. O acompanhamento é individualizado, com encaminhamento a especialistas quando necessário.
As atividades de assistência técnica, incorporação e áreas administrativas apresentam características e exposições ocupacionais distintas das atividades realizadas nos canteiros de obras. Por isso, os processos de saúde e segurança são dimensionados de acordo com os riscos e as características de cada ambiente de trabalho.

**Oferecemos plano médico de abrangência nacional e local, com acesso a atendimentos especializados e tratamento de doenças, aos colaboradores administrativos próprios, exceto estagiários.**

**Em 2025, não foram registrados casos de doenças relacionadas ao trabalho entre os empregados próprios.**

**Nosso sistema de gestão de SSO abrange 100% dos empregados próprios e dos trabalhadores de empresas prestadoras de serviços que atuam nas obras, na assistência técnica, na incorporação e nas áreas administrativas. Em 31 de dezembro de 2025, esse universo correspondia a 1.070 empregados próprios e 3.008 trabalhadores de prestadores de serviços.**

**As verificações bimestrais de conformidade de SSO abrangem 100% das obras e não incluem as atividades de assistência técnica, incorporação e áreas administrativas. Em 2025, as verificações abrangeram todos os colaboradores presentes nas obras, entre empregados próprios e prestadores de serviços. O sistema de gestão de SSO não é auditado nem certificado por terceiros.**

**GRI 2018: 403-1; 403-3;403-6;403-8;403-10 | GRI 2021: 3-3**

# **Principais tipos** de acidentes de trabalho e perigos

Os acidentes registrados em 2025 envolveram principalmente escoriações e cortes superficiais, especialmente em pés e mãos. A maioria das ocorrências não resultou em afastamento.

Os perigos que podem resultar em acidentes de trabalho graves estão associados à operação de máquinas e equipamentos, bem como à movimentação de materiais.

Esses riscos foram identificados por meio da APR (Análise Preliminar de Riscos), que contribuiu para a implementação de medidas preventivas, tais como:

- **Aquisição/locação de equipamentos que atendam os requisitos normativos;**
- **Capacitação e conscientização das lideranças especialmente sobre responsabilidade e percepção de riscos;**
- **Capacitação dos colaboradores operacionais;**
- **Campanhas de educação e conscientização.**

**Nenhum colaborador foi excluído deste conteúdo.**

| **Acidentes de trabalho** (GRI 403-9) | 2023 | | 2024 | | 2025 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Empregados | Prestadores de serviços | Empregados | Prestadores de serviços | Empregados | Prestadores de serviços |
| Número de horas trabalhadas | 1.153.763 | 875.637 | 691.548 | 1.260.999 | 1.222.744 | 1.618.496 |
| Número de óbitos resultantes de acidente de trabalho | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Taxa de fatalidades resultantes dos acidentes de trabalho* | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Número de lesões de alta consequência (excluindo óbitos) | 0 | 0 | 0 | 1** | 0 | 0 |
| Taxa de lesões de alta consequência (excluindo óbitos)* | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,79 | 0,00 | 0,00 |
| Número de lesões registradas (incluindo óbitos) | 13 | 17 | 7 | 23 | 19 | 23 |
| Taxa de lesões registradas (incluindo óbitos)* | 11,27 | 19,41 | 10,12 | 18,24 | 15,54 | 14,21 |
| Lesões com afastamento superior a 15 dias (critério interno) | 0 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Taxa de lesões com afastamento superior a 15 dias* | 0,00 | 2,28 | 2,89 | 1,59 | 1,64 | 1,24 |

| **Doenças relacionadas ao trabalho** (GRI 403-10) | 2023 | | 2024 | | 2025 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Empregados | Prestadores de serviços | Empregados | Prestadores de serviços | Empregados | Prestadores de serviços |
| Número de óbitos resultantes de doenças relacionadas ao trabalho | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Número de casos de doenças relacionadas ao trabalho registrados (incluindo óbitos) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

* Os índices foram calculados com base em 1.000.000 de horas trabalhadas. Taxa = (número de ocorrências ÷ número de horas trabalhadas) × 1.000.000.
** Fratura no pé, ocorrida em novembro de 2024, com afastamento superior a seis meses.
Lesões de alta consequência: lesões das quais o trabalhador não se recupera, ou não se espera que se recupere, totalmente ao estado de saúde anterior em até seis meses (GRI 403-9).
Os números incluem acidentes de trajeto. Os dados de 2023 e 2024 foram reformulados com base no consolidado de SSMA.

# Ambiental e Social

- Responsabilidade social
- Cuidado com o entorno
- Qualidade dos serviços e satisfação dos clientes
- Riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas
- Materiais de construção
- Água e efluentes
- Consumo de energia
- Biodiversidade
- Gestão de resíduos

# Responsabilidade **social**

Por onde passamos, construímos parte da nossa história junto às pessoas e comunidades que fazem parte da nossa trajetória. Ao longo de 42 anos, nossa atuação contribuiu para a geração de oportunidades de trabalho e para o fortalecimento da cadeia de fornecedores nas diferentes regiões onde estamos presentes.

Em 2025, contamos com 529 fornecedores e prestadores de serviços. Além disso, finalizamos o ano com 3.008 profissionais de mão de obra especializada, contribuindo para a movimentação da cadeia de fornecedores e para o desenvolvimento das localidades onde atuamos.

Contamos ainda com 1.070 colaboradores internos, distribuídos entre os estados de Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Minas Gerais, Pernambuco, Rio de Janeiro, Santa Catarina e São Paulo.

Nossas iniciativas sociais são realizadas de forma descentralizada, com a participação dos colaboradores da sede administrativa e das equipes das obras, considerando as características e necessidades de cada localidade.

Em 2023, formamos um grupo de trabalho dedicado à responsabilidade social, com o objetivo de estruturar ações e fortalecer o Programa de Voluntariado Rio Verde.

# Projeto Revita

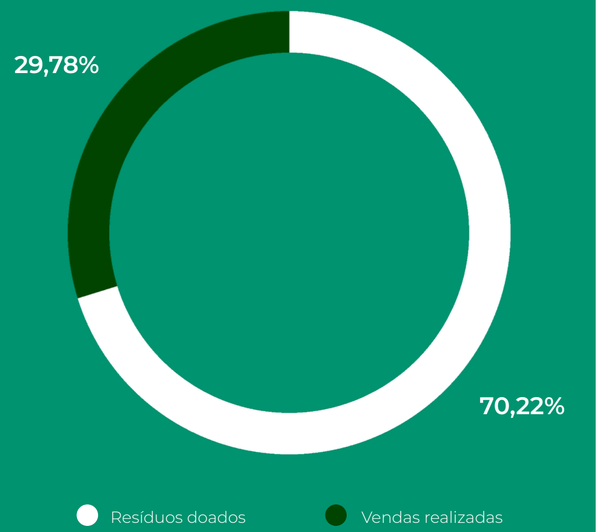
**Revita** é o nome do projeto de interesse socioambiental que consiste em reverter a verba da venda de resíduos recicláveis (papel, plástico e metal) gerados nas obras em ações do Programa Voluntariado Rio Verde.

O primeiro critério para comercialização ou doação dos resíduos é que os transportadores e destinos de resíduos sejam qualificados, apresentando as licenças ambientais e demais documentos pertinentes para comprovação de atendimento à legislação.

Entre janeiro e dezembro de 2025, foram arrecadados R$ 68.593,71 com a comercialização de 265 m³ de resíduos metálicos. No período, papel e plástico não foram comercializados nas regiões onde atuamos e foram destinados à reciclagem por meio de doações. Ao todo, foram destinados 890 m³ de resíduos no âmbito do Projeto **Revita**.

Desde a criação do projeto, em 2023, foram arrecadados R$ 99.529,71 e aplicados R$ 11.331,00 em ações do Programa de Voluntariado, dos quais R$ 2.430,00 em 2025. O saldo de R$ 88.198,71, em 31 de dezembro de 2025, permanece reservado para ações futuras do programa.

Porcentagem do volume de Resíduos Gerados por Modelo de Negociação




GRI 2016: 203-2 | GRI 2021: 3-3

# Responsabilidade **social**

## Campanhas Regionais

Ao longo de 2025, a Rio Verde promoveu e apoiou iniciativas de responsabilidade social, com o objetivo de fortalecer o engajamento dos colaboradores e contribuir para ações de inclusão, solidariedade e apoio a iniciativas sociais.

Em maio de 2025, patrocinamos, com recursos do Projeto Revita, a corrida **Pernas de Aluguel – 10 Anos em Movimento**, realizada no Parque Taquaral, em Campinas (SP). A iniciativa é voltada à inclusão e à participação de pessoas com deficiência em atividades esportivas e reuniu corredores voluntários, participantes e suas famílias. A ação contou com a participação de 6 voluntários da Rio Verde.

Em outubro de 2025, realizamos uma **ação social em celebração ao Dia das Crianças**, com recursos do Projeto Revita, a participação de 8 voluntários e a arrecadação de itens destinados às crianças beneficiadas. A iniciativa proporcionou um momento de integração e solidariedade, reforçando o engajamento dos colaboradores em ações de responsabilidade social.



# Responsabilidade **social**

## FECA - Feira Empreender Com Arte

Em 2025, nos dias 6 e 9 de outubro, foi realizada mais uma edição da Feira Empreender com Arte (FECA), na sede administrativa da Rio Verde, em celebração ao Dia do Consumo Consciente - 15 de outubro.

A feira reuniu 15 expositores parceiros que apresentaram produtos e iniciativas voltados à sustentabilidade, incluindo itens confeccionados com matéria-prima reciclável, trabalhos manuais artesanais e projetos relacionados ao empoderamento feminino e à geração de renda.

O evento teve como objetivo estimular a conscientização ambiental e social entre os colaboradores, incentivando práticas de consumo mais responsáveis e a valorização de negócios que promovem impactos positivos na sociedade e no meio ambiente. Estima-se que mais de 150 pessoas tenham passado pela feira durante os 2 dias.

Além de promover reflexões sobre os hábitos de consumo, a feira proporcionou um espaço de valorização dos expositores, incentivando o empreendedorismo sustentável e aproximando os colaboradores de soluções criativas e ecológicas.




GRI 2016: 203-2 | GRI 2021: 3-3




# Cuidado com o **entorno**

Em 2025, os projetos realizados pela Rio Verde estavam localizados em áreas distantes de núcleos residenciais. Não foram identificados impactos negativos diretos significativos sobre comunidades locais. Ainda assim, foram avaliados potenciais impactos relacionados às atividades das obras sobre o entorno, e medidas e dispositivos de controle foram implantados em todos os projetos.

Entre os principais impactos potenciais ao entorno das obras está o carreamento de sedimentos por veículos, especialmente caminhões-betoneira e outros veículos que deixam os canteiros em dias de chuva. Para minimizar esses impactos, os caminhões-betoneira dispõem de locais específicos para a limpeza de suas calhas, incluindo tanques de lavagem e caixas de sedimentação.

O uso do dispositivo conhecido como “lava-bica” contribui para evitar que resíduos sejam lançados nas vias públicas, reduzindo a possibilidade de poluição e de limpeza inadequada em locais impróprios.

Em dias de chuva, os veículos que circulam sobre áreas de solo exposto podem transportar lama para as vias públicas. Para mitigar esse impacto, são utilizados sistemas de lava-rodas, que auxiliam na remoção da lama dos pneus e no tratamento do efluente gerado durante a limpeza.

Além dessas medidas, são realizadas limpezas periódicas das vias no entorno das obras, utilizando caminhão-pipa e varrição. Também são utilizados caminhões-pipa para umedecer o solo e reduzir a dispersão de poeira.

O Canal Livre é responsável por acolher e tratar reclamações relacionadas ao entorno das obras. Em 2025, não foram registradas reclamações provenientes das comunidades do entorno.

**GRI 2016: 413-1; 413-2 | GRI 2021: 3-3**

# Qualidade dos serviços e **satisfação dos clientes**

## Impactos de produtos e serviços na saúde e na segurança

Para assegurar obras de alta qualidade, que promovam saúde e segurança aos clientes, a Rio Verde mantém seu sistema de gestão certificado pela ISO 9001, abrangendo a comercialização e execução de obras em edificações industriais, residenciais, comerciais, hospitalares e de saneamento básico, e pelo PBQP-H – Referencial Normativo Nível A / SiAC.
Impactos de produtos e serviços na saúde e na segurança
Na aquisição de materiais controlados e sistemas construtivos que podem impactar a qualidade, a saúde e a segurança dos usuários, avaliamos requisitos técnicos e de desempenho e priorizamos fornecedores que participam do Programa Setorial da Qualidade (PSQ), atestado pelo SiMaC do PBQP-H. Para fornecedores fora do PSQ, realizamos qualificação técnica com requisitos mínimos definidos pela Rio Verde.
Resultados de 2025
A Rio Verde acompanha a qualidade de seus serviços e o atendimento aos clientes por meio de indicadores do Sistema de Gestão Integrada.
Verificações de qualidade: As verificações bimestrais realizadas pela área de Qualidade nas obras registraram, em 2025, média de 84,33% de conformidade nos processos e 88,64% nos produtos.
Para manter um bom desempenho, a equipe de apoio da qualidade investe em treinamentos e acompanhamento intensivo das obras.
Assistência técnica: Os chamados de empreendimentos corporativos foram atendidos, em média, em 43 dias, com 100% dos atendimentos concluídos em até 60 dias. Nos empreendimentos imobiliários, os chamados foram atendidos, em média, em 5 dias, todos dentro do prazo de 50 dias.

Nosso sistema de gestão é certificado de acordo com os referenciais da ISO 9001, abrangendo a comercialização e execução de obras em edificações industriais, residenciais, comerciais, hospitalares e de saneamento básico. Também possuímos a certificação PBQP-H – Referencial Normativo Nível A / SiAC, para execução de obras de edificações e saneamento básico.



**Em 2025, não foram registrados casos de não conformidade relacionados a impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços.**

GRI 2016: 416-1; 416-2 | GRI 2021: 3-3

# Riscos e oportunidades decorrentes **de mudanças climáticas**

Os riscos associados às mudanças climáticas são classificados como riscos físicos e estão intimamente relacionados à disponibilidade de água, à frequência de tempestades e à saúde dos colaboradores nas frentes de trabalho, especialmente em condições de altas temperaturas, que podem levar à desidratação ou insolação.

Esses riscos são mapeados e monitorados por meio de nossa ferramenta de gestão de riscos, considerando as particularidades de cada obra.

Além disso, as implicações financeiras são avaliadas de forma individualizada, levando em conta aspectos regionais, métodos construtivos e outras variáveis relevantes.

## Disponibilidade hídrica

**Em 2025, a intensidade de consumo de água foi de 0,37 m³ por m² construído (ver página 77).**
A indisponibilidade hídrica pode ter impacto significativo quando não existe infraestrutura local adequada para o abastecimento, como concessionárias de água ou poços. Nesse contexto, os efeitos podem se manifestar financeiramente, por exemplo, na necessidade de contratar caminhões-pipa para suprir a demanda de água.

Outro risco associado à disponibilidade hídrica é a escassez de água, que pode ser causada por secas, insuficiência de chuvas ou poluição. Embora a probabilidade desse risco seja menor, seu impacto nas operações pode ser elevado, afetando aspectos como orçamento, suprimentos, métodos de execução, materiais e o meio ambiente.

## Período de chuvas

Períodos de chuvas intensas podem afetar as operações das obras, especialmente em razão de alagamentos, dificuldades de acesso, movimentação de veículos e equipamentos e alterações nos métodos de execução. Esses eventos podem ocasionar impactos sobre cronogramas, produtividade, suprimentos e custos, além de aumentar o risco de carreamento de sedimentos e geração de lama nas áreas de circulação.

Para reduzir esses impactos, são adotadas medidas de planejamento e controle nas obras, considerando as características regionais e as condições climáticas previstas.

## Saúde dos colaboradores

As atividades iniciais das obras são frequentemente realizadas em áreas expostas ao sol, o que pode aumentar a ocorrência de problemas relacionados ao calor, como insolação e desidratação. Essas condições podem afetar a segurança e o bem-estar dos colaboradores e resultar em afastamentos ou necessidade de atendimento.

Para mitigar esses riscos, são disponibilizados pontos de apoio com sombra e água, permitindo que os trabalhadores se hidratem e realizem pausas durante as atividades, especialmente em períodos de temperaturas elevadas.

GRI 2016: 201-2 | GRI 2021: 3-3

# Materiais **de construção**

Os materiais de construção são fundamentais para o nosso negócio e, por isso, o consumo de recursos naturais é um tema de grande relevância. Utilizamos materiais de origem renovável e não renovável em nossas atividades e buscamos promover seu uso responsável, reduzir desperdícios e incentivar alternativas que contribuam para a redução dos impactos ambientais associados à sua utilização.

É essencial adotar medidas que promovam a eficiência no uso desses recursos e incentivem o uso de alternativas sustentáveis, evitando desperdícios e sua exploração desnecessária. Conscientes de nosso papel como agentes de mudança, implementamos práticas responsáveis na aquisição de materiais, tais como:

**Verificação das licenças ambientais e dos processos aplicáveis junto à Agência Nacional de Mineração (ANM)** das fontes de recursos minerais utilizados nos empreendimentos, como areia, brita e pedras naturais.

**Priorização da aquisição de madeira de origem reflorestada**, de espécies exóticas e da utilização de formas e peças metálicas. Quando necessária a utilização de madeira nativa, são verificados os documentos de origem florestal aplicáveis, incluindo o Documento de Origem Florestal (DOF).

Esses fatores são avaliados em nossas auditorias de conformidade ambiental, realizadas bimestralmente em nossas obras.

| Materiais utilizados por peso e volume (GRI 301-1) | 2023 | | 2024 | | 2025 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Un. | Volume | Un. | Volume | Un. | Volume | Classificação |
| Concreto usinado | $m^3$ | 28.315,58 | $m^3$ | 50.065,00 | $m^3$ | 48.137,20 | Não renovável |
| Aço | kg | 1.387.846,37 | kg | 314.041,57 | kg | 574.452,29 | Não renovável |
| Madeira | $m^3$ | 35.584,54 | $m^3$ | 8.530,71 | $m^3$ | 1.585,65 | Renovável |
| Blocos | $m^3$ | 55.389,21 | $m^3$ | 7.259,97 | $m^3$ | 6.975,84 | Não renovável |
| Pedras naturais | $m^3$ | 100,49 | $m^3$ | 5,35 | $m^3$ | 33,00 | Não renovável |
| Cerâmica | $m^3$ | 30.052,01 | $m^3$ | 27,92 | $m^3$ | 84,77 | Não renovável |
| Agregados | $m^3$ | 28.699,84 | $m^3$ | 52.533,16 | $m^3$ | 8.856,10 | Não renovável |
| Cimento | kg | 1.382.157,00 | kg | 957.771,00 | kg | 2.082.380,53 | Não renovável |

**Nota metodológica:** Os dados de 2025 foram consolidados a partir dos registros de aquisição e controle de materiais. Quando a unidade de aquisição diferia da unidade apresentada, foram realizadas conversões com base nas dimensões ou características técnicas disponíveis nos registros.



GRI 2016: 301-1 | GRI 2021: 3-3

# Água e efluentes

## Risco hídrico por região de atuação em 2025

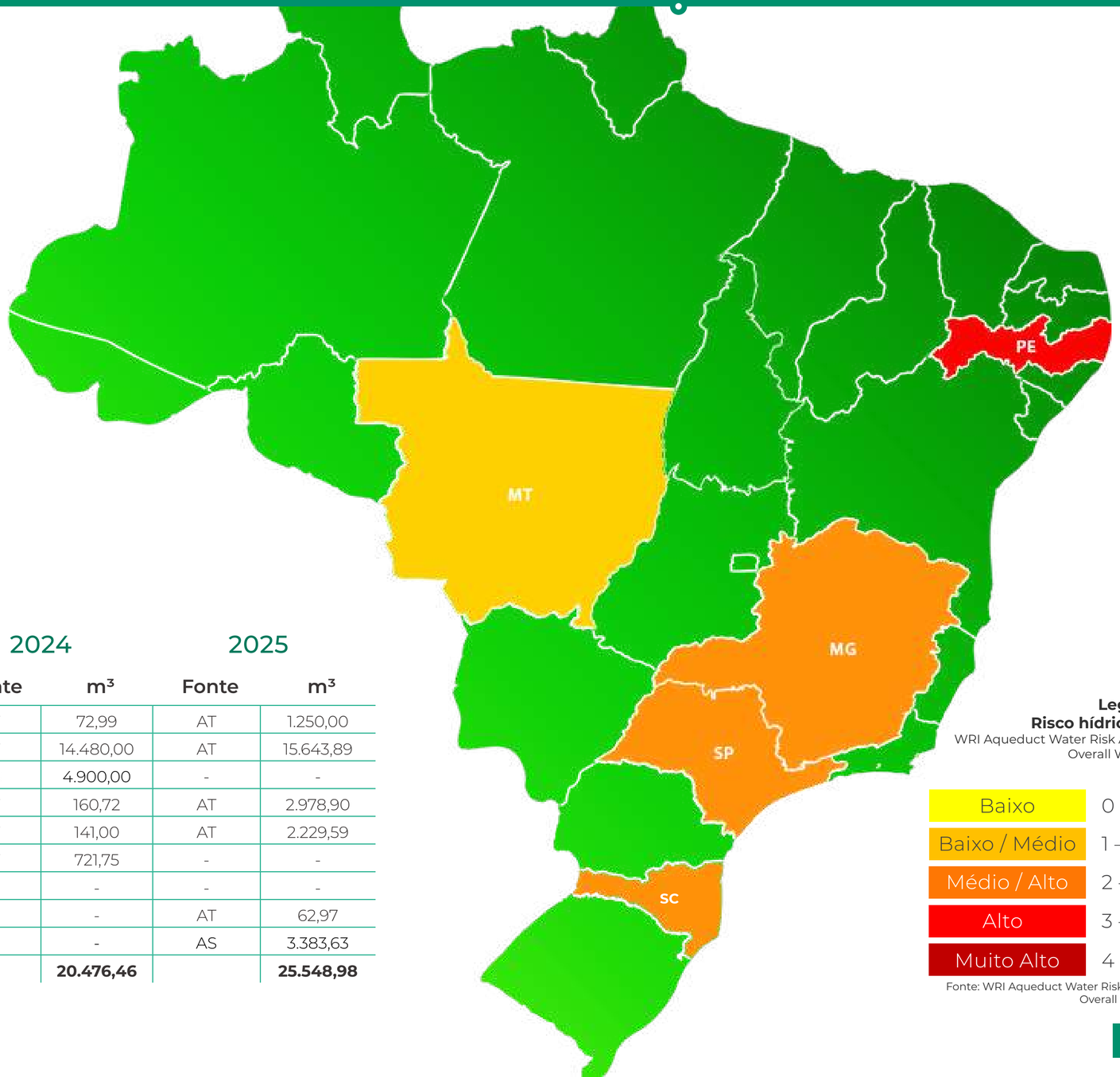
O risco hídrico nas regiões de atuação da Rio Verde foi avaliado considerando a localização dos projetos e a classificação de risco hídrico geral indicada pelo **WRI Aqueduct Water Risk Atlas**. O mapa apresenta os diferentes níveis de exposição ao risco hídrico das localidades onde a empresa atuou em 2025.

Em 2025, a água utilizada para abastecimento dos reservatórios de água potável foi proveniente de água de terceiros e de fontes subterrâneas. Foram consumidos **25.548,98 m³ de água**, sendo **22.165,35 m³ provenientes de água de terceiros** e **3.383,63 m³ de água subterrânea**.

Os dados de captação de água não incluem as obras de Mato Grosso do Sul, pois em 2025 os registros não atenderam aos critérios de confiabilidade da organização, por não haver medição direta. A medição foi implantada em janeiro de 2026 e os dados serão reportados no próximo ciclo.

### Retirada total de água por fonte e região (GRI 303-3)

| | 2023 | | 2024 | | 2025 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Fonte | m³ | Fonte | m³ | Fonte | m³ |
| São Paulo | AT | 445,39 | AT | 72,99 | AT | 1.250,00 |
| Minas Gerais | AT | 3.343,96 | AT | 14.480,00 | AT | 15.643,89 |
| | - | - | AS | 4.900,00 | - | - |
| Mato Grosso | - | - | AT | 160,72 | AT | 2.978,90 |
| Pernambuco | - | - | AT | 141,00 | AT | 2.229,59 |
| Tocantins | AS | 5.289,33 | AT | 721,75 | - | - |
| Paraná | AT | 2.162,19 | - | - | - | - |
| Santa Catarina | - | - | - | - | AT | 62,97 |
| | - | - | - | - | AS | 3.383,63 |
| **Total** | | **11.240,87** | | **20.476,46** | | **25.548,98** |




**Legenda – Risco hídrico geral**
WRI Aqueduct Water Risk Atlas 4.0 – Overall Water Risk

| | |
|---|---|
| Baixo | 0 – 1 |
| Baixo / Médio | 1 – 2 |
| Médio / Alto | 2 – 3 |
| Alto | 3 – 4 |
| Muito Alto | 4 – 5 |

Fonte: WRI Aqueduct Water Risk Atlas 4.0 – Overall Water Risk.

# Água e efluentes

A água é um recurso essencial para a execução das atividades de engenharia e construção. Em nossas operações, seu uso está principalmente associado às atividades realizadas nos canteiros de obras e ao atendimento das necessidades de trabalhadores e processos construtivos.

Em 2025, o consumo total de água foi de **25.548,98 m³**, equivalente a **2,79 m³ por colaborador** por mês e uma intensidade de 0,**37 m³ por m² construído**.

O consumo é monitorado por empreendimento, permitindo acompanhar o desempenho e identificar oportunidades de uso mais eficiente do recurso.
A gestão da água considera as características e condições de cada localidade, incluindo a disponibilidade do recurso e os requisitos legais e ambientais aplicáveis. Quando pertinente, são avaliadas as condições de estresse hídrico das regiões onde estão localizados os empreendimentos, de forma a orientar a gestão dos impactos relacionados à disponibilidade de água.

A gestão dos efluentes observa os requisitos legais e ambientais aplicáveis às localidades das obras, considerando as características dos sistemas de tratamento e dos corpos receptores ou sistemas de coleta. Quando não há disponibilidade de coleta pública, são adotadas soluções de tratamento e destinação compatíveis com as condições locais, incluindo sistemas de tratamento e infiltração no solo, quando autorizados.

A Rio Verde busca aprimorar continuamente o monitoramento do consumo de água e a gestão dos efluentes, promovendo o uso responsável do recurso e a prevenção de impactos sobre o meio ambiente e os demais usuários das bacias hidrográficas.

Os efluentes provenientes dos banheiros químicos não são considerados no cálculo do consumo de água, uma vez que esses equipamentos são disponibilizados pelas empresas contratadas já abastecidos e não utilizam água proveniente das fontes de abastecimento das obras.



GRI 2018: 303-1; 303-2; 303-3; 303-4; 303-5 | GRI 2021: 3-3

Consumo total de água em 2025

**25.548,98 m³**

Consumo médio de água por colaborador por mês, em 2025

**2,79 m³/colaborador/mês**

Consumo médio de água por m² construído, em 2025

**0,37 m³/m²**

**Consumo médio de água, por colaborador e por área construída (GRI 303-5)**

| | 2023 | | 2024 | | 2025 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | m³/colab.·mês | m³/m² | m³/colab.·mês | m³/m² | m³/colab.·mês | m³/m² |
| Tocantins | 2,22 | 0,27 | 0,95 | 0,21 | - | - |
| Minas Gerais | 13,67 | 0,85 | 2,30 | 0,28 | 3,53 | 0,34 |
| Paraná | 1,67 | 0,31 | - | - | - | - |
| São Paulo | 2,13 | 0,13 | 0,91 | 0,10 | 1,52 | 0,18 |
| Pernambuco | - | - | 0,69 | 0,03 | 2,35 | 9,99 |
| Mato Grosso | - | - | 1,57 | 0,07 | 1,56 | 0,27 |
| Santa Catarina | - | - | - | - | 3,31 | 0,57 |

Intensidades calculadas pela divisão do consumo total (25.548,98 m³) pela área construída no período (69.626,79 m²) e pelo total de colaboradores por mês (soma dos efetivos mensais das obras: 9.151), incluindo empregados próprios e prestadores de serviço, excluídas as obras de Mato Grosso do Sul.

# Interações com a **água**

Além do consumo humano, a água é um recurso essencial para nossas operações. Em determinadas áreas e atividades, instalamos caixas d'água para abastecimento local, sendo o fornecimento realizado por caminhão-pipa.

As principais áreas que utilizam água incluem a central de betoneira, central de corpos de prova e o lava-rodas.
Nessas áreas, implementamos sistemas de sedimentação de sólidos, que retêm impurezas nos efluentes. A água tratada é reutilizada na limpeza de equipamentos e na umectação do solo.

As principais atividades que utilizam água ocorrem nas etapas de terraplenagem, fundação, estrutura, vedação, acabamentos e testes finais. Os efluentes gerados são avaliados conforme os materiais com os quais a água teve contato e destinados a locais especializados para tratamento adequado.

O consumo de água é monitorado por volume total, por metro quadrado construído e por colaborador, conforme requisitos do PBQP-H. A medição é realizada por meio de hidrômetros instalados nas obras e do controle dos volumes fornecidos por caminhões-pipa e em galões de água potável, que integram o consumo total. Em 2025, as obras de Mato Grosso do Sul não contaram com medição direta (ver página 76).

| Central de betoneira | Central de corpos de prova | Lava-rodas |
|---|---|---|
| Preparação de concreto e limpeza do equipamento | Realização de testes | Limpeza de pneus de veículos |

## Os principais usos de água em atividades específicas foram:

| Terraplenagem e fundação | Estrutura e vedação | Acabamentos e testes |
|---|---|---|
| Umectação de solo e compactação | Cura do concreto e preparação de argamassa | Irrigação, limpezas Testes de impermeabilização e redes |

Bimestralmente, os colaboradores participaram de DDS (Diálogo Diário de Segurança) com o tema 'consumo de água', visando conscientizá-los sobre práticas de redução de desperdício.
Os consumos de água foram monitorados mensalmente por meio de indicadores de sustentabilidade, que foram divulgados nos quadros de gestão à vista, nas obras. Esses indicadores nos ajudaram a analisar os padrões de consumo e a definir estratégias eficazes para promover a economia.

GRI 2018: 303-1;303-2;303-3;303-4;303-5 | GRI 2021: 3-3

# Consumo de energia

A energia é um fator fundamental para o desenvolvimento das nossas atividades e para o andamento das obras. O uso eficiente desse recurso contribui para a redução de impactos ambientais, o uso responsável dos recursos naturais e a eficiência operacional.

**Em 2025, registramos um consumo total de eletricidade de 406.428,85 kWh.**
O consumo de eletricidade é monitorado considerando o volume total consumido, o consumo médio por colaborador e o consumo médio por área construída, permitindo acompanhar a evolução do desempenho energético da organização.

Em 2025, o consumo de eletricidade foi de **44,41 kWh por colaborador** por mês e de **5,84 kWh por m²** de área construída.

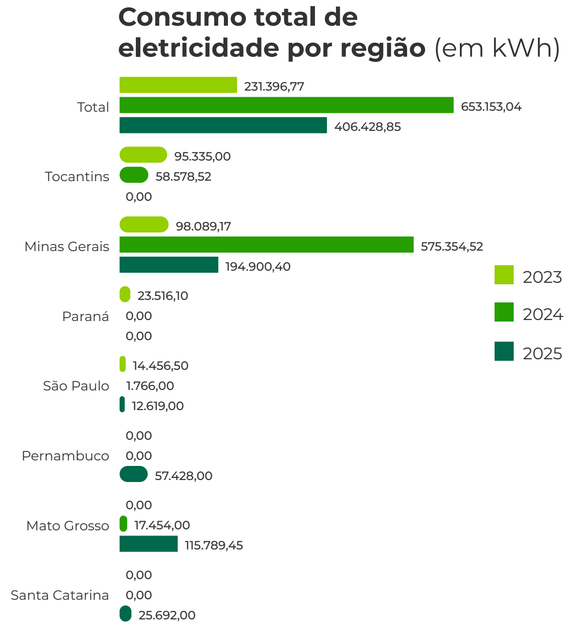
As fontes de eletricidade utilizadas nas operações variam de acordo com as características e a localização das obras. O consumo é apurado por meio de leituras dos medidores de energia elétrica instalados nos locais de operação.

O acompanhamento desses indicadores permite identificar variações no consumo associadas ao perfil das operações, à quantidade de colaboradores, à área construída e às características de cada empreendimento, contribuindo para o direcionamento de ações de eficiência energética.

Os dados de consumo de eletricidade não incluem as obras de Mato Grosso do Sul. Em 2025, o consumo de energia não foi medido. A medição foi implantada a partir de janeiro de 2026 e os dados serão reportados no próximo ciclo.

O consumo de combustíveis em equipamentos e geradores é acompanhado pelas obras, mas, em 2025, os volumes não foram consolidados e não integram o consumo de energia apresentado nesta página.

**Intensidade do consumo de eletricidade:** calculada pela divisão do consumo total (406.428,85 kWh) pela área construída no período (69.626,79 m²) e pelo total de colaboradores por mês (soma dos efetivos mensais das obras: 9.151), incluindo empregados próprios e prestadores de serviço.




Consumo total de eletricidade em 2025
**406.428,85 kWh**

Consumo médio de eletricidade por colaborador por mês, em 2025
**44,41 kWh/ colaborador/mês**

Consumo médio de eletricidade por m² construído, em 2025
**5,84 kWh/m²**

| Intensidade do consumo de eletricidade por colaborador e por área construída (GRI 302-3) | 2023 | | 2024 | | 2025 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | kWh/colab.·mês | kWh/m² | kWh/colab.·mês | kWh/m² | kWh/colab.·mês | kWh/m² |
| Tocantins | 47,10 | 5,54 | 76,22 | 17,70 | - | - |
| Minas Gerais | 34,75 | 2,54 | 55,52 | 17,99 | 43,96 | 4,29 |
| Paraná | 15,76 | 3,71 | - | - | - | - |
| São Paulo | 76,07 | 4,27 | 19,34 | 1,92 | 15,31 | 1,86 |
| Pernambuco | - | - | - | - | 60,58 | 257,29 |
| Mato Grosso | - | - | 193,64 | 7,43 | 60,78 | 10,38 |
| Santa Catarina | - | - | - | - | 24,70 | 4,26 |

# Biodiversidade

## Gestão dos impactos sobre a biodiversidade

Em 2025, a Rio Verde Engenharia e Construções manteve suas atividades em plantas fabris de seus clientes, onde os aspectos ambientais relacionados à localização, implantação e operação dos empreendimentos são previamente considerados e submetidos aos controles ambientais aplicáveis.

Ao longo do ano, a Companhia chegou a atuar simultaneamente em 9 empreendimentos, com variações no número de obras ativas durante o período. A avaliação das atividades não identificou impactos significativos sobre a biodiversidade decorrentes das operações da Rio Verde.

## Áreas sensíveis e avaliação de impactos

Durante o período, não foram realizadas atividades de supressão vegetal ou intervenções em Áreas de Preservação Permanente (APP). As atividades foram realizadas em plantas fabris de clientes, sujeitas aos controles e requisitos ambientais aplicáveis a cada empreendimento, incluindo a proteção das áreas ambientalmente sensíveis eventualmente existentes.

Também não foram registradas ocorrências ambientais com impactos sobre fauna, flora, solo ou recursos hídricos, nem foram identificadas situações que demandassem ações específicas de recuperação, restauração, compensação ou mitigação relacionadas à biodiversidade.



## Cadeia de valor

Na avaliação realizada para 2025, não foram identificados produtos, serviços ou fornecedores da cadeia de suprimentos com impactos significativos sobre a biodiversidade associados às atividades da Companhia.

A avaliação considerou a natureza das atividades realizadas, a localização dos empreendimentos, os controles ambientais aplicáveis e os potenciais impactos associados à cadeia de suprimentos.

## Biodiversidade em 2025

| Aspecto | Resultado |
|---|---|
| Empreendimentos ativos ao longo do ano | Até 9 |
| Supressão vegetal | Não realizada |
| Intervenção em APP | Não realizada |
| Ocorrências com impacto sobre biodiversidade | Nenhuma |
| Recuperação/revegetação | Não realizada |
| Compensação ambiental relacionada à biodiversidade | Não realizada |
| Impactos significativos identificados | Nenhum |
| Fornecedores/produtos com impacto significativo identificado | Nenhum |
| Espécies ameaçadas (Lista Vermelha da IUCN e listas nacionais) em áreas afetadas | Nenhuma |

GRI 2024: 101-2; 101-4; 101-5; 101-6 | GRI 2021: 3-3

# Gestão de resíduos

A geração de resíduos é um impacto inerente às atividades de construção civil, podendo resultar em consumo de recursos, perdas de materiais e impactos ambientais associados à destinação inadequada.

Esses impactos estão diretamente relacionados às atividades operacionais dos canteiros de obras e relações estabelecidas com transportadores e destinadores.

Para gerenciar esses impactos, a Rio Verde adota práticas de prevenção, segregação, reaproveitamento, beneficiamento e destinação ambientalmente adequada dos resíduos. O gerenciamento é realizado conforme o PGRCC e a legislação aplicável, desde a segregação e o acondicionamento até o transporte e a destinação.

São realizadas qualificações de empresas transportadoras e destinadoras dos resíduos, comprovando a regularidade no processo de destinação.

Em 2025, foram gerados **14.131,51 m³ de resíduos**. A taxa de beneficiamento foi de **73,38%**, um aumento de 6,16 pontos percentuais em relação a 2024, equivalente a um crescimento de **9,16%**.

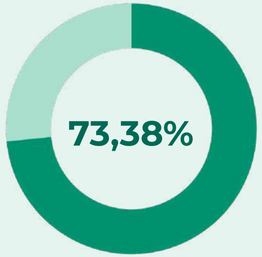
Em 2025, a geração de resíduos foi de 1,25 m³ por colaborador por mês.

A geração por área construída foi de 0,16 **m³/m²** no período. O indicador é acompanhado considerando as características e particularidades dos empreendimentos e permanece como ponto de atenção para a identificação de oportunidades de prevenção e redução da geração de resíduos.

O acompanhamento dos volumes gerados, das taxas de beneficiamento e dos indicadores de geração permite avaliar a efetividade das ações e direcionar melhorias contínuas. A Rio Verde mantém o compromisso com a prevenção dos impactos, a valorização dos resíduos e a melhoria contínua de sua gestão ambiental.




## Taxa de beneficiamento em 2025




Beneficiamento
**73,38%**
Não beneficiamento
**26,62%**

Intensidades calculadas pela divisão do volume total de resíduos (14.131,51 m³) pela área construída no período (89.765,63 m²) e pelo total de colaboradores por mês (soma dos efetivos mensais das obras: 11.337), incluindo empregados próprios e prestadores de serviço. Não incluem resíduos orgânicos e sanitários.

GRI 2020: 306-1;306-2 | GRI 2021: 3-3

# Gestão **de resíduos**

## Resíduos gerados (GRI 306-3)

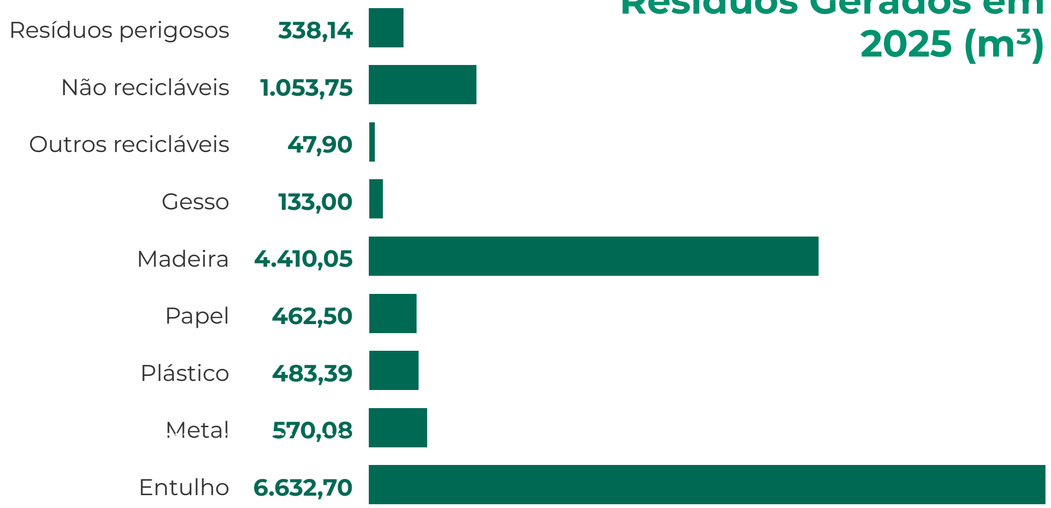
| | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|---|---|---|
| Entulho | 2.023,26 | 7.380,36 | 6.632,70 |
| Metal | 272,34 | 506,43 | 570,08 |
| Plástico | 259,49 | 488,77 | 483,39 |
| Papel | 114,83 | 282,06 | 462,50 |
| Madeira | 2.336,11 | 3.059,53 | 4.410,05 |
| Gesso | 15,00 | 49,00 | 133,00 |
| Outros recicláveis | 801,20 | 0,00 | 47,90 |
| Não recicláveis | 445,88 | 1.073,26 | 1.053,75 |
| Resíduos perigosos | 143,75 | 140,17 | 338,14 |
| **Total** | **6.411,86 m³** | **12.979,58 m³** | **14.131,51 m³** |

## Destinação dos resíduos por tipo de operação (GRI 306-4; 306-5)

| | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|---|---|---|
| Recicladores | 2.399,04 | 6.476,67 | 9.601,19 |
| Coprocessamento | 1.592,00 | 85,00 | 749,97 |
| Incineração | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Reutilização | 445,00 | 2.163,00 | 18,00 |
| Aterros Classe I, Classe II A ou Classe II B | 1.975,82 | 4.254,91 | 3.762,35 |
| **Total** | **6.411,86 m³** | **12.979,58 m³** | **14.131,51 m³** |

Em 2025, a taxa de beneficiamento dos resíduos foi de 73,38%.

## Volume Total de Resíduos Gerados em 2025 (m³)




Os volumes não incluem resíduos orgânicos e sanitários nem efluentes sanitários, que são geridos separadamente e não integram os indicadores de resíduos sólidos da construção.

GRI 2020: 306-3; 306-4; 306-5 | GRI 2021: 3-3




# Taxa de beneficiamento **dos resíduos**

Em 2025, a taxa de beneficiamento foi de 73,38%, um aumento de 6,16 pontos percentuais em relação a 2024, equivalente a um crescimento de 9,16%, passando de 67,22% para 73,38%. O resultado demonstra evolução positiva na gestão e valorização dos resíduos nas operações da Rio Verde.

Em 2025, a geração de resíduos foi de 1,25 m³ por colaborador por mês e de 0,16 m³ por m² construído. A partir de 2025, esses indicadores passaram a ser calculados pela razão entre os totais do ano; os valores de 2023 e 2024 seguem a metodologia anterior e não são diretamente comparáveis.

O indicador de geração por área construída deve ser analisado considerando o perfil, a dimensão e as características dos projetos executados no período, uma vez que diferentes tipos de obras apresentam padrões distintos de geração de resíduos.

De forma geral, os indicadores de 2025 demonstram evolução positiva na taxa de beneficiamento. O acompanhamento integrado dos indicadores de geração, considerando as características dos projetos, orienta a busca contínua por oportunidades de redução, reaproveitamento e destinação adequada dos resíduos.

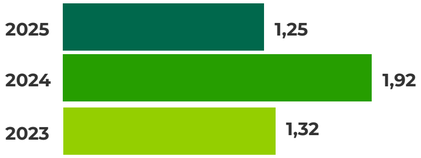
## Taxa de beneficiamento dos resíduos

Em 2025, ocorreu aumento de 9,16% em comparação a 2024.



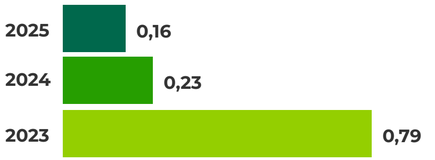

## Geração de resíduos por colaborador (m³/colab.·mês)

Em 2025, ocorreu redução de 34,90% em comparação a 2024.




## Geração de resíduos por área construída (m³/m²)

Em 2025, ocorreu redução de 30,43% em comparação a 2024.




Os valores de 2023 e 2024 foram reformulados em relação ao relatório anterior (71,40% e 67,33%), pois a taxa passou a ser calculada pelo volume destinado a recicladores, coprocessamento e reutilização dividido pelo volume total destinado.

GRI 2021: 2-4; 3-3

## Declaração de uso

A Rio Verde relatou as informações citadas neste índice de conteúdo GRI para o período de 1º de janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2025, em conformidade com as Normas GRI.

**GRI 1 utilizada:** GRI 1: Fundamentos 2021

**Norma Setorial GRI aplicável:** Não há Norma Setorial GRI publicada para o setor de atuação da organização.

# Índice de conteúdo **GRI**

| NORMA GRI | CONTEÚDO | | LOCALIZAÇÃO | OMISSÃO | | | ODS |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | REQUISITO(S) OMITIDOS(S) | RAZÃO | EXPLICAÇÃO | |
| **GRI 1 - FUNDAMENTOS 2021** | | | | | | | |
| **GRI 2 - CONTEÚDOS GERAIS 2021** | | | | | | | |
| A ORGANIZAÇÃO E SUAS PRÁTICAS DE RELATO | 2-1 | Detalhes da organização | 8 | | | | |
| | 2-2 | Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização | 8 | | | | |
| | 2-3 | Período de relato, frequência e ponto de contato | 4 | | | | |
| | 2-4 | Reformulações de informações | 54, 67, 83 | | | | |
| | 2-5 | Verificações externas | 4 | | | | |
| ATIVIDADES E TRABALHADORES | 2-6 | Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios | 6, 7, 8, 29, 30, 31, 32 | | | | |
| | 2-7 | Empregados | 44, 45 | | | | |
| | 2-8 | Trabalhadores que não são empregados | 44 | | | | |

# Índice de conteúdo **GRI**

| NORMA GRI | CONTEÚDO | | LOCALIZAÇÃO | OMISSÃO | | | ODS |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | REQUISITO(S) OMITIDOS(S) | RAZÃO | EXPLICAÇÃO | |
| GOVERNANÇA | 2-9 | Estrutura de governança e sua composição | 19, 20, 21, 24, 25, 33, 36, 37 | | | | |
| | 2-10 | Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança | 19, 21, 24 | | | | |
| | 2-11 | Presidente do mais alto órgão de governança | 19 | | | | |
| | 2-12 | Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos | 21, 24, 39, 40 | | | | |
| | 2-13 | Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos | 21, 24 | | | | |
| | 2-14 | Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade | 19 | | | | |
| | 2-15 | Conflitos de interesse | 19 | | | | |
| | 2-16 | Comunicação de preocupações cruciais | 21, 24, 36 | | | | |
| | 2-17 | Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança | 11 | | | | |
| | 2-18 | Avaliação de desempenho do mais alto órgão de governança | Não há avaliação de desempenho da Alta Direção. | | | | |
| | 2-19 | Políticas de remuneração | 38 | | | | |
| | 2-20 | Processos para determinação da remuneração | 38 | | | | |
| | 2-21 | Proporção da remuneração total anual | 38 | Cálculo pela mediana | Informação indisponível/ incompleta | Em 2025, a razão foi calculada com base na média da remuneração dos demais colaboradores. O cálculo pela mediana, conforme a GRI 2-21, será adotado no próximo ciclo de relato. | |

# Índice de conteúdo **GRI**

| NORMA GRI | CONTEÚDO | | LOCALIZAÇÃO | OMISSÃO | | | ODS |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | REQUISITO(S) OMITIDOS(S) | RAZÃO | EXPLICAÇÃO | |
| ESTRATÉGIA, POLÍTICAS E PRÁTICAS | 2-22 | Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável | 3 | | | | |
| | 2-23 | Compromisso de política | 9, 13, 14, 15, 21, 25, 26, 27, 33, 34, 36, 37 | | | | |
| | 2-24 | Incorporação de compromissos de política | 13, 14, 15 | | | | |
| | 2-25 | Processos para reparar impactos negativos | 21, 26, 27, 36 | | | | |
| | 2-26 | Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações | 21, 36 | | | | |
| | 2-27 | Conformidade com leis e regulamentos | 26, 27, 28 | | | | |
| | 2-28 | Participação em associações | 17 | | | | |
| ENGAJAMENTO DE STAKEHOLDERS | 2-29 | Abordagem para engajamento de stakeholders | 41 | | | | |
| | 2-30 | Acordos de negociação coletiva | 56 | | | | |
| **GRI 1 - FUNDAMENTOS 2021** | | | | | | | |
| **GRI 3 - TEMAS MATERIAIS 2021** | | | | | | | |
| GRI 3: Temas Materiais 2021 | 3-1 | Processo de definição de temas materiais | 12 | | | | |
| | 3-2 | Lista de temas materiais | 12 | | | | |

# Índice de conteúdo **GRI**

| NORMA GRI | CONTEÚDO | | LOCALIZAÇÃO | OMISSÃO | | | ODS |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | REQUISITO(S) OMITIDOS(S) | RAZÃO | EXPLICAÇÃO | |
| **TEMAS MATERIAIS**<br>Em 2025, a organização não possuía metas quantitativas aprovadas para os temas materiais. Os indicadores apresentados no conteúdo 3-3 de cada tema são monitorados periodicamente, e a definição de metas está em elaboração no Planejamento Estratégico. | | | | | | | |
| CAPACITAÇÃO E QUALIFICAÇÃO DE PESSOAS | GRI 3: Temas Materiais 2021 | 3-3 Gestão dos temas materiais | 57, 59, 60 | | | | |
| | GRI 404: Capacitação e Educação 2016 | 404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado | 57 | | | | 4, 8 |
| | | 404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira | 59, 60 | | | | 4, 8 |
| | | 404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira | 38 | | | | 4, 8 |
| SAÚDE, SEGURANÇA E BEM-ESTAR | GRI 3: Temas Materiais 2021 | 3-3 Gestão dos temas materiais | 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67 | | | | |
| | GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018 | 403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho | 61, 62, 63, 64, 66, 67 | | | | 3, 8 |
| | | 403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes | 61, 62, 63, 64, 65 | | | | 3, 8 |
| | | 403-3 Serviços de saúde do trabalho | 66 | | | | 3, 8 |
| | | 403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho | 65 | | | | 3, 8 |
| | | 403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho | 63 | | | | 3, 8 |
| | | 403-6 Promoção da saúde do trabalhador | 66 | | | | 3, 8 |
| | | 403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios | 61, 62, 63, 64, 65 | | | | 3, 8 |

# Índice de conteúdo **GRI**

| NORMA GRI | CONTEÚDO | | LOCALIZAÇÃO | OMISSÃO | | | ODS |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | REQUISITO(S) OMITIDOS(S) | RAZÃO | EXPLICAÇÃO | |
| SAÚDE, SEGURANÇA E BEM-ESTAR | GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018 | 403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho | 61, 62, 66 | | | | 3, 8 |
| | | 403-9 Acidentes de trabalho | 67 | | | | 3, 8 |
| | | 403-10 Doenças profissionais | 66, 67 | | | | 3, 8 |
| DESEMPENHO ECONÔMICO | GRI 3: Temas Materiais 2021 | 3-3 Gestão dos temas materiais | 42 | | | | |
| | GRI 201: Desempenho Econômico 2016 | 201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído | 42 | Pagamentos a provedores de capital; valor econômico retido | Restrições de confidencialidade | A organização é uma sociedade limitada de capital fechado e não divulga informações sobre distribuição de lucros e despesas financeiras. | 8 |
| | | 201-3 Obrigações do plano de benefício definido e outros planos de aposentadoria | 56 | | | | |
| | | 201-4 Apoio financeiro recebido do governo | Em 2025, a organização não recebeu apoio financeiro do governo. | | | | |
| RESPONSABILIDADE SOCIAL | GRI 3: Temas Materiais 2021 | 3-3 Gestão dos temas materiais | 29, 30, 44, 69, 70, 71, 72 | | | | |
| | GRI 401: Emprego 2016 | 401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados | 53, 54 | | | | 8 |
| | | 401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial | 44, 56 | | | | 8 |
| | | 401-3 Licença maternidade/ paternidade | 55 | | | | 8 |
| | GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades 2016 | 405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados | 20, 47, 48, 49, 50, 52 | | | | 5 |
| | | 405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens | 51 | Proporção do salário-base | Informação indisponível/ incompleta | O levantamento de 2025 não segregou o salário-base. A empresa está estruturando essa segregação para os próximos ciclos de relato. | 5 |

# Índice de conteúdo **GRI**

| NORMA GRI | CONTEÚDO | | LOCALIZAÇÃO | OMISSÃO | | | ODS |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | REQUISITO(S) OMITIDOS(S) | RAZÃO | EXPLICAÇÃO | |
| RESPONSABILIDADE SOCIAL | GRI 203: Impactos Econômicos Indiretos 2016 | 203-2 Impactos econômicos indiretos significativos | 42, 69, 70, 71 | | | | 1, 8, 11 |
| | GRI 413: Comunidades Locais 2016 | 413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local | 70, 72 | | | | 1, 11 |
| | | 413-2 Operações com impactos negativos significativos reais ou potenciais nas comunidades locais | 72 | | | | 1, 11 |
| | GRI 414: Avaliação Social de Fornecedores 2016 | 414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais | 29 | | | | 8 |
| | | 414-2 Impactos sociais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas | 30 | | | | 8 |
| GESTÃO DE RISCOS | GRI 3: Temas Materiais 2021 | 3-3 Gestão dos temas materiais | 24, 74 | | | | 13, 16 |
| QUALIDADE DO SERVIÇO E SATISFAÇÃO DO CLIENTE | GRI 3: Temas Materiais 2021 | 3-3 Gestão dos temas materiais | 73 | | | | |
| | GRI 416: Saúde e Segurança do Consumidor 2016 | 416-1: Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e serviços | 73 | | | | 9 |
| | | 416-2: Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços | 73 | | | | 9 |

# Índice de conteúdo **GRI**

| NORMA GRI | CONTEÚDO | | LOCALIZAÇÃO | OMISSÃO | | | ODS |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | REQUISITO(S) OMITIDOS(S) | RAZÃO | EXPLICAÇÃO | |
| EXCELÊNCIA E INOVAÇÃO | GRI 3: Temas Materiais 2021 | 3-3 Gestão dos temas materiais | 21, 24, 39, 40, 73 | | | | 9 |
| DIREITOS HUMANOS | GRI 3: Temas Materiais 2021 | 3-3 Gestão dos temas materiais | 13, 21, 29, 30, 37 | | | | |
| | GRI 406: Não Discriminação 2016 | 406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas | 37 | | | | 5, 8, 10 |
| | GRI 408: Trabalho Infantil 2016 | 408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil | 13, 21, 29, 30 | | | | 8 |
| | GRI 409: Trabalho Forçado ou Análogo ao Escravo 2016 | 409-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo | 30 | | | | 8 |
| | GRI 410: Práticas de Segurança 2016 | 410-1 Pessoal de segurança capacitado em políticas ou procedimentos de direitos humanos | Em 2025, nenhum profissional de segurança, próprio ou contratado, recebeu capacitação formal em direitos humanos. | | | | |
| | GRI 411: Direitos de Povos Indígenas 2016 | 411-1 Casos de violação de direitos de povos indígenas | Não foram registrados casos em 2025. | | | | |

# Índice de conteúdo **GRI**

| NORMA GRI | CONTEÚDO | | LOCALIZAÇÃO | OMISSÃO | | | ODS |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | REQUISITO(S) OMITIDOS(S) | RAZÃO | EXPLICAÇÃO | |
| COMBATE À CORRUPÇÃO | GRI 3: Temas Materiais 2021 | 3-3 Gestão dos temas materiais | 34, 35 | | | | |
| | GRI 205: Combate à Corrupção 2016 | 205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção | - | Todos | Informação indisponível/ incompleta | As matrizes de riscos não avaliam de forma específica os riscos de corrupção. A empresa avaliará a inclusão dessa análise nas próximas revisões das matrizes. | 16 |
| | | 205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção | 34, 35 | | | | 16 |
| | | 205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas | 35 | | | | 16 |
| RESPONSABILIDADE AMBIENTAL | GRI 3: Temas Materiais 2021 | 3-3 Gestão dos temas materiais | 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83 | | | | |
| | GRI 201: Desempenho Econômico 2016 | 201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas | 74 | | | | 13 |
| | GRI 301: Materiais 2016 | 301-1 Materiais utilizados, discriminados por peso ou volume | 75 | | | | 11,12 |
| | | 301-2 Matérias-primas ou materiais reciclados utilizados | - | Todos | Informação indisponível/ incompleta | O percentual de materiais reciclados não é consolidado. A empresa está estruturando esse levantamento para os próximos ciclos de relato. | |
| | | 301-3 Produtos e suas embalagens reaproveitados | - | Todos | Não aplicável | A organização executa obras e não comercializa produtos com embalagens recuperáveis. | |
| | GRI 302: Energia 2016 | 302-1 Consumo de energia dentro da organização | 79 | Dados da operação de MS; Consumo de combustíveis | Informação indisponível/ incompleta | Obras de MS sem medição de energia em 2025 (medição implantada em jan/2026). O consumo de combustíveis em equipamentos e geradores não foi consolidado em 2025. | 11, 12, 13 |
| | | 302-2 Consumo de energia fora da organização | - | Todos | Informação indisponível/ incompleta | O consumo de energia fora da organização não é monitorado. A empresa avaliará a viabilidade desse levantamento nos próximos ciclos de relato. | |
| | | 302-3 Intensidade energética | 79 | | | | 11, 12, 13 |

# Índice de conteúdo **GRI**

| NORMA GRI | CONTEÚDO | | LOCALIZAÇÃO | OMISSÃO | | | ODS |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | REQUISITO(S) OMITIDOS(S) | RAZÃO | EXPLICAÇÃO | |
| RESPONSABILIDADE AMBIENTAL | GRI 302: Energia 2016 | 302-4 Redução do consumo de energia | - | Todos | Informação indisponível/ incompleta | As reduções de consumo de energia não foram monitoradas em 2025. Com a instalação de medidores nas obras de Mato Grosso do Sul em 2026, as reduções passarão a ser acompanhadas nos próximos ciclos de relato. | |
| | | 302-5 Reduções nos requisitos energéticos de produtos e serviços | - | Todos | Não aplicável | A organização executa obras para clientes e não comercializa produtos ou serviços com requisitos energéticos próprios. | |
| | GRI 303: Água e Efluentes 2018 | 303-1 Interações com a água como um recurso compartilhado | 76, 77, 78 | | | | 6, 11, 12 |
| | | 303-2 Gestão de impactos relacionados ao descarte de água | 76, 77, 78 | | | | 6, 11, 12, 13 |
| | | 303-3 Captação de água | 76, 77, 78 | Dados da operação de MS | Informação indisponível/ incompleta | Obras de MS sem medição confiável de água em 2025. Medição implantada em janeiro de 2026. | 6, 11, 12, 13 |
| | | 303-4 Descarte de água | 77, 78 | Volume de água descartada | Informação indisponível/ incompleta | O descarte não é consolidado; os efluentes de banheiros químicos são geridos pelas contratadas. A empresa está aprimorando os controles para os próximos ciclos de relato. | |
| | | 303-5 Consumo de água | 76, 77, 78 | Dados da operação de MS | Informação indisponível/ incompleta | Obras de MS sem medição confiável de água em 2025. Medição implantada em janeiro de 2026. | 6, 11, 12, 13 |
| | GRI 101: Biodiversidade 2024 | 101-1 Políticas para deter e reverter a perda de biodiversidade | 15, 75 | Política específica de biodiversidade | Informação indisponível/ incompleta | A organização não possui política específica de biodiversidade. Os compromissos relacionados estão na Política de Gestão Integrada e nos critérios de origem legal de madeira e agregados. | 15 |
| | | 101-2 Gestão dos impactos sobre a biodiversidade | 80 | | | | 15 |
| | | 101-3 Acesso e repartição de benefícios | - | Todos | Não aplicável | A organização não utiliza recursos genéticos nem conhecimentos tradicionais associados. | 15 |
| | | 101-4 Identificação dos impactos sobre a biodiversidade | 80 | | | | 15 |

# Índice de conteúdo **GRI**

| NORMA GRI | CONTEÚDO | | LOCALIZAÇÃO | OMISSÃO | | | ODS |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | REQUISITO(S) OMITIDOS(S) | RAZÃO | EXPLICAÇÃO | |
| RESPONSABILIDADE AMBIENTAL | GRI 101: Biodiversidade 2024 | 101-5 Locais com impactos sobre a biodiversidade | 80 | | | | 15 |
| | | 101-6 Causas diretas da perda de biodiversidade | 80 | Causas diretas por local, exceto mudança no uso do solo | Informação indisponível/ incompleta | Não houve supressão vegetal em 2025; as demais causas não foram avaliadas por local. A avaliação será incluída na próxima revisão das matrizes de riscos. | 15 |
| | | 101-7 Mudanças no estado da biodiversidade | - | Todos | Não aplicável | Não há locais com impactos significativos identificados (ver 101-5). | 15 |
| | | 101-8 Serviços ecossistêmicos | - | Todos | Não aplicável | Não há locais com impactos significativos identificados (ver 101-5). | 15 |

# Índice de conteúdo **GRI**

| NORMA GRI | CONTEÚDO | | LOCALIZAÇÃO | OMISSÃO | | | ODS |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | REQUISITO(S) OMITIDOS(S) | RAZÃO | EXPLICAÇÃO | |
| RESPONSABILIDADE AMBIENTAL | GRI 306: Resíduos 2020 | 306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos | 81 | | | | 11, 12, 13 |
| | | 306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos | 81 | | | | 11, 12, 13 |
| | | 306-3 Resíduos gerados | 82 | Peso total dos resíduos gerados em toneladas métricas | Informação indisponível/ incompleta | Os resíduos são monitorados em m³. A empresa avalia a obtenção da massa pelos registros de MTR para os próximos ciclos de relato. | 11, 12, 13 |
| | | 306-4 Resíduos não destinados para disposição final | 82 | Peso em toneladas métricas; detalhamento por resíduo perigoso e não perigoso; operações de recuperação; destinação on-site/ off-site | Informação indisponível/ incompleta | A destinação é monitorada em m³. A empresa avalia a obtenção da massa e do detalhamento por tipo de resíduo pelos registros de MTR para os próximos ciclos de relato. | 11, 12, 13 |
| | | 306-5 Resíduos destinados para disposição final | 82 | Peso em toneladas métricas; detalhamento por resíduo perigoso e não perigoso; operações de disposição; destinação on-site/ off-site | Informação indisponível/ incompleta | A destinação é monitorada em m³. A empresa avalia a obtenção da massa e do detalhamento por tipo de resíduo pelos registros de MTR para os próximos ciclos de relato. | 11, 12, 13 |
| | GRI 308: Avaliação Ambiental de Fornecedores 2016 | 308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais | 29, 30 | | | | 12 |
| | | 308-2 Impactos ambientais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas | 30 | | | | 12 |

# Créditos

## Coordenação e desenvolvimento:

Marli Coimbra

Wellington Vilanova Trombela

## Produção:

Agência CZ

RIO VERDE

EXPERIÊNCIAS CONSTRUTIVAS

**Rio Verde Engenharia e Construções LTDA**

sustentabilidade@rioverde.com.br

Av. José de Souza Campos, 1.321

Cambuí | Campinas | SP

13025-320