



Relatório Integrado 2025

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO 3

Sobre este relatório 4

Mensagem da liderança 5

Carta do Presidente do Conselho 5

Carta do Diretor-Presidente 7

A TEGMA E A GERAÇÃO DE VALOR 9

Perfil institucional 10

Missão 12

Visão 12

Valores 12

Modelo de negócio e cadeia de valor 13

Cadeia de valor 14

Atividades e serviços 15

Logística automotiva 16

Buskar.me – tecnologia aplicada à logística de veículos

recuperados e salvados 17

Logística integrada 18

tegUP 20

Modelo de geração de valor 21

Estratégia e diferenciais competitivos 23

Crescimento alinhado a padrões internacionais 24

Destaques do ano 25

Recorde na distribuição de dividendos 25

Maior ciclo de investimentos (CAPEX) 25

Crescimento da Coligada GDL 25

Aquisição da Buskar.me 26

Renovação de frota 26

Evolução na agenda climática 26

Transição energética da frota 26

Great Place to Work (GPTW) 26

A SUSTENTABILIDADE NA TEGMA 27

Temas materiais e relevantes 28

Dupla materialidade 29

Temas materiais e ODS 30

Compromisso com a sustentabilidade 32

Engajamento com stakeholders 33

Canais de engajamento 34

GOVERNANÇA 35

Governança corporativa 36

Estrutura de governança 36

Ética e integridade 42

Gestão de riscos e controles internos 45

Qualidade na prestação dos serviços 46

Gestão da cadeia de suprimentos 46

Relacionamento com prestadores de serviços 48

Segurança da informação, proteção e privacidade

de dados 50

Satisfação do cliente 52

Gestão de riscos operacionais 54

Gestão de incidentes 54

SOCIAL 55

Gestão de pessoas 56

Emprego 56

Diversidade e inclusão 62

Desenvolvimento profissional 69

Saúde e segurança 73

Impactos e relacionamento com comunidades

locais 76

Projetos sociais e comunidades locais 76

INOVAÇÃO 80

Tecnologia e inovação 81

Estratégia de transformação digital 81

AMBIENTAL 83

Energia, emissões, adaptação e resiliência

climáticas 84

Mudanças climáticas 84

Energia e emissões 89

Água e efluentes 92

Gestão de efluentes 93

Resíduos e economia circular 94

Logística reversa e engajamento social 94

DESEMPENHO ECONÔMICO 96

Resultados econômicos 97

SUMÁRIOS E ANEXOS 100

Sumário de conteúdo GRI 101

Sumário SASB 106

Sumário TCFD 108

Carta de asseguração 109

Créditos 110



01

INTRODUÇÃO

Sobre este relatório

[GRI 2-3, 2-4, 2-5, 2-14]

A Tegra Gestão Logística S.A. apresenta seu Relatório Integrado referente ao exercício de 2025 (1º de janeiro a 31 de dezembro). Este documento foi elaborado em conformidade com as Normas da Global Reporting Initiative (GRI) e integra a estrutura do Relatório Integrado e os padrões setoriais do Sustainability Accounting Standards Board (SASB) – Road Transportation, ambos vinculados à IFRS Foundation. A Companhia está se preparando para atender, em 2027, à regulação CVM 193/23 e às subsequentes que implementaram as CBPS 01 e 02. [GRI 2-3]

No que se refere à agenda climática, o relatório alinha-se às recomendações da Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD). Esse *framework* orienta a divulgação das práticas de governança, estratégia e gestão de riscos e oportunidades relacionadas ao clima, temas centrais para a perenidade do negócio.

As informações e diretrizes estratégicas deste relatório foram analisadas pelo Comitê Diretivo – colegiado composto pelos diretores e pelo presidente da Companhia – e, posteriormente, aprovadas pelo Conselho de Administração. Com o objetivo de

garantir maior transparência e credibilidade às informações divulgadas, os dados reportados passaram por uma verificação externa limitada, conduzida por uma terceira parte independente. [GRI 2-5, 2-14]

Em relação ao ciclo de reporte anterior, houve uma reformulação de informação referente ao indicador de doenças ocupacionais. O relato precedente contemplou dados de trabalho compatíveis que não refletiam os casos de doenças ocupacionais de comunicação obrigatória. No presente ciclo, a Companhia realizou a revisão do escopo e da metodologia do indicador, passando a considerar apenas os casos de doenças ocupacionais de notificação obrigatória. [GRI 2-4]

A definição da materialidade corporativa foi conduzida com base na análise do contexto da empresa,

em pesquisa do setor, nos impactos ao longo da cadeia de valor, nas diretrizes SASB e na contribuição ativa de *stakeholders*-chave, adotando-se a perspectiva de dupla materialidade, que incorpora a visão da materialidade financeira, fundamentada em riscos e oportunidades, e a perspectiva da materialidade de impacto sobre o ambiente, as pessoas e a economia.

O relatório também destaca as metas específicas por meio das quais a Companhia contribui para os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU), reforçando seu compromisso com a sustentabilidade ASG (Ambiental, Social e Governança) e com a responsabilidade corporativa. A publicação do Relatório Integrado da Tegra Gestão Logística tem periodicidade anual. [GRI 2-3]



Para a obtenção de mais informações ou esclarecimentos adicionais sobre o conteúdo publicado, os interessados podem entrar em contato com a Companhia diretamente pelo e-mail: sustentabilidade.asg@tegma.com.br. [GRI 2-3]



Mensagem da liderança

[GRI 2-22]

Carta do Presidente do Conselho

Prezados(as) acionistas e demais stakeholders,

Sob a ótica do Conselho de Administração, 2025 foi um ano de fortalecimento institucional e de preparação para novos ciclos de crescimento. Mantivemos atenção permanente à alocação disciplinada de capital, à qualidade da execução estratégica e à preservação do equilíbrio financeiro da Companhia. Esse conjunto de fundamentos permitiu à Tegma registrar a maior distribuição de dividendos de sua história, da ordem de R\$ 290 milhões, sem comprometer a solidez do balanço e a capacidade de investimento necessária à continuidade do negócio.

Entre os movimentos estratégicos mais relevantes do período, destaco o investimento em áreas estrategicamente localizadas, como Camaçari, na Bahia, que reforça nossa capacidade de resposta

operacional e nossa proximidade com novos polos de produção de veículos. Além disso, também efetuamos a aquisição de 70% da plataforma digital Buskar.me, iniciativa alinhada à diretriz de diversificação de receitas e ampliação da presença da Companhia em segmentos complementares ao negócio tradicional. Mais do que uma expansão pontual, essa operação reforça a busca da Tegma por novas avenidas de crescimento, com aderência tecnológica, racionalidade financeira e alinhamento aos padrões de governança que orientam nossas decisões. Continuaremos avaliando oportunidades de crescimento inorgânico com o mesmo rigor, sempre condicionadas à geração sustentável de valor. Este Relato Integrado posiciona esse movimento como um avanço relevante na agenda de inovação e na ampliação da atuação no segmento de veículos seminovos.



A supervisão de riscos e oportunidades seguiu como prioridade do Conselho ao longo do ano. A revisão aprofundada da matriz de riscos buscou consolidá-la como um instrumento vivo de gestão, capaz de apoiar respostas mais ágeis, consistentes e preventivas diante de um ambiente de negócios que ainda apresenta alto grau de volatilidade. Nesse mesmo espírito, o Conselho iniciou discussões sobre as diretrizes para o uso responsável da inteligência artificial, incluindo seus desdobramentos em segurança cibernética, integridade informacional e governança tecnológica. Essa abordagem é coerente com o próprio relatório, que enfatiza a importância dos controles internos, da gestão de riscos, da segurança da informação e da proteção de dados na estrutura de governança da Companhia.

Na agenda ASG, avançamos em maturidade, consistência e capacidade de supervisão. O alcance da nota B no questionário de Mudanças Climáticas do Carbon Disclosure Project (CDP) representa um sinal relevante desse progresso. Mais do que um reconhecimento pontual, esse resultado indica evolução nos processos de reporte, gestão e acompanhamento dos riscos climáticos. Com essa mesma visão, reforçamos a governança do tema no âmbito da alta administração, de modo a assegurar que a transição para uma economia de baixo carbono seja acompanhada de profundidade técnica, responsabilidade e visão de longo prazo. O Relato Integrado também evidencia que clima, energia, emissões e resiliência passaram a ocupar uma posição central na diretriz de sustentabilidade da Companhia.

O Conselho de Administração seguirá, no próximo ciclo, comprometido com a perenidade do negócio, a integridade da governança e a criação sustentável de valor. Permaneceremos apoiando a Diretoria Executiva na captura de oportunidades, na evolução da agenda de inovação, na adaptação às transformações regulatórias, tecnológicas e setoriais e no fortalecimento da competitividade da Tegma em seus diferentes mercados de atuação.

Agradeço a confiança de acionistas, clientes, colaboradores e parceiros de negócios, cuja contribuição é essencial para a construção contínua de uma Companhia mais sólida, resiliente e preparada para o futuro.

Murilo Cesar Lemos dos Santos Passos

Presidente do Conselho de Administração da Tegma
Gestão Logística



Carta do Diretor-Presidente

Prezados(as) leitores(as),

O ano de 2025 exigiu da Tegma agilidade, disciplina e capacidade de execução. Em um ambiente marcado por estabilidade parcial ao longo de parte do exercício, seguido pelo agravamento de variáveis relevantes de mercado, enfrentamos também os efeitos de um evento climático extremo que impactou a operação de um de nossos principais parceiros comerciais. Ainda assim, respondemos com resiliência, preservamos a consistência da operação e mantivemos o foco na estratégia que definimos para o ciclo. Esse conjunto de fatores nos permitiu avançar, simultaneamente, em duas frentes decisivas: realizar a maior distribuição de dividendos da história da Companhia e executar o maior ciclo de investimentos de nossa trajetória recente.

Ao longo do exercício, seguimos fortalecendo as bases do nosso negócio e preparando a Tegma para trilhar novos caminhos de crescimento. Na Logística de Veículos, mantivemos volumes aderentes ao planejado e adaptamos nossa infraestrutura para atender à evolução do mercado, especialmente diante do avanço das montadoras com veículos chineses e eletrificados. Nesse contexto, o investimento em áreas estrategicamente localizadas, como Camaçari, na Bahia, reforça nossa capacidade de resposta

operacional e nossa proximidade com novos polos de produção. Em paralelo, concluímos a renovação de 100% da frota própria dedicada à operação, elevando produtividade, confiabilidade e padrão de serviço. Este Relato Integrado associa esse movimento à adequação da estrutura ao mercado de veículos de origem chinesa e ao atendimento próximo à planta de montagem do cliente.

Na Fastline, tivemos um ano particularmente relevante. Superamos as projeções de crescimento no mercado de veículos usados e emplacados e avançamos em uma agenda de modernização que combina escala, tecnologia e eficiência. A aquisição da plataforma Buskar.me ampliou nossa capacidade de gestão e fortaleceu a oferta de soluções digitais integradas ao ecossistema logístico, ao mesmo tempo que abriu novas possibilidades de expansão em segmentos complementares. O próprio Relato Integrado posiciona a Buskar.me como um marco na agenda de inovação e integração tecnológica entre Fastline, tegUP e Tegma.

Na Divisão de Logística Integrada, 2025 foi um ano de reorganização e preparação. Revisamos processos, fortalecemos a frente comercial e aprimoramos nossa inteligência logística para criar uma base ainda mais robusta para a diversificação de receitas e o



crescimento projetado para 2026. Também vale destacar o desempenho consistente da GDL, coligada estratégica para a logística de importação portuária, que contribuiu positivamente para o resultado do período. Este Relato Integrado atesta que essa frente se empenhou na reestruturação, na revisão de riscos e em uma maior centralidade no cliente, em linha com a preparação para o próximo ciclo de execução.

Nossa agenda ASG também avançou de forma concreta. Na frente ambiental, preparamos a conversão inicial de 70 caminhões da frota para o uso de Gás Natural Veicular (GNV) e biometano, movimento que integra nossa estratégia de transição energética e de redução gradual da intensidade de carbono das operações. O amadurecimento de nossos processos de gestão climática foi reconhecido pelo alcance

inédito da nota B no questionário do Carbon Disclosure Project (CDP), indicador relevante da evolução de nossa capacidade de reporte, monitoramento e gestão do tema climático, em um contexto mais amplo de avanços na agenda ASG. Na dimensão social, mantivemos a certificação Great Place to Work (GPTW) e avançamos em iniciativas voltadas à segurança e à valorização das pessoas, incluindo o alcance da meta de capacitar 100% do público-alvo no programa Anjos da Guarda. Esses avanços dialogam diretamente com este Relato, que enfatiza a integração entre clima, eficiência operacional, segurança, bem-estar e gestão de pessoas.

Entramos em 2026 conscientes de que o ambiente de negócios continuará exigente. Além das incertezas geopolíticas e da pressão sobre juros, seguimos

atentos às variáveis fiscais e regulatórias e à evolução dos custos de combustíveis, fatores com impacto direto sobre cadeias logísticas, dinâmica de demanda e estrutura de custos do setor. Nossa resposta permanecerá baseada em disciplina de execução, otimização de recursos, redução de custos, ganho de eficiência e aceleração da transformação digital, apoiada pelo avanço contínuo do programa Tagma 5.0. Mais do que reagir ao ambiente, estamos preparados para reforçar nossa capacidade de antecipação e adaptação, convertendo complexidade em vantagem competitiva.

Seguimos confiantes no futuro da Tagma porque temos fundamentos sólidos: pessoas comprometidas, processos cada vez mais qualificados e uma agenda consistente de inovação aplicada ao negócio. É nessa combinação entre capital humano, excelência operacional e tecnologia que sustentamos nosso crescimento, sempre com responsabilidade, disciplina e visão de longo prazo.

Agradeço a confiança de nossos colaboradores, clientes, investidores e parceiros. Convido todos a conhecer, nas próximas páginas, os resultados e os avanços que construímos ao longo deste ciclo.

Nivaldo Tuba

Diretor-Presidente da Tagma Gestão Logística





02

A TEGMA E A GERAÇÃO DE VALOR

Perfil institucional

[GRI 2-1, 2-2, 2-6]

A Tagma Gestão Logística, Companhia listada na B3, na categoria Novo Mercado, segmento que exige o mais elevado nível de governança corporativa, tem seu escritório central localizado na Avenida Nicola Demarchi, nº 2000, Bairro Demarchi, CEP 09820-655, no município de São Bernardo do Campo, estado de São Paulo, Brasil. [GRI 2-1, 2-2]

A Companhia estrutura-se em 1 unidade administrativa e 22 unidades operacionais. Com filiais estrategicamente localizadas nos principais centros econômicos do país, com presença em 12 estados, e também representantes no Mercosul, a Companhia também conta com operações logísticas para atender às necessidades específicas de seus clientes. [GRI 2-6]

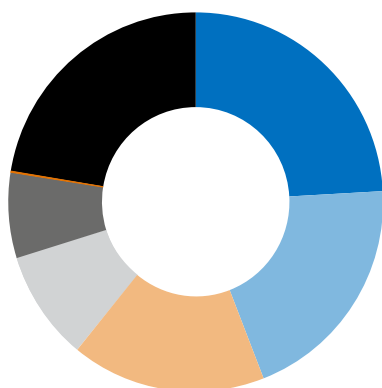
Para dar suporte a todas essas atividades, a frota inclui caminhões projetados, o que garante flexibilidade no atendimento a parceiros de diferentes setores econômicos. Apoiada em sua frota de equipamentos, a Tagma oferece soluções logísticas integradas para diferentes elos da cadeia de suprimentos. [GRI 2-1, 2-2]

No total, a Companhia ocupa uma área de 2,2 milhões de metros quadrados de pátios dedicados, consolidando-se como uma das principais provedoras de soluções logísticas integradas do país. Essas unidades operacionais permitem que a empresa atenda, de forma abrangente e eficiente, às demandas de transporte e armazenamento, cobrindo todo o território nacional. [GRI 2-1, 2-2]

A estrutura acionária da Tagma Gestão Logística S.A. é composta por diferentes grupos de investidores, incluindo acionistas fundadores, *holdings* e participação pulverizada no mercado.



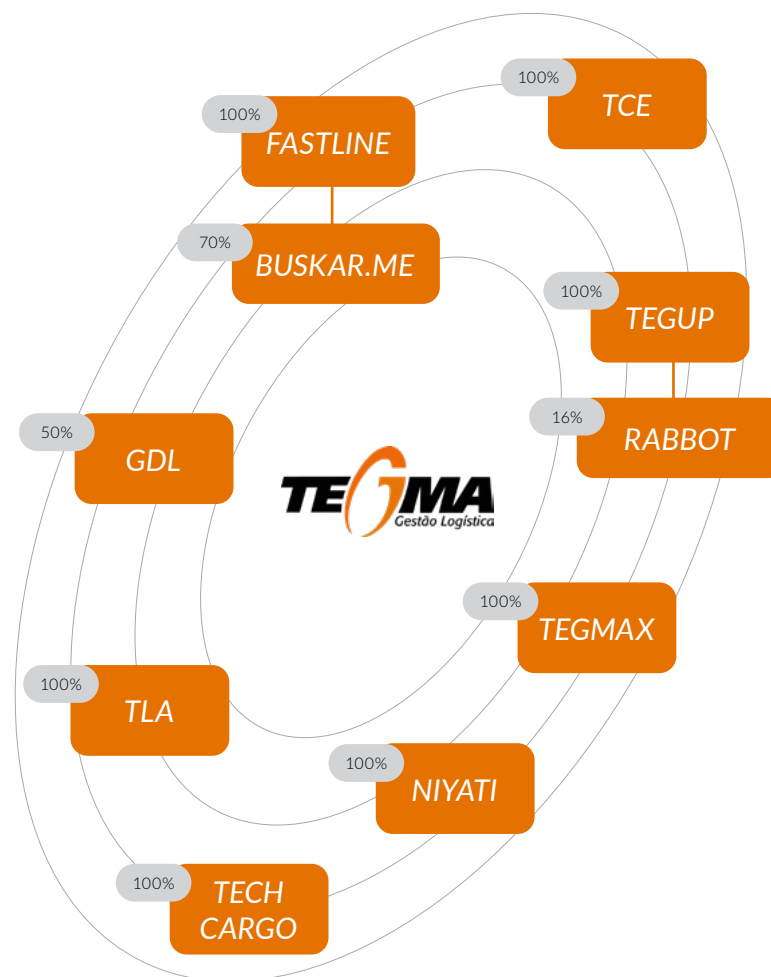
Principais acionistas



- 24,1% Mopia Participações e Empreendimentos Ltda.**
(empresa familiar, fundadora)
- 20,0% Coimex Empreendimentos e Participações Ltda.**
(holding com investimentos em infraestrutura, energia, trading e imobiliário)
- 7,3% Cabana Empreendimentos e Participações Ltda.**
(empresa familiar, fundadora)
- 22,4% Outros**
- 16,8% TPE Gestora de Recursos Ltda.**
- 9,3% Kayne Anderson Rudnick Investment Management, LLC.**
- 0,1% Outros acionistas controladores, administradores e tesouraria**

A estrutura de sociedades suporta a execução das operações de negócio. A Companhia detém 100% do capital em sete empresas: Tagma Cargas Especiais Ltda., tegUP Inovação e Tecnologia Ltda., Niyati Empreendimentos e Participações Ltda., Tagma Logística de Armazém Ltda., Tegmax Comércio e Serviços Automotivos Ltda., Fastline Logística Automotiva Ltda. e Tech Cargo Plataforma de Transportes Ltda. Adicionalmente, a Companhia detém 50% das cotas na GDL – Gestão de Desenvolvimento em Logística Participações S.A. Na linha de controle, a Fastline Logística Automotiva Ltda. detém 70% do capital da Buskar.me. O relato de sustentabilidade, em geral, adota o mesmo limite das demonstrações financeiras consolidadas da Companhia. Como exceção, a GDL é considerada apenas nos indicadores financeiros proporcionais à participação da Tagma, que detém 50% de seu capital social, não sendo incluída nos demais indicadores e processos relatados neste documento. A Buskar.me passará a integrar as demonstrações financeiras por meio da consolidação integral de suas linhas e será incluída futuramente nos indicadores financeiros do Relatório Integrado. [GRI 2-1, 2-2]

Sociedades em que a Tagma tem participação e são relevantes para o desenvolvimento de suas atividades





Missão

Fornecer soluções logísticas integradas, inovadoras e sustentáveis, aplicando inteligência e equipamentos modernos e adequados a cada tipo de carga e operação.



Visão

Ser o melhor entre os maiores provedores logísticos da América Latina, nos tornando uma referência como um investimento atrativo. Um provedor estratégico de soluções, uma empresa de excelência operacional, cidadã, social e ambientalmente responsável, além de ser reconhecida como uma grande empresa para se trabalhar, que retém e atrai os melhores profissionais disponíveis no mercado.



Valores

Nossos valores estão apoiados nos pilares pessoas e qualidade, com foco na satisfação total de nossos clientes, fornecedores e acionistas. Praticamos a valorização das pessoas, sejam elas clientes ou colaboradoras, com uma relação baseada na ética e na transparência. Tudo isso com a simplicidade como DNA, o senso de urgência e o comprometimento com todos os envolvidos na cadeia de produção.

Liderança que cuida,
inspira e transforma



Conheça a linha do tempo da Tegma em:
<https://ri.tegma.com.br/nossa-historia/>



Modelo de negócio e cadeia de valor

[GRI 2-6, 2-28]

A Tegna Gestão Logística atua no setor de bens industriais, com presença no transporte rodoviário. A Companhia presta serviços de logística para as indústrias automotiva, química e de bens de consumo, oferecendo soluções que abrangem o transporte, o gerenciamento de pátios e de estoque, a inspeção de pré-entrega (PDI) e o armazém geral.

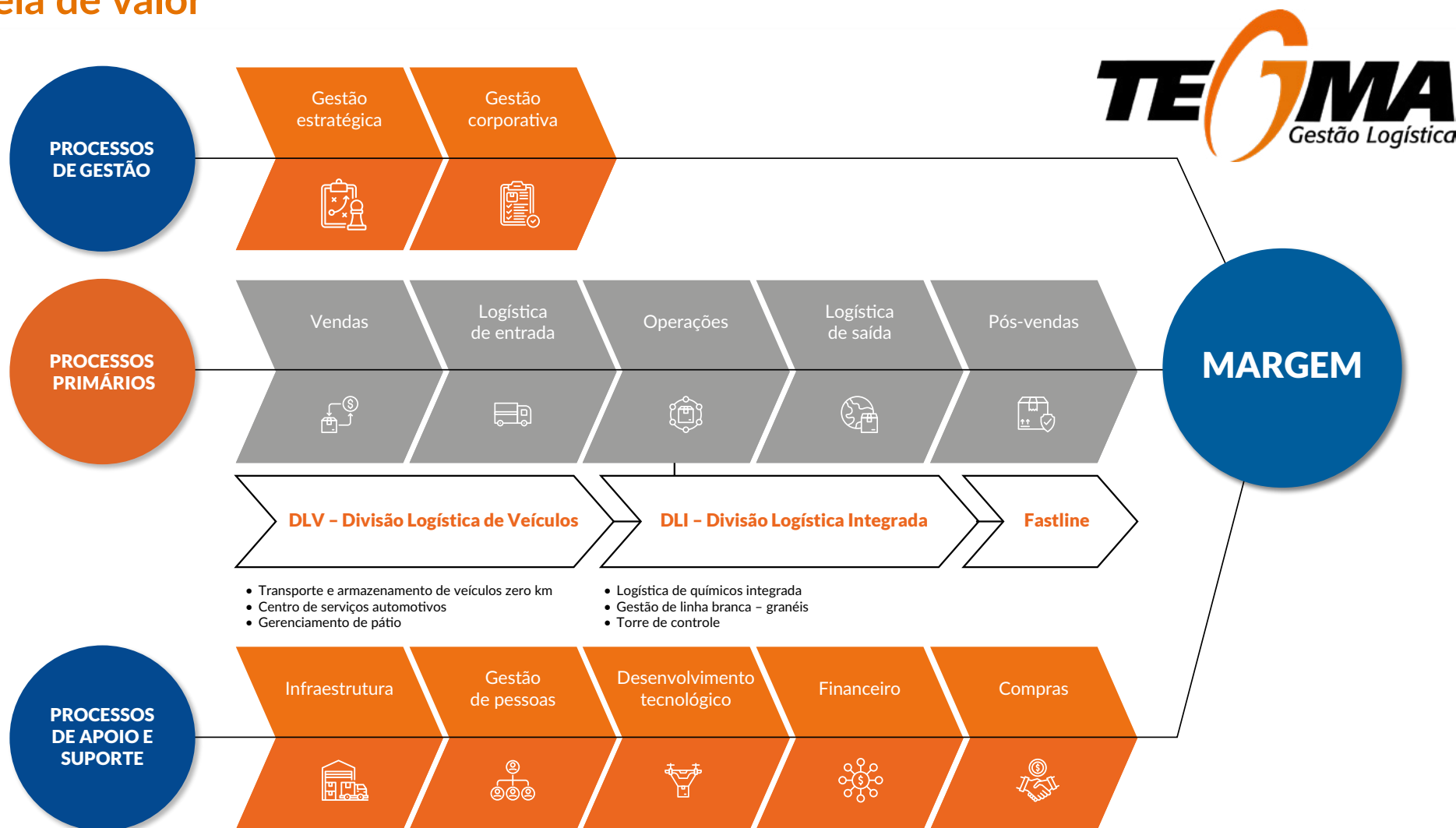
O modelo de negócios possibilita que os clientes direcionem seus esforços a suas atividades-fim, enquanto a logística é conduzida pela operação da Tegna. Esse formato otimiza a cadeia produtiva, beneficiando clientes, fornecedores e demais parceiros de negócios. [GRI 2-6]

Durante o ciclo de reporte, a Companhia registrou mudanças na estrutura de operações, com a aquisição da plataforma Buskar.me e a compra de um terreno no município de Camaçari (BA). Não houve alterações na cadeia de fornecedores ou nas relações de negócios. A integração da Buskar.me insere tecnologia de sistema nos processos da Fastline. O aporte de fundos no estado da Bahia atende à necessidade de adaptação de estrutura ao mercado de veículos de origem chinesa. A posse de área assegura proximidade de atendimento à planta de montagem do cliente de negócios. [GRI 2-6]

Com um portfólio diversificado, a estrutura operacional da Companhia é projetada para atender a diferentes setores da economia, com destaque para a gestão de granéis e a gestão de embalagens retornáveis. Para garantir excelência, as operações são divididas em duas grandes frentes: Logística Automotiva (DLV) e Logística Integrada (DLI) (saiba mais nas próximas páginas).

O fortalecimento da estratégia e dos diferenciais competitivos da Companhia no mercado exige uma participação institucional ativa. Entre as principais entidades do setor que a Tegna integra, destacam-se a Associação Brasileira de Operadores Logísticos (Abol), a Associação Brasileira de Transporte Internacional (ABTI), a Associação Nacional do Transporte de Cargas e Logística (NTC & Logística) e a Associação Brasileira das Companhias Abertas (Abrasca). [GRI 2-28]

Cadeia de valor



Atividades e serviços

[GRI 2-6]

A Tegra Gestão Logística atua como uma empresa 100% brasileira especializada na oferta de operações logísticas customizadas, prestando serviços essenciais e de grande escala para as indústrias automotiva, química e de bens de consumo em toda a América Latina. O portfólio de soluções da Companhia transcende a prestação de serviços convencionais, abrangendo o gerenciamento estratégico de operações logísticas complexas, desde o planejamento, o transporte e o controle de estoques e pátios até atividades de armazém geral e inspeção pré-entrega (PDI).

Para assegurar eficiência operacional e atendimento especializado, a estrutura da Tegra Gestão Logística encontra-se delineada em duas grandes unidades de negócios: a Logística Automotiva (DLV) e a Logística Integrada (DLI). Além disso, a Companhia conta com a tegUP, que atua como seu motor de inovação tecnológica. O modelo de negócios da empresa apoia-se na eficiência contínua, permitindo conectar pontos vitais de abastecimento da cadeia produtiva de maneira flexível e beneficiando diretamente clientes, parceiros de negócios e fornecedores de diversos segmentos da economia.





Logística automotiva

[GRI 2-6]

A divisão de Logística Automotiva concentra-se na movimentação de veículos novos e usados, assegurando um fluxo seguro, ágil e rastreável desde a planta fabril, as operações portuárias e destino, atendendo às demandas de fabricantes, concessionárias e clientes finais. Com uma abrangente cobertura geográfica distribuída pelas regiões Norte, Nordeste, Sudeste e Sul do país, a Companhia atua em caráter nacional e também administra as rotas de exportação de veículos para os países que integram o Mercosul. A roteirização dessas atividades utiliza tecnologia em tempo real, a fim de otimizar viagens, encurtar distâncias e minimizar os custos atrelados à operação.

A gestão de pátios automotivos é uma das competências da empresa. A Tegna emprega o *software* especializado Yard Management System (YMS) para administrar, de forma sistêmica, as áreas localizadas em montadoras, portos, redes locadoras, frotistas e importadoras, operando em infraestrutura com segurança 24 horas.

Indo além do armazenamento e da guarda de automóveis, a empresa dispõe de um Centro de Serviços Automotivos dedicado à preparação qualificada de veículos para comercialização. Nesse ambiente, são

“Para mantermos nosso crescimento e eficiência operacional, avançamos na renovação de 100% da frota própria da Fastline e estruturamos o projeto para iniciar a conversão de 70 caminhões para o uso de GNV em 2026.”

Ricardo Molina
(Diretor da Fastline)

conduzidas as atividades de PDI, inspeções, abastecimento, personalizações, instalação de acessórios e tropicalização, assegurando que o produto final atenda às elevadas especificações de qualidade da indústria. Complementarmente, a marca Fastline ramificou esses serviços, destacando-se na logística de veículos usados ou emplacados, além de motocicletas novas, abrangendo transporte, armazenagem inteligente e preparação de seminovos, voltada especialmente para locadoras, montadoras e frotistas.



Saiba mais em: <https://www.tegma.com.br/segmentos/automotivo/>.



Buskar.me – tecnologia aplicada à logística de veículos recuperados e salvados

[GRI 2-6]

No final de 2025, a Fastline, empresa do grupo Tagma, adquiriu 70% de participação na Buskar.me, fortalecendo sua estratégia de integrar operações físicas, plataforma digital e inteligência à logística automotiva. Com tecnologia aplicada à gestão operacional e *expertise* em veículos recuperados e salvados, a Buskar.me amplia a capacidade da Fastline de oferecer soluções mais completas e eficientes para clientes, além de reforçar sua atuação em operações de curta distância.

A plataforma conecta as demandas dos clientes a uma ampla rede de fornecedores e parceiros cadastrados, incluindo guinchos, empresas cegonheiras e pátios logísticos distribuídos pelo território nacional. Essa integração permite maior agilidade na alocação de recursos, padronização operacional e acompanhamento em tempo real, ampliando a capilaridade da Fastline e melhorando a produtividade dos transportadores.

A Buskar.me consiste em uma plataforma logística inovadora e especializada em remoção, transporte, guarda e gestão de veículos.

Habilitada para transportar as mais variadas categorias de veículos recuperados ou salvados, a Buskar.me integra, em um único ambiente digital, todas as etapas da jornada logística da cotação à entrega, assegurando rastreabilidade, eficiência, segurança e racionalização de custos.

Ao mesmo tempo, a digitalização dos processos amplia a transparência e o controle das operações, fortalecendo a governança e a gestão de riscos.

Essa convergência entre capacidades operacionais e tecnológicas reforça a proposta de valor da Fastline e contribui para o avanço de sua estratégia de integrar soluções físicas e digitais, com especial relevância para a capilaridade em operações de curta distância.



Logística integrada

[GRI 2-6]

A divisão de Logística Integrada consolida uma gestão do início ao fim na cadeia de suprimentos corporativa. A Companhia atua tanto no modelo 3PL (*Third Party Logistics*), como provedora de serviços terceirizados, quanto em frentes 4PL (*Fourth Party Logistics*), assumindo o planejamento, a contratação de parceiros e o aperfeiçoamento geral da malha logística do cliente. As operações incorporam modais rodoviários intensivos, compreendendo fluxos como o *milk run*, para coletas regulares programadas em uma única rota eficiente, e o *full truck load*, que maximiza a utilização dos caminhões em cargas homogêneas. Esse ecossistema abrange também a transferência de peças essenciais entre indústrias e o remanejamento crítico de grânéis líquidos e sólidos.

No âmbito da gestão logística aplicada, a Companhia utiliza preceitos consolidados como o *Just-in-Time*, assegurando a precisão no abastecimento de linhas de produção, além de efetuar o controle sistemático das peças automotivas e industriais.

As operações de armazenamento proporcionam ganhos de tempo, adotando formatos como *cross docking*, para a distribuição ágil imediata, e *picking*, dedicado à separação apurada de cada pedido. A infraestrutura compreende armazéns gerais, espaços para armazenamento de grânéis químicos classificados e complexas dinâmicas de intralogística (*in-house*). Esses processos apoiam-se ainda no manejo intensivo de logística reversa e na administração qualificada de estoques.

Adicionalmente, um dos pilares da gestão de valor agregado oferecidos pela divisão é a organização coordenada de circuitos de embalagens retornáveis, atuando desde o trajeto de matérias-primas primárias até as indústrias de manufatura de grande escala do país.

Toda essa capacidade operacional reforça a presença estratégica nas regiões Sul e Sudeste, fncada por meio de bases operacionais nos municípios de São José dos Pinhais (PR), São Carlos (SP), Cubatão (SP),

Indaiatuba (SP), São Bernardo do Campo (SP), Curitiba (PR), Joinville (SC), Camaçari (BA), Itapevi (SP) e Pariquera-Açu (SP).

Em 2025, foram registradas 51,1 mil viagens realizadas pela Logística Integrada. Esse intenso volume viabilizou o marco produtivo de 9,3 milhões de km efetivamente rodados (frente aos 6,1 milhões de km registrados em 2024). [GRI 2-6]

A Logística Integrada compreende os modais de transporte rodoviário e a gestão abrangente da cadeia de suprimentos.

Gestão de granéis

Armazenamos e movimentamos 500 mil t de produtos químicos a granel não perigosos. Expandimos os serviços de gestão de granéis para novos produtos sólidos de origem mineral e também para produtos líquidos, junto aos principais clientes da divisão, que são os líderes nacionais no segmento de cuidados para o lar.

Gestão de embalagens retornáveis

Expandimos os serviços de gestão de embalagens retornáveis, com o uso de tecnologia IoT, para os segmentos automotivo e de autopeças, proporcionando maior alcance e precisão no monitoramento de ativos estratégicos, com impacto direto na redução de perdas e aumento da vida útil. Renovamos, por mais 3 anos, o contrato de prestação de serviços com o maior cliente da divisão.

Solução de logística de movimentação e armazenagem para o segmento de cosméticos

Frente em processo de desenvolvimento na Companhia.

“O ano de 2025 foi um período focado em reestruturação e preparação para o que vamos executar efetivamente em 2026. Revisamos nossos mapeamentos de riscos e aprimoramos nossa inteligência logística para colocar o cliente no centro do negócio.”

Paulo Franceschini
(Diretor de Logística Integrada – DLI)



Saiba mais em: <https://www.tegma.com.br/servicos/servicos-gestao-de-embalagens/>.



Saiba mais em: <https://www.tegma.com.br/servicos/logistica-integrada/>.



tegUP

A tegUP atua como *corporate venture capital* da Companhia, criada com o propósito de impulsionar a inovação e acelerar a adoção de novas tecnologias no setor logístico.

Resultados tegUP – 2025

Os resultados quantitativos atrelados às parcerias e aportes tecnológicos evidenciam o caráter inovador da Companhia e sua relevância sistêmica junto ao ecossistema de negócios.

+800

startups

mapeadas no monitoramento de mercado

26

startups

contratadas devidamente pela empresa na integração produtiva, abarcando ferramentas de marcas como Rabbot, Byond, Suiv, Engage, Dialog, Gedanken, Azix e Everlog, entre outras

1

startup

de conexão (Rabbot)

9

programas

estruturados de desafios operacionais

70

provas de conceito (POC)

realizadas desde a fundação da tegUP

A Companhia consolidou investimentos como Participação Frete Rápido, Exist Frete Rápido, Participação Rabbot e a Nova Captação Rabbot

Por fim, a frente de inovação gerou a conexão sistêmica entre soluções promissoras e grandes clientes parceiros, aproximando:
**GM ↔ 4MDG, Honda ↔ Rabbot,
Toyota ↔ Tegma e Renault ↔ JettaCargo**

Modelo de geração de valor

MODELO DE GERAÇÃO DE VALOR

Capitais: manufaturado, natural, humano, intelectual, social e de relacionamento, e financeiro

Entradas/inputs

Modelo de negócios, visão, missão, valores, pilares, estratégia

Saídas/outputs

Geração de valor para a sociedade

Entradas/inputs

Capital manufaturado

- 2,2 milhões de m² de pátio;
- + de 1500 equipamentos (próprios e de terceiros);
- 22 filiais em 12 estados brasileiros;
- Gestão de pátio;
- Centro automotivo;
- Pátio para 67000 veículos;
- Frota – Logística automotiva: 1,4 mil veículos, sendo 92% terceirizados;
- Frota – Logística industrial: 65 carretas próprias e 210 caminhões terceiros cadastrados;
- Frota 100% rastreada.

Capital natural

- Energia: 40551,55 GJ de energia consumida, sendo 7198,30 GJ de energia renovável;
- Consumo de 51,88 megalitros de água.

Capital humano

- 2314 colaboradores;
- 1974 parceiros (fornecedores e prestadores de serviços);
- Promoção interna em saúde e segurança do trabalho;
- Desenvolvimento de talentos por meio dos Programas de Estágio e de Aprendizizes.

Capital intelectual

- Iniciativa com caminhões a GNV;
- Tagma 5.0 – investimento em infraestrutura de *hardwares* e *softwares*.

Capital social e de relacionamento

- Parceria com 41 instituições para inclusão social e sensibilização ambiental;
- 46 projetos e ações com a comunidade apoiados em 2025;
- Projetos sociais nas regiões onde atua: 5 cidades;
- Programa de Visitas Técnicas para abordar carreira e negócios junto a jovens estudantes;
- Código de Ética e Conduta, Código de Conduta para fornecedores, Política Anticorrupção e Política de Conflitos de Interesses;
- Relacionamento com 26 sindicatos de colaboradores e 12 sindicatos de transportadores terceirizados.

Capital financeiro

- Signatária do Pacto Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção, do Instituto Ethos;
- Recursos disponíveis para a prestação de serviços e investimentos, englobando retorno de investimentos realizados, ações, dívidas contraídas e subsídios.

Visão

Ser o melhor entre os maiores provedores logísticos da América Latina e se tornar referência

Missão

Prover soluções logísticas integradas, inovadoras e sustentáveis



Modelo de negócios resiliente
Estratégia de investimento
em governança e inovação

Círculo virtuoso e parceria
com os clientes

Sistema de integridade
amparado nos pilares
Prevenir,
Detectar
e Corrigir

Desenvolvimento
de sistemas de
tecnologia
digital e
automação

Visão

Ser o melhor entre os maiores provedores logísticos da América Latina e se tornar referência

Missão

Prover soluções logísticas integradas, inovadoras e sustentáveis



Modelo de negócios resiliente
Estratégia de investimento
em governança e inovação

Círculo virtuoso e parceria
com os clientes

Sistema de integridade
amparado nos
pilares Prevenir,
Detectar
e Corrigir

Desenvolvimento
de sistemas de
tecnologia
digital e
automação

Saídas/outputs

Capital manufaturado

- Logística de veículos: 701773 veículos transportados e 1095 km de distância média percorrida;
- Gestão de granéis: 150 mil t de capacidade de armazenamento, 800 mil t de volume movimentado *in-house* por ano, 50 mil t de volume transportado mensalmente (média);
- Gestão de embalagens retornáveis: 325 mil embalagens ativas, fornecedores de partes e peças em 5 estados, 100% de embalagens monitoradas.

Capital natural

- Consumo de recursos não renováveis e cerca de 21% da energia consumida renovável;
- Emissão de GEE e atmosféricas;
- Promoção da economia circular com a reciclagem de caixas plásticas;
- Geração de 2552,92 t de resíduos, sendo 24,43 t recuperados;
- Economia de recursos naturais/energéticos: captação e tratamento de água da chuva em Cubatão.

Capital humano

- 16,29 horas em média de capacitação de colaboradoras do gênero feminino;
- 7,14 horas em média de capacitação de colaboradores do gênero masculino;
- 3,87 horas de capacitação de colaboradores da área operacional;
- 16,38 horas de capacitação de colaboradores da área administrativa;
- Prevenção e promoção da saúde do trabalhador.

Capital intelectual

- Promoção e cultivo de inovação e tecnologia;
- Parcerias com 26 *startups*;
- Geração de valor e atributos para as unidades de negócio e para os parceiros e clientes.

Capital social e de relacionamento

- Qualidade do serviço prestado;
- Ações de responsabilidade socioambiental;
- Satisfação dos clientes no serviço prestado;
- Desenvolvimento da comunidade local;
- Oportunidade de atração de jovens talentos na região.

Capital financeiro

- Receita: R\$ 2633685 mil em 2025;
- 23% de *market share* – logística de veículo.

Geração de valor para a sociedade

Capital manufaturado

- Ampliação e modernização de infraestrutura logística, com capacidade operacional e soluções que melhoram a eficiência da cadeia produtiva.

Capital natural

- Investimentos em licenciamento, manutenção e segurança ambiental, projetos ambientais e ações educativas;
- Incentivo à modernização de frota para motores eficientes, com controle de fumaça e redução de emissões de GEE.

Capital humano

- Fortalecimento do capital humano ao atrair, desenvolver e reter talentos em um ambiente seguro, diverso e inclusivo.

Capital intelectual

- Incorporação de novas tecnologias e conhecimentos e adoção de processos e diagnósticos mais precisos e eficientes para a gestão logística.

Capital social e de relacionamento

- Investimentos para estabelecer uma nova forma de relacionamento com os clientes e com as comunidades;
- Gestão da marca e da imagem da Companhia, que retratam a confiabilidade na solidez da organização

Capital financeiro

- Impacta todos os demais capitais, pois provê recursos para obras, treinamentos, estudos e melhorias. Da mesma maneira, é impactado pelos resultados gerados pelos outros capitais.

Estratégia e diferenciais competitivos

A Tegma ocupa posição de destaque no setor logístico brasileiro graças à sua atuação integrada, que une inovação, eficiência operacional e compromisso com a sustentabilidade. Seu modelo de negócios é orientado para soluções sob medida, garantindo alta *performance* e geração de valor para clientes, fornecedores e demais *stakeholders*. Com práticas de governança corporativa alinhadas ao Novo Mercado da B3 e às melhores referências do setor, a Companhia reforça sua credibilidade por meio da ética, transparência e excelência na gestão, sustentando parcerias estratégicas de longo prazo.

Amparada por solidez financeira e capacidade de inovação, a Tegma mantém competitividade e resiliência diante dos desafios do mercado. O investimento constante em digitalização, automação e inteligência logística eleva a eficiência e aprimora a experiência dos clientes, consolidando a empresa como referência em soluções logísticas de valor agregado.

No segmento automotivo, a Tegma figura entre as principais operadoras logísticas do país no transporte de automóveis e veículos comerciais leves. Seu modelo *asset light*, baseado no conceito 3PL, utiliza ativos de terceiros, como caminhões, assegurando flexibilidade, escalabilidade e redução de custos fixos.

Esse modelo operacional favorece a geração consistente de caixa, com menor necessidade de investimentos em ativos próprios, garantindo estabilidade financeira e rentabilidade ao longo do tempo. A empresa firma contratos de longa duração com seus principais clientes, o que proporciona previsibilidade de receitas e fortalece a renovação contínua dos acordos, sustentada pela produtividade e eficiência dos serviços.

Com fluxo de caixa e estrutura de capital equilibrada, a Tegma adota uma política de distribuição de proventos que assegura aos acionistas, no mínimo, 50% do lucro líquido. Nos últimos quatro anos, esse percentual tem se mantido em torno de 70%, considerando dividendos e juros sobre capital próprio.



Crescimento alinhado a padrões internacionais

A gestão da qualidade assegura a eficiência dos processos, o atendimento aos requisitos normativos e a promoção da melhoria contínua. Nesse cenário, as auditorias internas e externas assumem um papel fundamental. As auditorias internas consistem em avaliações sistemáticas, independentes e documentadas, conduzidas por auditores da Tegma ou consultorias especializadas, com o objetivo de verificar a conformidade dos processos com diretrizes do Sistema de Gestão e identificar oportunidades de melhoria e potenciais riscos, fortalecendo, assim, a cultura de qualidade. Já as auditorias externas são realizadas por organismos certificadores ou por clientes, que avaliam de forma imparcial o cumprimento de normas, legislações e contratos, sendo essenciais para a manutenção de certificações e credibilidade da Companhia no mercado.

Em 2025, a Tegma foi submetida a auditorias internas em 30 processos e a auditorias externas em 20 processos, abrangendo as normas ISO 9001 e ISO 14001. Além disso, foram realizadas 9 auditorias conduzidas por clientes.

Para 2026, está previsto o fortalecimento desse pilar, com a previsão de auditorias internas em 58 processos, contemplando as normas ISO 9001, ISO 14001 e SMETA. Também estão programadas 3 auditorias externas, incluindo a certificação ISO 9001 da operação de veículos em Camaçari (BA), além de outras 8 auditorias conduzidas por clientes. Esse planejamento sustenta um crescimento baseado em elevados padrões operacionais. [GRI 2-6]



Destques do ano

Desempenho econômico e estratégico

Recorde na distribuição de dividendos

A Tagma registrou, em 2025, a maior distribuição de dividendos de sua história, com um *payout* de 110% no consolidado de 2025, mantendo sua estrutura de capital desalavancada.

Maior ciclo de investimentos (CAPEX)

Execução do CAPEX anual de R\$ 112 milhões. Grande parte desse montante foi direcionada à aquisição de terreno em Camaçari/BA (R\$ 40 milhões), voltado à ampliação da capacidade de pátios, e à compra de caminhões.

Crescimento da Coligada GDL

A *joint venture* GDL, essencial para a logística de importação portuária, apresentou um crescimento de 10% em sua receita líquida no ano, atingindo R\$ 288 milhões, impulsionada pelo volume de veículos importados.



Operacional e inovação

Aquisição da Buskar.me

Conclusão da compra de 70% da plataforma digital Buskar.me, incorporando tecnologia sistêmica para escalar volumes e aprimorar a gestão da operação Fastline no segmento de veículos usados.

Renovação de frota

A Fastline concluiu a renovação de 100% de sua frota própria de equipamentos.

Sustentabilidade

Evolução na agenda climática

A Companhia alcançou **nota B** no questionário de mudanças climáticas do Carbon Disclosure Project (CDP), refletindo o amadurecimento dos processos de reporte e da gestão de riscos climáticos.

Transição energética da frota

Aprovação e início do projeto de descarbonização do transporte logístico, com meta estabelecida para a conversão de 20 caminhões da frota própria para o uso de gás natural veicular (GNV) ao longo de 2026, com previsão de expansão gradual do projeto para alcançar 70 veículos nos próximos ciclos.

Great Place to Work (GPTW)

Manutenção da certificação, alcançando a nota 81, o que atesta a eficácia das práticas de bem-estar e segurança psicológica no ambiente de trabalho.



Temas **materiais** e relevantes

[GRI 3-1]

A definição dos temas materiais da Tegma Gestão Logística foi conduzida em conformidade com as Normas e Padrões da GRI, versão 2021. O processo também seguiu o *framework* do Relato Integrado, que integra a International Financial Reporting Standards (IFRS) Foundation, e a norma padrão Transporte Rodoviário (*Road Transportation*) do SASB.

Para este ciclo de reporte, a Companhia atualizou sua materialidade e adotou, pela segunda vez consecutiva, a visão estratégica da dupla materialidade. Essa abordagem avalia tanto os principais impactos ambientais, sociais e econômicos gerados pela empresa quanto as questões que podem afetar diretamente seu desempenho financeiro.

A construção da materialidade foi fundamentada em análises de contexto e oficinas de levantamento e avaliação de impactos, riscos e oportunidades. Esse trabalho foi somado ao engajamento ativo de *stakeholders* selecionados e à priorização dos temas mais críticos para o negócio e a sociedade.

O mapeamento da materialidade foi estruturado em quatro etapas fundamentais, a fim de assegurar a precisão e a abrangência das análises. A Etapa 1 consistiu na análise de contexto, com a consideração da cadeia de valor, do cenário atual da Companhia e de temas materiais selecionados por outras empresas do setor logístico para a formulação de um levantamento inicial de impactos.

Na sequência, a Etapa 2 promoveu a identificação de impactos negativos e positivos, tanto reais quanto potenciais, bem como dos riscos e das oportunidades envolvidas na operação, conduzida em conjunto com representantes de várias áreas da Companhia.

Dando prosseguimento, a Etapa 3 focou na avaliação de significância por meio de uma pesquisa de escuta ativa aplicada junto aos *stakeholders* internos e externos da Tegma, realizada entre 10/02/2026 e 24/03/2026.

Por fim, a Etapa 4 consistiu na priorização e validação dos temas materiais prioritários, com base na avaliação de significância dos impactos e na magnitude dos potenciais efeitos financeiros, sendo todo esse escopo validado posteriormente pela alta direção.

Como resultado desse ciclo estruturado, a Companhia manteve uma lista de temas materiais semelhante à do ano anterior, com destaque para a inclusão do novo tema “Gestão de incidentes”.

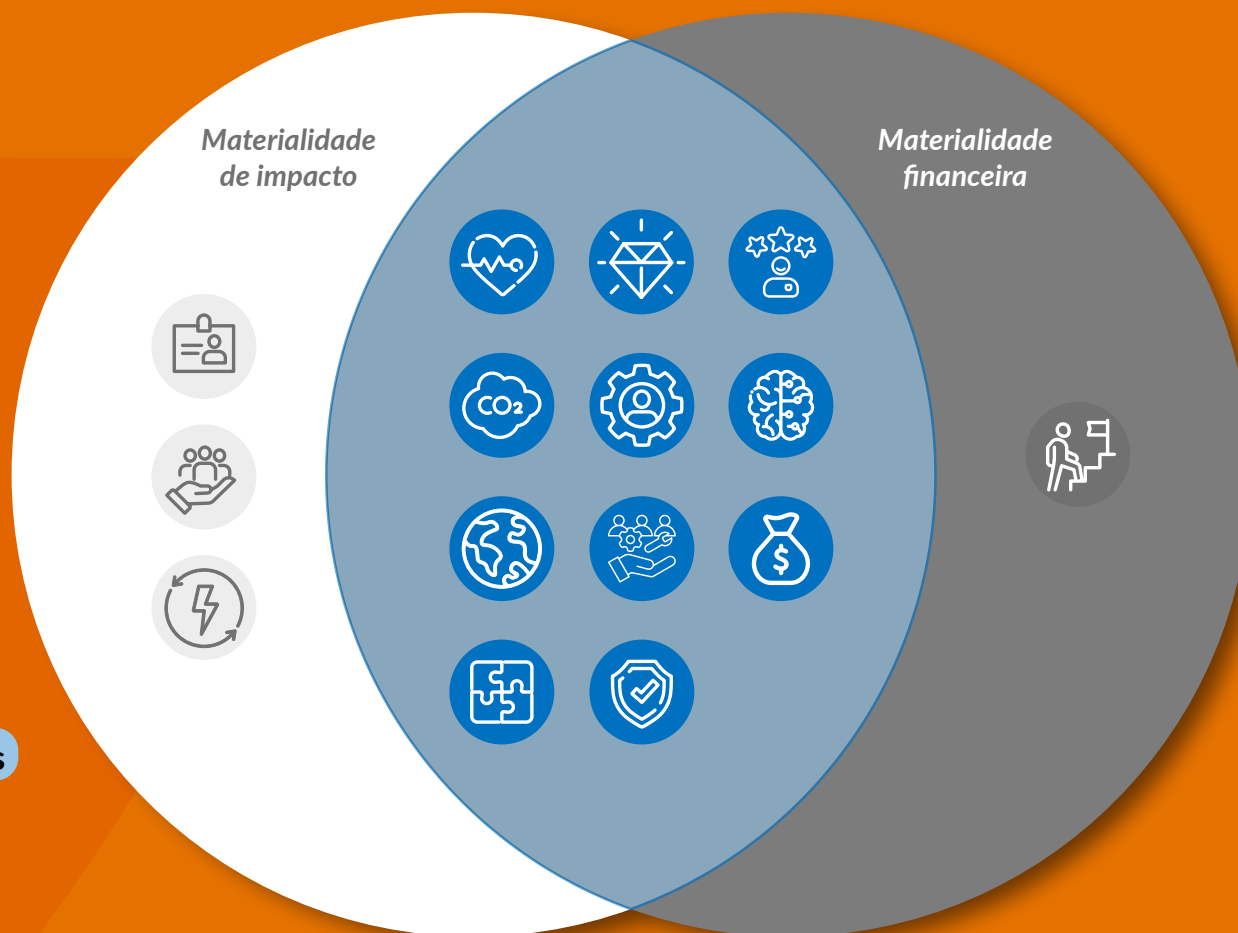
Adicionalmente, alguns temas tiveram sua nomenclatura ajustada para refletir melhor o cenário corporativo atual. Além disso, a Companhia manteve uma lista de temas relevantes adicionais à materialidade.

Esse processo de revisão resultou em um conjunto definitivo de temas materiais, que refletem os impactos, os riscos e as oportunidades mais importantes para a Tegma Gestão Logística e suas partes interessadas.

Dupla materialidade

[GRI 3-2]

-  **Emprego**
-  **Desenvolvimento profissional**
-  **Diversidade e inclusão**
-  **Saúde e segurança**
-  **Emissões**
-  **Energia**
-  **Mudanças climáticas**
-  **Gestão de incidentes**
-  **Ética e integridade**
-  **Gestão da cadeia de suprimentos**
-  **Relação com prestadores de serviço**
-  **Segurança, proteção e privacidade de dados**
-  **Satisfação do cliente**
-  **Tecnologia e inovação**
-  **Desempenho econômico**



Temas materiais e ODS

Macrotemas	Temas materiais	Partes interessadas	ODS e metas
Qualidade na prestação de serviços	Segurança, proteção e privacidade de dados Satisfação do cliente Gestão da cadeia de suprimentos Relação com prestadores de serviço	Clientes Prestadores de serviço	 Meta 9.1. Desenvolver infraestrutura de qualidade, confiável, sustentável e resiliente, incluindo infraestrutura regional e transfronteiriça, para apoiar o desenvolvimento econômico e o bem-estar humano, com foco no acesso equitativo e a preços acessíveis para todos.
Gestão de riscos operacionais	Gestão de incidentes	Prestadores de serviço Clientes Órgãos reguladores	 Meta 3.6. Até 2030, reduzir pela metade as mortes e lesões por acidentes no trânsito. Meta 8.8. Proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores. Meta 11.2. Até 2030, proporcionar o acesso a sistemas de transporte seguros, acessíveis, sustentáveis e a preço acessível para todos, melhorando a segurança rodoviária. Meta 16.6. Desenvolver instituições eficazes, responsáveis e transparentes em todos os níveis.
Gestão de pessoas	Emprego Diversidade e inclusão Desenvolvimento profissional	Pessoas na empresa (colaboradores contratados ou terceirizados) Sindicatos	 Meta 8.5. Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor. Meta 8.8. Proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas em empregos precários. Meta 10.2. Até 2030, empoderar e promover a inclusão social, econômica e política de todos, independentemente da idade, gênero, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição econômica ou outra.
Saúde e segurança	Saúde e segurança	Pessoas na empresa (colaboradores contratados ou terceirizados) Sindicatos	 Meta 3.4. Até 2030, reduzir em um terço a mortalidade prematura por doenças não transmissíveis via prevenção e tratamento, e promover a saúde mental e o bem-estar.

(continuação) Temas materiais e ODS

Macrotemas	Temas materiais	Partes interessadas	ODS e metas
Ética e integridade	Ética e integridade	Acionistas Provedores externos (fornecedores) Organismos regulamentadores Competidores e concorrência	 Meta 16.5. Reduzir substancialmente a corrupção e o suborno em todas as suas formas. Meta 16.6. Desenvolver instituições eficazes, responsáveis e transparentes em todos os níveis.
Tecnologia e inovação	Tecnologia e inovação	Acionistas Clientes	 Meta 9.5. Fortalecer a pesquisa científica, melhorar as capacidades tecnológicas de setores industriais em todos os países.
Emissões, energia, adaptação e resiliência climática	Mudanças climáticas Emissões Energia	Clientes Acionistas Sociedade e vizinhança	   Meta 7.2. Até 2030, aumentar substancialmente a participação de energias renováveis na matriz energética global. Meta 12.2. Até 2030, alcançar a gestão sustentável e o uso eficiente dos recursos naturais. Meta 13.1. Reforçar a resiliência e a capacidade de adaptação a riscos relacionados ao clima e às catástrofes naturais em todos os países.
Desempenho econômico	Desempenho econômico	Acionistas	 Meta 9.1. Desenvolver infraestrutura de qualidade, confiável, sustentável e resiliente, incluindo infraestrutura regional e transfronteiriça, para apoiar o desenvolvimento econômico e o bem-estar humano, com foco no acesso equitativo e a preços acessíveis para todos.
Impactos e relacionamento com comunidades locais		Sociedade e vizinhança	  Meta 10.2. Até 2030, empoderar e promover a inclusão social, econômica e política de todos, independentemente da idade, gênero, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição econômica ou outra. Meta 16.1. Reduzir todas as formas de violência e as taxas de mortalidade relacionada em todos os lugares.
Água e efluentes		Clientes Acionistas Sociedade e vizinhança	 Meta 6.4. Até 2030, aumentar substancialmente a eficiência do uso da água em todos os setores, assegurar retiradas sustentáveis e o abastecimento de água doce para enfrentar a escassez de água e reduzir substancialmente o número de pessoas que sofrem com a escassez de água.
Resíduos e economia circular		Clientes Acionistas Sociedade e vizinhança	 Meta 12.5. Até 2030, reduzir substancialmente a geração de resíduos por meio da prevenção, redução, reciclagem e reúso.

Nota: temas com fundo em cinza-claro são considerados relevantes (não materiais).

Compromisso com a sustentabilidade

Na Tegna, a sustentabilidade está alinhada à estratégia, refletindo o compromisso com práticas responsáveis e inovadoras. São adotadas iniciativas para reduzir emissões de gases de efeito estufa (GEE), otimizar o consumo de recursos naturais e implementar tecnologias limpas. Exemplos incluem a modernização da frota, o uso eficiente da água e o aprimoramento dos processos logísticos, minimizando impactos ambientais e reforçando a atuação responsável da Companhia.

Na Divisão de Logística Integrada (DLI), foram realizados aportes para o desenvolvimento de produtos químicos sólidos a granel com capacidade adicional de 4 toneladas de carga por viagem frente aos modelos de mercado. A utilização do implemento eleva o volume de transporte em 10%, com a manutenção do índice de queima de combustível. O resultado prático é a queda da intensidade de emissões de carbono por tonelada movimentada.

O sistema de descarga desses silos opera sob pressão de ar, reduzindo a necessidade de uso de compressores nas unidades fabris dos parceiros de negócios. O tempo de operação das máquinas de ar

caiu de 24 horas para dois turnos, o que resultou em queda de consumo de eletricidade nas fábricas.

Para 2026, a Companhia iniciará testes de rodagem com um eixo de sistema eletrônico acoplado aos caminhões, capaz de capturar a energia de movimento gerada pelas frenagens nas rodovias. A estimativa do projeto aponta para uma redução de 20% no uso de diesel. A implantação da ferramenta tem como meta frear a queima de combustíveis de origem fóssil e apoiar o plano de descarbonização de rotas.

Na operação da Fastline, a empresa executou a substituição de 100% da frota própria no ano de 2025. O processo trocou veículos com média de 20 anos de rodagem por unidades zero-quilômetro, gerando ganho de produtividade e queda das emissões de carbono.

Ainda na Divisão de Logística de Veículos, a diretoria aprovou a conversão de 70 caminhões, sendo 20 aprovados para o ano de 2026, por meio de um sistema de hibridização de combustíveis. A implementação tem como objetivo reduzir o consumo de diesel nas rotas de transporte.



Engajamento com *stakeholders*

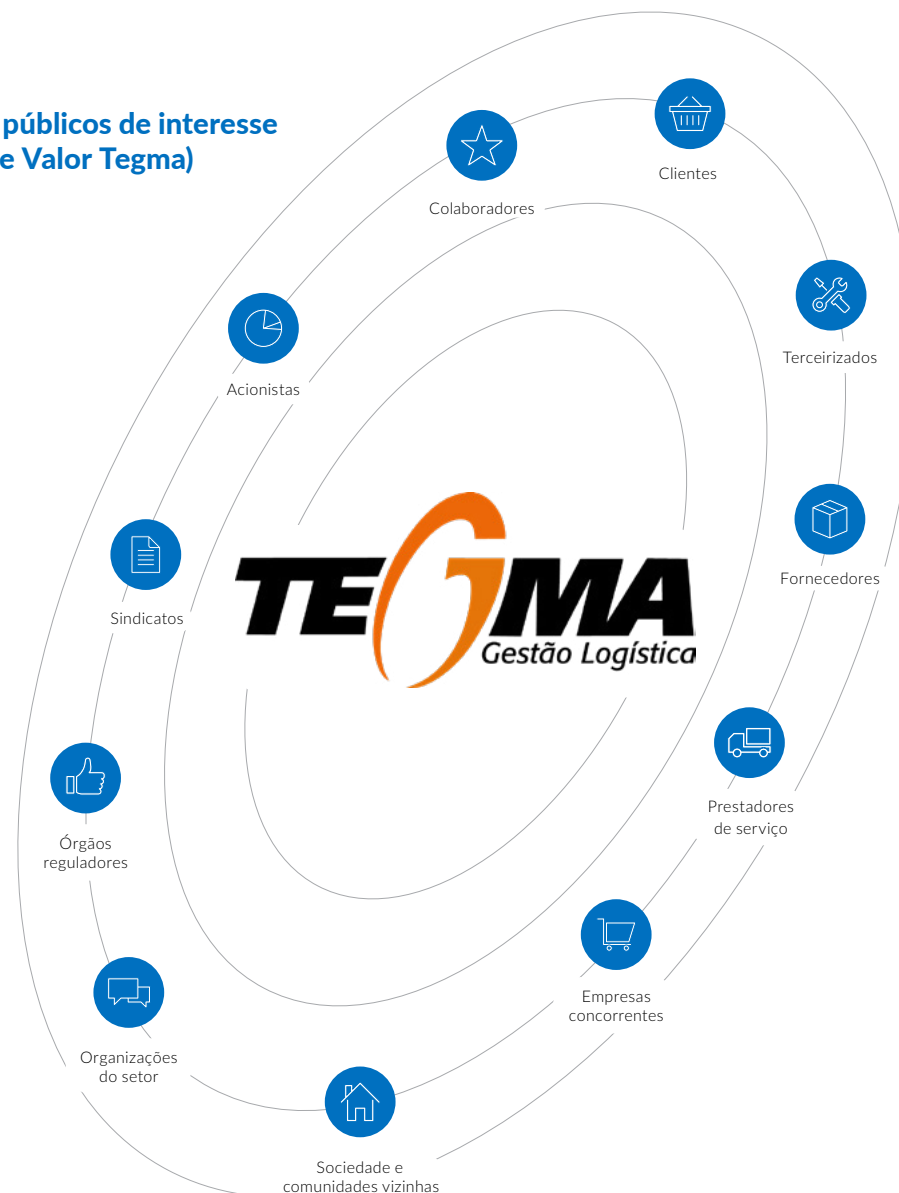
[GRI 2-29]

A identificação dos principais públicos de interesse da Tagma Gestão Logística ocorreu a partir de um exercício participativo que engajou representantes de múltiplas áreas da empresa. Esse mapeamento estratégico levou em conta todas as partes interessadas que exercem influência sobre os negócios ou que sofrem impactos diretos e indiretos das atividades operacionais da Companhia.

A Tagma Gestão Logística promove uma interação contínua e ativa com esses públicos por meio de variados canais de comunicação, cujos formatos e periodicidades são adaptados às demandas específicas de cada grupo. Essa dinâmica de engajamento viabiliza o monitoramento constante das expectativas e necessidades das partes interessadas, fornecendo os subsídios necessários para o aprimoramento das estratégias de negócios e a consolidação dos pilares de transparência e governança corporativa.

Os resultados dessa escuta aos *stakeholders* subsidiam a definição dos temas materiais e as práticas diárias da empresa. Desse modo, assegura-se que as temáticas priorizadas reflitam com exatidão os reais desafios e as oportunidades inerentes ao mercado logístico. [GRI 2-29]

Nossos públicos de interesse
(Rede de Valor Tagma)



Canais de engajamento

[GRI 2-29]

Stakeholders	Órgãos reguladores	Sociedade e comunidades vizinhas	Acionistas	Clientes	Colaboradores contratados ou terceirizados	Sindicatos	Organizações do setor	Prestadores de serviço	Fornecedores
Necessidades e expectativas	- Cumprimento das legislações: manter os licenciamentos aplicáveis e estar em conformidade com as licenças; - Recolhimento de impostos e tributos e entrega de obrigações acessórias.	- Baixos impactos ao meio ambiente, incluindo ruído, vibração, emissões atmosféricas, efluentes líquidos e resíduos sólidos; - Não ocorrência de incidentes ambientais que possam afetar suas moradias ou sua rotina de vida; - Promoção do desenvolvimento da região por meio da geração de empregos; - Programas de benefícios sociais (ações de divulgação, educação, apoio à comunidade).	- Crescimento sustentável do negócio e retorno do capital investido acima das taxas de mercado; - Gestão adequada dos riscos inerentes ao negócio; - Excelente imagem da Companhia frente aos clientes, à sociedade e ao mercado em geral; - Confiabilidade, transparência e ética da gestão executiva.	- Cumprimento pleno dos requisitos (<i>Service Level Agreement</i> – SLAs) acordados entre prestadores de serviço e clientes; - Agilidade e eficiência no atendimento de solicitações ou reclamações; - Custo-benefício equilibrado; - Certificações internacionais; - Responsabilidade socioambiental.	- Condições e ambiente de trabalho adequados (física e psicologicamente); - Remuneração competitiva e benefícios de destaque; - Reconhecimento do trabalho com possibilidade de desenvolvimento profissional; - Recursos para a melhoria da capacitação profissional; - Conformidade com as exigências da legislação trabalhista e previdenciária.	- Cumprimento dos acordos sindicais; - Conformidade trabalhista dos prestadores de serviço (proprietários de frotas); - Exigências operacionais e de infraestrutura para seus representados; - Condições comerciais.	- Atuação ética no mercado; - Atuação nos grupos de trabalho e tomadas de decisão.	- Frete compatível com a margem, assegurando a lucratividade/rentabilidade dos negócios; - Condições adequadas para a segurança operacional e apoio ao motorista nas instalações Tegma.	- Transparência e ética; - Pontualidade no pagamento.
Canais de engajamento	- Reuniões. - Experiência do cliente.	- Site institucional; - Redes sociais; - Experiência do cliente.	- Site de relação com investidores; - Publicações via CVM Mailing; - E-mail; - Telefone; - Conferências e reuniões; - Experiência do cliente.	- Site institucional; - Mailing; - Redes sociais; - Experiência do cliente.	- Mundo Tegma (intranet); - Grupo de WhatsApp; - E-mail; - Murais; - Experiência do cliente.	- Reuniões; - Comunicados; - Experiência do cliente.	- Associação Brasileira de Operadores Logísticos (Abol); - Associação Brasileira das Companhias Abertas (Abrasca).	- Monitoria (área de atendimento ao transportador); - Programa Mais Forte; - Experiência do cliente.	- WhatsApp; - E-mail; - Ligações telefônicas; - G-Certifica; - Experiência do cliente.



04

GOVERNANÇA

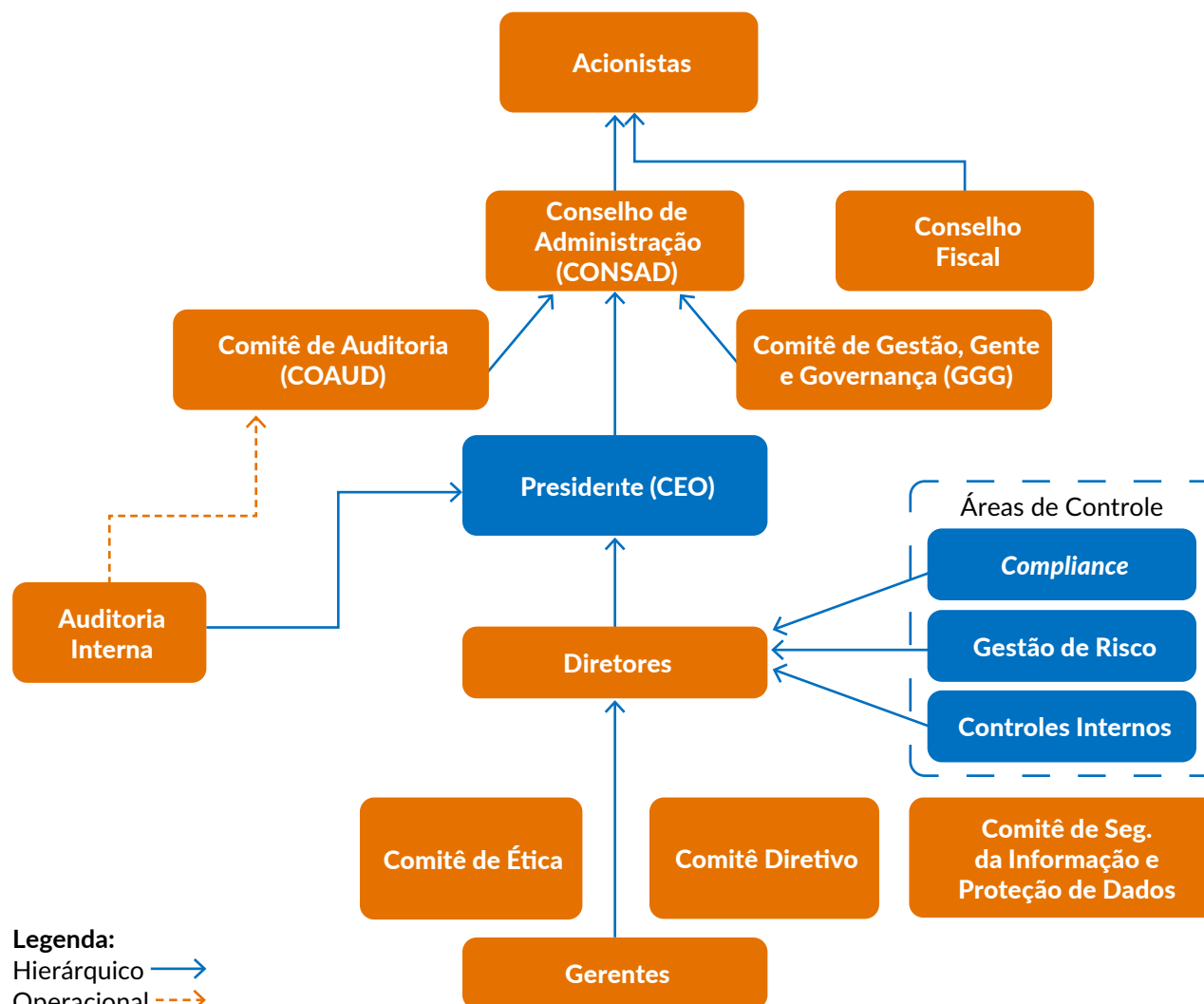
Governança corporativa

Estrutura de governança

[GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-14, 2-15, 2-16]

A estrutura de governança da Tegna Gestão Logística é essencial para a condução ética, eficiente e transparente dos negócios, sendo composta pelas áreas estratégicas de Gestão de Riscos, Controles Internos, *Compliance*, Auditoria Interna, Segurança da Informação e Proteção e Privacidade de Dados.

No âmbito decisório, a Companhia conta com um Conselho de Administração (CONSAD), assessorado diretamente por dois comitês não estatutários: o Comitê de Auditoria e o Comitê de Gestão, Gente e Governança. Adicionalmente, a empresa dispõe de um Conselho Fiscal que opera em caráter não permanente.



Mais informações sobre a estrutura de governança da Tegna estão disponíveis no site de Relações com Investidores: <https://ri.tegma.com.br/governanca/administracao>.



Conselho de Administração

No tocante aos procedimentos internos de integridade corporativa, compete ao Conselho de Administração atuar como o principal guardião das práticas éticas da empresa. Cabe a esse colegiado aprovar e revisar, sempre que necessário, a Política Anticorrupção, o Código de Ética e Conduta e as demais políticas atreladas ao Programa de Integridade. O Conselho também atua decisivamente para assegurar a existência de estruturas internas que garantam a independência, a autonomia e a autoridade do Programa de Integridade, além de supervisionar e acompanhar de perto os eventuais riscos reputacionais aos quais a Companhia possa estar exposta.

Comitê de Auditoria

O Comitê de Auditoria atua na avaliação e no monitoramento da estrutura e das atividades de gerenciamento de riscos reputacionais, garantindo a qualidade e a integridade dos mecanismos de controles internos da Companhia. Também é responsabilidade desse grupo monitorar questões críticas relacionadas à ética e à conduta, ao respeito a normas e procedimentos e ao atendimento às leis e ao arcabouço regulatório vigente.

O colegiado ainda avalia e monitora a estrutura existente na Companhia para o recebimento de denúncias, analisando detalhadamente os relatos acolhidos pelos canais existentes, incluindo os respectivos endereçamentos e conclusões das investigações. Essa diligência contínua abrange a avaliação dos meios para recepção e tratamento de informações acerca de eventuais descumprimentos de dispositivos legais e normativos da empresa, incluindo os regulamentos aplicáveis, bem como a gestão dos procedimentos específicos de proteção ao prestador e de garantia da confidencialidade das informações. Todos os membros do Comitê de Auditoria cumprem com os aspectos de independência estabelecidos pela B3, contando também com o suporte e a competência de um especialista contábil e financeiro.

Comitê de Gestão, Gente e Governança

O Comitê de Gestão, Gente e Governança desempenha o papel de promover a atualização dos instrumentos basilares de gestão da Companhia, a exemplo do Código de Ética e Conduta e de outros documentos que expressem claramente os valores da cultura organizacional. O colegiado é incumbido de promover, acompanhar e assegurar a adoção das melhores

práticas de governança corporativa, coordenando ativamente o processo de implementação e manutenção dessas práticas, garantindo a eficácia dos processos e propondo alterações, atualizações e melhorias, quando pertinentes.

Suas atribuições envolvem a revisão periódica do Estatuto Social e de códigos e políticas institucionais, bem como dos regimentos internos do Conselho, da Diretoria e dos órgãos auxiliares da Administração. A partir dessas avaliações sistemáticas, o Comitê encaminha ao Conselho de Administração recomendações de alterações, críticas e sugestões, a fim de manter todo o arcabouço atualizado com padrões de governança, sempre observando as características e necessidades particulares da Companhia.

A Política de Conflito de Interesses da Companhia estabelece diretrizes para a identificação, prevenção e gestão de conflitos de interesses reais ou potenciais. Eventuais situações são reportadas por meio de formulário específico (Formulário de Avaliação de Conflito de Interesses) e avaliadas pelo Departamento de *Compliance*. Quando aplicável, conflitos de interesses envolvendo partes relacionadas, acionistas controladores ou outras relações relevantes são tratados e divulgados aos *stakeholders* em conformidade com os procedimentos internos e requisitos regulatórios aplicáveis.

Comitê Diretivo

No âmbito executivo da operação, compete ao Comitê Diretivo emitir e aprovar regimentos e instruções internas que sejam úteis ou necessários ao pleno andamento dos negócios. Cabe ao colegiado a responsabilidade prática de executar a Política Anticorrupção e as demais políticas voltadas ao Programa de Integridade. Sempre que necessário, o Comitê propõe ao Conselho de Administração, ou a um comitê por ele indicado, eventuais necessidades de revisão da política correlata, agindo de maneira preventiva e em função de alterações da classificação dos riscos aos quais a Companhia está exposta em seu segmento.

Nomeação e seleção do mais alto órgão de governança

[GRI 2-10, 2-11]

O processo de indicação e nomeação dos membros do Conselho de Administração, da Diretoria Estatutária e dos Comitês de Assessoramento ao Conselho é regido pela Política de Indicação de Membros do Conselho de Administração, Diretoria Estatutária e Comitês de Assessoramento ao Conselho de Administração da Tagma Gestão Logística S.A. O documento orientador é pautado nas melhores e mais modernas práticas de governança corporativa, além de ser regido pelas premissas legais da Lei das Sociedades Anônimas (Lei nº 6404/1976), conforme a regulação da Comissão de Valores Mobiliários (CVM) e da B3, alicerçando-se também no Acordo

de Acionistas, no Estatuto Social e nos demais regimentos e políticas internas.

O Presidente do Conselho de Administração atua como membro independente e não exerce cargo executivo na Companhia. Sua função primária é assegurar a efetividade do Conselho, coordenando suas atividades coletivas e presidindo reuniões e assembleias, além de garantir o fluxo adequado e transparente de informações, de modo a sustentar o firme alinhamento estratégico e a supervisão madura da gestão e da governança corporativa.



Papel do mais alto órgão de governança na supervisão da gestão de impactos

[GRI 2-12, 2-13, 2-14]

Como o mais alto órgão de governança da Tegma, o Conselho de Administração é responsável central pelo desenvolvimento, aprovação e atualização contínua da declaração de valores, da missão, das estratégias, das políticas e dos objetivos amplos da Companhia. O colegiado define as diretrizes estratégicas e lidera a implementação de todo o planejamento de crescimento institucional.

Todo o conteúdo e as diretrizes estratégicas deste relato são inicialmente analisados de forma detalhada pelo Comitê Diretivo, composto pelos diretores da Companhia, e posteriormente validados e cancelados pelo Conselho de Administração.

O CONSAD também supervisiona os processos de devida diligência e avalia continuamente os impactos operacionais. Os resultados das dinâmicas de identificação e de monitoramento dos impactos econômicos, ambientais e sociais gerados pelas atividades do grupo são apresentados regularmente nas reuniões do colegiado, fundamentando o acompanhamento e as análises de desempenho da Companhia, da

Diretoria e de seus executivos. Adicionalmente, são realizadas avaliações formais anuais, que orientam decisões estratégicas futuras e asseguram a aderência aos objetivos organizacionais de longo prazo.

A gestão prática desses impactos operacionais, contudo, é uma responsabilidade delegada ao Diretor-Presidente (CEO), conforme deliberação dos conselheiros. Esse arranjo estratégico proporciona uma estrutura organizacional equilibrada, veloz e eficiente. Além disso, o processo de nomeação assegura que as tomadas de decisão levem em conta as opiniões dos acionistas e sejam invariavelmente pautadas em princípios de diversidade, independência e competência, sempre alinhadas à gestão dos impactos corporativos.



Avaliação de desempenho e política de remuneração

[GRI 2-18, 2-19, 2-20, 2-21]

Os membros do Conselho de Administração, do Comitê de Auditoria e do Comitê de Gestão, Gente e Governança não recebem remuneração vinculada a avaliações individuais de desempenho. A avaliação dos diretores é realizada periodicamente pelo Diretor-Presidente e pelo Conselho de Administração, considerando o desempenho individual, os resultados da Companhia e a supervisão da gestão dos impactos econômicos, ambientais e sociais. Os resultados dessas avaliações contribuem para o aprimoramento das práticas organizacionais e para o alinhamento entre os objetivos estratégicos da Companhia e sua atuação.

As políticas de remuneração corporativa são estabelecidas para garantir que os acordos financeiros ajudem a atrair, motivar e reter os membros do mais alto órgão de governança, os altos executivos e os demais colaboradores fundamentais para a Companhia. De forma sistêmica, essas diretrizes salariais apoiam ativamente a execução das estratégias da empresa e a sua contribuição para o desenvolvimento sustentável, alinhando-se de modo coeso aos interesses dos diversos *stakeholders*.

Os critérios técnicos contidos na Política de Remuneração da Tegma são desenvolvidos pela área de Gestão de Pessoas e, posteriormente, apreciados

e validados pelo Conselho de Administração. Vale ressaltar que, além do envolvimento de profissionais especializados no tema que já atuam dentro da própria Companhia, serviços de consultoria externa são contratados periodicamente para oferecer suporte, garantindo a competitividade e o balizamento adequado em relação às práticas salariais do mercado.

A remuneração da Companhia é definida com base em critérios de equilíbrio interno, competitividade de mercado, desempenho organizacional e diretrizes previstas em convenções e acordos coletivos de trabalho. O processo é conduzido pela Diretoria de Gestão de Pessoas, em conjunto com o Comitê de Gente, Gestão e Governança (GGG), responsável pela supervisão das estratégias de cargos e remuneração. Para definição e atualização das práticas remuneratórias, a Companhia considera pesquisas salariais de mercado e avaliações internas. As percepções de *stakeholders*, incluindo acionistas, são consideradas por meio das diretrizes de governança e políticas corporativas aplicáveis. Não há envolvimento de consultoria externa independente no processo de determinação da remuneração.

A arquitetura dessa remuneração total anual abrange variáveis fixas e dinâmicas, incluindo componentes como salário, distribuição de bônus,

prêmios em ações, prêmios de opções, planos de incentivo não representativos de capital, mudanças no valor atrelado à aposentadoria e compensações diferidas. O equilíbrio na implementação dessas regras é acompanhado de perto pela empresa, que monitora a relação entre a remuneração total anual do indivíduo mais bem pago e a remuneração total média anual dos demais colaboradores (considerando apenas o regime CLT). Nesse indicador, a Companhia registrou o índice de 54 nos dois últimos anos.

Adicionalmente, a Companhia afere a proporção do aumento percentual na remuneração do indivíduo mais bem pago em relação ao aumento percentual médio dos demais colaboradores. Seguindo a mesma metodologia restrita ao regime CLT, apurou-se um índice de -46,40 em 2024 e de 100,77 em 2025.

Proporção da remuneração total anual

[GRI 2-21]

	2023	2024	2025
Relação entre a remuneração total anual do indivíduo mais bem pago e a remuneração total média anual dos demais empregados	45	54	54
Proporção do aumento percentual na remuneração do indivíduo mais bem pago em relação ao aumento percentual médio dos demais empregados	36,56	-46,40	100,77

Nota: a remuneração total anual abrange componentes como salário, bônus, prêmios em ações, prêmios de opções, planos de incentivo não representativos de capital, mudanças no valor da aposentadoria e compensações diferidas.



Ética e integridade

[GRI 3-3, 2-23, 2-24]

A Tagma Gestão Logística fundamenta sua atuação em sólidos compromissos de política voltados à conduta empresarial responsável, refletidos diretamente e de forma transversal em suas práticas ASG. A Companhia adota diretrizes de ética e integridade que orientam todas as suas operações e relações comerciais. Esses compromissos são disseminados de maneira contínua e estruturada por meio de treinamentos periódicos, programas de *compliance* e mecanismos formais de engajamento com seus variados públicos de interesse.

No aspecto ambiental, a empresa adota medidas preventivas que materializam a aplicação do princípio da precaução e visam à mitigação contínua de seus impactos. Entre as principais iniciativas operacionais em curso, destacam-se a modernização da frota, a adoção de tecnologias sustentáveis e a implementação de soluções logísticas cada vez mais eficientes e limpas.

Sob a ótica social, a Companhia investe no desenvolvimento profissional de seus colaboradores e no fortalecimento de um ambiente corporativo baseado na diversidade e na inclusão, além de promover programas de bem-estar e segurança que garantem um local de trabalho mais saudável, acolhedor e produtivo para todos. É nesse mesmo contexto de valorização humana que se insere o compromisso primordial com o respeito aos direitos humanos, diretriz formalmente instituída e documentada no Código de Ética e Conduta da empresa. Esse documento balizador encontra-se disponível ao público no *site* institucional, sendo divulgado ao mercado, além de contar com acesso facilitado na CVM e, para o público interno, por meio do *software* oficial de consulta de documentos da Companhia.

Na vertente de governança, a Tagma assegura a transparência e a atuação ética de seus negócios por intermédio do aprimoramento constante dos

controles internos. Esse processo é fortalecido pela ampliação dos treinamentos de *compliance* e pela aplicação consistente do Código de Ética e Conduta não apenas aos colaboradores diretos, mas também a todos os prestadores de serviços que integram a cadeia de valor.

Adicionalmente, a empresa incorpora práticas de devida diligência voltadas para a identificação, a prevenção e a mitigação de eventuais riscos associados às suas operações. Para garantir a robustez, legitimidade e alinhamento às melhores práticas de governança corporativa, o Código de Ética e as demais políticas correlatas são aprovados pelo mais alto órgão de governança e submetidos à revisão do Comitê de Auditoria.

“Temos um trabalho muito forte de acolhimento dos nossos colaboradores. O nosso lado social para dentro de casa é robusto, oferecendo apoio e segurança que vão muito além das obrigações legais.”

Amira Chammas
(Diretora de Compliance e Jurídico)

Combate à corrupção

[GRI 2-16, 205-1, 205-2, 205-3]

Ao longo do exercício de 2025, a Tegma Gestão Logística manteve sua postura de tolerância zero à corrupção, reforçando o compromisso com a ética, a transparência e a integridade em todas as suas frentes de operação.

A gestão estratégica desse tema encontra-se solidamente estruturada na Política Anticorrupção corporativa e no Código de Ética e Conduta. Essa governança é sustentada pelo monitoramento de riscos e pela aplicação de ações recorrentes de capacitação e comunicação, diretrizes que operam em estrita conformidade com a Lei nº 12846/2013 (Lei Anticorrupção) e as melhores práticas de mercado. Em 2025, não houve nenhum caso de corrupção.

Dando continuidade à evolução do seu Programa de *Compliance*, a Companhia consolidou a adoção de um modelo híbrido de treinamentos, unindo a eficiência das capacitações presencial e digital. Em 2025, foram conduzidas capacitações presenciais em 10 filiais, mobilizando um total de 768 colaboradores. O escopo dessas agendas focou prioritariamente na reciclagem de conhecimentos vitais, abrangendo a prevenção à corrupção, o tratamento de eventuais conflitos de interesses, as regras de relacionamento

com o poder público e as responsabilidades individuais exigidas na identificação e no reporte de irregularidades.

No ambiente digital, o engajamento demonstrou capilaridade, registrando a marca de 5497 treinamentos concluídos por intermédio da plataforma Engage. Como um aprimoramento tecnológico de grande impacto para o período, o sistema passou a ser acessado diretamente por dispositivos móveis, extinguindo a exigência de utilização de um *e-mail* corporativo para o *login*. Essa flexibilização promoveu níveis maiores de inclusão e acessibilidade para as capacitações, beneficiando diretamente as equipes operacionais. Somando-se as dinâmicas presencial e digital, a empresa contabilizou 6265 participações em treinamentos de *compliance* durante o ano.

Visando a fomentar a cultura de integridade no cotidiano, a Tegma promoveu a sua 4ª Semana de *Compliance*. O evento mobilizou os profissionais e a alta liderança em ações de conscientização imersivas, reafirmando o compromisso institucional com a conduta ética. Paralelamente a esse grande marco, a frente de comunicação interna emitiu 50 comunicados ao longo de 2025, que abordaram

ativamente as diretrizes do Código de Ética e Conduta, os pormenores das políticas corporativas e o uso adequado do Canal Confidencial. Essas mensagens reforçaram as regras institucionais, as garantias absolutas de confidencialidade, a possibilidade de anonimato (quando aplicável) e a política de não retaliação a denunciantes.

A eficácia de todo esse aparato educativo e preventivo refletiu-se nos indicadores do Canal Confidencial. O mecanismo demonstrou um claro avanço na maturidade organizacional ao registrar uma redução de 65% no volume total de relatos em comparação ao exercício de 2024, evidenciando maior compreensão das normativas internas e assertividade na utilização da ferramenta de reporte, referenciando o impacto positivo das ações de treinamento e aculturação realizadas no período.

A integridade permanece essencial ao ecossistema de negócios da Tegma. Ao aplicar transversalmente suas diretrizes de conformidade em todas as atividades logísticas, a Companhia assegura o fomento de relações justas, equilibradas e sustentáveis em suas interações comerciais regulares com fornecedores, clientes e demais *stakeholders*.

Comunicação de preocupações cruciais

[GRI 2-16]

A Tagma Gestão Logística monitora os impactos de suas atividades sobre as partes interessadas. A identificação ocorre por meio de mecanismos de queixas e de avaliações de conduta da empresa. A gestão analisa as ocorrências de impactos, e as ações adotadas buscam o cumprimento da legislação e das normas de mercado.

A empresa disponibiliza ferramentas para o recebimento de manifestações e de relatos de desvios de ética. As opções englobam o Canal da Experiência do Cliente, o sistema Fale Conosco, o Canal do Titular de Dados e o Canal Confidencial Tagma.

O Canal Confidencial Tagma recebe denúncias sobre quebras de normas do Código de Ética e Conduta, da legislação e de políticas da empresa. A plataforma opera com independência de gestão e garantia de anonimato do relator, podendo ser acessada por colaboradores, fornecedores, clientes e partes interessadas.

Em 2025, o sistema registrou 42 ocorrências de riscos de operação. Da soma de relatos, a equipe de avaliação classificou 36 registros como improcedentes ou inconclusivos pela ausência de provas de eventual infração ética. A Companhia aplicou medidas de correção e de disciplina nas ocorrências em que se constatou comprovação de quebra de regras.

A área de *Compliance* e as instâncias de governança analisam os dados de denúncias com o objetivo de identificar riscos, aprimorar processos, evitar repetição de falhas e fortalecer a cultura de ética. A avaliação de dados impulsiona o aprimoramento dos sistemas de controle da operação.



Gestão de riscos e controles internos

[GRI 2-25, 2-26]

A Companhia disponibiliza mecanismos para que colaboradores, prestadores de serviços e demais *stakeholders* recebam orientação sobre as políticas de conduta empresarial e encontrem amparo para reportar preocupações relacionadas à conduta de negócios. O Canal Confidencial Tegma é um dos instrumentos dessa estrutura, voltado à prevenção, à detecção e à remediação de riscos de integridade.

A gestão de riscos apoia-se em uma cultura de prevenção e conscientização, sustentada por treinamentos, programas de capacitação, ações de comunicação integrada e diálogos operacionais, que contribuem para a disseminação da cultura de riscos em todos os níveis da Companhia.

Em 2025, a Companhia revisou sua Política de Gestão de Riscos, aprovada pelo Conselho de Administração, ampliando as referências normativas adotadas, com incorporação do COSO ERM, da ISO 31000, do Modelo das Três Linhas do The Institute of Internal Auditors e do Código de Melhores Práticas do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC). Nesse contexto, foi também reorganizada a taxonomia de riscos em seis pilares (financeiro, regulatório, operacional, reputacional, ASG e estratégico) e atualizadas as opções de tratamento

para evitar, mitigar ou aceitar os riscos, com atribuição formal ao respectivo dono do risco.

A estrutura de gerenciamento de riscos está organizada conforme o Modelo das Três Linhas. A primeira linha é responsável pela gestão dos riscos nas operações e nas áreas administrativas. A segunda linha é formada pelas áreas de Gestão de Riscos, Controles Internos, Segurança da Informação, Privacidade de Dados e *Compliance*, que são responsáveis por políticas, metodologias e monitoramento. A terceira linha, representada pela Auditoria Interna, atua de maneira independente e reporta-se ao Comitê de Auditoria. A Diretoria Executiva responde pela aprovação dos planos de ação e pelo monitoramento de indicadores-chave de risco (KRIs).

O ambiente de controles internos é estruturado com base no *framework* COSO e abrange processos financeiros, operacionais e regulatórios. As avaliações periódicas são priorizadas conforme a Matriz de Riscos, e as deficiências relevantes são comunicadas à Diretoria Executiva, ao Comitê de Auditoria e ao Conselho de Administração. A análise anual do Relatório de Recomendações do auditor independente integra o fluxo de

acompanhamento da Gerência de Riscos e Controles Internos.

Os ciclos de reporte foram formalizados com a seguinte periodicidade: trimestralmente aos Comitês de Auditoria e de Gestão, Gente e Governança (GGG) e semestralmente ao Conselho de Administração. A área de *Compliance* atua de maneira integrada às áreas de Controles Internos e Gestão de Riscos, assegurando a aderência às disposições legais, regulatórias e normativas internas.

Esse conjunto de práticas reforça o compromisso da Companhia com a gestão preventiva de riscos, a resiliência operacional e o fortalecimento de sua governança, contribuindo para a tomada de decisão e a geração de valor sustentável no longo prazo.



Qualidade na prestação dos serviços

Gestão da cadeia de suprimentos

[GRI 3-3 – GESTÃO DA CADEIA DE SUPRIMENTOS, 408-1, 409-1]

Para garantir a integridade de sua cadeia de suprimentos, a Companhia mantém um processo estruturado de gestão e homologação. O foco dessa frente recai sobre a conformidade regulatória e a mitigação de riscos.

O suporte tecnológico é um aliado fundamental nessa dinâmica de controle. A avaliação de vulnerabilidades apoia-se em ferramentas que permitem a análise automatizada de informações a partir de múltiplas bases de dados. Esse cruzamento de dados subsidia, de forma técnica, a tomada de decisão sobre a habilitação e o monitoramento dos parceiros de negócios.

A adesão ao Código de Conduta para Fornecedores é requisito obrigatório para a formalização de relacionamentos comerciais. Os contratos firmados incorporam cláusulas mandatórias que asseguram o respeito aos direitos humanos, a proteção ambiental, a privacidade de dados e o combate à corrupção.

Na frente trabalhista, realiza-se o acompanhamento documental constante das obrigações legais. Essa prática preventiva resguarda a regularidade dos vínculos empregatícios durante toda a vigência contratual. Somado a isso, o Canal Confidencial Tegma permanece aberto a todos os públicos para o relato seguro e, quando desejado, anônimo de eventuais desvios.

A condução das compras segue as diretrizes da Política de Suprimentos. O documento determina que os parceiros atuem em regime de livre concorrência e atendam a critérios de qualificação técnica e comercial. A diretriz corporativa prioriza empresas previamente cadastradas, promove a diversidade e a livre associação sindical e repudia práticas de trabalho infantil, forçado ou discriminatório.



Diagnóstico ASG na cadeia de valor

Durante o exercício de 2025, houve um avanço prático no fortalecimento dos controles voltados à cadeia de suprimentos. A Companhia ampliou as iniciativas para incorporar as dimensões ASG em suas contratações de terceiros.

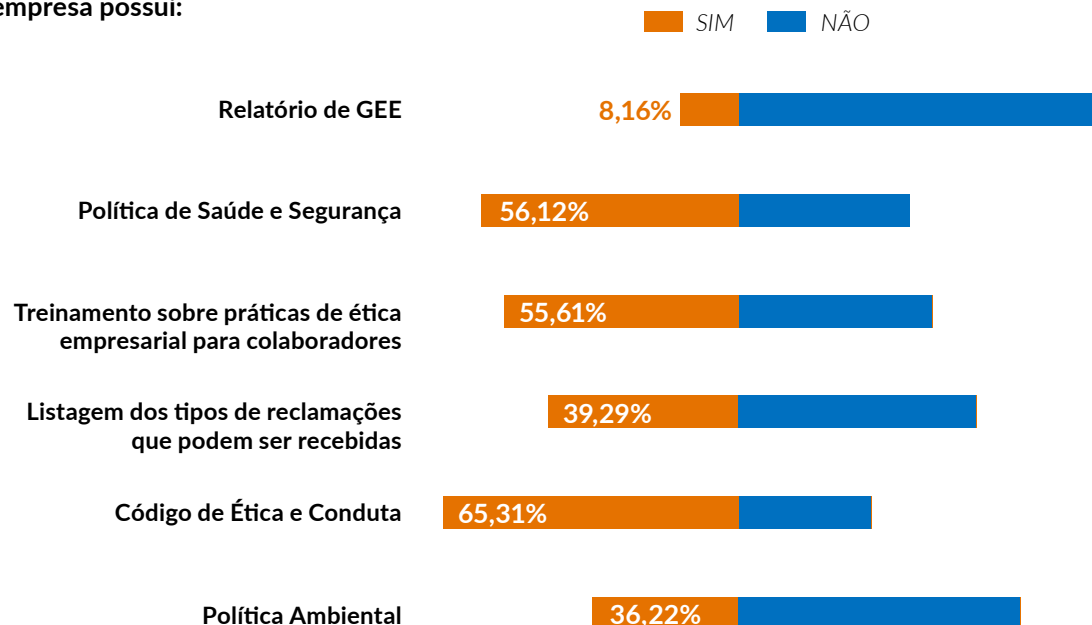
Para mapear esse cenário, foi aplicado um questionário de diagnóstico ASG junto às empresas prestadoras de serviço, com o objetivo de mensurar a maturidade dos fornecedores em temas estratégicos, como a definição de responsáveis pelas frentes ambientais e sociais, a elaboração de inventários de emissões de GEE e a adoção de certificações de sustentabilidade.

O levantamento obteve o retorno de

196 fornecedores.

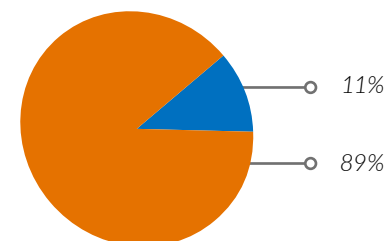
Essas respostas passaram a subsidiar diretamente a evolução dos processos de homologação, o monitoramento preventivo e o engajamento da base de suprimentos, aprimorando a gestão de riscos operacionais.

Sua empresa possui:



Publica um relatório de responsabilidade social empresarial (RSE/Sustentabilidade)

■ SIM 22
■ NÃO 174



Relacionamento com prestadores de serviços

[GRI 3-3 - RELACIONAMENTO COM PRESTADORES DE SERVIÇO]

Programa Mais Forte e relacionamento com prestadores de serviços

O contato com os motoristas prestadores de serviço encontra seu principal ponto de apoio no Programa Mais Forte. Nascida em abril de 2008 a partir de uma pesquisa de ambiente conduzida pela Diretoria da DLV, a iniciativa atua no fortalecimento dos vínculos operacionais e humanos da empresa.

Os 5 pilares do Programa Mais Forte



ATENDIMENTO

Garantir estrutura mínima e apoio diário aos prestadores de serviço.



QUALIDADE DE VIDA E SEGURANÇA

Realizar ações para aumentar a proteção no trabalho e melhorar o bem-estar.



COMUNICAÇÃO

Tornar o fluxo de informação mais ágil, transparente e objetivo.



DESENVOLVIMENTO

Promover capacitação técnica e treinamentos regulares aos prestadores de serviço.



INFRAESTRUTURA

Oferecer instalações, acomodações adequadas e melhorias no nível de segurança dos pátios.



Após mais de uma década de atuação, o programa passou por uma reestruturação estratégica no ano de 2019. A área de Monitoria do CAT assumiu a gestão central da iniciativa, estabelecendo uma nova missão voltada à conscientização.

A vertente disciplinar e de correção desse ecossistema apoia-se no processo de requalificação. Trata-se de uma etapa técnica na qual o prestador de serviço é formalmente convocado sempre que apresentar condutas em desacordo com as regras internas. Em cenários de reincidência ou de falhas consideradas graves, tanto o prestador quanto o motorista assinam o Termo de Comprometimento com a Qualidade no Transporte, Segurança no Trânsito e Comportamento Adequado.

Como ferramenta pedagógica, os Diálogos de Conscientização abordaram um amplo espectro de temas essenciais ao longo de 2025. No eixo de proteção social (Programa Na Mão Certa), as mobilizações ganharam força no Dia Nacional de Combate ao Abuso e à Exploração Sexual contra Crianças e Adolescentes (18 de maio) e no Dia do Caminhoneiro (25 de julho), promovendo o lema “Por onde você circula, você protege”.

Na pauta rodoviária, destacaram-se a campanha Maio Amarelo e a realização de palestras sobre direção defensiva e prevenção de acidentes. Essa frente contou com o apoio especializado das equipes do Planeta Caminhão e da LOFCAR Consultores.

Os debates sobre Qualidade no Transporte focaram na excelência do atendimento, na prevenção de avarias e nos cuidados de manutenção preventiva da frota.

Fechando o ciclo de amparo aos profissionais, o pilar de Saúde promoveu debates abertos sobre bem-estar mental, prevenção de sonolência e riscos inerentes ao uso de álcool e drogas, complementando o acompanhamento clínico periódico do motorista.

Campanhas nacionais como Setembro Amarelo, Outubro Rosa e Novembro Azul também integraram a agenda. Toda essa jornada educativa materializa, na prática, a frase de impacto defendida pela Monitoria DLV: **Conscientização e ação são o caminho para a transformação.**



Segurança da informação, proteção e privacidade de dados

[GRI 3-3 - SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO, PROTEÇÃO E PRIVACIDADE DE DADOS]

A Tegra Gestão Logística mantém uma abordagem estruturada para garantir a confidencialidade, a integridade e a disponibilidade das informações de seus clientes, parceiros e colaboradores. O objetivo da Companhia é assegurar um ambiente digital protegido e em constante evolução.

Para isso, a empresa adota medidas alinhadas às melhores práticas do mercado e à legislação vigente. Os principais balizadores dessa atuação são a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD – Lei nº 13709/2018) e a certificação internacional ISO 27001, referência global em segurança da informação.

A governança dessa agenda estratégica é conduzida pelo Comitê de Segurança da Informação e Privacidade de Dados, que reúne líderes de diversas áreas da Companhia. Esse grupo atua em total sinergia com setores críticos do negócio, como Auditoria Interna, *Compliance*, Controles Internos, Gestão de Riscos e Jurídico. Essa integração interdisciplinar permite uma visão sobre os riscos cibernéticos da operação e garante que as diretrizes de segurança aplicadas sejam sempre eficazes e compatíveis com os requisitos regulatórios do setor logístico.



Para proteger os dados na prática e fortalecer a resiliência cibernética corporativa, a Companhia aplica um conjunto de medidas técnicas e organizacionais. A proteção inclui antivírus, *antispam*, *firewall* e sistemas de detecção de intrusões, que são atualizados continuamente para combater ameaças emergentes.

O controle de acesso e a criptografia complementam essa estrutura, utilizando mecanismos de autenticação e restringindo de forma rigorosa o acesso a informações sensíveis. Além disso, a segurança apoia-se no monitoramento empregando inteligência artificial (IA), aprendizado de máquina (*machine learning*) e serviços especializados em inteligência de ameaças (*threat intelligence*), possibilitando a rápida detecção de atividades suspeitas.

A eficiência desse ecossistema é avaliada com frequência por meio de auditorias e testes de segurança, cujo foco é identificar e corrigir vulnerabilidades de imediato. A empresa também estrutura planos de continuidade e resposta a incidentes, a fim de garantir a pronta resiliência da operação e minimizar impactos em cenários adversos.

Todo esse aparato tecnológico é fortalecido pela conscientização dos colaboradores. A Tagma promove programas de treinamentos com o objetivo de mitigar falhas e prevenir ataques embasados em engenharia social e *phishing*.

Na rotina de atendimento ao cliente, a privacidade é resguardada por fluxos constantes da monitoria de qualidade. Esse acompanhamento permite identificar gargalos no uso e no tratamento das informações, atestando a total obediência às políticas internas e à LGPD. Como medida protetiva de triagem, exige-se a confirmação prévia de dados, como nome completo, *e-mail* e código da concessionária, para autorizar o início do atendimento. Esse cuidado assegura que a comunicação da empresa ocorra exclusivamente com pessoas autorizadas.

A aplicação prática dessa monitoria reforça comportamentos adequados e previne o compartilhamento indevido de dados corporativos. Adicionalmente, a ação contribui para a redução de riscos, a realização

de treinamentos focados e o fortalecimento de uma cultura de proteção de dados em todos os níveis da empresa.

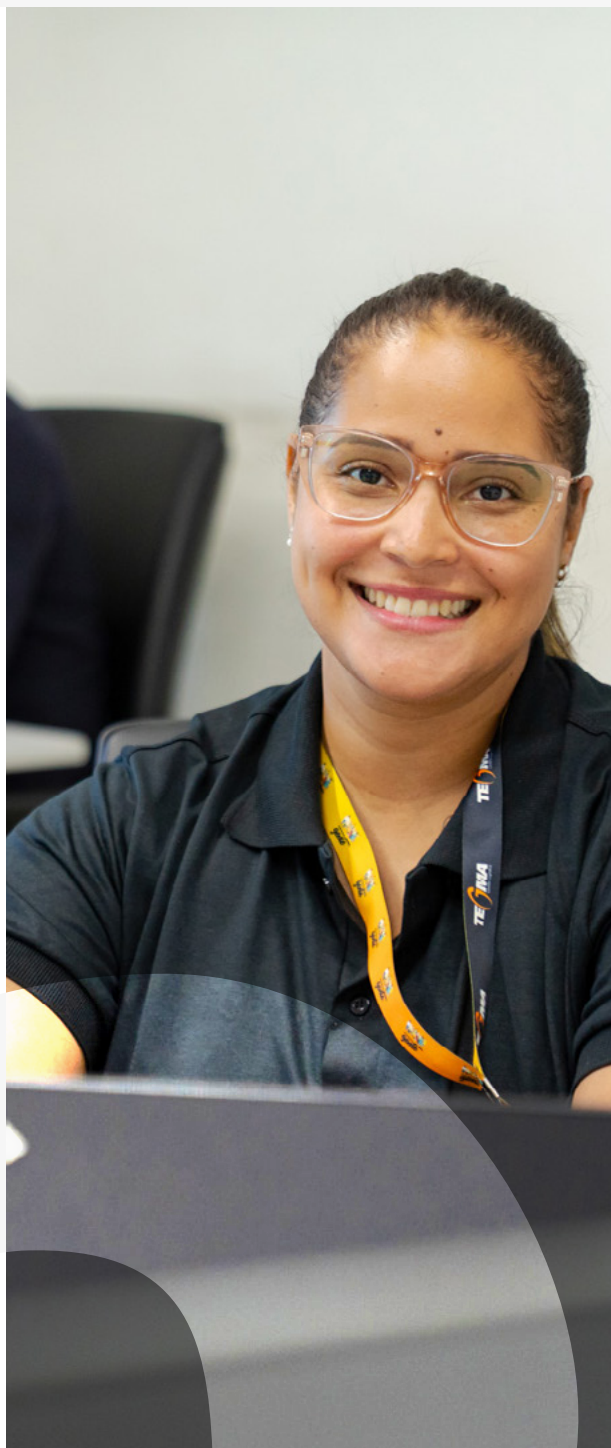
Olhando para o futuro, a Tagma segue orientada por seu mapa estratégico de Segurança da Informação, priorizando a evolução de seus controles, o acompanhamento ágil das novas tendências tecnológicas e o amadurecimento prático de seus processos, com investimentos em inovação para blindar seus ativos de informação e manter a confiança dos públicos de interesse.

Satisfação do cliente

[GRI 3-3 - SATISFAÇÃO DO CLIENTE, 418-1]

A Companhia aplica políticas de segurança e privacidade para proteger os dados de parceiros e clientes, além de adotar medidas tecnológicas e procedimentais com o objetivo de salvaguardar a confidencialidade e a integridade de todas as informações sob sua custódia. Como reflexo da eficácia desses controles, a empresa encerrou o ano sem registro de queixas comprovadas referentes a violações de privacidade ou perda de dados de clientes. [GRI 418-1]

Mesmo diante de um cenário de total conformidade, o monitoramento e o aprimoramento das estratégias de segurança cibernética permanecem. A Tegma mantém procedimentos claros de resposta a incidentes, garantindo uma atuação ágil para minimizar potenciais impactos e assegurar altos padrões de resiliência, sempre em linha com as melhores práticas do setor.



Monitoria de qualidade

No escopo prático do atendimento, a Monitoria de Qualidade contribui diretamente para a blindagem dos dados operacionais. Esse acompanhamento contínuo identifica falhas no uso e no tratamento das informações, garantindo o cumprimento da LGPD e das políticas internas.

Como rotina preventiva estabelecida, exige-se a confirmação prévia de informações, como nome completo e *e-mail*, para a autorização do início do atendimento. No caso das concessionárias, requer-se adicionalmente a confirmação do código DN (*dealer network*), assegurando que o contato seja realizado exclusivamente com a pessoa devidamente habilitada.

Construída a partir de pilares sugeridos pela própria equipe técnica e alinhada à missão e aos valores corporativos, essa iniciativa viabilizou um acompanhamento mais consistente das chamadas, otimizando a geração de resultados e impulsionando o desenvolvimento da operação. A monitoria consolidou-se como um indicador importante para atestar que os atendimentos sejam cada vez mais seguros, eficientes e padronizados.

Por meio da verificação sistêmica dos processos, reforçam-se comportamentos adequados e previne-se o compartilhamento indevido de dados empresariais. Além do aspecto de conformidade, a atuação incentiva a participação nas pesquisas de satisfação, fortalece a escuta ativa da clientela e direciona os esforços de melhoria, apoiando a aplicação de treinamentos assertivos e promovendo a evolução constante da cultura de segurança da informação em toda a Companhia.

Avaliação e experiência do cliente

Com o objetivo de avaliar a percepção de seus públicos e aprimorar as entregas de ponta a ponta, a Companhia realiza pesquisas periódicas de satisfação.

No exercício de 2025, o levantamento captou 144 respostas válidas de concessionárias de automóveis zero-quilômetro distribuídas por todo o Brasil. Os resultados apurados evidenciaram, de forma positiva, a qualidade do atendimento prestado pela área de Experiência do Cliente.

No decorrer do ano, o modelo de aplicação da pesquisa passou por uma modernização. O levantamento migrou para um formato autônomo, por meio do qual o cliente foi ativamente incentivado a participar via *e-mail* e telefone, utilizando os contatos de rotina para acessar o portal do Operador Logístico e registrar sua opinião de modo voluntário.

Ainda que os critérios de avaliação tenham sido mantidos, o padrão de resposta foi simplificado para

alavancar a taxa de adesão das concessionárias. Implementou-se um modelo de ranqueamento por estrelas, estruturado de maneira bastante intuitiva em uma escala de 1 a 5, sendo: (1) muito insatisfeito, (2) insatisfeito, (3) neutro, (4) satisfeito e (5) muito satisfeito.

Adicionalmente aos quesitos de atendimento, o questionário incorporou a metodologia Net Promoter Score (NPS), com uma pergunta de crivo baseada em uma escala de 0 a 10: “Você recomendaria a Tagma e avaliaria futuras oportunidades de negócio com a empresa?”. Para a classificação analítica desse indicador, a Companhia agrupa os respondentes em: detratores (notas de 0 a 6), neutros (notas 7 e 8) e promotores (notas 9 e 10). No ciclo de avaliação de 2025, a empresa obteve o índice de 79% de NPS. Por meio do refinamento dessas práticas de escuta e segurança, a Tagma garante o aperfeiçoamento sustentável da jornada e da experiência de seus parceiros de negócios.

Metas 2025



10% de participação de *dealers* ativos na Pesquisa de Satisfação

Atingida, com 19% dos *dealers* participando da Pesquisa de Satisfação



Nota atribuída para a área de Experiência do Cliente superior a 3%

Atingida, com 4,8%



Meta de 70% da monitoria de qualidade/mês com média de 70%/ano

Atingida, com média de 72% no ano

Nota: para 2026, as metas estão sendo reformuladas a partir da reestruturação da área.

Gestão de riscos operacionais

Gestão de incidentes

[GRI 3-3 – GESTÃO DE INCIDENTES, GRI 306-3, SASB TR-RO-540A.3]

A governança de meio ambiente baseia-se em processos de prevenção. O direcionamento da área consiste na identificação de vulnerabilidades e na redução de impactos de atividades logísticas, com foco no monitoramento de vazamentos.

Para garantir a segurança das operações no transporte de produtos de risco, a empresa adota rotinas de controles e mitigação. O planejamento prevê a manutenção da frota própria e o acompanhamento de veículos de terceiros, com o objetivo de reduzir falhas mecânicas ou de processos que possam resultar em ocorrências ambientais.

Em relação à proteção de estruturas, a equipe executa inspeções e limpezas em silos de transporte, a fim de evitar contaminações e reduzir situações de vazamento ou queda de materiais.

No ano de 2025, a Tegma não registrou vazamentos com potencial de impactos ambientais. O resultado guarda associação com o monitoramento das rotas em tempo de operação e com a capacitação das equipes por meio de treinamentos de ação em emergências.

No período, a Companhia registrou uma ocorrência operacional pontual, em Cubatão, com impacto ambiental localizado e sem vítimas, adotando prontamente as medidas de contenção, remediação e apuração aplicáveis, em alinhamento aos seus protocolos de segurança, gestão ambiental e melhoria contínua.

Para o atendimento de situações de crise, a Companhia mantém contrato de serviço com uma organização especializada em socorro a emergências ambientais. A parceria assegura resposta a incidentes de rodovia para a mitigação de danos.

Em 2025, renovamos a certificação ISO 14001 na unidade Miro Vetorazzo (SP).



Gestão de pessoas

Emprego

[GRI 3-3 – EMPREGO, 2-7, 2-8, 2-30, 401-1, 401-2, 401-3, 407-1]

O capital humano sustenta a construção da excelência operacional da Tagma Gestão Logística. Em sua busca por consolidar um ambiente de trabalho que seja referência no mercado, a Companhia estrutura suas práticas de gestão de pessoas com base na ética, na transparência e no respeito aos direitos trabalhistas. Esse compromisso corporativo tem como foco central atrair, desenvolver e reter os melhores talentos, assegurando um espaço organizacional seguro e acolhedor, no qual a diversidade, a inclusão e a equidade de oportunidades sejam continuamente fortalecidas em todas as frentes de operação.

A seguir, apresenta-se o perfil demográfico e as modalidades de jornada que compõem a força de trabalho da Companhia.

Empregados permanentes e temporários, em jornada integral e parcial, por gênero

[GRI 2-7]

	2023			2024			2025		
	Permanententes		Temporários	Permanententes		Temporários	Permanententes		Temporários
	Integral	Parcial	Integral	Integral	Parcial	Integral	Integral	Parcial	Integral
Mulheres	328	65	37	415	66	31	356	59	20
Homens	1912	49	249	2201	57	245	1726	42	111
Subtotal	2240	114	286	2616	123	276	2082	101	131
Total	2640			3015			2314		

Dados referentes aos que passaram pela Tagma durante cada ano.

Número de empregados permanentes e temporários, por gênero e região

[GRI 2-7]

	2023		2024		2025	
	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
Amazonas	5	67	13	72	8	70
Pará	4	43	3	59	3	65
Pernambuco	8	54	16	104	15	121
Bahia	0	2	0	2	3	22
Minas Gerais	3	10	3	12	3	14
Espírito Santo	10	137	16	197	12	143
Rio de Janeiro	1	9	1	10	1	17
São Paulo	319	1112	345	1089	299	853
Paraná	17	177	15	193	19	153
Santa Catarina	14	139	18	250	16	103
Rio Grande do Sul	49	460	82	515	56	318
Total	2640		3015		2314	

Dados referentes aos que passaram pela Tagma durante cada ano.

Número de empregados em jornada integral e parcial, por gênero e região

[GRI 2-7]

	2023				2024				2025			
	Integral		Parcial		Integral		Parcial		Integral		Parcial	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
Amazonas	4	65	1	2	10	71	3	1	5	69	3	1
Pará	4	43	0	0	3	59	0	0	1	64	2	1
Pernambuco	5	54	3	0	12	103	4	1	10	119	5	2
Bahia	0	2	0	0	0	2	0	0	3	22	0	0
Minas Gerais	3	10	0	0	3	12	0	0	3	13	0	1
Espírito Santo	7	135	3	2	15	193	1	4	9	140	3	3
Rio de Janeiro	1	9	0	0	0	10	1	0	0	17	1	0
São Paulo	277	1081	42	31	310	1058	35	31	266	833	33	20
Paraná	15	173	2	4	12	185	3	8	15	148	4	5
Santa Catarina	11	139	3	0	14	248	4	2	14	101	2	2
Rio Grande do Sul	38	450	11	10	67	505	15	10	50	311	6	7
Subtotal	365	2161	65	49	446	2446	66	57	376	1837	59	42
Total	2640				3015				2314			

M: mulheres; H: homens.

Dados referentes aos empregados que passaram pela Companhia durante cada exercício, incluindo empregados permanentes em regime integral e parcial e temporários em regime integral. As informações foram compiladas com base no número total de empregados ao longo do período reportado. As variações observadas refletem oscilações anuais das operações da Companhia.



Número de terceirizados total*, por região e atividade desempenhada

[GRI 2-8]

	2023	2024	2025
Número total	1973	2033	1974
Logística de veículos	1485	1596	1805
Logística integrada	488	407	169
Região – Logística de veículos			
Amazonas	7	7	12
Pará	6	6	8
Pernambuco	4	4	0
Bahia	4	5	27
Minas Gerais	121	121	137
Espírito Santo	52	65	72
Rio de Janeiro	0	0	0
São Paulo	1221	1313	1442
Paraná	14	15	14
Santa Catarina	18	21	55
Rio Grande do Sul	38	39	38
Região – Logística integrada			
Amazonas	0	0	0
Pará	0	0	0
Pernambuco	0	0	0
Bahia	0	0	0
Minas Gerais	0	0	2
Espírito Santo	0	0	0
Rio de Janeiro	0	0	0
São Paulo	242	232	90
Paraná	234	141	69
Santa Catarina	10	64	8
Rio Grande do Sul	2	0	0

Dados referentes aos trabalhadores que não são empregados e que passaram pela Companhia durante cada exercício, incluindo motoristas terceirizados e terceiros em regime integral. As informações foram compiladas com base no número total de trabalhadores ao longo do período reportado. As variações observadas refletem oscilações anuais das operações da Companhia.

Clima organizacional, engajamento e atração de talentos

Para monitorar continuamente a satisfação e o bem-estar de suas equipes, a Tegma realiza periodicamente uma pesquisa de clima organizacional em parceria com a consultoria Great Place To Work (GPTW). O objetivo central dessa avaliação é compreender a percepção dos profissionais sobre a Companhia e sua liderança.

No ano de 2025, aplicou-se uma nova pesquisa GPTW, que contou com ampla participação dos colaboradores. A pontuação final atingiu a marca de 81, mesma nota registrada na edição anterior da pesquisa, conduzida em 2023. Como métrica complementar para mensurar o nível de satisfação e a fidelidade interna, a Companhia avaliou o seu Employer Net Promoter Score (eNPS). Retomando o ciclo de realização bianual do estudo, a pontuação registrada no último exercício foi de 62 pontos. Com esse resultado, a empresa posicionou-se com solidez dentro da “zona de qualidade”, faixa de classificação de mercado que compreende os índices situados entre 51 e 75. A Tegma havia alcançado a marca de 83 no ano de 2022.

Na frente de atração e integração, foram implementadas estratégias contemporâneas voltadas à admissão de profissionais alinhados às necessidades do negócio e à cultura institucional. Desde 2021, a Companhia consolidou o uso de um sistema de *onboarding* gamificado, recurso que proporciona uma experiência de integração dinâmica e eficiente aos novos colaboradores.

A operação é suportada pela utilização de *softwares* especializados de gestão de recrutamento (*Applicant Tracking System* – ATS), que aprimoram a triagem dos perfis por meio de inteligência artificial e facilitam a comunicação fluida entre gestores e candidatos ao longo de todo o processo seletivo.

Adicionalmente, as contratações obedecem à Política de Privacidade de Dados, à Política de Diversidade, Equidade e Inclusão (PL.0135) e ao Código de Ética e Conduta. As diretrizes estão formalizadas na Instrução de Trabalho – Gestão de Pessoas (IT.GP.0005) e na Política de Admissão e Movimentação de Colaboradores (PL.0107). Como garantia adicional de segurança operacional, todas as contratações são canceladas eletronicamente.

Os processos de admissão foram modernizados e ocorrem no formato 100% digital, uma prática que promove o respeito irrestrito à privacidade dos dados e fomenta a sustentabilidade ambiental ao erradicar a necessidade do uso de papel.

Taxa de rotatividade de empregados

[GRI 401-1]

Rotatividade (turnover)	2023	2024	2025
Forçado	18,11	20,07	22,78
Voluntário	8,91	11,30	11,27
Total	27,25	31,36	34,04

Número total e taxa de novas contratações durante o período de relato, discriminados por gênero, região e faixa etária

[GRI 401-1]

	2023				2024				2025			
	Homens		Mulheres		Homens		Mulheres		Homens		Mulheres	
	Novas contratações	Taxa	Novas contratações	Taxa	Novas contratações	Taxa	Novas contratações	Taxa	Novas contratações	Taxa	Novas contratações	Taxa
Região (estado)												
AM	18	0,68	2	0,08	24	0,88	8	0,29	35	1,60	4	0,18
BA	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	20	0,92	3	0,14
ES	71	2,69	5	0,19	117	4,27	10	0,37	106	4,86	7	0,32
MG	0	0,00	0	0,00	1	0,04	0	0,00	1	0,05	1	0,05
PA	12	0,45	1	0,04	20	0,73	1	0,04	37	1,69	2	0,09
PE	25	0,95	5	0,19	55	2,01	9	0,33	45	2,06	9	0,41
PR	33	1,25	0	0,00	38	1,39	3	0,11	25	1,15	4	0,18
RJ	0	0,00	0	0,00	2	0,07	1	0,04	12	0,55	1	0,05
RS	123	4,66	17	0,64	127	4,64	25	0,91	141	6,46	27	1,24
SC	14	0,53	3	0,11	119	4,34	12	0,44	91	4,17	11	0,50
SP	213	8,07	83	3,14	225	8,21	96	3,50	199	9,12	94	4,31
Faixa etária												
< 30 anos	309	11,70	68	2,58	392	14,31	86	3,14	402	18,42	94	4,31
30 a 50 anos	184	6,97	48	1,82	297	10,84	76	2,77	270	12,37	63	2,89
> 50 anos	16	0,61	0	0,00	39	1,42	3	0,11	40	1,83	6	0,27
Total	509	19,28	116	4,39	728	26,58	165	6,02	712	32,62	163	7,47

Nota 1: total de novos contratados em 2023 = 625; em 2024 = 893; e em 2025 = 875. Total de colaboradores em 2023 = 2640; em 2024 = 2739; e em 2025 = 2183. A partir de 2024, o cálculo passou a computar apenas os colaboradores permanentes.

Nota 2: cálculo da taxa de novas contratações: número de novas contratações por critério ÷ número de colaboradores no ano x 100.

Nota 3: houve reformulação de informações referentes às taxas de 2023. [GRI 2-4]

Relações laborais e negociação coletiva

[GRI 2-30, 407-1]

O compromisso com a conformidade trabalhista é uma premissa material na gestão da Companhia. Por meio de um diálogo propositivo e transparente, a empresa assegura que todos os colaboradores estejam cobertos por acordos de negociação coletiva. [GRI 2-30]

Atualmente, o quadro de profissionais da empresa é representado de maneira ativa por 26 sindicatos laborais diferentes. Em virtude do respeito das relações e da fluidez nas tratativas mantidas com essas entidades, a Tegma cultivou um ambiente de paz social, evitando a ocorrência de paralisações operacionais ao longo dos últimos sete anos.

Remuneração e benefícios

[GRI 401-2, 401-3]

Para reter talentos e valorizar o desempenho profissional, a Tegma oferece um pacote competitivo de benefícios em relação ao mercado. A política de remuneração corporativa alinha-se ao planejamento orçamentário, delineado para atender a metas globais, divisionais e individuais. Essas diretrizes econômicas são revisadas periodicamente pelo Comitê de Gestão, Gente e Governança (GGG) e passam pelo rito de validação oficial do Conselho de Administração a cada dois anos.

A Companhia mantém sua prática salarial em patamares atrativos, sempre alinhada aos movimentos do setor e devidamente revisada com o apoio técnico de consultorias especializadas. O Programa de Participação nos Resultados (PPR) constitui o

modelo de bonificação oferecido a todos os colaboradores, atrelado ao atingimento de metas operacionais e administrativas.

Em relação ao apoio familiar, a participação ativa da empresa no Programa Empresa Cidadã viabiliza benefícios importantes. O programa permite a extensão da licença-maternidade para 180 dias e da licença-paternidade para 20 dias, uma clara demonstração prática do compromisso social firmado com o bem-estar dos profissionais e de suas famílias.

No exercício de 2025, os registros apontaram que 15 mulheres e 68 homens usufruíram das licenças-maternidade e paternidade. Desse montante, 9 mulheres e 67 homens retornaram às suas funções ainda em 2025, originando uma taxa de retorno do afastamento estipulada em 60% e 98,53%, respectivamente.

A Companhia esclarece que essa taxa de retorno não atingiu 100% no período por abrigar colaboradores com licença ainda em curso no período analisado. Já no tocante ao indicador de retenção de talentos pós-licença, observou-se que 77,78% das mulheres (totalizando 7 colaboradoras) e 71,64% dos homens (totalizando 48 colaboradores) permaneceram no quadro da empresa por, no mínimo, 12 meses consecutivos após o retorno.



Diversidade e inclusão

[GRI 3-3 - DIVERSIDADE E INCLUSÃO, 405-1, 405-2]

A construção de um ambiente corporativo plural e acolhedor é vinculada às diretrizes e iniciativas estabelecidas pelo Programa Nossa Gente, da área de Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I). A Companhia empenha-se ativamente em garantir um local de trabalho isento de qualquer forma de preconceito e discriminação. Essa estratégia estruturada busca não apenas o cumprimento dos requisitos legais, mas também a expansão da diversidade em suas equipes, fomentando a inclusão no dia a dia.

Como mecanismo fundamental para mapear o cenário interno e embasar essa jornada evolutiva, a empresa conduz levantamentos demográficos que orientam o olhar da alta direção. A captação qualificada dessas informações viabiliza a adoção de ações e projetos afirmativos consistentes, voltados essencialmente para a identificação de lacunas de representatividade, a atração e a retenção de talentos diversos e a consolidação de uma liderança inclusiva, cujos desdobramentos práticos e resultados analíticos são detalhados a seguir.

Diversidade nos órgãos de governança

Número total e percentual de membros que integram os órgãos de governança da organização, por gênero e faixa etária

[GRI 405-1]

	2023	2024	2025
Total de indivíduos na governança	12	12	13
Por gênero			
Masculino	83%	83%	85%
Feminino	17%	17%	15%
Por faixa etária			
Abaixo de 30 anos	0	0	0
Entre 30 e 50 anos	15%	8%	23%
Acima de 50 anos	85%	92%	77%



Diversidade entre colaboradores

Percentual de empregados por categoria funcional, gênero e faixa etária (%)

[GRI 405-1]

	2023		2024		2025	
	Administrativo	Operacional	Administrativo	Operacional	Administrativo	Operacional
Gênero						
Masculino	45,15	95,56	44,44	93,35	24,57	56,00
Feminino	54,86	4,44	55,56	6,65	15,86	3,57
Faixa etária						
Abaixo de 30 anos	61,71	59,78	62,5	50,66	13,62	21,14
De 30 a 50 anos	37,14	37,11	33,8	44,31	21,81	30,05
Acima de 50 anos	1,14	3,11	3,7	5,02	5,89	8,38

Nota: cálculo do indicador: total de empregados por gênero na categoria ÷ total de empregados na categoria x 100.

Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens, por categoria funcional

[GRI 405-2]

	2023	2024	2025
Diretoria	0,33	0,22	0,14
Gerência	-0,01	0,09	0,10
Coordenação	0,04	0,08	0,04
Supervisão	0,19	0,21	0,11
Administrativo	0,08	0,05	0,02
Operacional	0,11	0,07	0,06



Censo de diversidade 2025

Em 2025, a Companhia realizou a quarta edição consecutiva do seu Censo de Diversidade. Trata-se de um instrumento estratégico indispensável que dita a rota para a evolução contínua das práticas institucionais de DE&I. Os dados quantitativos e qualitativos mapeados pela pesquisa fundamentam a criação de ações e projetos afirmativos de diversidade, contribuindo para a identificação de defasagens de representatividade nos distintos níveis hierárquicos, com foco especial na liderança, e atuando como catalisador para o fortalecimento da inovação, do engajamento e do senso de pertencimento entre os colaboradores.

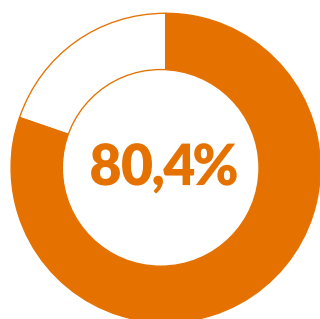
O envolvimento do público interno com o mapeamento alcançou um patamar histórico de engajamento na edição atual, registrando um índice de participação de 80,4%. Esse volume é fruto de 1621 respostas apuradas em um universo total de 2017 colaboradores elegíveis, refletindo a confiança construída na relação entre a empresa e seu quadro funcional.

A coleta dessas informações é conduzida de maneira voluntária, confidencial e anonimizada. A metodologia adota o mais absoluto respeito à legislação vigente de proteção de dados pessoais (LGPD). Após consolidados, os resultados são analisados tecnicamente pela área responsável, subsidiando a tomada de decisão para a definição de metas e o direcionamento de novas estratégias de DE&I. Para além de eventos pontuais, os indicadores gerados pelo Censo passam a ser monitorados periodicamente, integrando as avaliações de gestão de pessoas e de riscos sociais do negócio.

No âmbito corporativo, a agenda de Diversidade, Equidade e Inclusão assenta-se como parte indissociável da estratégia de sustentabilidade da Tagma. Suas métricas amparam as dinâmicas de atração, desenvolvimento e retenção dos times, além de figurarem como ferramentas para a mitigação de riscos operacionais e reputacionais, maximizando a capacidade da Companhia de gerar valor sustentável a longo prazo.

Diversidade na Tegma

O poder do engajamento



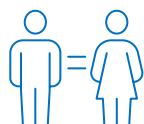
de taxa de adesão

1621

respostas computadas
em um universo de 2017
colaboradores elegíveis.

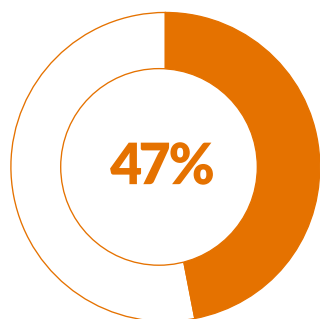
*Um patamar histórico
que reflete a confiança
do nosso time*

Evolução de gênero



20,3%

Representatividade total
de mulheres no quadro da
Companhia.



de participação feminina nos
cargos de base (analistas).

*Salto na liderança
executiva: evolução
de 6% para 11% na
comparação com 2024.*

Representatividade de raça e cor

50,5%

Profissionais negros na
Companhia (um aumento
de 1,6 p.p. frente a 2024).



Distribuição da liderança negra

38%

Liderança de base

19%

Média liderança

5%

Alta liderança

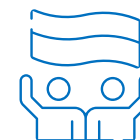
*57% das pessoas negras
ainda estão concentradas
em posições operacionais,
norteadas as
metas futuras de
desenvolvimento.*

Inclusão em Foco (PcD e LGBTQIAPN+)



+2x

Pessoas com Deficiência
(PcD): dobramos a
presença na média
liderança, saltando de 5%
para 10% em um ano.



3,3%

Comunidade LGBTQIAPN+:
participação declarada
atingiu 3,3% (crescimento de
0,6 p.p. frente a 2024).

Clima organizacional e cultura (walk the talk)



77,8%

dos colaboradores
relatam sentir segurança
psicológica em seu
ambiente de trabalho.



82,6%

percebem total
coerência entre o que a
empresa diz e o que ela
pratica (walk the talk).

A apuração dos dados do Censo de Diversidade demonstrou a concretização de avanços em vários recortes demográficos monitorados. No quesito raça/cor, a representatividade de pessoas negras na Companhia atingiu o índice de 50,5%, o que configurou um aumento progressivo de 1,6 ponto percentual em relação à composição observada em 2024. [GRI 405-1]

Sob a perspectiva de gênero, o contingente feminino consolidou seu espaço representando 47% das posições nos cargos de base, relativos à função de analistas. Na liderança executiva, a participação das mulheres evoluiu de 6% para 11% em comparação ao ciclo anterior. Embora o percentual total de colaboradoras tenha permanecido estável, nota-se um avanço qualitativo relevante na ocupação de funções operacionais e de liderança. Destaca-se, ainda, uma renovação do quadro do Conselho de Administração, com a eleição da primeira conselheira.

Esse avanço é particularmente relevante por ocorrer em um setor de mercado marcadamente masculinizado, como é o segmento de logística de veículos, o que atesta a contribuição direta da Companhia para a quebra de estereótipos e para a atração diversificada de talentos.

O balanço estatístico comprovou igualmente a evolução inclusiva voltada às pessoas com deficiência (PcD). Nesse recorte de avaliação, a representatividade de profissionais ocupando assentos na média liderança apresentou um crescimento, ascendendo de 5% para 10% no comparativo direto com 2024.

Analisando a presença da comunidade LGBTQIAPN+, a participação declarada pelos colaboradores atingiu o patamar de 3,3%, exibindo um crescimento de 0,6 ponto percentual em relação ao ano imediatamente anterior.

Quando submetidos às avaliações de clima e inclusão, os números aferiram a eficácia de um ambiente corporativo amparado na transparência. Os registros atestaram que 77,8% dos colaboradores declaram sentir-se psicologicamente seguros em seu ambiente de trabalho, um indicador de alta retenção que demonstra estabilidade frente a 2024. Conjuntamente, a percepção institucional de coerência entre o discurso empregado e a prática de fato (*walk the talk*) obteve uma aprovação de 82,6%, atestando uma evolução tangível em comparação ao ciclo de avaliação anterior. Ganha destaque o fato de que recortes específicos, formados por mulheres, pessoas negras e pessoas com deficiência, reportaram individualmente uma melhora de percepção tanto no índice de segurança psicológica quanto no de

coerência institucional (*walk the talk*) em relação ao ano de 2024.

Ainda que os números apontem para uma trajetória promissora, o Censo também se mostrou vital para demarcar os pontos de atenção e os desafios estruturais para o futuro da agenda afirmativa. No critério de gênero, a representatividade funcional de mulheres dentro do quadro total da empresa mantém-se cristalizada em 20,3%, estável em relação a 2024. Essa característica indica a necessidade de adoção de ações estruturadas para impulsionar e ampliar a participação feminina de maneira mais célere, dedicando esforços especiais no direcionamento a cargos operacionais e de liderança.

Já no recorte de raça/cor, os percentuais indicam uma aguda concentração de pessoas negras primariamente em cargos de ordem operacional, representando cerca de 57% do grupo avaliado. Em contrapartida, a participação inclusiva de pessoas negras transitando na liderança do negócio ainda é tida como reduzida, figurando na estreita marca de 5% na alta liderança. O acompanhamento transparente desses indicadores concede à Tagma o referencial necessário para planejar suas próximas iniciativas, assegurando o fomento do crescimento e o desenvolvimento de oportunidades equalitárias para todos os seus talentos na jornada de transformação dos próximos anos.

Ações voltadas para Diversidade, Equidade e Inclusão

Para endereçar de maneira prática os resultados do Censo e consolidar uma cultura organizacional cada vez mais plural, a Companhia deu continuidade e expandiu as iniciativas do Programa Nossa Gente. Toda a atuação dessa frente é estruturada em alinhamento às diretrizes estabelecidas pela Política de Diversidade, Equidade e Inclusão da empresa.

Como parte dessa jornada evolutiva, a Tegma intensificou as ações de comunicação e de engajamento voltadas à sua política afirmativa e aos comportamentos esperados de todos os colaboradores. Esse esforço pedagógico materializou-se por meio de Diálogos Diários Operacionais (DDO), reuniões de equipe, treinamentos direcionados às lideranças, distribuição de materiais e a aplicação de um *quiz* interativo. O intuito dessas frentes é reforçar o aprendizado e garantir a internalização dos princípios da política de DE&I em todos os níveis da operação.

Ao longo de 2025, o calendário corporativo foi marcado por iniciativas focadas em múltiplos recortes de diversidade. Em 29 de abril, foi realizada uma ação de conscientização sobre neurodiversidade, com ênfase no autismo. O encontro foi conduzido pela palestrante Adriana Torres, pessoa com trans-torno do espectro autista (TEA) e membro da Associação Brasileira para Ação por Direitos das Pessoas Autistas (Abraça), contribuindo para a redução de

estigmas e o fortalecimento da inclusão de profissionais neurodivergentes.

Avançando no calendário, no dia 27 de junho, em celebração ao Mês do Orgulho LGBTQIAPN+, a empresa organizou um encontro voltado ao debate sobre diversidade sexual e de gênero. A mediação ficou a cargo de Clara Teixeira, diretora e cofundadora da consultoria Diversifica. A mobilização em torno do tema recebeu ampla divulgação nas redes sociais, nos canais internos de comunicação e nas dinâmicas de DDO, assegurando que a mensagem alcançasse um grande número de colaboradores.

Seguindo o cronograma de ações afirmativas, o próprio Censo de Diversidade, aplicado entre os meses de outubro e novembro de 2025, converteu-se em uma alavanca de engajamento. A pesquisa foi massivamente divulgada e incentivada pelas lideranças e por diferentes canais internos, visando a ampliar a participação e garantir a captação de dados que fossem representativos da realidade organizacional. A ampla adesão permite à administração subsidiar ações muito mais assertivas para a redução dos *gaps* identificados.

Já em 27 de novembro, a pauta da Consciência Negra ganhou evidência por meio de ação conduzida por uma consultora especializada em equidade

racial e de gênero, com foco no fortalecimento da consciência racial e no estímulo ativo à formação de aliados para a promoção contínua da equidade.

Encerrando o ciclo anual de conscientização, no dia 10 de dezembro a Companhia promoveu uma ação dedicada à inclusão e à valorização das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho.





Fortalecimento da segurança psicológica e dos processos de gestão

O horizonte fundamental que rege todas essas ações de DE&I é a construção de um ambiente pautado pela segurança psicológica. A Tegma trabalha para garantir que suas instalações sejam espaços acolhedores, nos quais as pessoas se sintam encorajadas a expressar suas identidades, opiniões e potencialidades, sendo reconhecidas por suas competências e entregas, independentemente de raça, gênero, faixa etária, orientação sexual ou condição física.

Na gestão de talentos, a Companhia revisou seu modelo de competências e processos de avaliação de desempenho, introduzindo critérios segmentados por categoria e nível de complexidade. Essa reestruturação introduziu critérios cuidadosamente segmentados por categoria e por nível de complexidade dos cargos. Ao alinhar as métricas de maneira precisa aos desafios e às responsabilidades inerentes a cada função, a empresa garantiu a promoção de uma dinâmica de avaliação mais estruturada e equitativa.

Desde a inauguração das salas de lactantes em São Bernardo do Campo, em 2024, a Companhia segue reforçando seu compromisso com o bem-estar das colaboradoras, oferecendo um ambiente adequado, com conforto e privacidade. A iniciativa contribui para o equilíbrio entre vida pessoal e profissional e permanece alinhada ao ODS 3 e ao ODS 5, ao promover condições que apoiam a amamentação e o desenvolvimento saudável dos bebês.

“Como mãe de uma bebê que ainda depende do leite materno, a sala de lactantes da Tegma tem sido essencial para manter minha rotina profissional sem abrir mão desse cuidado. Utilizo o espaço geralmente duas vezes ao dia, no almoço e ao final da tarde, e a experiência tem sido excelente.”

*Gabrielle Santos de Araujo Pavanini
(Analista de projetos da Tegma)*

Desenvolvimento profissional

[GRI 3-3 - DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL, 404-1, 404-2, 404-3]

O investimento no desenvolvimento e na capacitação dos colaboradores é realizado por meio de programas estruturados que visam à qualificação técnica, ao aprimoramento da liderança e ao bem-estar corporativo.

Para nortear essas ações, a Companhia realiza anualmente o Levantamento de Necessidades de Treinamento (LNT). Esse diagnóstico analítico fundamenta a elaboração do Plano Anual de Treinamento, conduzido pelo Departamento de Desenvolvimento Humano Organizacional (DHO). O objetivo primordial dessa frente educacional é aperfeiçoar as competências técnicas e comportamentais, estimular o autodesenvolvimento e fortalecer o engajamento das equipes.

Como complemento a essas iniciativas corporativas, a Tegma mantém parcerias ativas com instituições de ensino, proporcionando benefícios e descontos para os colaboradores e seus dependentes diretos em

cursos de formação básica, técnica, universitária e de idiomas.

No exercício de 2025, o indicador horas-homem de treinamento (HHT) da operação registrou um aumento de 11% no que se refere aos colaboradores do administrativo e de 63% do operacional em comparação a 2024.

O aprimoramento das práticas de capacitação transcendeu o aspecto técnico, refletindo-se diretamente na inclusão de palestras motivacionais, rodas de conversa e ações de empoderamento em eventos comemorativos, como o Dia Internacional da Mulher e o Dia das Mães, o que contribui ativamente para a consolidação de um ambiente corporativo mais plural e inclusivo.

O bem-estar dos colaboradores também figurou como prioridade por intermédio do Programa Fica Bem, que oferece apoio psicológico gratuito aos profissionais e seus dependentes legais, evidenciando o compromisso material da empresa com a saúde mental e a qualidade de vida de sua equipe. [GRI 404-1]

Média de horas de capacitação por ano, por gênero e por categoria funcional

[GRI 404-1]

	2023	2024	2025
Gênero			
Mulheres	17	14	16
Homens	16	4	7
Categoria funcional			
Operacional	11	1	4
Administrativo	19	15	16

Para aferir a evolução técnica das equipes e fundamentar a gestão de carreiras, a Companhia ampliou a abrangência do seu modelo de avaliação de desempenho. Anteriormente concentrado de forma prioritária nos níveis de gestão, especialistas e analistas seniores, o processo de avaliação passou a abarcar também os níveis de líder e de encarregado administrativo e operacional. Essa reestruturação estratégica gerou um aumento de 5% no quadro de colaboradores avaliados. Ao seguir aprimorando suas práticas de desenvolvimento interno, a Tegma assegura acesso constante a oportunidades de aprendizado e possibilidades reais de ascensão na empresa. [GRI 404-3]

No decorrer de 2025, os recursos e as frentes voltadas ao aperfeiçoamento de competências operacionais e à assistência estruturada para a transição de carreira contaram com mecanismos práticos, entre os quais se destacam o Programa de Desenvolvimento de Líderes (PDL), a manutenção e abertura do Programa de Estágio, o Plano de Desenvolvimento de Aprendizes, os desdobramentos gerados pelo Programa Nossa Gente (amparados pelas respostas do Censo de Diversidade), a formação técnica de Multiplicadores Internos e os treinamentos vinculados ao Programa Na Mão Certa. [GRI 404-2]

Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira, por gênero e por categoria funcional (%)

[GRI 404-3]

	2023	2024	2025
Gênero			
Masculino	14	15	17
Feminino	8	8	14
Categoria funcional			
Operacional	-	-	7
Administrativo	-	-	30
Total de colaboradores	9	10	14

Nota: em 2024, a avaliação focou nos níveis de gestão, especialistas e analistas seniores. Em 2025, passou a abranger os níveis de líder e de encarregado administrativo e operacional.

Desenvolvimento de liderança

O Programa de Desenvolvimento de Líderes opera como um vetor estratégico da Companhia, promovendo a capacitação perene de gestores em todos os níveis hierárquicos da operação.

O programa é estruturado para fortalecer as diretrizes de uma gestão humanizada, impulsionar o ambiente de inovação e manter o pleno alinhamento das lideranças às estratégias globais do negócio. Essa trilha metodológica de desenvolvimento é reforçada pelo Encontro de Líderes, uma dinâmica realizada periodicamente para atualizar o alto comando sobre a *performance* das unidades de negócios e sedimentar o rumo exigido pelo Planejamento Estratégico.

Com a premissa de solucionar gargalos e fomentar a formação de líderes engajadores, a Tegma inovou em 2025 com o lançamento de um programa de mentoria exclusivo e dedicado aos seus gestores. O objetivo primário consiste em fortalecer e consolidar competências essenciais, abrangendo habilidades socioemocionais, técnicas de comunicação e gestão tática de equipes. O foco dessa especialização reside na reversão de eventuais pontos críticos observados na condução de pessoas e na promoção ativa de ambientes saudáveis. Nesse modelo, os líderes passam por sessões estruturadas de aconselhamento profissional e metodologias de *assessment* voltadas a mensurar e apoiar o progresso comportamental de cada indivíduo.



Atração e desenvolvimento de talentos

A Companhia administra um portfólio de iniciativas elaboradas para estimular a inovação, agregar valor à estratégia da operação e atrair talentos diversos para sua cadeia. Como forma de encurtar distâncias e promover o diálogo entre as áreas de ponta e a alta gestão corporativa, destaca-se a iniciativa Café com o Presidente, que atua como um canal de comunicação direto, acessível e transparente.

Na porta de entrada e de atração profissional, o Programa de Estágio é cuidadosamente direcionado a estudantes universitários oriundos de cursos alinhados ao segmento logístico, ofertando um processo de imersão corporativa e amparo prático ao aprendizado de rotinas complexas. Paralelamente, o Programa de Aprendizizes tem como foco a capacitação social de jovens sem experiência prévia, operando com o propósito de prepará-los tecnicamente para as demandas reais do mercado de trabalho, em uma postura que transcende de forma qualitativa o mero cumprimento de cotas regulatórias.

Complementando a frente de atração juvenil, a Companhia promove as Visitas Técnicas, agendas formativas destinadas a estudantes do ensino médio, técnico e superior vinculados a instituições do estado de São Paulo. Durante as visitas, a Tegma propicia

uma imersão prática em sua infraestrutura, detalha a dinâmica de seus negócios e expõe como a área de Gestão de Pessoas valoriza seus talentos, culminando sistematicamente com um convite para que os estudantes se cadastrem no banco de talentos corporativo.

Com foco na perenidade e sucessão gerencial, o Programa de *Trainee* apresenta-se como um pilar tático voltado a profissionais recém-graduados. A arquitetura do programa foi idealizada com o propósito de atrair capital intelectual, acelerar a formação técnica de futuros líderes, solidificar o *pipeline* (linha) de sucessão da empresa e instigar a governança de melhoria contínua.

Em uma frente de gestão paralela, impulsionada pela escuta ativa promovida pela pesquisa de clima aplicada em 2025, a empresa executou encontros com variadas diretorias para identificar oportunidades táticas de melhorias operacionais. A captação de dados durante a pesquisa viabilizou o delineamento de planos de ação direcionados especificamente a diferentes *stakeholders* do negócio, priorizando os trabalhos voltados ao engajamento e à cristalização do senso de pertencimento das equipes.

A Companhia também teve a oportunidade de participar do Programa BEEM, uma iniciativa em parceria entre o Governo do Estado de São Paulo e o Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE), contando com duas estagiárias técnicas. A experiência foi extremamente positiva, proporcionando a oportunidade de desenvolver jovens talentos, com acompanhamento próximo das equipes e vivência real das rotinas corporativas. As estagiárias técnicas demonstraram evolução contínua, proatividade e comprometimento ao longo do programa, o que contribuiu para o desenvolvimento profissional delas, tornando a experiência enriquecedora para todas as partes. Diante do bom desempenho apresentado por elas durante o período de estágio, ambas foram posteriormente efetivadas como aprendizes, reforçando o valor do programa e o compromisso da companhia na formação e no desenvolvimento de jovens.

Metas e perspectivas de desenvolvimento

Metas 2025



Aumentar a média de capacitação por colaborador.

Atingida



Aumentar o escopo de colaboradores que participam da avaliação de desempenho.

Atingida



Iniciar o programa-piloto de estágio técnico.

Atingida

Metas 2026



Capacitar os colaboradores com foco nas competências estratégicas do negócio.



Conduzir os Comitês de Calibração, garantindo o alinhamento na avaliação de desempenho e do potencial dos colaboradores até o nível gerencial.



Retomar o processo de *offboarding* (entrevista de desligamento).



Saúde e segurança

[GRI 3-3 – SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL, 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10]

Com foco na segurança e na redução de vulnerabilidades, a Companhia conduz treinamentos regulares fundamentados nas Análises Preliminares de Riscos (APR). Entre os programas desenvolvidos, destacam-se o Projeto Subidor, voltado à prevenção de quedas, e o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), aplicado para mapear e mitigar os riscos específicos atrelados a cada função e unidade operacional.

A participação ativa na Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA) fortalece o compromisso da empresa com a proteção no ambiente de trabalho. Complementarmente, a entrega de equipamentos de proteção individual (EPI), adequados à função e ao nível de risco, reforça a aplicação da hierarquia de controles e minimiza a exposição dos colaboradores a potenciais perigos.

Para a governança de processos, a Companhia implementou, em 2025, o Sistema de Gestão Ocupacional (SOC), uma plataforma com acesso integral via internet voltada à área de Saúde e Segurança

do Trabalho (SST). A ferramenta centraliza a gestão de riscos, de exames e de EPI, com a execução de integração de dados com o eSocial. O uso dessa tecnologia estrutura a gestão de rotina da área, permitindo o controle de treinamentos e o acompanhamento de indicadores.

No ano de 2025, a Tegma implementou o programa “Anjos da Guarda”, iniciativa que consiste em capacitar os colaboradores para que identifiquem comportamentos críticos, evitando acidentes com eles mesmos ou com seus colegas, o que resulta em um ambiente mais seguro, com equipes saudáveis e protegidas.

O diálogo com as equipes é uma prioridade estratégica para a Tegma. Os DDOs são realizados de forma regular para debater medidas preventivas, reforçar boas práticas e disseminar a cultura de segurança dentro e fora do ambiente corporativo. Como marco desse engajamento, em outubro de 2025, a Companhia realizou sua primeira Semana

Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho (SIPAT) unificada, ocasião em que todas as filiais conduziram simultaneamente suas dinâmicas e atividades temáticas. Ao longo do ano, também foram promovidas ações pontuais de grande relevância, como a campanha Abril Verde, voltada à conscientização sobre a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, e o Maio Amarelo, focado na segurança no trânsito e na redução de ocorrências rodoviárias.

Em 2025, a Tegma seguiu priorizando o acompanhamento de acidentes e doenças ocupacionais, executando medidas orientativas e ações preventivas ininterruptas. O objetivo central da Companhia é aprimorar constantemente suas políticas de segurança para solidificar a cultura de zero acidente, garantindo um ambiente de trabalho íntegro. A busca pela melhoria contínua guia todas as filiais na identificação e eliminação de falhas, na otimização de recursos e no incentivo à inovação em processos de proteção.

Ao longo do período, foram registrados 74 acidentes leves/moderados, sendo 36 acidentes com afastamento, e 7 graves. A empresa encerrou o ano sem o registro de acidentes fatais em suas operações.

[GRI 403-9]

No tocante à saúde clínica, não houve casos de doenças profissionais de comunicação obrigatória no ano. [GRI 403-10]

Para o ano de 2025, a Companhia estabeleceu como objetivo manter a Taxa de Frequência com Afastamento (TFA) e a Taxa de Frequência sem Afastamento (TFS) zeradas ao longo do ano; contudo, ambas as metas não foram atingidas. [GRI 403-9]

Em contrapartida, a meta de alcançar 100% do público-alvo (o equivalente a 367 colaboradores) capacitado no programa Anjos da Guarda até dezembro de 2025 foi atingida com sucesso. Para 2026, a empresa estipulou como novo desafio expandir essa frente e treinar toda a filial dentro do programa. Em relação à aplicação do Diagnóstico de Cultura de Segurança do Trabalho nas unidades da divisão DLV, a meta de atingir 50% da Companhia até dezembro de 2025 encontra-se em processo, permanecendo como foco de continuidade e objetivo direto para a gestão do próximo ano.

Indicadores de acidentes e doenças de trabalho

[GRI 403-9, 403-10]

	2023	2024	2025
Quantidade de acidentes com óbito	0	0	0
Quantidade de acidentes com afastamento	16	30	36
Quantidade de acidentes graves	0	0	7
Número de horas trabalhadas	4048034,72	4872670,00	5361768
Índice de acidentes com afastamento	3,95	6,16	6,71
Índice de acidentes graves	0	0	1,30
Doenças profissionais	0	0	0

Notas: os índices se basearam em 1000000 de horas trabalhadas, sendo calculado pelo número de acidentes por tipo, dividido pelo número de horas trabalhadas x 1000000. Em relação ao ciclo de reporte anterior, houve a reformulação de informação referente ao indicador relacionado a doenças ocupacionais. O relato passado contemplou dados de trabalho compatíveis que não refletiam exclusivamente os casos de doenças ocupacionais de comunicação obrigatória. No presente ciclo, a Companhia realizou a revisão criteriosa do escopo e da metodologia do indicador, passando a considerar apenas os casos de doenças ocupacionais de notificação obrigatória. [GRI 2-4]



Resultados e metas

Metas 2025



Taxa de Frequência com Afastamento (TFA) – Manter a meta em zero durante o ano de 2025.

Não atingida



Taxa de Frequência sem Afastamento (TFS) – Manter a meta em zero durante o ano de 2025.

Não atingida



Atingir 367 colaboradores treinados no programa Anjos da Guarda – Alcançar 100% até dezembro de 2025.

Atingida



Aplicar o Diagnóstico de Cultura de Segurança do Trabalho nas unidades DLV – Atingir 50% da Companhia até dezembro de 2025.

Em processo

Metas 2026



Garantir a usabilidade plena do sistema SOC na gestão de ST.



Criação do Comitê de Segurança do Trabalho.



Impactos e relacionamento com comunidades locais

[GRI 203-1, 203-2]

A atuação da Tagma Gestão Logística gera impactos econômicos indiretos, positivos e relevantes nas localidades onde mantém suas operações. A Companhia contribui ativamente para o fortalecimento da economia regional, impulsionada pela geração de empregos e pela valorização contínua da mão de obra local.

Como diretriz estratégica, a empresa prioriza a contratação de colaboradores residentes nas comunidades do entorno de suas bases, prática que promove melhoria direta da qualidade de vida dessas pessoas, redução do tempo de deslocamento diário e menor incidência de faltas e atrasos. Em conjunto, esses fatores estabelecem um ambiente de trabalho mais produtivo, equilibrado e sustentável.

Adicionalmente, a Companhia realiza investimentos diretos em projetos sociais e apoia instituições locais, beneficiando as comunidades próximas às suas unidades operacionais. Essas iniciativas práticas reforçam o compromisso com a agenda de desenvolvimento sustentável, fomentando o fortalecimento do capital social e a construção de relações de confiança de longo prazo com a vizinhança.

“Temos fortalecido nosso papel social com a comunidade. Programas voltados para os jovens nos permitem abrir perspectivas profissionais e, ao mesmo tempo, atrair talentos, gerando oportunidades reais de emprego e carreira em nossa operação.”

*Tarcísio Felisardo
(Diretor de Gestão de Pessoas
e Sustentabilidade)*

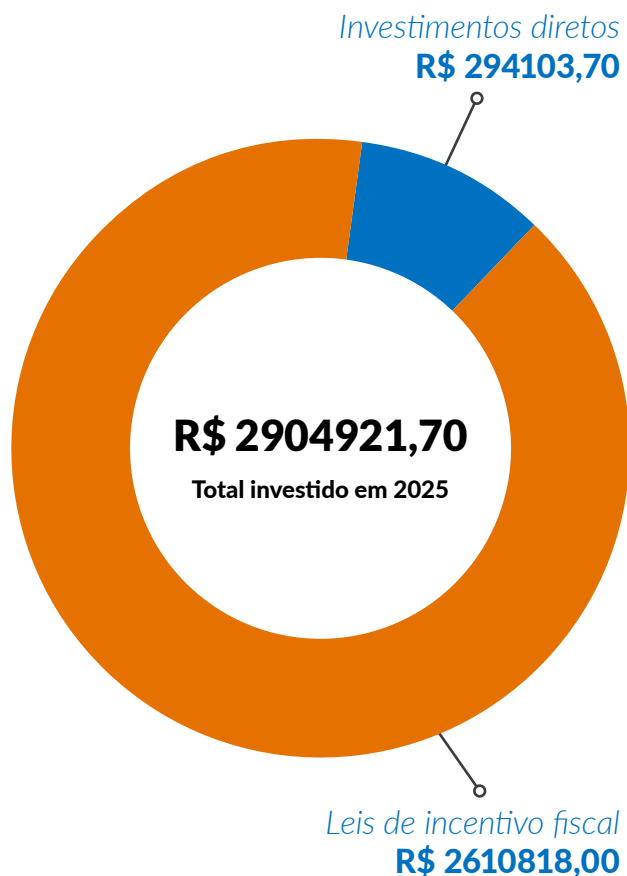
Projetos sociais e comunidades locais

[GRI 413-1]

O compromisso da Tagma Gestão Logística com o desenvolvimento social, a inclusão e o bem-estar das comunidades reflete-se de maneira contínua nos investimentos direcionados a iniciativas voltadas à infância, à saúde, à cultura, ao esporte e ao amparo a grupos em situação de vulnerabilidade.

Durante o ano de 2025, a Companhia destinou o montante de R\$ 2904921,70 a projetos sociais, sendo R\$ 2610818,00 provenientes de leis de incentivo fiscal e R\$ 294103,70 correspondentes a investimentos diretos.

Investimento social



Apoio institucional e incentivo à inclusão

Como parte de sua estratégia prática de suporte à infância e à saúde, a Tegma manteve parcerias com entidades de grande relevância. O escopo de apoio aos tratamentos médicos e à assistência integral contemplou o Centro Educacional Assistencial Profissionalizante (CEAP), o Grupo de Apoio ao Adolescente e à Criança com Câncer (GRAACC), o Hospital Pequeno Príncipe, a Fundação Dorina Nowill e a Casa Ronald.

Em relação ao eixo de acolhimento ao idoso, a empresa destinou recursos ao Hospital de Amor, à Associação Locomotiva João Ramalho e ao Hospital Angelina Caron. O foco primário dessas frentes concentrou-se no suporte a idosos em situação de vulnerabilidade e na promoção da inclusão social por meio da música.

Sob a ótica do esporte como vetor de desenvolvimento e qualidade de vida, foram apoiadas iniciativas como o Instituto Olga Kos, a Associação Desportiva para Deficientes (ADD), a Federação de Atletismo do Amapá, o Instituto Menina Olímpica e o Mundo Verde Proteção Ambiental.

No fortalecimento cultural comunitário, os patrocínios beneficiaram a Fundação Otacílio Coser (direcionado ao protagonismo de estudantes da rede pública), o Instituto André Franco Vive (inclusão pela arte), a Oficina de Menestréis (inclusão pelo teatro) e a Associação de Cultura, Educação e Assistência Social Santa Marcelina (Projeto Guri, voltado à formação orquestral).



Ações comunitárias, transformação social e cidadania

Além dos apoios institucionais, a Companhia impulsionou o envolvimento comunitário direto em São Bernardo do Campo (SP), Cubatão (SP), São Paulo (SP), Igarapé (MG) e no estado de Santa Catarina.

O calendário solidário nessas regiões mobilizou ativamente a Páscoa Solidária, a Campanha do Agasalho, o Dia da Criança e a Festa de Natal. Essas frentes envolveram doações de materiais, acolhimento e assistência prática a famílias, além da realização de eventos esportivos e quermesses beneficentes focados na interação social e na arrecadação de recursos.

Complementando essa proximidade com o entorno social, a Companhia promoveu o projeto de Visitas Técnicas Educacionais, desenhado para estudantes de escolas técnicas e universitários de instituições nacionais e internacionais. A iniciativa aproxima o meio acadêmico do ambiente corporativo e da realidade logística, estimulando o desenvolvimento de competências e ampliando o acesso de jovens a oportunidades em programas de estágio, aprendizagem, *trainee* e posições efetivas.

A Tegma também desenvolveu uma atuação de impacto profundo junto ao Alicerce Educação (Instituto Alicerce). A parceria consistiu na aplicação de um

programa de nivelamento educacional e desenvolvimento socioemocional desenhado para pessoas com deficiência. Essa prática está alinhada à meta estabelecida para 2026 de dar continuidade à formação de pessoas com deficiência.

Participaram 27 estudantes de diferentes regiões do país, todos com mais de 18 anos, superando a meta de alcançar 20 estudantes. Após concluírem um ciclo formativo com duração de seis meses, os participantes tornaram-se aptos à contratação pela própria empresa ou tiveram seus currículos compartilhados com parceiros especializados em recolocação no mercado de trabalho.



A atuação na formação de pessoas com deficiência está orientada pela convicção de que o desenvolvimento humano deve transcender as necessidades internas do negócio. Ao ampliar o acesso à educação, ao desenvolvimento de competências e à inclusão no mercado de trabalho, a Tegma se torna agente de transformação social.

Sustentando o compromisso com a perenidade dessa agenda, a Tegma já estabeleceu como meta oficial para o ciclo de 2026 dar continuidade à formação de pessoas com deficiência.

No campo da conscientização viária e cultural, ganhou destaque o Projeto Mini Vila, que instalou, na filial de São Bernardo do Campo, um circuito interativo completo. Equipado com ruas, semáforos, placas e faixas de pedestres, o espaço educou crianças de 6 a 10 anos, filhos de colaboradores da Tegma, sobre segurança no trânsito de forma lúdica.

Por intermédio da Gincana Cultural Escolaí, voluntários corporativos participaram do Escolaí Mentoria (junto à consultoria JÁ), orientando jovens de escolas públicas a respeito de mercado de trabalho e guiando os estudantes em visitas pelas instalações operacionais do negócio.

Programa Na Mão Certa

Na dimensão de responsabilidade sobre a cadeia de valor, a Tegma reafirmou seu apoio ao Programa Na Mão Certa. Como signatária desde o ano de 2008 desse pacto empresarial gerido pela Childhood Brasil (iniciativa criada em 2007), a empresa promoveu ações contínuas de conscientização com seus motoristas. O principal objetivo dessa mobilização é atuar no combate frontal à exploração sexual de crianças e adolescentes nas rodovias brasileiras, capacitando os profissionais logísticos para que ajam como verdadeiros agentes de proteção ao longo de suas rotas. [\[GRI 413-1\]](#)





Tecnologia e inovação

[GRI 3-3 - TECNOLOGIA E INOVAÇÃO]

Estratégia de transformação digital

A Tecnologia da Informação (TI) exerce um papel estratégico para a empresa, sendo fundamental para a garantia da eficiência operacional, a inovação contínua e o fortalecimento da governança corporativa. Para sustentar esse posicionamento, são mantidos investimentos na evolução de uma arquitetura tecnológica que prioriza ambientes seguros, escaláveis e resilientes, sempre alinhados às melhores práticas de mercado e às crescentes demandas do setor logístico.

Como diretriz estrutural, a agenda de transformação digital apoia-se em pilares vinculados à estratégia corporativa Tagma 5.0. Essa fundamentação orienta todas as iniciativas da área, assegurando a coerência entre a implantação de inovações, a geração de valor, a gestão de riscos inerentes e a perenidade sustentável das atividades no longo prazo.

No decorrer de 2025, o principal direcionador do setor foi a modernização dos sistemas operacionais críticos, ligados ao negócio central (*core business*). Uma das frentes de maior impacto compreendeu a

evolução do *Warehouse Management System* (WMS), cuja capacidade foi ampliada para suportar operações de maior complexidade, resultando em ganhos de rastreabilidade e qualidade no processamento de informações.

Simultaneamente, promoveu-se o aprimoramento dos sistemas especialistas de transporte, conhecidos como *Transportation Management System* (TMS). Essa atualização tecnológica beneficiou tanto o transporte de veículos quanto a divisão de logística integrada, conferindo maior robustez, flexibilidade e aderência operacional às exigências da carteira de clientes.

Ainda no escopo de modernização, ocorreu a implantação de um novo sistema de gerenciamento de pátios de veículos, o *Yard Management System* (YMS). Dotada de infraestrutura contemporânea e desempenho superior, a plataforma aprimorou a experiência dos usuários operacionais. O cronograma de implementação foi inaugurado no primeiro trimestre de 2025 pelas filiais da Região Sul

“Em 2025, a jornada do Tagma 5.0 avançou da transformação para a consolidação. A tecnologia passou a atuar de forma ainda mais integrada à estratégia do negócio, fortalecendo a governança, ampliando a eficiência operacional e criando bases para a evolução contínua da experiência do cliente.”

*Célia Takano
(Diretora de TI e Inovação)*

e, ao longo do ano, expandiu-se de maneira progressiva para as demais unidades do país, gerando melhorias diretas na produtividade e na segurança do controle de ativos.



Outro vetor de destaque centrou-se na integração de ecossistemas e na formalização de parcerias táticas. Um marco desse movimento foi o avanço da conectividade sistêmica com a plataforma parceira Buskar.me. Essa solução atua diretamente para fortalecer e complementar os sistemas de transporte da Fastline Logística, empresa pertencente ao Grupo Tagma. Na prática, essa sinergia amplificou a visibilidade de dados, a capacidade de planejamento de rotas e a eficiência geral, solidificando o padrão de excelência dos serviços prestados.

Com foco na satisfação, a Companhia também internalizou um novo sistema para o atendimento comercial e o SAC, inteiramente estruturado em tecnologia Microsoft. A transição para essa nova plataforma elevou os níveis de agilidade, eficiência e transparência no relacionamento diário, materializando a centralidade no cliente defendida pelo planejamento Tagma 5.0.

O uso prático de inteligência artificial (IA) também evoluiu de modo estruturado. A plataforma Microsoft Copilot foi estabelecida como a ferramenta oficial para as atividades das equipes, alavancando a produtividade das rotinas analíticas e administrativas por meio de formatos de trabalho mais colaborativos.

Adicionalmente a essa frente, implementaram-se agentes virtuais de inteligência artificial desenhados

para estruturar e gerir a base de conhecimento corporativa. O recurso reduziu dependências operacionais e facilitou o acesso às informações institucionais, refletindo o compromisso com o aprendizado e com o uso da tecnologia atrelado à governança digital responsável.

No âmbito de conformidade regulatória, a empresa executou a readequação legal obrigatória de seus sistemas especialistas para o pleno atendimento às exigências da nova legislação relacionada à reforma tributária brasileira. Esse trabalho envolveu a revisão de processos, a realização de ajustes estruturais nos *softwares* e o endurecimento de controles internos, cuidando da estabilidade da operação e mitigando a exposição a riscos jurídicos.

Planejando as perspectivas para 2026, a Companhia manterá a execução de sua jornada de digitalização. Os esforços permanecerão centrados na incorporação de novas tecnologias, na melhoria das plataformas de relacionamento com os clientes e na pesquisa e desenvolvimento (*Research and Development* – R&D) de novos projetos ancorados em IA. Como base para a tomada de decisão gerencial, a TI da Companhia continuará aprofundando a integração entre os seus sistemas e o refinamento da qualidade dos dados, convertendo as soluções virtuais em instrumento de crescimento logístico e sustentável.



Energia, emissões, adaptação e resiliência climáticas

Mudanças climáticas

[GRI 3-3 – ADAPTAÇÃO E RESILIÊNCIA CLIMÁTICA, 201-2, TCFD]

O avanço na transparência e na estruturação da agenda ambiental figura como uma prioridade estratégica na trajetória da Companhia. Como exemplos tangíveis desse movimento, destacam-se a publicação anual do inventário de emissões de GEE, a obtenção do selo ouro no Registro Público de Emissões e a participação no Via Green Program (VGP), *software* voltada à gestão analítica de aspectos como emissões, pegada hídrica, energia, resíduos e efluentes.

As metas de curto prazo são aplicadas como marcos intermediários para orientar e monitorar o progresso, permitindo revisões periódicas e ajustes estratégicos frente às incertezas climáticas e socioeconômicas inerentes ao mercado. Essa

abordagem garante o alinhamento do negócio às boas práticas setoriais e aos compromissos internacionais, englobando a Agenda 2030 da ONU e o Acordo de Paris.

Nesse contexto de integração global, as mudanças climáticas representam um dos principais desafios, trazendo potenciais impactos diretos sobre a rotina operacional e a perenidade das empresas. Com o objetivo estrutural de fortalecer sua resiliência e amparar a sustentabilidade de longo prazo, a Companhia tem internalizado essa pauta de maneira transversal em seu Sistema de Gestão Integrado (SGI), permeando as diretrizes de qualidade, meio ambiente, saúde e segurança do trabalho e responsabilidade social.

Para orientar a construção desse planejamento preventivo, a Tegma atua em consonância com referências e métricas de alta credibilidade, a exemplo da Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) e do Carbon Disclosure Project (CDP). A adesão a essas frentes globais viabiliza a identificação minuciosa e a avaliação precisa de riscos e oportunidades, abarcando tanto os riscos físicos atrelados às operações contínuas quanto as vulnerabilidades de transição para uma economia de baixo carbono. [TCFD]

Governança climática

[TCFD]

Sob a ótica da alta direção, o Conselho de Administração e o Comitê Diretivo exercem um papel ativo na aprovação de políticas, na elaboração de planos táticos e nas análises relacionadas à continuidade do negócio.

Com o objetivo de melhorar a governança no tema a curto prazo, a administração corporativa estipulou a incorporação de um membro dotado de competências e especialização na temática climática ao Comitê GGG. Considerando o reporte direto desse colegiado ao Conselho de Administração, o novo assento ampliará a supervisão estratégica do mais alto órgão da empresa sobre as variáveis de adaptação e de transição do mercado.

Estratégia climática e análise de cenários

[TCFD]

O propósito central da avaliação pautada no clima é antever as vulnerabilidades com potencial de impacto sobre a operação, a geração de novos negócios e a estabilidade de sua cadeia de valor. Em paralelo a esse mapeamento de defesa, as equipes trabalham ativamente para vislumbrar oportunidades de expansão comercial e de sustentabilidade financeira frente aos novos cenários projetados.

Para fundamentar essa visão, foi conduzido, em 2023, um estudo aprofundado sobre essas variáveis dentro de todo o escopo do negócio logístico. O levantamento abarcou as emissões relativas aos escopos 1 (emissões diretas), 2 (emissões indiretas associadas à aquisição de energia) e 3 (outras emissões indiretas dispersas pela cadeia de valor), fornecendo os insumos e os dados primários essenciais para as deliberações de transição climática da empresa.

O desenvolvimento dessa estratégia apoiou-se em metodologias recomendadas pelo TCFD e pelo CDP. A etapa de identificação engajou representantes de múltiplas áreas e foi subsidiada pela revisão crítica de documentos internos, de resultados do questionário CDP, de *benchmarking* setorial e do acompanhamento da literatura científica. Já a classificação das ameaças obedeceu criteriosamente às métricas propostas pelo CDP, enquanto a aferição de significância e de probabilidade ocorreu por meio de uma adaptação estruturada da Matriz de Leopold.

Adicionalmente, adotou-se uma modelagem ancorada na formulação de cenários, abarcando as dimensões físicas e de transição. A projeção técnica considerou os horizontes dos anos de 2030 e 2040 e estabeleceu dois panoramas macro: o cenário *Business as Usual* (BAU) e uma projeção otimizada amparada na redução de 35% ou 40% das emissões absolutas nos escopos 1 e 2. Os planos de ação formulados valeram-se ainda da metodologia *The Natural Step* para assegurar o alinhamento com os princípios de sustentabilidade corporativa.

Fruto desse grande diagnóstico metodológico, foram delineados 14 riscos e oportunidades considerados críticos para a Tegma, dispostos a seguir.

Riscos e oportunidades mapeados pela Tegma

Risco/oportunidades	Classificação CDP	Descrição resumida
 Riscos de transição	Regulamentação atual	Exigência maior de reporte de emissões e foco em recursos hídricos.
	Regulamentação emergente	Novas regras de carbono, impostos sobre combustíveis fósseis e mercado regulado de emissões.
	Legal	Processos por não conformidade ou omissão de dados climáticos.
	Tecnológico	Falta de tecnologia limpa, custos de eletrificação e escassez de matérias-primas.
	Mercado	Preferência por serviços de baixo carbono e pressão competitiva sustentável.
	Reputação	Percepção negativa por emissões altas e metas incompletas.
 Riscos físicos	Agudo	Eventos extremos (chuvas, ciclones, alagamentos) afetando rotas e operações.
	Crônico	Intensificação de eventos climáticos e aumento do nível do mar.
 Oportunidades	Eficiência de recursos	Aperfeiçoamento de sistemas de rastreamento em tempo real, além de sensores, softwares de gestão, telemetria e digitalização de processos.
	Fontes de energia	Uso de energia renovável, painéis solares e parcerias para a autoprodução.
	Produtos e serviços	Frete neutro em carbono, serviços sustentáveis e logística autônoma.
	Mercados	Transparência em relatórios, logística reversa e tecnologias disruptivas.
	Resiliência	Estruturas de acompanhamento e grupos de ação para riscos climáticos.

Destaque de transparência: resultado CDP 2025

No exercício de 2025, a operação alcançou um marco histórico na evolução de sua agenda ao obter a **Nota B** no questionário CDP Mudanças Climáticas.



Histórico de notas CDP



O resultado no CDP endossa, de forma clara, o amadurecimento das práticas adotadas pela empresa para a gestão e o reporte do tema.

Mais do que referendar o sucesso na estruturação dos dados e dos reportes oficiais, a nota atesta o compromisso da Tagma com a internalização efetiva das variáveis climáticas, englobando as projeções físicas e de transição previstas em seu estudo originário, de maneira fluida em seus processos reais de planejamento. [TCFD]

Gestão de riscos climáticos

[TCFD]

O tratamento de vulnerabilidades climáticas está previsto na Política de Gestão de Riscos da Companhia. O documento fixa uma abordagem sistêmica que conecta as funções da área de Sustentabilidade aos setores de Controles Internos, *Compliance*, Segurança da Informação, Privacidade de Dados, Controladoria e Auditoria Interna.

Na prática, o mapeamento e a identificação dos impactos atrelados ao clima são protagonizados primariamente pela equipe de Sustentabilidade. Os dados consolidados em sua matriz dedicada são transferidos e integrados à matriz de riscos corporativa geral. A partir desse registro único, cada vulnerabilidade apontada passa pelo crivo preciso de criticidade (multiplicando-se o seu impacto pela probabilidade de ocorrência) e é comunicada aos líderes competentes, visando ao seu pronto monitoramento.

O modelo de mitigação é definido em estratégias pragmáticas: evitar, mitigar ou aceitar as ameaças. A aceitação da exposição a um risco implica a instauração obrigatória de rotinas de monitoramento. Já as soluções elaboradas para prevenção ou mitigação concentram seus esforços na otimização do

ambiente de controle e demandam dupla validação analítica da área de Controles Internos e do alto comando da Diretoria Executiva.

Riscos de alta criticidade são reportados aos comitês competentes e ao Conselho de Administração, assegurando a transparência exigida pelos *stakeholders*.

A gestão de riscos climáticos obedece a um protocolo fixo focado em:

- Fiscalizar a eficácia das táticas traçadas por meio de Indicadores-chave de Risco (KRIs) e da coleta de evidências junto aos detentores dos planos de ação.
- Emitir alertas céleres à alta liderança a respeito das fragilidades com potencial de abalar os objetivos de *performance* ou o apetite geral ao risco da empresa.
- Atualizar a matriz de modo recorrente por intermédio de novas auditorias, de reavaliações situacionais e de projeções simuladas de cenário.
- Impulsionar as reuniões de validação e revisão institucional com o conjunto da diretoria operacional.

Conexão dos riscos com os negócios e o planejamento financeiro

[GRI 201-2, TCFD]

O estudo de adaptação ao clima, iniciado em 2022, utilizou os dados do inventário de emissões de GEE (escopos 1, 2 e 3) para relatar à liderança a exposição do negócio perante normas e regulações de transição. Nessa etapa, a análise focou na resiliência do modelo de negócio e na manutenção das atividades de transporte.

A alta gestão projeta que é fundamental dar sequência e promover o aprofundamento do seu atual plano de resiliência. Essa expansão de limites da visão analítica atribuirá prioridade especial ao rastreamento preditivo de eventos físicos severos ou extremos. Para isso, a metodologia embasada em cenários do TCFD será a principal ferramenta da Companhia.

Metas

Metas 2025



Definir e aprovar metas de redução de emissões.

Não atingida



Atualizar a Política do Sistema de Gestão Integrada para incluir diretrizes sobre mudanças climáticas.

Atingida

Meta 2026



Revisão do estudo de adaptação e resiliência climática para 2026 e 2027.



Energia e emissões

[GRI 3-3 – EMISSÕES, 3-3 – ENERGIA, 302-1, 302-3, 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-6]

A adoção de iniciativas voltadas à eficiência no uso de combustíveis e à migração para fontes renováveis de energia consolida o compromisso da Companhia com a melhoria de seu desempenho ambiental e com a transição segura para uma economia de baixo carbono.

O inventário de gases de efeito estufa (GEE) e a pegada climática da empresa são calculados e monitorados por um *software* específico para o setor logístico. Estruturado desde 2021, o sistema consolida dados operacionais e viabiliza o cálculo padronizado das emissões de CO₂ equivalente referentes aos escopos 1 (diretas), 2 (indiretas por aquisição de energia) e 3 (indiretas na cadeia de valor). Essa mesma ferramenta rastreia indicadores ambientais complementares, como o consumo de água, a geração de resíduos, o descarte de efluentes e a energia elétrica, conferindo à administração uma visão holística e analítica dos principais impactos operacionais.

Diante do crescimento registrado nos últimos anos, impulsionado pelo aumento no volume de cargas transportadas e pela diversificação da carteira de clientes, a empresa identificou a necessidade técnica de reavaliar seus processos. Para o ano-base de 2025, promoveu-se a atualização das bases de

dados e das integrações de informações operacionais, um passo tático para assegurar que a metodologia de contabilização permanecesse fiel à atual escala e à complexidade das operações.

Referendando a consistência e a transparência dessa reestruturação, o Inventário de Emissões de GEE de 2025 passou novamente por um processo de assecuração externa independente, que abarcou seus três escopos. Esse rigor metodológico resultou na renovação do Selo Ouro do Programa Brasileiro GHG Protocol, atestando o reconhecimento pela qualidade, abrangência e confiabilidade das informações reportadas ao mercado.

Além das fronteiras corporativas, a empresa manteve sua participação ativa na construção do inventário corporativo de emissões de GEE liderado pela Abol. O engajamento constante nesse grupo de trabalho contribui diretamente para o fortalecimento da transparência das associadas e para a consolidação de um documento público representativo da realidade do setor logístico nacional.

Como resposta prática para a mitigação de suas emissões indiretas (Escopo 2), a Companhia amplia o uso de fontes renováveis. Atualmente, a operação

conta com nove filiais inseridas no Mercado Livre de Energia, uma modalidade que assegura a contratação de matrizes energéticas limpas. Para cancelar essa estratégia, são adquiridos anualmente os Certificados Internacionais de Energia Renovável (*International Renewable Energy Certificates* – I-RECs), que garantem a rastreabilidade e a comprovação da origem da energia elétrica consumida nessas unidades. A viabilidade de expansão dessa frente segue em pauta, com estudos técnicos e regulatórios preliminares avaliando a migração de novas unidades para o Mercado Livre.

Adicionalmente, na dimensão de autogeração (vetores que afetam o consumo interno e as emissões de Escopo 1), a empresa opera uma unidade equipada com sistema de geração de energia solar fotovoltaica. No exercício de 2025, essa filial foi responsável pela geração de 131,48 GJ de energia renovável, volume que foi absorvido pela própria operação, reduzindo a demanda sobre a rede elétrica tradicional.

Avançando na pesquisa por combustíveis de menor intensidade de carbono, a Tegma iniciou, em 2025, a execução de um projeto-piloto envolvendo três cavalos-trator de sua frota. Os veículos, originalmente movidos a diesel, foram tecnicamente convertidos para a operação com híbrido GNV-Diesel, dispondo também da viabilidade para o uso de biometano. Essa frota foi direcionada prioritariamente para rotas que atendem ao mercado do Mercosul, partindo de São Bernardo do Campo (SP). A iniciativa propicia à Companhia a oportunidade de avaliar a viabilidade operacional dessa tecnologia, mapear a infraestrutura de abastecimento disponível nas rodovias e analisar, na prática, o novo perfil de emissões gerado pela substituição da matriz fóssil.

O aumento das emissões no ano-base de 2025 reflete a expansão operacional da Companhia, impulsionada pelo crescimento do volume de cargas transportadas e pela ampliação da carteira de clientes.

Emissões de escopos 1, 2 e 3 e intensidade das emissões (toneladas métricas de CO₂ equivalente)

[GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-4]

	2023	2024	2025
Total de emissões diretas (Escopo 1) de GE	1884,93	3084,88	20706,82
Emissões biogênicas de CO₂	287,62	457,34	2891,21
Total de emissões indiretas (Escopo 2) de GEE provenientes da aquisição de energia, calculadas com base na localização	64,06	179,12	182,29
Total de outras emissões indiretas (Escopo 3) de GEE	107922,20	109243,01	140092,22
Emissões biogênicas de CO₂	10972,40	13448,37	20566,85
Índice de intensidade de emissões de GEE [tCO₂e/(t x km)]	0,000344	0,000229	0,001939

Emissões atmosféricas

[GRI 305-6]

	2023	2024	2025
Emissões de substâncias que destroem a camada de ozônio (SDO)			
Produção, importação e exportação de SDO em toneladas métricas de CFC-11 (tricloromonofluormetano) equivalente.	0	0	0

Consumo de energia dentro da organização (GJ)

[GRI 302-1]

	Fontes de combustíveis usadas	2023	2024	2025
Renovável	Solar (Sorocaba)	172,50	153,00	131,48
	Consumo de combustível – Pool – Gasolina, etanol, diesel	8807,30	7336,55	18440,56
Não renovável	Cons. Comb. Operação (Pá carregadeira) – Diesel	6039,43	6249,70	6275,5
	Gerador a diesel	149,30	51,56	337
Energia elétrica consumida	Compra de energia – Rede	5590,50	1036,08	7488,30
	Compra de energia do Mercado Livre (100% fontes renováveis)	4788,80	10583,89	7066,8
	Total de energia consumida (GJ)	25547,83	25410,78	39739,66

Intensidade energética

[GRI 302-3]

	2023	2024	2025
Taxa de intensidade energética para a organização	0,000012	0,000005	0,000025

Nota: a métrica escolhida para a taxa foi de W de energia elétrica/(t.km), incluindo no cálculo apenas a eletricidade consumida dentro da empresa.

Acompanhamento de metas – Energia e emissões

Metas 2025



Conclusão da migração energética nas filiais de Araquari e Camaçari.

Atingida



Aprimorar o mapeamento existente, incluindo deslocamento dos trabalhadores e cadeia de produção dos combustíveis utilizados nas operações da frota própria.

Não atingida

Metas 2026



Aprimorar o mapeamento existente, incluindo deslocamento dos trabalhadores e cadeia de produção dos combustíveis utilizados nas operações da frota própria.



Água e efluentes

[GRI 303-1, 303-2, 303-3, 303-4, 303-5]

A gestão eficiente dos recursos hídricos integra o compromisso da Tegma com a sustentabilidade e a mitigação ativa de seus impactos ambientais.

O consumo de água nas operações concentra-se, predominantemente, no uso geral das instalações administrativas. Como particularidade operacional, a unidade da empresa localizada no município de Cubatão (SP) também emprega o recurso de forma intensiva nas rotinas de lavagem de caminhões e equipamentos pesados.

Para suprir o volume exigido por suas atividades, o abastecimento da Companhia encontra-se estruturado em três fontes principais: o uso da rede pública de distribuição, a retirada por meio de poços subterrâneos e os sistemas de captação de água pluvial.

Como reflexo prático dessa eficiência hídrica, o volume de água de chuva captado ao longo de 2025, na filial de Cubatão, totalizou 2829,28 m³, montante que foi direcionado para as atividades de lavagem de pátios e equipamentos. Complementarmente, essa filial emprega a tecnologia de lavagem a vapor, uma alternativa técnica que viabiliza a redução de até 98% no consumo de água por operação.



Gestão de efluentes

[GRI 303-2]

O descarte seguro das saídas líquidas opera sob o cumprimento das normativas sanitárias e ambientais aplicáveis ao setor logístico. Em sua maioria, os efluentes gerados pelas rotinas da Tegma Gestão Logística são escoados para as redes municipais de esgoto ou direcionados para fossas sépticas próprias, estruturas que são submetidas a um cronograma rígido de limpeza periódica.

Com o intuito de proteger o ecossistema local contra potenciais contaminações, a área de lavagem de equipamentos da unidade de Cubatão dispõe de um sistema especializado de separação de água e óleo, garantindo que esses resíduos críticos recebam o tratamento preliminar adequado. Reforçando essa diretriz de descarte responsável, a empresa destinou 808,32 m³ de efluentes a uma empresa terceirizada especializada em tratamento de resíduos durante o ciclo de 2025, um esforço que resguarda a preservação ecológica do entorno.

Captação de água (megalitros)

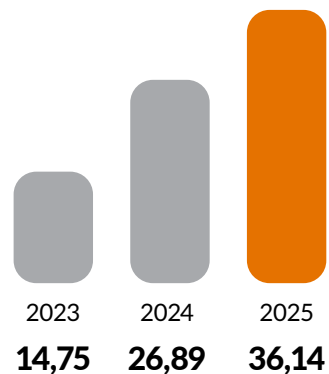
[GRI 303-3]

	2023	2024	2025
Captação de água superficial	0	0	0
Captação de água subterrânea	ND	ND	16,20
Captação de água produzida de terceiros (concessionária)	ND	ND	35,68
Total de água captada	42,99	40,34	51,88

ND: não disponível.

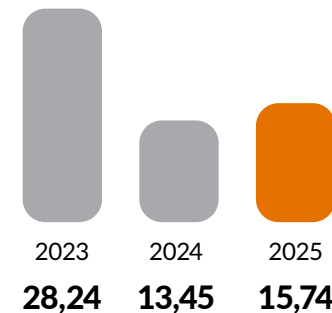
Descarte de água (megalitros)

[GRI 303-4]



Consumo de água (megalitros)

[GRI 303-5]



Nota: o aumento no descarte entre 2024 e 2025 ocorreu em virtude do aumento da operação e da expansão de filiais, como Camaçari. A diferença entre 2023 e 2024 ocorreu em função da mudança do cálculo do indicador. Anteriormente, um terço da água consumida era considerada descartada. Atualmente, o volume de descarte é estimado em dois terços da água consumida, em alinhamento com a NBR.

Resíduos e economia circular

[GRI 306-1, 306-2, 306-3]

A mitigação de impactos ambientais e o fomento à economia circular norteiam as diretrizes da Tegma quanto ao gerenciamento de seus materiais.

O foco estratégico dessa frente recai primariamente sobre a destinação ambientalmente adequada de todo o volume gerado pela operação.

Como parte dessa cultura preventiva, a empresa segue ampliando os postos de coleta seletiva em suas unidades, estimulando a segregação correta na fonte e potencializando a reciclagem. Essa prática contribui para a preservação de recursos naturais e para a redução progressiva da remessa de rejeitos aos aterros sanitários.

No panorama quantitativo do período, contudo, registrou-se um aumento atípico na geração de resíduos não perigosos (categorizados como Classe II B – inertes). Esse salto estatístico está associado à alta demanda de descarte de sobras de obras e às atividades de adequação de terreno para a construção e abertura de uma nova filial da Companhia no final de 2025.

Logística reversa e engajamento social

Na Divisão de Logística Integrada, a sustentabilidade ganha escala por meio da aplicação da logística reversa de embalagens plásticas. O reaproveitamento sistemático desse fluxo reduz a necessidade comercial de extração ou de aquisição de novos insumos primários. Ao reintegrar continuamente essas embalagens ao ciclo produtivo, a operação eleva sua eficiência logística e materializa práticas corporativas mais sustentáveis. Em 2025, foram reciclados 151611 kg de materiais plásticos atrelados a essa operação.

O descarte têxtil também integra essa visão de prolongamento da vida útil dos materiais, conectando o pilar ambiental ao desenvolvimento comunitário. Dando continuidade ao projeto de reaproveitamento de uniformes usados, a iniciativa mobilizou o trabalho de costureiras locais para a confecção criativa de “sacochilas”. Durante o ano, o horizonte dessa ação foi ampliado, permitindo a entrega desses itens

como brindes aos colaboradores operacionais de todas as filiais. Ao todo, foram entregues cerca de 1600 sacochilas recicladas, fortalecendo a conexão com as comunidades produtoras.

Complementando o engajamento humano, promoveu-se um grande mutirão focado na triagem de tampinhas plásticas arrecadadas voluntariamente pelas equipes baseadas em São Bernardo do Campo (SP). Após a separação, todo o material foi doado ao projeto Tampinhas que Curam, uma iniciativa solidária que viabiliza recursos financeiros vitais para o tratamento médico de crianças diagnosticadas com câncer.



Digitalização e controle ambiental

[GRI 3-3 – RESÍDUOS E ECONOMIA CIRCULAR, 306-2]

Com o objetivo de aprimorar a conformidade legal e modernizar a gestão ambiental, a Companhia implementou, em 2025, um novo *software* especializado na gestão de resíduo. A solução tecnológica assumiu protagonismo operacional ao centralizar os dados, assegurando níveis superiores de transparência, controle e rastreabilidade em todas as etapas de destinação.

A adesão à nova plataforma exigiu a condução de treinamentos técnicos focados nos colaboradores responsáveis pela emissão dos Manifestos de Transporte de Resíduos (MTRs). Paralelamente, todas as empresas prestadoras de serviço de descarte foram previamente cadastradas no sistema, estruturando a base operacional necessária para seu funcionamento.

Como principal vantagem competitiva, o *software* dispõe de integração nativa com os sistemas oficiais de controle federais e estaduais. Esse recurso tecnológico permite a emissão direta dos MTRs via sistema, otimizando o fluxo diário e blindando o processo contra o risco de inconsistências. Como bônus analítico, a ferramenta fornece indicadores gerenciais segmentados sobre a geração, a segregação e o volume de destinação por tipologia, apoiando a tomada de decisão ambiental com base em evidências.

Resíduos gerados por tipo (t)

[GRI 306-3]

	2023	2024	2025
Perigosos (Classe I)	5,91	90,69	4,99
Não perigosos (Classe II A – não inertes)	402,78	508,78	181,97
Não perigosos (Classe II B – inertes)	35,78	544,05	2365,96
Total de resíduos gerados	444,47	1143,52	2552,92

Acompanhamento de metas – Resíduos e economia circular

Meta 2025



Levar a modernização da gestão de resíduos para todas as operações da Tegna, criando um padrão de alta qualidade, por meio da contratação de um *software* de gestão.

Atingida

Meta 2026



Continuidade do processo de modernização na gestão de resíduos, com cadastramento de filiais e acompanhamento da implementação do novo *software*.



08

DESEMPENHO ECONÔMICO

Resultados econômicos

[GRI 3-3 – DESEMPENHO ECONÔMICO, 202-1]

O cenário macroeconômico e as flutuações nas taxas de juros representaram desafios substanciais para a Companhia durante o exercício de 2025.

O mercado de veículos novos, principal frente de atuação do negócio, experimentou uma rápida desaceleração em seu ritmo de crescimento, impulsionada primordialmente pelas altas taxas de juros aplicadas no país como medida de contenção da inflação. Esse contexto exigiu que a operação promovesse ajustes rápidos e eficientes para preservar sua resiliência e estabilidade financeira.

Além dos impactos gerados pela política monetária nacional, o balanço anual também sofreu a influência das adversidades enfrentadas por clientes estratégicos. Um dos eventos mais sensíveis do período envolveu a ocorrência de um ofensor climático extremo, que resultou na destruição de uma das fábricas de um parceiro comercial de grande relevância, afetando diretamente o volume de demandas operacionais e os resultados logísticos.

Mesmo diante dessa conjuntura de alta complexidade e volatilidade, a Companhia demonstrou capacidade de adaptação e de geração de valor para suas partes interessadas. A despeito das pressões externas, o ano de 2025 consagrou-se como o exercício em que a Tegna mais distribuiu dividendos em toda a sua trajetória. Concomitantemente, o período marcou o maior volume de investimentos já realizado pela empresa. Essa postura estratégica e proativa reforça a solidez do negócio e atesta a confiança da liderança de que o cenário logístico e econômico será mais favorável nos próximos ciclos.

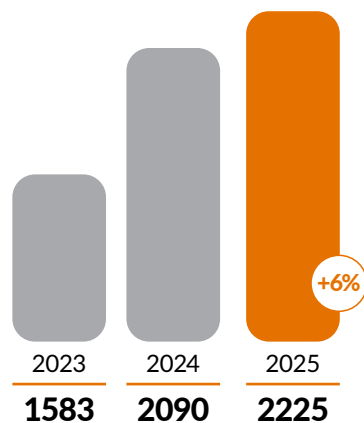
“2025 foi um ano de desafios para a Tegna, principalmente quando contextualizamos com o cenário econômico e de taxas de juros. O principal mercado de atuação da empresa, o de veículos novos, desacelerou seu crescimento de uma forma muito rápida em função das altas taxas de juros do país para conter a inflação, e isso fez com que a Companhia precisasse se ajustar. Além disso, o desempenho de alguns clientes importantes foram ofensores dos resultados da empresa, um deles em razão de um evento climático extremo que destruiu uma de suas fábricas.

Apesar de tudo isso, 2025 foi o ano em que a empresa mais distribuiu dividendos em sua história, assim como o ano em que mais investiu, acreditando que o cenário futuro será mais favorável.”

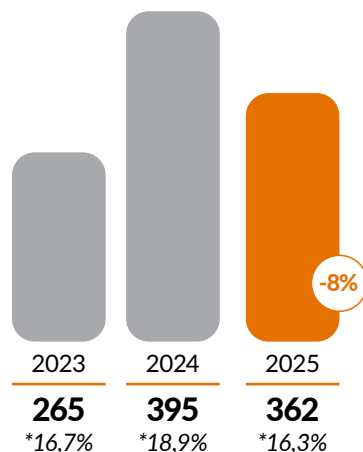
Ramón Pérez
(CFO e Diretor de Relações com Investidores)

Resultados consolidados (R\$ milhões)

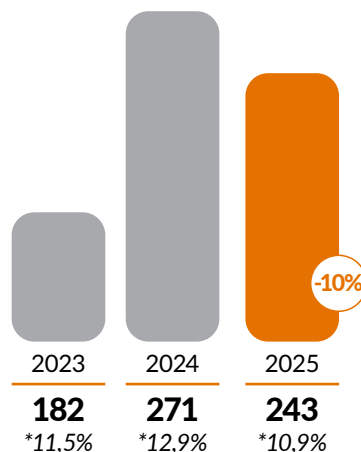
RECEITA LÍQUIDA



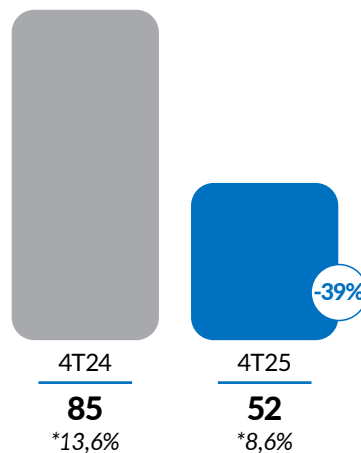
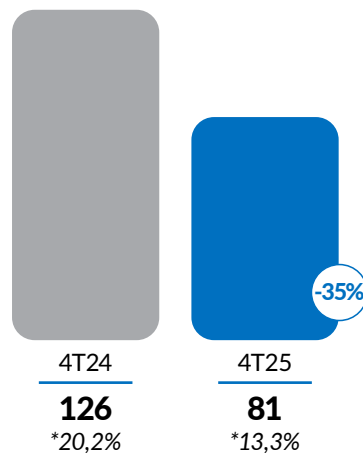
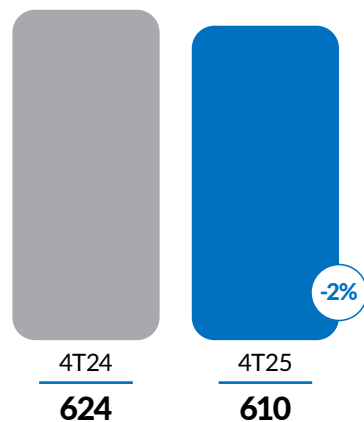
EBITDA



LUCRO LÍQUIDO



A receita líquida cresceu 6% em 2025 em função do aumento da distância média da operação de veículos e dos reajustes realizados nas operações. A redução tanto do EBITDA quanto do lucro líquido em 2025 deveu a eventos extraordinários, como um evento climático ocorrido com um cliente relevante, e à desaceleração rápida do crescimento das vendas de veículos no Brasil no segundo semestre.



*Margem EBITDA

*Margem líquida

Para detalhar o fluxo de capital gerado pelas atividades operacionais e repassado aos seus diversos públicos de relacionamento (como colaboradores, governo, parceiros e acionistas), a Companhia apresenta seu valor econômico direto gerado e distribuído. [GRI 201-1]

Valor econômico direto gerado e distribuído (R\$)

[GRI 201-1]

	2023	2024	2025
Valor econômico gerado (receitas)			
Vendas de produtos e serviços	1866871	2468704	2633685
Valor econômico distribuído			
Custos operacionais	-1219704	-1575768	-1702369
Salários e benefícios de empregados	-171494	-197630	-239456
Pagamentos a provedores de capital	-181912	-270612	-242963
Pagamentos ao governo	-256712	-380359	-398900
Valor econômico retido ("valor econômico direto gerado" menos "valor econômico distribuído")	37049	44335	49997





Sumário de conteúdo GRI

Declaração de uso	A Tagma relatou em conformidade com as Normas GRI para o período de 1º de janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2025.
GRI 1 usado	GRI 1: Fundamentos 2021
Norma Setorial GRI aplicável	Não disponível

GRI Standard	Conteúdo	Localização	Omissão		
			Requisito	Motivo	Explicação
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-1 Detalhes da organização	p.10			
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	p.10			
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	p.4			
	2-4 Reformulações de informações	p.4 , p.60 , p.74			
	2-5 Verificação externa	p.4			
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	p.10 , p.13 , p.15 , p.16 , p.17 , p.18 , p.24			
	2-7 Empregados	p.56 , p.57			
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	p.56 , p.58			
	2-9 Estrutura de governança e sua composição	p.36			
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	p.36 , p.38			
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	p.36 , p.38			
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	p.36 , p.39			
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	p.36 , p.39			
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	p.4 , p.36 , p.39			
	2-15 Conflitos de interesse	p.36			
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	p.36 , p.43 , p.44			
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	As iniciativas de treinamento e capacitação são direcionadas até o nível diretivo.			
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	p.40			
	2-19 Políticas de remuneração	p.40			
	2-20 Processo para determinação da remuneração	p.40			
	2-21 Proporção da remuneração total anual	p.40 , p.41			
	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	p.5			

GRI Standard	Conteúdo	Localização	Omissão		
			Requisito	Motivo	Explicação
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-23 Compromissos de política	p.42			
	2-24 Incorporação de compromissos de política	p.42			
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	p.45			
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	p.45			
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	-	a-c	Restrição de confidencialidade	Informações confidenciais
	2-28 Participação em associações	p.13			
	2-29 Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>	p.33 , p.34			
	2-30 Acordos de negociação coletiva	p.56 , p.61			
	3-1 Processo de definição de temas materiais	p.28			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-2 Lista de temas materiais	p.29			
Macrotema: Energia, emissões, adaptação e resiliência climática					
Tema material: Mudanças climáticas					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	p.84			
GRI 201: Desempenho Econômico	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	p.84 , p.88			
Tema material: Energia					
GRI 302: Energia 2016	3-3 Gestão do tema material	p.89			
	302-1 Consumo de energia dentro da organização	p.89 , p.91			
	302-3 Intensidade energética	p.89 , p.91			
Tema material: Emissões					
GRI 305: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	p.89 , p.90			
	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	p.89 , p.90			
	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	p.89 , p.90			
	305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	p.89 , p.90			
	305-6 Emissões de substâncias que destroem a camada de ozônio (SDO)	p.89 , p.90			

GRI Standard	Conteúdo	Localização	Omissão		
			Requisito	Motivo	Explicação
Macrotema: Gestão de pessoas					
Tema material: Emprego					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	p.56			
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	p.56, p.59, p.60			
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários	p.56, p.61	b	Dados incompletos	Não há segregação de taxa de rotatividade por faixa etária, gênero e região
	401-3 Licença-maternidade/paternidade	p.56, p.61			
GRI 407: Liberdade Sindical e Negociação Coletiva 2016	407-1 Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco	p.56			
Tema material: Diversidade e inclusão					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	p.62			
GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	p.62, p.63, p.66			
	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	p.62, p.63			
Tema material: Desenvolvimento profissional					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	p.69			
GRI 404: Capacitação e Educação 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	p.69			
	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	p.69, p.70			
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	p.69, p.70			
Macrotema: Saúde e segurança do trabalho					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	p.73			
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	p.73, p.74			
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	p.73			
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	p.73			
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	p.73			
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	p.73			
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	p.73			
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	p.73			
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	p.73			
	403-9 Acidentes de trabalho	p.73, p.74			
	403-10 Doenças profissionais	p.73, p.74			

GRI Standard	Conteúdo	Localização	Omissão		
			Requisito	Motivo	Explicação
Macrotema: Qualidade na prestação dos serviços					
Tema material: Gestão da cadeia de suprimentos					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	p.46			
GRI 408: Trabalho Infantil 2016	408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	p.46			
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	p.46			
Tema material: Relacionamento com prestadores de serviço					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	p.48			
Tema material: Segurança, proteção e privacidade de dados					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	p.50			
Tema material: Satisfação do cliente					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	p.52			
GRI 418: Privacidade do Cliente 2016	418-1 Queixas comprovadas relativas à violação da privacidade e à perda de dados de clientes	p.52			
Macrotema: Gestão de riscos operacionais					
Tema material: Gestão de incidentes					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	p.54			
GRI 306: Efluentes e Resíduos	306-3 Vazamentos significativos	p.94 , p.95			
Macrotema: Governança corporativa					
Tema material: Ética e integridade					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	p.42			
GRI 205: Combate à Corrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	p.43			
	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	p.43			
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	p.43			
Macrotema: Tecnologia e inovação					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	p.81			
Macrotema: Desempenho econômico					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	p.97			
GRI 201: Desempenho Econômico 2016	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	p.99			

GRI Standard	Conteúdo	Localização	Omissão		
			Requisito	Motivo	Explicação
Tema relevante: Impactos e relacionamento com comunidades locais					
GRI 203: Impactos Econômicos Indiretos 2016	203-1 Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	p.76			
	203-2 Impactos econômicos indiretos significativos	p.76			
GRI 413: Comunidades Locais 2016	413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	p.76 , p.79			
Tema relevante: Água e efluentes					
GRI 303: Água e Efluentes 2018	303-1 Interações com a água como um recurso compartilhado	p.92			
	303-2 Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	p.92 , p.93			
	303-4 Descarte de água	p.92 , p.93			
	303-5 Consumo de água	p.92 , p.93			
Tema relevante: Resíduos e economia circular					
GRI 306: Resíduos 2020	306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	p.94			
	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	p.94			
	306-3 Resíduos gerados	p.54 , p.94 , p.95			

Sumário SASB

Tema	Métrica	Descrição	2023	2024	2025
Emissões GHG	TR-RO-110a.1	Emissões globais brutas do escopo 1 quantitativo – toneladas métricas (t)CO ₂ e	1884,93	3084,88	20706,82
	TR-RO-110a.2	Discussão da estratégia ou plano de longo e curto prazos para gerenciar as emissões do escopo 1, metas de redução de emissões e uma análise do desempenho em relação a essas metas	Em 2023, foi alcançada maior maturidade no gerenciamento das emissões e melhorado o nível do relatório, a fim de receber o selo Ouro do GHG Protocol. Meta 2024: aprimorar o mapeamento existente, incluindo o deslocamento dos trabalhadores e a cadeia de produção dos combustíveis utilizados nas operações da frota própria.	Com base nas diretrizes do estudo de adaptação e resiliência climática, foram identificados riscos e oportunidades climáticas. Serão implementadas metas para a redução das emissões dos escopos 1 e 2. As estratégias priorizam a mitigação de emissões diretas, eficiência operacional e resiliência, com monitoramento do desempenho.	A Companhia gerencia as emissões de escopo 1 com foco na eficiência operacional, no monitoramento contínuo via <i>software</i> e na redução do consumo de combustíveis de origem não renovável. Para 2026, está prevista a reestruturação do estudo de riscos e oportunidades climáticas, visando a aprimorar a estratégia e a definição de metas de curto, médio e longo prazos que reflitam o atual momento da Companhia.
	TR-RO-110a.3	(1) Total de combustível consumido, (2) porcentagem de gás natural, (3) porcentagem renovável (gigajoules [GJ] e %)	(1) 25548 (2) N/A (3) 20%	(1) 26805,89 (2) 0 (3) 17%	(1) 25053,06 (2) ND (3) 21%
Qualidade do ar	TR-RO-120a.1	Emissões atmosféricas dos seguintes poluentes: (1) NOx (excluindo N ₂ O), (2) SOx e (3) material particulado (PM10) – toneladas métricas (t)	(1) N/D (2) N/D (3) N/D	(1) N/D (2) N/D (3) N/D	(1) N/D (2) N/D (3) N/D
Condições de trabalho do motorista	TR-RO-320a.1	(1) Taxa total de incidentes registráveis (TRIR) e (2) taxa de mortalidade para (a) funcionários diretos e (b) funcionários contratados	(1) – 27 (2)(a) – 0 (2)(b) – 1	(1) 9 (2)(a) 0 (2)(b) 1	(1) 26 (2)(a) 0 (2)(b) 0
	TR-RO-320a.2	(1) Taxa de rotatividade voluntária e (2) involuntária para todos os funcionários	21,92 (não há controle se a saída foi voluntária ou involuntária). Foi feita reformulação de cálculo dos anos anteriores.	(1) 11,30 (2) 20,63	(1) 11,33 (2) 22,94
	TR-RO-320a.3	Descrição da abordagem para gerenciar os riscos à saúde do motorista a curto e longo prazos	A Tegma aborda continuamente, na rotina dos Diálogos de Conscientização, os fatores que aumentam os riscos de acidentes e afetam a saúde dos motoristas. Nas avaliações necessárias para emitir o atestado de saúde ocupacional (ASO), são avaliadas tanto a saúde física quanto a saúde mental.	A Tegma aborda continuamente, na rotina dos Diálogos de Conscientização, os fatores que aumentam os riscos de acidentes e afetam a saúde dos motoristas. Nas avaliações necessárias para emitir o atestado de saúde ocupacional (ASO), são consideradas tanto a saúde física quanto a saúde mental.	A Tegma promove continuamente, por meio dos Diálogos de Conscientização realizados na rotina operacional, temas relacionados aos fatores que podem aumentar os riscos de acidentes e impactar a saúde dos motoristas. Além disso, nas avaliações realizadas para emissão do Atestado de Saúde Ocupacional (ASO), são considerados aspectos relacionados tanto à saúde física quanto à saúde mental dos condutores.

Tema	Métrica	Descrição	2023	2024	2025
Gerenciamento de acidentes e segurança	TR-RO-540a.1	Número de acidentes e incidentes rodoviários	32 acidentes	26 acidentes/ 9 incidentes rodoviários.	43 acidentes rodoviários.
	TR-RO-540a.2	Percentuais básicos do sistema de medição de segurança para: (1) direção insegura, (2) conformidade com as horas de serviço, (3) aptidão do motorista, (4) substâncias controladas/álcool, (5) manutenção do veículo e (6) conformidade com materiais perigosos (%)	(1) Controle de velocidade por leitura do disco de tacógrafo; (2) gestão da jornada do motorista por meio de relatório extraído da leitura do disco de tacógrafo; (3) realização de prova teórica ao final da integração do motorista; (4) ao início de toda viagem, é realizado o teste do etilômetro e anualmente é cobrado exame toxicológico; (5) ao início de toda viagem, é realizado um <i>checklist</i> do veículo; (6) atualmente, a Tegma não transporta produtos perigosos.	(1) Controle de velocidade diário por meio de informações geradas pelo rastreador de cada equipamento; (2) gestão da jornada do motorista via <i>software</i> Telediário; (3) validação por meio de experiências anteriores de direção em caminhões e teste prático no processo de seleção; (4) teste toxicológico a cada seis meses; (5) manutenção preventiva definida conforme padrão de mercado por km rodado, <i>checklist</i> semanal para motoristas apontarem falhas corretivas nos equipamentos e inspeção semestral pela equipe de inspeção; (6) atualmente, a Tegma não transporta produtos perigosos.	(1) Monitoramento diário da velocidade por meio das informações geradas pelo rastreador instalado em cada equipamento; (2) gestão da jornada dos motoristas realizada via <i>software</i> Telediário; (3) validação dos condutores considerando experiências anteriores na condução de caminhões, além de teste prático durante o processo seletivo; (4) realização de teste toxicológico semestral; (5) execução de manutenção preventiva conforme padrões de mercado e quilometragem rodada, complementada por <i>checklist</i> semanal para reporte de falhas corretivas pelos motoristas e inspeções semestrais conduzidas pela equipe responsável; e (6) atualmente, a Tegma não realiza o transporte de produtos perigosos.
	TR-RO-540a.3	(1) Número e (2) volume agregado de derramamentos e liberações para o meio ambiente (número, metros cúbicos [m³])	(1) – 0 (2) – 0 A Tegma possui contrato com empresa especializada em atendimento a emergências. Em caso de acidentes rodoviários em que haja potencial impacto negativo na água, solo, fauna e/ou flora, a equipe mais próxima é acionada para atendimento, visando ao controle e à mitigação dos possíveis danos ocasionados. Não foi evidenciado nenhum vazamento em grande escala que pudesse impactar negativamente o meio ambiente durante o período de 2023.	(1) – 0 (2) – 0 No ano de 2024, não foram registrados vazamentos de grandes escalas que pudessem causar impactos significativos ao meio ambiente. Para aprimorar ainda mais a mitigação de riscos ambientais, a empresa realiza o monitoramento em tempo real dos trajetos e investe em treinamentos periódicos com suas equipes, garantindo respostas rápidas e eficazes em eventuais emergências.	(1) – 0 (2) – 0 No ano de 2025, não foram registrados extravasamentos de produtos perigosos.
Métricas de atividades	TR-RO-000.A	Receita por tonelada-quilômetro (RTK) para: (1) transporte rodoviário	Dados não disponíveis para este ano. Incluídos no planejamento de 2024.	Esse indicador não é utilizado na rotina da Tegma. Métrica adotada: receita por quilômetro rodado – 3,10 mil reais/km em 2024.	3,33 receita média por km (\$ em mil) * Esse indicador não reflete exatamente o valor cobrado dos clientes porque a receita bruta inclui outros serviços que não transporte.
	TR-RO-000.B	Fator de carga para: (1) transporte rodoviário	Dados não disponíveis para este ano. Incluídos no planejamento de 2024.	O fator de carga não é uma métrica utilizada.	N/D
	TR-RO-000.C	Fator de carga para: (1) transporte rodoviário Número de funcionários, número de caminhoneiros	Dados não disponíveis para este ano. Incluídos no planejamento de 2024.	Motoristas: 1723; funcionários: 3015.	Motoristas: 1620; funcionários: 2314.

Sumário TCFD

Eixo	Recomendações TCFD	Conteúdo/página
Governança	Como o Conselho supervisiona os riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas.	p.85
	Papel do Conselho na avaliação e gestão de riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas.	p.85
	Riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas que a organização identificou no curto, médio e longo prazos.	p.86
Estratégia	Impactos dos riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas sobre os negócios, a estratégia e o planejamento financeiro da organização.	p.85 , p.86
	Resiliência da estratégia da organização, considerando diferentes cenários de mudanças climáticas, incluindo um cenário de 2°C ou menos.	p.85 , p.86
Gestão de riscos	Processos utilizados pela organização para identificar e avaliar os riscos relacionados às mudanças climáticas.	p.87
	Processos utilizados pela organização para gerenciar os riscos relacionados às mudanças climáticas.	p.87
	Como os processos utilizados pela organização para identificar, avaliar e gerenciar os riscos relacionados às mudanças climáticas são integrados à gestão geral de riscos da organização.	p.87
	Métricas utilizadas pela organização para avaliar os riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas.	p.88 , p.89 , p.90
Metas e métricas	Emissões de gases de efeito estufa de Escopo 1, Escopo 2 e Escopo 3 e os riscos relacionados a elas.	p.90
	Metas utilizadas para gerenciar os riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas e o desempenho com relação às metas.	p.88



Carta de **asseguração**

TEGMA GESTÃO LOGÍSTICA S.A.

Relatório de Asseguração Limitada do auditor independente sobre as informações não financeiras constantes no Relato Integrado de 2025.

Em 31 de dezembro de 2025

VAB/LC/CC/JCO

4315/26



Tel.: + 55 11 3848 5880
Fax: + 55 11 3045 7363
www.bdo.com.br
Rua Major Quedinho, 90
Consolação - São Paulo, SP
Brasil 01050-030

RELATÓRIO DE ASSEGURAÇÃO LIMITADA DOS AUDITORES INDEPENDENTES SOBRE AS INFORMAÇÕES NÃO FINANCEIRAS CONSTANTES NO RELATÓRIO INTEGRADO DE 2025

Aos
Diretores e demais partes interessadas da
Tegma Gestão Logística S.A.
São Paulo - SP

Introdução

Fomos contratados pela **Tegma Gestão Logística S.A.** (doravante denominada somente "**TEGMA**" ou "**Companhia**") para apresentar nosso relatório de asseguração limitada sobre as informações contidas no Relatório Integrado de 2025, relativas ao período compreendido entre 1º de janeiro à 31 de dezembro de 2025.

Nossa asseguração limitada não se estende às informações de períodos anteriores, ou a qualquer outra informação divulgada em conjunto com o referido relatório, incluindo quaisquer imagens, arquivos de áudio ou vídeos incorporados.

Responsabilidades da Administração da Companhia

A Administração da **TEGMA** é responsável por:

- (a) Selecionar e estabelecer critérios adequados para a elaboração das informações constantes no Relatório Integrado de 2025;
- (b) Preparar as informações de acordo com os critérios e diretrizes em conformidade com as Normas da Global Reporting Initiative (GRI) e os padrões setoriais do Sustainability Accounting Standards Board (SASB) - Road Transportation e baseado na Orientação Técnica 09, emitida pelo Comitê de Pronunciamentos Contábeis (CPC), correlata com a estrutura conceitual básica do Relatório Integrado, elaborada pelo International Integrated Reporting Council (IIRC); e
- (c) Desenhar, implementar e manter controles internos sobre as informações relevantes para a preparação das informações constantes no Relatório Integrado de 2025, que estão livres de distorções relevantes, independentemente se causada por fraude ou erro.

Responsabilidade dos auditores independentes

Nossa responsabilidade é expressar conclusão sobre as informações não financeiras constantes no Relatório Integrado de 2025 da **TEGMA**, com base nos trabalhos de asseguração limitada conduzidos de acordo com o Comunicado Técnico CTO nº 07/2022 - Relatório de asseguração limitada das informações não financeiras, emitido pelo Conselho Federal de Contabilidade (CFC) e com base na NBC TO 3000 - Trabalhos de Asseguração Diferente de Auditoria e Revisão, também emitida pelo CFC, que é equivalente à norma internacional ISAE 3000 - Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information, emitida pelo International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB). Essas normas requerem o cumprimento de exigências éticas, independência e demais responsabilidades referentes a ela, inclusive quanto à aplicação da Norma Brasileira de Controle de Qualidade (NBC PA 01) e, portanto, a manutenção de sistema de controle de qualidade abrangente, incluindo políticas documentadas e procedimentos sobre o cumprimento de requerimentos éticos, normas profissionais e requerimentos legais e regulatórios aplicáveis.

Adicionalmente, as referidas normas requerem que o trabalho seja planejado e executado com o objetivo de obter segurança limitada de que as informações não financeiras constantes no Relatório Integrado de 2025 da **TEGMA** tomadas em conjunto, estão livres de distorções relevantes.



Um trabalho de asseguração limitada conduzido de acordo com a NBC TO 3000 (ISAE 3000) consiste principalmente de indagações à Administração da TEGMA, e outros profissionais da Companhia que estão envolvidos na elaboração das informações, assim como pela aplicação de procedimentos analíticos para obter evidências que nos possibilitem concluir, na forma de asseguração limitada, sobre as informações tomadas em conjunto. Um trabalho de asseguração limitada requer também a execução de procedimentos adicionais, quando o auditor independente toma conhecimento de assuntos que o levem a acreditar que as informações divulgadas no Relatório Integrado 2025, tomadas em conjunto, podem apresentar distorções relevantes.

Os procedimentos selecionados basearam-se na nossa compreensão dos aspectos relativos à compilação, materialidade e apresentação das informações constantes do Relatório Integrado 2025 da TEGMA, de outras circunstâncias do trabalho e da nossa consideração sobre áreas e sobre os processos associados às informações materiais divulgadas no Relatório Integrado de 2025, em que distorções relevantes poderiam existir. Os procedimentos compreenderam, entre outros:

- (a) O planejamento dos trabalhos, considerando a relevância, o volume de informações quantitativas e qualitativas e os sistemas operacionais e de controles internos que serviram de base para a elaboração das informações constantes do Relatório Integrado de 2025;
- (b) O entendimento da metodologia de cálculos e dos procedimentos para a compilação dos indicadores por meio de indagações com os gestores responsáveis pela elaboração das informações;
- (c) A aplicação de procedimentos analíticos sobre as informações quantitativas e indagações sobre as informações qualitativas e sua correlação com os indicadores divulgados nas informações constantes no Relatório Integrado de 2025;
- (d) Para os casos em que dados não financeiros se correlacionam com os indicadores de natureza financeira, o confronto dos indicadores de natureza financeira com as demonstrações contábeis e/ou registros contábeis.

Os trabalhos de asseguração limitada compreenderam, também, a aderência às em conformidade com as Normas da Global Reporting Initiative (GRI) e os padrões setoriais do Sustainability Accounting Standards Board (SASB) - Road Transportation e baseado na Orientação Técnica 09, emitida pelo Comitê de Pronunciamentos Contábeis (CPC), correlata com a estrutura conceitual básica do Relatório Integrado, elaborada pelo International Integrated Reporting Council (IIRC) aplicáveis na elaboração das informações constantes no Relatório Integrado de 2025.

Acreditamos que as evidências obtidas em nosso trabalho são suficientes e apropriadas para fundamentar nossa conclusão na forma limitada.

Alcance e limitações

Os procedimentos executados em um trabalho de asseguração limitada variam em termos de natureza e época e são substancialmente menos extensos do que aqueles aplicados em um trabalho de asseguração razoável. Consequentemente, o nível de segurança obtido em um trabalho de asseguração limitada é substancialmente menor do que aquele que seria obtido, se tivesse sido executado um trabalho de asseguração razoável. Caso tivéssemos executado um trabalho de asseguração razoável, poderíamos ter identificado outros assuntos e eventuais distorções que podem existir nas informações constantes no Relatório Integrado de 2025 da TEGMA. Desta forma, não expressamos uma opinião sobre essas informações.

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



A preparação e apresentação das informações não financeiras estão baseadas nos critérios mencionados acima, portanto, não possuem o objetivo de assegurar o cumprimento de leis e regulações sociais, econômicas, ambientais ou de engenharia. Os referidos padrões preveem, entretanto, a apresentação e divulgação de eventuais descumprimentos a tais regulamentações quando da ocorrência de sanções ou multas significativas. Nosso relatório de asseguração deve ser lido e compreendido nesse contexto, inerente aos critérios selecionados e previamente mencionados.

Conclusão

Com base nos procedimentos realizados, descritos neste relatório e nas evidências obtidas, nada chegou ao nosso conhecimento que nos leve a acreditar que as informações não financeiras constantes do Relatório Integrado de 2025 da TEGMA, para o período compreendido entre 1º de janeiro à 31 de dezembro de 2025, não foram elaboradas, em todos os aspectos relevantes, em conformidade com as Normas da Global Reporting Initiative (GRI) e os padrões setoriais do Sustainability Accounting Standards Board (SASB) - Road Transportation e baseado na Orientação Técnica 09, emitida pelo Comitê de Pronunciamentos Contábeis (CPC), correlata com a estrutura conceitual básica do Relatório Integrado, elaborada pelo International Integrated Reporting Council (IIRC).

São Paulo, 29 de maio de 2026.



BDO RCS Auditores Independentes SS Ltda.
CRC 2-SP 013846/O-1


Vivienne Alves Bauer
Contadora CRC 1 SP 253472/O-2

PRODUZIDO POR:

Tegma Gestão Logística S.A.

COORDENAÇÃO DO RELATÓRIO:

Sustentabilidade/ASG Tegma Gestão Logística S.A.

Auiny Spadari

Allanys Sicora Santos

SUPORTE:

Desenvolvido em conformidade com as normas e padrões GRI e com a estrutura do Relato Integrado (IFRS) por:

Bridge3 Governança & ESG – Training Center GRI e IFRS no Brasil, 2026.

Consultoras responsáveis: Daniela Manole, Amanda Carbone e Sonia Coutinho/Bridge3

Consultoras-assistentes: Nathalia de Sousa Motta, Thais Watanabe e Mariana Mendes Madureira/Bridge3

Redatora: Thays Garcia/Bridge3

Revisão de português: Alessandra Sevilla/Bridge3

Fotos: acervo da Tegma e banco de imagens

Projeto gráfico: Alessandro Ziegler/Bridge3

Editoração eletrônica e infográficos: Eddie Terzi e Eliane Otani/Bridge3

Coordenação editorial: Eliane Otani/Bridge3

A Bridge3 Soluções e Educação desempenha um papel de consultoria ao seguir uma metodologia criada a partir de normas e padrões internacionais e reflete os dados quantitativos e qualitativos captados a partir da gestão da empresa e validados por sua respectiva alta administração. O papel da Bridge3 é fazer constar a aplicabilidade correta das normas e padrões e orientar a empresa para que seja o mais transparente possível ao refletir seus impactos positivos e negativos no meio ambiente, na sociedade, na economia e nos direitos humanos, ao longo de toda a cadeia de valor. Cabe exclusivamente à empresa contratar, por seus meios, asseguradores e/ou auditores que possam assegurar a origem e a rastreabilidade dos dados.

