



Relatório Anual e de Sustentabilidade 2025





Sumário

1***Apresentação***

Sobre o relatório
Mensagem do Conselho de Administração
Mensagem da Diretoria Executiva
Destaques do ano

3***Gente e cultura***

Nossa identidade
Atração e desenvolvimento
Diversidade, inclusão e equidade
Saúde, bem-estar e segurança
Responsabilidade social

5***Nossos negócios***

Gestão da qualidade
Bem-estar animal
Destaques operacionais
Mercado interno
Mercado externo
Resultados financeiros

2***Nossa empresa***

Perfil
Nossa história
Missão, Visão, Valores e Propósito
Compromisso com a sustentabilidade

4***Jornada ambiental***

Gestão da cadeia de fornecimento
FriGol Farm
Mudanças climáticas e descarbonização
Eficiência energética
Gestão hídrica
Gestão de resíduos

6***Governança e transparência***

Estrutura organizacional
Ética, integridade e *compliance*
Gestão de riscos
Engajamento setorial

7***Sumário de conteúdo da GRI*****8*****Informações corporativas***

1

Apresentação

FRIGOL
Alimenta sua vida
02/26

SOBRE O RELATÓRIO

GRI 2-2, 2-3, 2-14

O Relatório Anual e de Sustentabilidade 2025 da FriGol consolida a estratégia, o compromisso com a transparência e a geração de impacto positivo, reafirmando a adoção das melhores práticas de sustentabilidade. Neste documento, apresentamos o nosso desempenho socioambiental, econômico e de governança, contemplando o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025. O documento possui periodicidade de publicação anual, em sincronia com o ciclo de divulgação das nossas demonstrações financeiras.

O relato foi elaborado com base nas normas da Global Reporting Initiative (GRI), referência internacional em relato de sustentabilidade. Os indicadores qualitativos e quantitativos foram selecionados a partir da matriz de materialidade, revisada para o ciclo de reporte anterior sob a perspectiva da dupla materialidade e consolidada neste relatório, em que temos uma série histórica completa para comparar o desempenho dos novos temas. Essa metodologia permite identificar tanto os impactos da companhia na sociedade e no meio ambiente quanto os riscos e oportunidades financeiros que os temas de sustentabilidade representam para o negócio.

Não há abordagens diferenciadas no tratamento de temas materiais, e as informações não sofreram modificações em função de participações minoritárias. Destacamos, ainda, que durante o ano de 2025 não ocorreram processos de fusões, aquisições ou alienações de entidades que alterassem a nossa estrutura base.

Dessa forma, os indicadores e resultados aqui consolidados abrangem a totalidade das nossas entidades operacionais ativas: a matriz corporativa, a graxaria e a planta de processamento de bovinos em Lençóis Paulista (SP); as plantas industriais de processamento de bovinos localizadas no Pará, nos municípios de Água Azul do Norte e São Félix do Xingu; os Centros de Distribuição (CDs) estrategicamente posicionados em Bauru (SP) e Jandira (SP); as operações de apoio agropecuário, que incluem o confinamento em Água Azul do Norte (PA) e o semiconfinamento em São Félix do Xingu (PA); e o laboratório próprio da companhia, situado em Água Azul do Norte (PA).

O processo envolveu as áreas responsáveis pela consolidação dos indicadores coletados e a validação interna. Cabe ao Conselho de



Administração o estabelecimento das diretrizes e a supervisão estratégica, incluindo a validação dos temas materiais, sendo o Relatório Anual e de Sustentabilidade formalmente aprovado pela Diretoria Executiva com reporte ao Conselho.

Dúvidas, sugestões ou apontamentos sobre o relatório ou sobre a nossa estratégia e gestão de sustentabilidade podem ser encaminhadas para o e-mail: sustentabilidade@frigol.com.br



MENSAGEM DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

GRI 2-22

Em 2025, vivemos um ano extraordinário para a FriGol, marcado por recorde de faturamento e grandes conquistas de mercado. Crescemos sem perder nossa essência, cientes de que a história e a cultura que nos trouxeram até aqui são a base para nos levar ao futuro que queremos construir: um futuro em que a agenda ambiental, social e de governança está no centro da estratégia de negócios.

É motivo de orgulho chegar ao quinto Relatório Anual e de Sustentabilidade e constatar que seguimos em evolução contínua em nossa jornada ambiental, sendo o lançamento do FriGol Farm o mais importante passo dado no ano passado.

Com o FriGol Farm, enfrentamos um dos grandes desafios do setor, ao levar, gratuitamente, aos pecuaristas, ferramentas para o monitoramento socioambiental de seus fornecedores — os chamados indiretos —, contribuindo para a adoção de melhores práticas e para a mitigação do desmatamento em mais elos da cadeia produtiva.

Os colaboradores são nosso maior patrimônio. Nesse sentido, posso afirmar que tivemos um olhar 360° voltado para as equipes. Os investimentos englobaram melhorias em infraestrutura e ambiente de trabalho,

passando por programas de treinamento e qualificação para evolução na carreira, e alcançando também, por meio de apoio a projetos sociais, a comunidade vizinha às unidades, na qual está grande parte das famílias de nossos colaboradores.

Na dimensão da governança, perseguimos as melhores práticas globais e tivemos um ano especialmente significativo. Ampliamos o número de conselheiros independentes, que passou de dois para três membros no Conselho, com a chegada do ex-CEO Eduardo Miron, que nos brinda com sua experiência. A Diretoria Executiva passou por uma reorganização e tivemos a honra de contar com o retorno de Luciano Pascon ao cargo de CEO, com a missão de liderar essa nova fase.

As conquistas apresentadas ao longo deste relatório refletem o trabalho das lideranças, o engajamento dos colaboradores e a confiança dos *stakeholders*, que nos permitem cumprir a missão de alimentar milhares de famílias no Brasil e no mundo de forma sustentável.

Agradeço a todos e desejo uma boa leitura!

Djalma Gonzaga de Oliveira
Presidente do Conselho de Administração





MENSAGEM DA DIRETORIA EXECUTIVA GRI 2-22

Os valores e a essência da FriGol refletem-se na atuação de nossos colaboradores. Em 2025, a integração entre as equipes foi fundamental para agilizar decisões e sustentar nossa trajetória de crescimento.

Essa sinergia se consolidou com o lançamento do programa FriGol Mais, estruturado sobre o tripé: + cultura, + eficiência e + resultado. Essa ordem é proposital. Para nós, tudo começa na cultura, que, quando sólida, impulsiona a eficiência e, conseqüentemente, gera melhores resultados.

No aspecto da cultura, conduzimos um trabalho estruturado de olhar para dentro, para quem somos e para a nossa gente. Reunimos equipes para revisar valores, definir e formalizar nosso propósito e promover sua internalização.

Com uma cultura fortalecida, ampliamos a eficiência e a competitividade. Avançamos nas exportações e reforçamos nossa atuação no mercado interno. Como resultado, alcançamos números recordes: receita bruta de R\$ 4,5 bilhões e Ebitda de R\$ 323,9 milhões.

Entendemos que a sustentabilidade financeira é a base para o avanço consistente de nossa agenda ESG. Nesse sentido, registramos conquistas

relevantes nas frentes ambiental, social e de governança, detalhadas neste relatório.

Já no início de 2026, mantendo nosso espírito empreendedor, um valor presente em toda a trajetória da companhia, iniciamos um movimento relevante. Firmamos parcerias com a RioBeef e a DistriBoi, em Rondônia, para que nos prestem serviços de industrialização em três plantas.

As parcerias ampliam nossa base de fornecimento de gado em uma região com pecuária estruturada. Além disso, as unidades contam com habilitações estratégicas para mercados nos quais já atuamos, como China, Israel, Chile e Canadá, e viabilizam nossa entrada em novos destinos, como os Estados Unidos – concretizada em abril.

Em 2026, projetamos um aumento significativo na produção, com potencial para consolidar nossa posição entre as quatro maiores indústrias de carne bovina do país.

Olhamos para o futuro com responsabilidade, em um cenário em que a expansão da agropecuária se faz necessária para a segurança alimentar global. Seguimos comprometidos em gerar valor compartilhado, com transparência, integridade e sustentabilidade.

Agradeço a todos que fazem parte dessa jornada.

Boa leitura!

Luciano Pascon
CEO



Destaques do ano

Financeiro

R\$ **4,5 bilhões**

Receita bruta **Recorde**

R\$ **4,3 bilhões**

Receita líquida **Recorde**

R\$ **323,9 milhões**

Ebitda **Recorde**

R\$ **156,7 milhões**

Lucro líquido

Operações



+ de **648 mil**
bovinos abatidos

Mercado interno

44%

da receita bruta

16.647

toneladas nas vendas das linhas
especiais (+ 11%)

10 novas unidades

do Açougue Completo, chegando
a 65 no ano

**Espaços 100%
de autosserviço**

nas lojas na rede Assaí Atacadista de
Ribeirão Pires (SP) e Paulínia (SP)

Mercado externo

56%

da receita bruta

Diversificação de destinos

48 destinos

em 2025 vs. 34 em 2024

Vendas para outros

destinos (além de China,
Israel e Hong Kong)

+ 88%

em receita

Gente e cultura



Propósito da FriGol construído a
partir de um exercício de entendimento
conduzido estrategicamente

Gestão



**Lançamento do programa FriGol
Mais , + Cultura, + Eficiência,
+ Resultado**

Meio ambiente



100%

de conformidade ao TAC da Carne
Legal, em auditoria do MPF-PA,
pelo 3º ciclo seguido



Lançamento do FriGol Farm

FRIGOL mais

+ Cultura + Eficiência + Resultado

FRIGOL MAIS

Estruturado sobre o tripé + Cultura, + Eficiência e + Resultado, o programa FriGol Mais traduz os valores organizacionais em atitudes práticas e decisões estratégicas. A iniciativa promove a integração entre áreas e o desenvolvimento de talentos, visando à eficiência operacional e à geração de valor compartilhado.

No lançamento do FriGol Mais, foram definidas cinco regras de diamante, que devem ser seguidas por todos na companhia

Regras de diamante

- 1** Seguir os valores e competências da FriGol;
- 2** Não gastar além do orçamento;
- 3** Evitar desperdícios e prejuízos à empresa;
- 4** Cumprir rigorosamente os processos de compra;
- 5** Eliminar o retrabalho.

Liderança reunida no lançamento do FriGol Mais





+ Cultura + Eficiência + Resultado

A ferramenta de controle de processos Eficiômetro registrou **um ganho de R\$ 117 milhões em 2025**



+ Cultura:

O pilar conecta o propósito da companhia à rotina dos colaboradores, garantindo que os valores institucionais guiem a conduta diária.

Em 2025

Quando falamos de cultura, o trabalho iniciado em 2023 com o Diagnóstico Cultural no corporativo, expandido em 2024 para as plantas, ganhou em 2025 o envolvimento e alinhamento da liderança. Por meio de atividades práticas, foi possível reforçar os nossos valores e competências.



+ Eficiência:

Otimizar recursos e buscar oportunidades de melhoria em todas as áreas, a partir da reflexão: "eu quero ou eu preciso?". Esse olhar consciente permite fazer mais com menos, com inteligência e responsabilidade.

Em 2025

O Programa de Eficiência contou com premiação de uma viagem ao Nordeste para o 1º lugar e prêmios em dinheiro para o 2º e o 3º lugares entre os colaboradores que apresentaram projetos com maior impacto. A iniciativa gerou uma otimização de R\$ 780 mil em ganhos anualizados.

A ferramenta de controle de processos Eficiômetro registrou um ganho de R\$ 117 milhões em 2025, representando um impacto positivo de 30% no resultado operacional.

Neste pilar, houve, ainda, a implementação da metodologia OBZ - Orçamento Base Zero, que mapeou oportunidades de otimização de gastos e aplicação da metodologia para o orçamento 2026.



+ Resultado:

A cultura forte gera mais eficiência, que leva a mais resultados. Quanto maior o esforço conjunto, maior o retorno para todos. Esse reconhecimento fica visível por meio do Plano de Metas.

Em 2025

No Programa de Participação nos Resultados (PPR), direcionado a todos os colaboradores, a meta de atingimento do Ebitda foi amplamente superada, atingindo 138% do planejado. Como resultado, as equipes garantiram o multiplicador máximo (1,0) para o pagamento do benefício.

O Plano Superação (PS) é direcionado às lideranças (supervisores e cargos superiores) e avalia metas coletivas, individuais e comportamentais. A meta baseada no Ebitda operacional foi superada em 6%.

2

Nossa empresa

FriGol em São Félix do Xingu (PA)



PERFIL GRI 2-1, 2-6

A FriGol S.A. é uma empresa com fins lucrativos constituída sob a forma de Sociedade Anônima Fechada. Um dos principais frigoríficos de carne bovina do Brasil, a companhia, fundada em 1992, pela família Gonzaga Oliveira, está presente nos estados de São Paulo e Pará, e iniciou em 2026 operações em Rondônia. Com atuação nos mercados nacional e internacional, produzimos e comercializamos cortes bovinos selecionados que atendem aos mais rigorosos padrões de qualidade. Exportamos para países da América do Sul e do Norte, Europa, Oriente Médio, Ásia e África, contamos com uma sólida estrutura de governança e adotamos práticas de sustentabilidade voltadas à mitigação dos impactos socioambientais da pecuária. Entre essas práticas, destaca-se a valorização de relacionamentos duradouros, do pecuarista ao consumidor, sempre com foco na geração de valor para a sociedade.

Nossa cadeia de valor é ampla e integrada: vai desde a logística de entrada da matéria-prima e gestão de operações produtivas, até pesquisa e desenvolvimento (P&D), distribuição, *marketing* e vendas.

Em 2025, consolidamos a estratégia de diversificação de mercados. Com uma receita bruta recorde de R\$ 4,5 bilhões, processamos e comercializamos mais de 254 mil toneladas

de produtos. Desse volume, 169 mil toneladas foram direcionadas para abastecer o mercado interno, enquanto 85,4 mil toneladas cruzaram fronteiras rumo ao mercado externo.

Ampliamos significativamente nossa presença global, saltando de 34 destinos em 2024 para a exportação ativa para 48 países em 2025. Ao longo de nossa história, já exportamos para mais de 60 países, com a estratégia de focar nos mercados mais rentáveis. Vale ainda destacar que não comercializamos produtos proibidos ou que sejam objeto de debate público.

Nossa cadeia de origem passa por rigoroso monitoramento socioambiental, garantindo a conformidade e a rastreabilidade. Contamos também com mais de 1.600 pecuaristas e cerca de 800 fornecedores nacionais de insumos, embalagens e serviços essenciais (incluindo terceirizados e atacadistas).

Com operações concentradas no território brasileiro, a FriGol tem sede corporativa localizada na Rua Ana Neri, 392, na Vila Maria Cristina, município de Lençóis Paulista (SP).

Saiba mais sobre nossas operações em nosso [portal institucional](#).



Jhonnatas Florencio,
Açougue Completo



PRÊMIOS E RECONHECIMENTOS 2025



76^a Maior do
Agronegócio

Forbes Agro 100



349^a Maior
Empresa do Brasil

Valor 1.000



7^o Maior Frigorífico de
Proteína Animal do Brasil
e 5^o em Carne Bovina¹

Ranking do Agronegócio da
Revista Globo Rural



31^a Melhor do
Agronegócio

Exame Melhores
& Maiores



6^a Melhor em
Socioambiental e 10^a
em Governança no
Setor de Alimentação

Época Negócios 360°



Destaque do Setor
Alimentício da premiação
Melhores do Ano, promovida
pelo jornal O ECO



¹ Com o início das operações em Rondônia em 2026, a FriGol deve se consolidar entre os quatro maiores produtores de carne bovina do país.

MERCADO GLOBAL

EM 2025, EXPORTAMOS PARA

48 países

- | | |
|-----------------------|------------------------|
| 1. Alemanha | 25. Guiné |
| 2. Antígua e Barbuda | 26. Hong Kong |
| 3. Arábia Saudita | 27. Ilhas Canárias |
| 4. Argélia | 28. Indonésia |
| 5. Aruba | 29. Irã |
| 6. Azerbaijão | 30. Iraque |
| 7. Bahamas | 31. Israel |
| 8. Bahrein | 32. Itália |
| 9. Canadá | 33. Jordânia |
| 10. Catar | 34. Kosovo |
| 11. Chile | 35. Kuwait |
| 12. China | 36. Libéria |
| 13. Coreia do Sul | 37. Líbia |
| 14. Costa do Marfim | 38. Holanda |
| 15. Curaçao | 39. Palestina |
| 16. Egito | 40. Paraguai |
| 17. Em. Árabes Unidos | 41. Peru |
| 18. Espanha | 42. Portugal |
| 19. Estados Unidos | 43. Reino Unido |
| 20. Filipinas | 44. Rep. Dem. do Congo |
| 21. Gabão | 45. Serra Leoa |
| 22. Gana | 46. Singapura |
| 23. Geórgia | 47. Ucrânia |
| 24. Granada | 48. Uzbequistão |



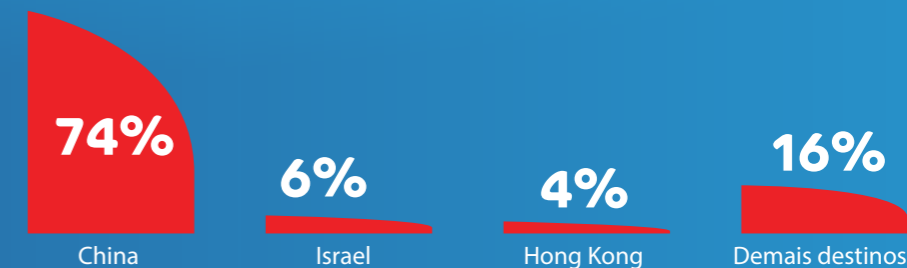
Ao longo de nossa história, já exportamos para **mais de 60 países**

25 habilitações específicas*

5 em andamento

*A FriGol possuía 25 habilitações específicas em 2025: Arábia Saudita, África do Sul, Argentina, Canadá, Chile, China, Cuba, Egito, Emirados Árabes, Filipinas, Hong Kong, Indonésia, Irã, Israel, Japão, Líbano, Marrocos, Paraguai, Peru, Reino Unido, Singapura, Ucrânia, União Europeia, Uruguai e Venezuela.

PRINCIPAIS DESTINOS (VOLUME EXPORTADO)



OPERAÇÕES NO BRASIL

UNIDADES



1 Planta Água Azul do Norte
 Capacidade de abate:
 1.500 animais/dia
 Produção: 490 toneladas/dia



2 Planta São Félix do Xingu
 Capacidade de abate:
 900 animais/dia
 Produção: 285 toneladas/dia

2 Semiconfinamento São Félix do Xingu
 Capacidade: 10.500 animais/ano



3 Planta Lençóis Paulista
 Capacidade de abate:
 900 animais/dia
 Produção: 359 toneladas/dia

3 Escritório Corporativo Lençóis Paulista



LABORATÓRIO

1 Água Azul do Norte
 Análises microbiológicas

CENTROS DE DISTRIBUIÇÃO (CDS)

6 Bauru (SP):
 2.000 toneladas/mês
7 Jandira (SP):
 1.500 toneladas/mês

NOVAS UNIDADES



4 Planta Ji-Paraná I
 Capacidade de abate:
 500 animais/dia
 Produção sob encomenda



4 Planta Ji-Paraná II
 Capacidade de Abate:
 600 animais/dia
 Produção sob encomenda



5 Planta Rolim de Moura
 Capacidade de abate:
 600 animais/dia
 Produção sob encomenda

GRAXARIAS

Processamento de subprodutos, como ossos e gorduras. Produção de farinha de carne para ração e materiais, como óleos, destinados às indústrias de higiene e biodiesel

3 Unidade em Lençóis Paulista
1 Nova Unidade Água Azul do Norte: atenderá também a unidade de São Félix do Xingu (PA): a ser concluída em 2026

NOSSAS MARCAS

**FriGol**

Cortes embalados a vácuo, ideais para as refeições do dia a dia.

**Açougue completo FriGol**

Produtos selecionados e entregues a ponto de corte, minimizando perdas para clientes e consumidores finais.

**FriGol Chef**

Cortes selecionados e padronizados, prontos para ir à grelha. Ideal para o churrasco do seu jeito.

**FriGol Chef Cordeiro**

Deliciosa opção versátil e sabor elegante para completar o *mix* de produtos.

FRIGOL

FriGol Angus

Certificada pela Associação Brasileira de Angus, com garantia de origem, assegurando o melhor acabamento de gordura, marmoreio, maciez e suculência.

**BBQ Secrets**

Alto padrão de qualidade com matéria-prima selecionada com nível de marmoreio e acabamento superiores.

**FriGol Chef Suínos**

Cortes temperados, práticos e saborosos para as refeições diárias.



Para conhecer nossas linhas de produtos, acesse o [site](#).



NOSSA HISTÓRIA

Nossa história de empreendedorismo no setor de carnes começa mesmo antes da fundação da FriGol e remete a 1970, quando Luís Gonzaga de Oliveira se mudou com a família de Avaré para Lençóis Paulista e trocou seu caminhão pelo primeiro açougue da família.



Família Gonzaga de Oliveira
na década de 1970

1992

Fundação da FriGol por quatro irmãos e um cunhado da família Gonzaga de Oliveira, com um frigorífico de bovinos e um de suínos em Lençóis Paulista (SP).

2004

Inauguração da **planta de Água Azul do Norte (PA)** e habilitação para exportar para a União Europeia (Lençóis Paulista).

2013

Inauguração da **planta de São Félix do Xingu (PA)**.

2015

Habilitação para **exportar para a China**.

2016

Criação do **Conselho de Administração** e contratação do primeiro CEO.

2017

Início do monitoramento socioambiental de 100% dos fornecedores diretos.

2020

Habilitação para **exportar para Israel**.

2022

Entrada no mercado de capital, com emissão de CRAs e publicação do 1º Relatório Anual e de Sustentabilidade.

2023

Monitoramento de 100% de fornecedores indiretos nível 1.

2024

Atingimento de marcas anuais significativas, com **abate de 650 mil animais**.

2025

Faturamento recorde de R\$ 4,5 bilhões; lançamento dos programas FriGol Mais: + cultura, + eficiência e + resultado; e FriGol Farm.

MISSÃO, VISÃO, VALORES E PROPÓSITO



MISSÃO

Alimentar a vida das pessoas ao redor do mundo com produtos da mais alta qualidade, gerando o maior valor de longo prazo para nossos *stakeholders*.



VISÃO

Ser a referência global em rentabilidade e qualidade do setor de proteína animal, promovendo o desenvolvimento socioeconômico-ambiental nas regiões onde atuamos.



VALORES

- Empreendedorismo
- Trabalho
- Transparência
- Eficácia operacional
- Relacionamento que gera valor



PROPÓSITO

O nosso propósito, estabelecido em 2025, foi construído com a participação das famílias dos fundadores, do Conselho de Administração e da Diretoria Executiva.

A FriGol acredita na força e no potencial das pessoas para transformar negócios em oportunidades. Com excelência operacional, simplicidade e tecnologia, crescemos de forma sustentável e rentável, alimentando pessoas ao redor do mundo.

COMPROMISSO COM A SUSTENTABILIDADE

A FriGol conta com uma Política de Sustentabilidade que define as diretrizes adotadas em todas as atividades. O documento integra aspectos ambientais, sociais e de governança (ESG, na sigla em inglês) em toda a cadeia produtiva, desde a origem, com a compra de gado, até a mesa do consumidor.

Nossa atuação está alinhada aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU e à Agenda 2030. Para isso, seguimos metas de desempenho ambiental que englobam temas como o enfrentamento da emergência climática, o uso eficiente de recursos naturais e a mitigação dos impactos decorrentes da geração de resíduos em nossas operações ([leia mais em Jornada ambiental](#)).

A pauta ESG registrou um avanço inédito na FriGol em 2025, com o estabelecimento de metas individuais do CEO vinculadas aos temas de sustentabilidade. Também nos destacamos pelo uso de tecnologias avançadas e inovações voltadas para a transparência, rastreabilidade e eficiência operacional.

Ana Beatriz Santos, Mariana Giraldi, Elaine Daffara e Danilo Oliveira no lançamento do FriGol Farm em Xinguara (PA)





MATERIALIDADE GRI 3-1

No início de 2025, com o apoio técnico da consultoria Forte Soluções Ambientais, conduzimos um processo de revisão de nossa materialidade, adotando a perspectiva da dupla materialidade, já aplicada ao ciclo de reporte anterior. Essa abordagem garante que a matriz avalie não apenas os impactos que as operações causam na economia, no meio ambiente e nas pessoas (*inside-out*), mas também como as mudanças climáticas e as questões socioambientais impactam financeiramente o nosso negócio (*outside-in*).

Adotamos uma metodologia mista que combinou técnicas de avaliação, escuta ativa e estudos de mercado. O passo inicial consistiu na identificação de impactos reais e potenciais abrangendo as nossas operações diretas e relações ao longo da cadeia de valor. Como base técnica, utilizamos os tópicos exigidos pela Norma Setorial GRI 13 (Agricultura, Aquicultura e Pesca) e os padrões do SASB (Sustainability Accounting Standards Board) específicos para o setor. Paralelamente, fizemos um *benchmarking* setorial.

Realizamos entrevistas individuais aprofundadas com a alta liderança da FriGol (Diretoria Executiva e Conselho de Administração) para entender os fatores internos e externos que exigiam adequações estratégicas. Para compor a avaliação técnica da materialidade socioambiental, o processo também envolveu a escuta de especialistas, sendo organizados

grupos focais com oito especialistas internos e entrevistas com quatro especialistas externos. Já para a visão da base operacional e do mercado, a metodologia validou e aproveitou estrategicamente os resultados da consulta estruturada (pesquisas e grupos focais) realizada com nossos *stakeholders* em 2022, uma vez que o perfil dos nossos públicos de relacionamento – que inclui clientes, fornecedores, prestadores de serviço, colaboradores, ONGs, imprensa, sindicatos e representantes comerciais – manteve-se inalterado.

Na etapa de priorização, avaliamos a probabilidade de ocorrência, a magnitude e a severidade dos impactos (considerando sua intensidade, extensão e reversibilidade), cruzando esses fatores com o grau de relevância de cada tema para os nossos *stakeholders*. Optamos, neste ciclo, por não fixar uma periodicidade rígida de revisões, passando a revisitar os temas conforme a evolução do contexto do negócio. Todo o processo atual foi acompanhado pelo Conselho de Administração, que atuou na validação e na aprovação final da lista de temas materiais da companhia. Não houve alterações na materialidade para o atual ciclo de reporte.

TEMAS MATERIAIS GRI 3-2

- 1 **Qualidade e segurança dos alimentos**
- 2 **Gestão da cadeia de suprimentos e rastreabilidade**
- 3 **Mudanças climáticas**
- 4 **Atração, desenvolvimento e retenção de colaboradores**
- 5 **Gestão de água e efluentes**
- 6 **Transparência com os clientes**
- 7 **Saúde, bem-estar e segurança**
- 8 **Gestão de resíduos e rejeitos**
- 9 **Bem-estar animal**
- 10 **Diversidade, inclusão e equidade**



GESTÃO DA MATERIALIDADE GRI 3-3

Tema material	Descrição	ODS	Impactos (positivos e negativos)	Medidas de gestão e mitigação	Metas e objetivos	Indicadores GRI
Atração, desenvolvimento e retenção de colaboradores	Busca por talentos alinhados à cultura da organização, investimento contínuo no crescimento profissional e pessoal das equipes, e criação de um ambiente que favoreça o engajamento e a permanência dos profissionais.	 	<ul style="list-style-type: none"> + Progressão de carreira e renda local. - Turnover elevado e custos de reposição. 	CCF (Capacitação), Ciclo de Gente (9-box) e Adiantamento Emergencial.	Reduzir rotatividade e consolidar planos de sucessão para lideranças.	401-1, 401-2, 401-3, 404-1, 404-2, 404-3, 407-1, 408-1, 409-1 13.16.2, 13.17.2, 13.18.1, 13.18.2, 13.20.1, 13.20.2, 13.20.3, 13.20.4, 13.20.6, 13.20.7, 13.21.1, 13.21.2, 13.21.3
Saúde, bem-estar e segurança	Trabalho em constante desenvolvimento para melhorar a qualidade de vida no trabalho, a segurança no trabalho e a satisfação de nossos colaboradores.	 	<ul style="list-style-type: none"> + Baixo absenteísmo e produtividade. - Acidentes operacionais e desgaste físico. 	Programa #AquiTemSegurança, Cipa ativa e investigação de incidentes em < 24h.	Manter a redução histórica das taxas de gravidade e frequência.	403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10 13.19.1, 13.19.2, 13.19.3, 13.19.4, 13.19.5, 13.19.6, 13.19.7, 13.19.8, 13.19.9, 13.19.10, 13.19.11
Diversidade, inclusão e equidade	Valorização da diversidade de origens, identidades e experiências, com promoção de ambientes respeitosos e inclusivos, além da garantia de acesso justo a oportunidades conforme as necessidades de cada indivíduo.	 	<ul style="list-style-type: none"> + Inclusão de refugiados e indígenas. - Riscos de discriminação e assédio. 	Projeto Roraima, Canal de Ética e Módulo "Respeito" no DNA da Liderança.	(Ciclo 2026) Implementar Política de Prevenção ao Assédio e manter representatividade no Conselho de Administração.	405-1, 405-2, 406-1, 13.15.1, 13.15.2, 13.15.3, 13.15.4, 13.15.5



Tema material	Descrição	ODS	Impactos (positivos e negativos)	Medidas de gestão e mitigação	Metas e objetivos	Indicadores GRI
Mudanças climáticas	Monitoramento das emissões atmosféricas, delineamento de metas para mitigação das emissões, bem como incorporação do tema à cultura da empresa e ao dia a dia dos colaboradores.		<ul style="list-style-type: none"> + Descarbonização e inovação limpa. - Riscos logísticos e de safra por eventos extremos. 	Inventário GEE (escopos 1 e 2) e 100% de energia elétrica renovável.	(Até 2028) Atingir 100% de autossuficiência em biomassa (eucalipto) nas plantas do Norte.	201-2, 302-1, 302-2, 302-3, 303-5, 305-1, 305-2, 305-4, 305-5, 305-6, 305-7 13.1.1, 13.1.2, 13.1.3, 13.1.4, 13.1.5, 13.1.6, 13.1.7, 13.1.8, 13.2.1, 13.2.2
Gestão de resíduos e rejeitos	Aumentar o consumo de materiais ecologicamente corretos, reduzir o volume de resíduos do processo produtivo, reduzir o envio para aterros sanitários.		<ul style="list-style-type: none"> + Geração de renda e economia circular. - Impacto ambiental por descarte incorreto. 	PGRS, 5Rs, compostagem e parceria com o selo eureciclo.	Reduzir em 30% o envio para aterros (adaptando embalagens para exportação).	306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5 13.8.1, 13.8.2, 13.8.3, 13.8.4, 13.8.5, 13.8.6
Gestão de água e efluentes	Gestão eficiente dos recursos hídricos, redução do consumo de água no processo industrial e devolução da água ao meio ambiente em conformidade com a legislação.		<ul style="list-style-type: none"> + Preservação de mananciais hídricos. - Esgotamento de fontes e multas operacionais. 	Monitoramento de captação e operação de ETES (conforme DD 54/22 Cetesb).	Reduzir em 15% o consumo de água por cabeça abatida (ano-base 2021). Otimizar medição hídrica e avaliar viabilidade de reúso industrial.	303-1, 303-2, 303-3, 303,4, 303-5 13.7.1, 13.7.2, 13.7.3, 13.7.4, 13.7.5, 13.7.6
Bem-estar animal	Aderência a certificações e protocolos internacionais; tema cada vez mais sensível para a sociedade civil, percebido como importante fator para a qualidade do produto.	 	<ul style="list-style-type: none"> + Valor ético e qualidade da proteína. - Riscos reputacionais por falhas de manejo. 	Protocolos de abate humanitário e treinamentos Paaco para transportadores.	Garantir zero ocorrência negativa e manter certificações internacionais.	13.11.1, 13.11.2



Tema material	Descrição	ODS	Impactos (positivos e negativos)	Medidas de gestão e mitigação	Metas e objetivos	Indicadores GRI
Qualidade e segurança dos alimentos	Essencial para a credibilidade e a confiança no mercado; aderência a protocolos e certificações; investimentos em melhorias; mitigação dos riscos sanitários relevantes para o setor.	 	<ul style="list-style-type: none"> + Confiança do mercado e fidelização. - Riscos à saúde pública e perdas por recall. 	BRCGS Food V.9, HACCP e Programas de Autocontrole (PACs).	Manter índice de zero <i>recall</i> e zero não conformidade de saúde.	416-1, 416-2 13.9.1, 13.9.2, 13.10.1, 13.10.2, 13.10.3, 13.10.4, 13.10.5
Transparência com os clientes	Desde a qualidade da rotulagem, qualidade do produto e total rastreabilidade produtiva e socioambiental de nossos produtos.	 	<ul style="list-style-type: none"> + Escolhas conscientes e assertivas. - Danos à confiança por falhas de rotulagem. 	QR Code Ecotrace, SAC humanizado e rigor na RDC 459/21.	Manter conformidade total em rotulagem e aprimorar escuta ativa via SAC.	417-1, 417-2
Gestão da cadeia de suprimentos e rastreabilidade	Exigência, controle e monitoramento do padrão de qualidade e do cumprimento de critérios socioambientais por parte dos produtores; produção pecuária responsável, com aprimoramento da rastreabilidade sobre indiretos e comunicação transparente sobre as práticas em cada elo da cadeia.	 	<ul style="list-style-type: none"> + Proteção de biomas e erradicação de trabalho escravo. - Barreiras comerciais (EUDR) e custos regulatórios. 	SMGeo (Niceplanet), Visipec, FriGol Farm e protocolo Primi.	(Até 2030) Alcançar 100% de monitoramento dos fornecedores indiretos.	308-1, 308-2, 408-1, 409-1, 411-1, 414-1, 414-2 13.4.1, 13.4.2, 13.4.3, 13.4.5, 13.13.1, 13.13.2, 13.13.3, 13.14.1, 13.14.2, 13.14.3, 13.14.4, 13.16.1, 13.16.2, 13.17.1, 13.17.2, 13.23.1, 13.23.2, 13.23.3, 13.23.4

3

Gente e cultura

Francisco Neto, Debora Medrado, Tatiana da Silva e Karlyany Oliveira



Camila Lopes, gerente de Gente e Cultura, durante as festas de fim de ano, que reuniram todos os colaboradores



NOSSA IDENTIDADE

A gestão de pessoas é considerada tema central para o crescimento sustentável da FriGol. O ano de 2025 foi considerado um marco de resgate e fortalecimento da nossa essência cultural, um movimento liderado pela alta direção para alinhar pessoas, processos e liderança em torno dos nossos valores e das necessidades atuais do negócio.

Como reflexo do amplo trabalho estratégico realizado durante o ano, o departamento de Gestão de Pessoas agora denominado Gente e Cultura, reforça o novo posicionamento da área, que adotou o lema “Gente que cuida de Gente”, atuando como a base de apoio e desenvolvimento para os desafios de todas as demais áreas da FriGol. Entre outras iniciativas, houve a condução dos trabalhos para a construção do nosso propósito.

Ainda em 2025, uma das marcas da FriGol em capital humano foi o protagonismo das lideranças, que passaram a contar com autonomia para potencializar o desenvolvimento dos nossos talentos. O objetivo foi dar mais visibilidade à própria essência da empresa, historicamente pautada pelo cuidado com as pessoas e pelo incentivo ao seu crescimento.

Valorizar as pessoas também significa celebrar suas conquistas. Por isso, em 2025, foram retomadas as grandes confraternizações de fim

de ano, reunindo colaboradores da indústria e do corporativo em festas que aconteceram simultaneamente nas três unidades, com o objetivo de reconhecer o trabalho das equipes e os resultados alcançados no ciclo. As celebrações tiveram homenagens a colaboradores com muitos anos de casa.

Um marco para o fortalecimento da cultura organizacional no ano foi o Programa FriGol Mais, iniciativa estratégica estruturada para engajar todas as equipes e alinhar pessoas, processos e liderança em torno de objetivos comuns. O programa é sustentado pelo tripé para direcionar ações: + Cultura, + Eficiência e + Resultado. Também estimula o Jeito FriGol (marcado pela honestidade, pelo espírito de equipe e pela disciplina no uso dos recursos), uma liderança próxima focada na eficiência e uma gestão inteligente baseada em dados. O esforço conjunto reflete em ganhos diretos no Plano de Metas da empresa.

Como forma de estimular a participação e a “vontade de melhorar sempre”, o Programa Eficiência (uma ramificação do [FriGol Mais](#)) premia as melhores ideias de melhoria contínua de processos vindas dos colaboradores. Em 2025, os ganhadores foram reconhecidos com valores em dinheiro e até uma viagem de férias para o Nordeste, com tudo pago para a família.

Gente
QUE INSPIRA



Gente que Inspira

O fortalecimento da cultura passa também pela série de vídeos Gente que Inspira, criada para compartilhar histórias reais de colaboradores que representam os nossos valores.

Daniel Luis de Andrade foi um dos escolhidos para compartilhar sua trajetória. Ele iniciou na empresa em 1999 como Auxiliar de Produção e só tinha o ensino fundamental. Recebeu apoio da liderança para estudar, chegando a concluir o curso de Técnico de Manutenção. Hoje, com 25 anos de FriGol, ele é mecânico de manutenção industrial.

ATRAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

GRI 2-7, 3-3: ATRAÇÃO, DESENVOLVIMENTO E RETENÇÃO DE COLABORADORES, 401-1

A atração, o desenvolvimento e a retenção de talentos constituem pilares para a eficiência operacional e a responsabilidade social da FriGol. Identificamos impactos relacionados aos direitos humanos de nossos colaboradores e à dinâmica econômica das regiões onde atuamos.

A natureza das atividades frigoríficas impõe desafios físicos e de adaptação. Para mitigar impactos negativos concretos, como o desgaste decorrente de atividades braçais e a eventual sobrecarga de trabalho, implementamos o Comitê de Pessoas e Sustentabilidade, e programas de assistência social e financeira, como o Adiantamento Emergencial. Já o desenvolvimento dos profissionais, é apoiado pelo Centro de Capacitação FriGol (CCF) e pelo Ciclo de Gente, voltado à meritocracia e à sucessão (9-box).

O Ciclo de Gente é um processo de gestão de desempenho que tem como objetivo principal avaliar o desempenho e o potencial dos

gestores. O processo é um ciclo que começa com o alinhamento de metas, passa pela avaliação de competências feita pelo gestor, reuniões de alinhamento do comitê, e finaliza em uma conversa de *feedback* e na elaboração de um Plano de Desenvolvimento Individual (PDI) entre gestor e subordinado. O propósito do ciclo é alinhar expectativas, estimular o desenvolvimento profissional e fornecer informações que apoiem decisões estratégicas, como promoções e planos de sucessão. Em resumo, o Ciclo de Gente visa garantir que a empresa e seus gestores cresçam juntos, de forma consistente e planejada.

O processo de recrutamento é orientado pela transparência e pela diversidade, com suporte de políticas rigorosas de prevenção ao assédio e à discriminação. Em 2025, houve avanços na identificação de competências culturais desde a etapa de contratação, promovendo mais alinhamento entre as expectativas dos candidatos e os nossos valores. Embora

a retenção de talentos em unidades operacionais, especialmente nas localizadas no Pará, permaneça como ponto de atenção, o uso de *focus groups* foi intensificado para incorporar aprendizados e contribuir para o aprimoramento do clima organizacional. **13.20.1**

Encerramos 2025 com 3.183 colaboradores e registramos melhora significativa nos índices de retenção: a taxa de rotatividade global caiu de 62,59%, em 2024, para 53%, em 2025. Já o *turnover* orgânico, que desconsidera movimentações relacionadas ao aumento ou à redução programada do quadro de colaboradores (*headcount*), atingiu 51,65% em 2025, superando as metas estabelecidas.

Rotatividade global



Claudiane da Silva capacitando Iara de Sousa na Desossa



3.183

colaboradores integravam a companhia em 2025

**COMBATE AO TRABALHO INFANTIL**

GRI 408-1, 13.17.2

Adotamos tolerância zero ao trabalho infantil e mantemos uma trajetória histórica de conformidade sobre o tema. Nas operações próprias, os riscos são mitigados por meio do cumprimento da legislação e do incentivo ao Programa de Aprendizagem (art. 429 da CLT), que promove a inserção de jovens no mercado de trabalho em ambiente seguro e orientado ao desenvolvimento profissional, sem exposição a atividades perigosas.

Esse rigor também se estende à rede de suprimentos, por meio de uma política de investigação e responsabilidade documental. A FriGol audita a idade e o registro dos trabalhadores de seus prestadores de serviço para assegurar que operem em conformidade com a legislação trabalhista.

Em 2025, não foram identificadas operações ou fornecedores com risco significativo de trabalho infantil ou de jovens em condições de vulnerabilidade na esfera de influência da empresa.

Empregados por região e gênero^{1 2 3} GRI 2-7

Empregados por região e gênero	2023			2024			2025		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Corporativo (Lençóis Paulista/SP)	90	60	150	90	70	160	90	66	156
Corporativo (São Paulo/SP)	0	0	0	3	0	3	0	0	0
Frigorífico Bovinos (Lençóis Paulista/SP)	768	395	1.163	739	405	1.144	679	380	1.059
Frigorífico Bovinos (Água Azul do Norte/PA)	851	384	1.235	866	381	1.247	866	356	1.222
Frigorífico Bovinos (São Félix do Xingu/PA)	445	232	677	439	212	651	460	216	676
Graxaria (Lençóis Paulista/SP)	38	1	39	32	2	34	29	2	31
Fazendas (PA)	23	0	23	16	1	17	20	1	21
Centros de Distribuição (SP)	5	1	6	10	1	11	8	0	8
Laboratório (Água Azul do Norte/PA)	0	0	0	1	7	8	1	7	8
Frigorífico Suínos (Lençóis Paulista/SP) – paralisado desde abril/23	7	0	7	2	0	2	2	0	2
Total	2.227	1.073	3.300	2.198	1.079	3.277	2.155	1028	3.183

1. Os dados são retirados do Sistema Sênior – módulo Administração de Pessoal.

2. O método utilizado para contabilizar o número total de empregados é o da contagem direta, em que se contabilizam todos os empregados registrados, incluindo os de tempo integral e os de tempo parcial.

3. Os dados computados referem-se ao término do período do relato.

**Empregados por tipos de contrato e gênero** ^{1,2,3} GRI 2-7

Empregados por tipos de contrato e gênero	2023			2024			2025		
	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Total	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Total	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Total
Homens	2.175	52	2.227	2.134	64	2.198	2.129	26	2.155
Mulheres	1.025	48	1.073	1.031	48	1.079	1.008	20	1.028
Total	3.200	100	3.300	3.165	112	3.277	3.137	46	3.183

1. Os dados são retirados do Sistema Sênior – módulo Administração de Pessoal.

2. O método utilizado para contabilizar o número total de empregados é o da contagem direta, em que se contabilizam todos os empregados registrados, incluindo os de tempo integral e os de tempo parcial.

3. Os dados contemplados referem-se ao término do período de relato.

Empregados por tipo de contrato e região GRI 2-7

Empregados por tipos de contratos e região	2023			2024			2025		
	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Total	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Total	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Total
Corporativo (Lençóis Paulista/SP)	150	0	150	160	0	160	156	0	156
Frigorífico Bovinos (Lençóis Paulista/SP)	1.097	66	1.163	1.110	34	1.144	1.052	7	1.059
Frigorífico Bovinos (Água Azul do Norte/PA)	1.215	20	1.235	1.196	51	1.247	1.199	23	1.222
Frigorífico Bovinos (São Félix do Xingu/PA)	663	14	677	625	26	651	660	16	676
Graxaria (Lençóis Paulista/SP)	39	0	39	33	1	34	31	0	31
Fazendas (PA)	23	0	23	17	0	17	21	0	21
Centros de Distribuição (SP)	6	0	6	11	0	11	8	0	8
Corporativo (Sao Paulo/ SP)	0	0	0	3	0	3	0	0	0
Laboratório (Água Azul do Norte/ PA)	0	0	0	8	0	8	8	0	8
Frigorífico Suínos (Lençóis Paulista/SP) Paralisado desde abril/23	7	0	7	2	0	2	2	0	2
Total	3.200	100	3.300	3.165	112	3.277	3.137	46	3.183

1. Os dados são retirados do Sistema Sênior – módulo Administração de Pessoal.

2. O método utilizado para contabilizar o número total de empregados é o da contagem direta, em que se contabilizam todos os empregados registrados, incluindo os de tempo integral e os de tempo parcial.

3. Os colaboradores que constam com prazo determinado são somente os menores aprendizes.

**Empregados por tipo de emprego e gênero¹²³ GRI 2-7**

Empregados por tipo de emprego e gênero	2023			2024 ⁴			2025		
	Tempo integral	Período parcial	Total	Tempo integral	Período parcial	Total	Tempo integral	Período parcial	Total
Homens	2.173	54	2.227	2.134	64	2.198	2.129	26	2.155
Mulheres	1.024	49	1.073	1.031	48	1.079	1.008	20	1.028
Total	3.197	103	3.300	3.165	112	3.277	3.137	46	3.183

1. Os dados são retirados do Sistema Sênior – módulo Administração de Pessoal.

2. O método utilizado para contabilizar o número total de empregados é o da contagem direta, em que se contabilizam todos os empregados registrados, incluindo os de tempo integral e os de tempo parcial.

3. Os dados contemplados referem-se ao término do período de relato.

4. O dado de 2024 referente aos empregados de Tempo Integral foi reformulado nesta edição (GRI 2-4) para corrigir a classificação de colaboradores que haviam sido segregados de forma equivocada como “sem garantia de carga horária”. Como esses profissionais possuem salário fixo e jornada em período integral, foram reclassificados para a categoria correta.

Empregados por tipo de emprego e região¹²³ GRI 2-7

Empregados por tipo de emprego e região	2023			2024 ⁴			2025		
	Tempo integral	Tempo parcial	Total	Tempo integral	Tempo parcial	Total	Tempo integral	Tempo parcial	Total
Corporativo (Lençóis Paulista/SP)	150	0	150	160	0	160	156	0	156
Frigorífico Bovinos (Lençóis Paulista/SP)	1.136	33	1.169	1.110	34	1.144	1.052	7	1.059
Frigorífico Bovinos (Água Azul do Norte/PA)	1.196	39	1.235	1.196	51	1.247	1.199	23	1.222
Frigorífico Bovinos (São Félix do Xingu/PA)	650	27	677	625	26	651	660	16	676
Graxaria (Lençóis Paulista/SP)	38	1	39	33	1	34	31	0	31
Fazendas (PA)	17	0	17	17	0	17	21	0	21
Centros de Distribuição (SP)	6	0	6	11	0	11	8	0	8
Corporativo (Sao Paulo/ SP):	0	0	0	3	0	3	0	0	0
Laboratório (Água Azul do Norte/PA)	0	0	0	8	0	8	8	0	8
Frigorífico Suínos (Lençóis Paulista/SP) Paralisado desde abril/23	7	0	7	2	0	2	2	0	2
Total	3.200	100	3.300	3.165	112	3.277	3.137	46	3.183

1. Os dados são retirados do Sistema Sênior – módulo Administração de Pessoal.

2. O método utilizado para contabilizar o número total de empregados é o da contagem direta, em que se contabilizam todos os empregados registrados, incluindo os de tempo integral e os de tempo parcial.

3. Os dados contemplados referem-se ao término do período de relato.

4. O dado de 2024 referente aos empregados de Tempo Integral foi reformulado nesta edição (GRI 2-4) para corrigir a classificação de colaboradores que haviam sido segregados de forma equivocada como “sem garantia de carga horária”. Como esses profissionais possuem salário fixo e jornada em período integral, foram reclassificados para a categoria correta.



Gestores das unidades do Pará participam do Encontro de Líderes

Trabalhadores que não são empregados GRI 2-8

Relação contratual	Tipo de trabalho realizado	Total
Terceirizado	Manutenção/repares de máquinas e equipamentos	223
Autônomo	Fonoaudiólogo	2
Autônomo	Ergonomista	1
Aprendizes	Aprendizagem	14
Total		240

Novas contratações e rotatividade de empregados^{1,2} GRI 401-1

	Contratações	Taxa de admissão	Desligamentos	Taxa de turnover
Por gênero				
Homens	1.170	54,22%	1.172	54,26%
Mulheres	513	49,37%	534	50,38%
Por idade				
< 30 anos	964	67,41%	930	66,22%
30 a 50 anos	654	43,17%	718	45,28%
> 50 anos	65	25,79%	58	24,40%
Por região				
Corporativo (Lençóis Paulista/SP)	35	22,44%	40	24,04%
Frigorífico Bovinos (Lençóis Paulista)	424	39,52%	479	42,08%
Frigorífico Bovinos (Água Azul/PA)	712	58,27%	703	57,90%
Frigorífico Bovinos (São Félix/PA)	482	71,30%	450	68,93%
Graxaria (Lençóis Paulista/SP)	14	45,16%	16	48,39%
Fazendas (PA) / CDs (SP) / Outros	16	32,10%	18	35,40%
Total	1.683	52,64%	1.706	53,00%

1. Para o cálculo das taxas, a companhia utiliza a média mensal de colaboradores (*headcount*) ativos durante o ciclo de 12 meses.

2. O turnover ajustado de 51,65% refere-se à rotatividade voluntária e involuntária orgânica, excluindo-se as flutuações de 124 admissões atreladas à abertura de vagas por expansão e 84 desligamentos decorrentes de reestruturação/redução pontual de quadro.



PROGRAMAS DE CAPACITAÇÃO

GRI 404-1, 404-2, 404-3

Valorizar os colaboradores também significa assegurar oportunidades contínuas de aperfeiçoamento, em linha com a busca pela excelência das operações, pela segurança dos alimentos e pela integridade no ambiente de trabalho.

Os programas de capacitação da FriGol são estruturados para desenvolver competências técnicas e comportamentais, de forma a garantir que os profissionais desempenhem suas funções com segurança e eficiência. Em 2025, investimos 29.436,30 horas em treinamentos para nossos 3.183 colaboradores, o equivalente a uma média global de 9,25 horas de capacitação por pessoa. No período, o foco estratégico esteve direcionado ao aprimoramento dos times técnicos e da alta gestão, impulsionado por iniciativas como a trilha de capacitação DNA da Liderança. A categoria Diretoria registrou a maior média de capacitação do ano, com 54,05 horas por empregado, seguida pela Gerência, com 46,20 horas por empregado.

O desenvolvimento dos colaboradores é acompanhado por meio de um ciclo de avaliação de desempenho alinhado aos valores

da FriGol. Em 2025, 100% dos ocupantes de cargos de liderança da companhia passaram por esse processo. Ao todo, foram avaliados 249 profissionais, sendo 6 diretores, 20 gerentes, 35 coordenadores, 99 supervisores e 89 líderes de indústria.

Embora a FriGol promova o desenvolvimento de seus colaboradores ao longo da trajetória profissional, não contamos, atualmente, com uma política formal de assistência para processos de aposentadoria ou transição de final de carreira. Os investimentos em desenvolvimento são direcionados prioritariamente à educação continuada e à capacitação.



+ de 29 mil

horas de treinamentos para os
colaboradores

Média de horas de capacitação por empregado ^{1 2} GRI 404-1

	2025		
Gênero	Número total de empregados	Horas de treinamento	Média de horas de treinamento
Homens	2.155	21.880,56	10,15
Mulheres	1.028	7.555,34	7,34
Total	3.183	29.436,30	9,25
Categoria funcional			
Diretoria	6	324,30	54,05
Gerência	20	924,00	46,20
Chefia/Coordenação	35	1.670,49	47,73
Técnica/Supervisão	188	7.774,23	41,35
Administrativo	253	1.230,08	4,86
Operacional	2.681	17.512,40	6,53
Total	3.183	29.436,30	9,25

1. Os dados de quadro funcional e horas de treinamento são geridos pelos sistemas de Recursos Humanos da companhia.

2. O cálculo das médias baseia-se no quadro de colaboradores ativos ao fim do período de relato (31 de dezembro de 2025).

DNA DA LIDERANÇA



Lançado em 2022, o programa DNA da Liderança consiste em uma trilha de capacitação direcionada a todos os níveis de gestão – líderes, supervisores, coordenadores, gerentes, diretores e presidente – com o objetivo de fortalecer habilidades e promover uma liderança capaz de transformar o ambiente de trabalho.

Em 2025, o foco do programa esteve em inteligência emocional e segurança psicológica, sob a premissa de que os líderes precisam estar em equilíbrio para colocar em prática os aprendizados adquiridos e atuar como referências positivas para suas equipes.

Os programas de capacitação da FriGol são estruturados para desenvolver competências técnicas e comportamentais

Sou Líder Sou Exemplo

Outro programa de destaque é o Sou Líder, Sou Exemplo, iniciativa voltada aos supervisores da área industrial que promove uma competição saudável entre as lideranças com base em indicadores relacionados à gestão de pessoas. O nome do projeto busca reforçar a ideia de que cada liderança deve inspirar aqueles que estão sob sua responsabilidade.

O programa é estruturado em dois eixos: Resultados e Competências. A avaliação é realizada em quatro etapas, considerando o comportamento e as atitudes do supervisor em relação às áreas avaliadas.

Além disso, os três melhores do grupo se tornarão mentores das outras unidades durante o ano seguinte, para que possam compartilhar suas experiências e conhecimentos com os supervisores em desenvolvimento.



Joaquim da Silva, coordenador de manutenção; e Leandro Facó, gerente industrial regional Pará

Empregados que recebem análises de desempenho por categoria funcional ^{1 2 3 4} GRI 404-3

	Homens	Mulheres	Total
Diretores			
Número total de empregados	6	-	6
Número de empregados avaliados	6	-	6
Gerentes			
Número total de empregados	15	5	20
Número de empregados avaliados	15	5	20
Coordenadores			
Número total de empregados	25	10	35
Número de empregados avaliados	25	10	35
Supervisores			
Número total de empregados	78	21	99
Número de empregados avaliados	78	21	99
Líderes - apenas na indústria			
Número total de empregados	73	16	89
Número de empregados avaliados	73	16	89
Total			
Número total de empregados	197	52	249
Número de empregados avaliados	197	52	249

1. O ciclo de avaliação de desempenho atua de forma transversal na gestão de pessoas da FriGol.
2. Para gestores a partir do cargo de Supervisão, 10% do bônus anual (remuneração variável) está diretamente condicionado aos resultados da avaliação individual, cujos critérios englobam a aderência às competências institucionais e o reforço do trabalho de cultura da companhia.
3. O traço (-) na coluna de Mulheres da categoria 'Diretores' indica que não havia colaboradoras do gênero feminino ocupando este cargo no encerramento do período de relato (conforme detalhado no quadro funcional do GRI 405-1), impossibilitando o cálculo percentual.
4. Em 2025, 100% dos ocupantes de cargos de liderança da companhia passaram por esse processo.



Ana Joyce Oliveira e Jessica de Almeida, Desossa

REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS GRI 401-2

A equidade é um pilar fundamental para a manutenção de um clima organizacional saudável e engajador. Por isso, a política de benefícios é inclusiva e não estabelece distinções com base no tipo de jornada ou na modalidade de contrato de trabalho.

Todos os empregados recebem remuneração em conformidade com o mínimo legal e com as referências estabelecidas em acordos coletivos, ou em patamar superior a esses parâmetros. **GRI 407-1, 13.8.2**

A remuneração é composta por salário fixo e, no caso de posições estratégicas, por parcelas variáveis atreladas ao cumprimento de metas. Em relação aos trabalhadores que não são empregados que somavam 240 profissionais em 2025, a FriGol não gerencia seus acordos coletivos específicos, mas todos os parceiros comerciais devem observar a legislação trabalhista vigente. **GRI 13.21.2, 13.21.3**

A política de remuneração da alta liderança, composta por parcelas fixa e variável, busca alinhar os interesses dos executivos à geração

de valor para os acionistas, reconhecer a *performance* individual e impulsionar os resultados do negócio. Na FriGol, não se aplicam pacotes adicionais, como bônus de atração, benefícios exclusivos de aposentadoria, pagamentos diferenciados de rescisão ou cláusulas de devolução (*clawback*). **GRI 2-19**

O processo de definição salarial é baseado em análises de mercado, metas de avaliação de desempenho e no apoio de consultorias especializadas, com supervisão dos membros independentes do Conselho de Administração e validação da Assembleia Geral de Acionistas. **GRI 2-20**

A proporção salarial interna, medida a partir do *business intelligence* (BI) da FriGol, considera todos os valores realizados e contabilizados no resultado da organização no ano de relato, separados por centro de custo, de modo a assegurar o cálculo exato da proporção. No ciclo de 2025, a proporção entre a remuneração total anual do indivíduo mais bem pago da organização e a remuneração média anual de todos os demais colaboradores foi de 51,45 vezes. **GRI 2-21**

Em 2025, o pacote padrão de benefícios corporativos foi oferecido tanto aos profissionais contratados em regime de tempo integral quanto àqueles vinculados em regime de tempo parcial e temporário. Entre os benefícios concedidos, estão: seguro de vida, plano odontológico, plano de saúde, vale-alimentação, convênio academia, convênio farmácia, auxílio-creche, e cartão de adiantamento salarial.

Não concedemos benefícios exclusivos a empregados de tempo integral em detrimento de profissionais temporários. No caso do plano de saúde, ocorre uma limitação por causa da precariedade da rede hospitalar em determinadas regiões do Pará, o que dificulta a oferta desse benefício nessas unidades. Atualmente, o benefício é disponibilizado para cargos de gestão, enquanto avaliamos alternativas para ampliar a rede de atendimento.

A política de benefícios é inclusiva



Júlio da Conceição, durante festa de fim de ano, recebendo homenagem pelos mais de 15 anos na empresa

Atos Oliveira Guimarães, Gente e Cultura



Proporção da remuneração total anual ¹ GRI 2-21

	2025
Proporção entre a remuneração total anual do indivíduo mais bem pago da organização e a remuneração total anual média de todos os empregados (excluindo-se o mais bem pago)	51,45
Aumento percentual da maior remuneração paga (%)	5,97
Aumento percentual da remuneração total média (%)	1,32
Proporção do aumento percentual da maior remuneração paga pelo aumento percentual da remuneração total média	4,53

1. Os dados foram compilados a partir de registros financeiros oficiais, aplicando-se a metodologia de proporção direta conforme os requisitos da norma.

Licença-maternidade / paternidade GRI 401-3

	Homens	Mulheres	Total
Empregados com direito à licença	2.155	1.028	3.183
Empregados que usufruíram da licença em 2025	38	57	95
Empregados que retornaram ao trabalho em 2025 ¹	39	55	94
Taxa de retorno (%)	100%	100%	100%
Empregados retidos 12 meses após o retorno ²	27	24	51
Taxa de retenção (%)	61,4%	53,3%	57,3%

1. Considera os empregados que iniciaram a licença em 2024 e retornaram em 2025, somados aos que iniciaram e terminaram no ano vigente.

2. Refere-se à permanência dos colaboradores que retornaram de licença no ciclo anterior (2024).

DIVERSIDADE, INCLUSÃO E EQUIDADE

3-3: DIVERSIDADE, INCLUSÃO E EQUIDADE, 405-1, 405-2, 406-1, 411-1, 13.14.2, 13.15.2, 13.15.3, 13.15.4

Compreendemos que a pluralidade de ideias e vivências é um vetor de inovação e um pilar da sustentabilidade econômica e social. A gestão do tema é conduzida de forma estratégica, com base no Código de Ética e Conduta, e em políticas internas de conformidade.

A promoção da diversidade gera impactos positivos concretos na economia local, por meio da inclusão de grupos em situação de vulnerabilidade, e nos direitos humanos, ao contribuir para a redução de barreiras historicamente presentes no setor. Essa diretriz se materializa em iniciativas como o Projeto Roraima – voltado ao acolhimento e à empregabilidade de refugiados venezuelanos –, e na inclusão de profissionais indígenas nas operações.

Para mitigar riscos potenciais de discriminação ou assédio, mantemos uma estrutura de

governança apoiada pelo Canal de Denúncias, o Ouvidor Digital, que assegura apurações independentes e isentas (leia mais em [Canais de Atendimento](#)).

A eficácia das medidas adotadas é acompanhada por meio de sistemas de monitoramento e mecanismos de queixa. Em 2025, o pilar “Respeito” foi definido como módulo central do programa DNA da Liderança, capacitando gestores em temas como inteligência emocional, autoconhecimento e comportamentos práticos relacionados a respeito e segurança psicológica.

Uma Política de Prevenção à Discriminação e ao Assédio específica está em desenvolvimento, com o objetivo de consolidar diretrizes e assegurar que a inclusão continue evoluindo de forma perene em todas as esferas da companhia.

Bepakati Kayapó, Abate;
e Bep Kamro Kayapó, Desossa

METAS E INDICADORES DE PROGRESSO

Objetivo



Garantir um ambiente de trabalho livre de violência, assédio e discriminação.

Medida



Capacitação obrigatória, no mínimo a cada 12 meses, para todos os níveis hierárquicos sobre diversidade e igualdade.

Eficácia



Verificada por meio da adesão ao programa DNA da Liderança e do monitoramento do Canal de Denúncias.



A equidade de gênero começa na mais alta instância decisória. Atualmente, o Conselho de Administração da FriGol é composto por sete membros, dos quais três são mulheres, o que corresponde a uma representatividade feminina de 42,8%, percentual superior à média do setor de proteína animal.

Na estrutura de gestão executiva e operacional, composta por 249 profissionais em cargos de liderança, predomina um perfil experiente: 70,68% dos líderes têm entre 30 e 50 anos. Sob o recorte de gênero, as mulheres ocupam 20,88% dessas posições, com presença consolidada nos níveis de Gerência, com 25%, e Coordenação, com 28,57%, que constituem o principal *pipeline* para a sucessão executiva do grupo. Para tornar pública nossa valorização da liderança feminina, na cerimônia de entrega do prêmio Melhores do Ano de 2025, que celebra as empresas com destaque em Lençóis Paulista, enviamos apenas representantes da liderança feminina para receber a homenagem em nome da FriGol.

Monitoramos continuamente a proporção salarial entre gêneros como forma de mitigar disparidades. Em 2025, a proporção entre o salário-base de mulheres e homens variou entre 0,82 e 0,94, com mais equilíbrio

entre supervisores, categoria em que o índice alcançou 0,94. As demais categorias apresentam uma base salarial equilibrada e competitiva, com exceção da Diretoria, em que há um *gap* histórico que buscaremos atenuar nos próximos ciclos.

A composição racial da liderança integra os indicadores de diversidade monitorados pela companhia. Ao fim de 2025, havia 28 profissionais autodeclarados negros (pretos e pardos) em cargos de gestão, o que corresponde a 11,2% da liderança. A inclusão também se expressa no acolhimento de profissionais migrantes, como os colaboradores venezuelanos nas três unidades. Independentemente da nacionalidade ou do *status* migratório, asseguramos igualdade de condições, com contratos e benefícios idênticos aos dos trabalhadores locais. **GRI 13.15.5**

Internamente, o respeito à diversidade cultural também se estende aos colaboradores de origem indígena, integrados de forma expressiva à operação em São Félix do Xingu (PA), cujos direitos e manifestações culturais são plenamente respeitados e conciliados com as normativas de segurança.

Em 2025, não houve casos de violação de direitos de povos indígenas no quadro funcional nem nas comunidades locais. Mapeamos a presença dessas populações em áreas próximas às nossas operações no Bioma Amazônico, com destaque para a região de São Félix do Xingu (PA). **GRI 13.14.3**

Como a FriGol não realiza atividades que demandem a ocupação de novos territórios, realocações ou o uso de recursos naturais em terras ancestrais, a companhia não esteve envolvida, em 2025, em processos de obtenção de Consentimento Livre, Prévio e Informado (CLPI). Consequentemente, por não haver aplicabilidade, não houve a necessidade de implementar os elementos constituintes do CLPI, nem a negociação ou celebração de acordos mútuos com esses povos durante o período de relato. **GRI 13.14.4**

Em respeito à privacidade e em conformidade com a LGPD, não mantemos registro formal de orientação sexual, o que impossibilita a quantificação da representatividade LGBTQIAPN+. Reafirmamos o nosso compromisso com a não discriminação, independentemente de orientação sexual ou identidade de gênero.



249

profissionais em cargos
de liderança

A pluralidade de ideias e vivências é um vetor de inovação e um pilar da sustentabilidade econômica e social

Percentual de indivíduos que integram os órgãos de governança da organização por gênero GRI 405-1

Órgãos de governança	Homens	Mulheres	Total
Número de membros de órgãos de governança	4	3	7
Percentual de membros de órgãos de governança por gênero (%)	57,14	42,86	100,00

Percentual de indivíduos que integram os órgãos de governança da organização por faixa etária GRI 405-1

Órgãos de governança	Número	Percentual (%)
Abaixo de 30 anos	0	0
Entre 30 e 50 anos	3	43
Acima de 50 anos	4	57
Total	7	100,00

Percentual de empregados, por categoria funcional e gênero GRI 405-1

	Homens	Mulheres	Total
Diretores			
Número	6	0	6
Percentual	100,00	0	100,00
Gerentes			
Número	15	5	20
Percentual	75,00	25,00	100,00
Coordenadores			
Número	25	10	35
Percentual	71,43	28,57	100,00
Supervisores			
Número	78	21	99
Percentual	78,79	21,21	100,00
Líderes - apenas na indústria			
Número	73	16	89
Percentual	82,02	17,98	100,00
Total			
Número	197	52	249
Percentual	79,12	20,88	100,00



Liderança feminina recebe o prêmio Melhores do Ano, do Jornal Eco, Lençóis Paulista (SP)

Percentual de empregados por categoria funcional e faixa etária GRI 405-1

	Número	Percentual
Diretores		
Abaixo de 30 anos	0	0,00
Entre 30 e 50 anos	4	66,67
Acima de 50 anos	2	33,33
Total	6	100,00
Gerentes		
Abaixo de 30 anos	0	0,00
Entre 30 e 50 anos	15	75,00
Acima de 50 anos	5	25,00
Total	20	100,00
Coordenadores		
Abaixo de 30 anos	2	5,71
Entre 30 e 50 anos	29	82,86
Acima de 50 anos	4	11,43
Total	35	100,00
Supervisores		
Abaixo de 30 anos	13	13,13
Entre 30 e 50 anos	77	77,78
Acima de 50 anos	9	9,09
Total	99	100,00
Líderes - apenas na indústria		
Abaixo de 30 anos	32	35,96
Entre 30 e 50 anos	51	57,30
Acima de 50 anos	6	6,74
Total	89	100,00
Total		
Abaixo de 30 anos	47	18,88
Entre 30 e 50 anos	176	70,68
Acima de 50 anos	26	10,44
Total	249	100,00

Proporção salarial entre homem e mulher por categoria funcional GRI 405-2

	Salário-base (R\$)	Remuneração (R\$)
Diretores		
Proporção salarial mulher x homem	0,00	0,00
Gerentes		
Proporção salarial mulher x homem	0,82	0,86
Coordenadores		
Proporção salarial mulher x homem	0,85	0,89
Supervisores		
Proporção salarial mulher x homem	0,94	0,91
Líderes - apenas na indústria		
Proporção salarial mulher x homem	0,89	0,85



Luana Rodrigues,
Rayanni Lopes
e Karine Rocha,
Desossa

SAÚDE, BEM-ESTAR E SEGURANÇA

GRI 3-3: SAÚDE, BEM-ESTAR E SEGURANÇA, 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10

Para a FriGol, a preservação da integridade física e mental de colaboradores e parceiros é um valor que antecede qualquer meta operacional e orientada pelo lema central “Segurança é Inegociável”. Em razão das características da atividade frigorífica, mantemos um sistema de gestão de saúde e segurança pautado pela prevenção, pelo engajamento e pela melhoria contínua.

Desde 2022, essa estratégia está consolidada no programa #AquiTemSegurança, estruturado em seis pilares estratégicos: gestão de trabalhos de risco, treinamentos constantes, padronização de processos por meio de Procedimentos Operacionais Padrão (POPs), implementação das Regras de Ouro, adequação rigorosa de máquinas conforme a NR-12 e Programa de Conduta para Terceiros. A gestão também é sustentada pelo Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), por avaliações ergonômicas periódicas e por estrutura ambulatorial em todas as unidades para suporte imediato.

Entre as ações para promover a conscientização e o engajamento, sorteamos anualmente um carro entre os colaboradores de cada uma das unidades produtivas. Para

participar, cada unidade precisa atingir excelentes indicadores de segurança durante o ano e os colaboradores, para serem elegíveis ao sorteio, não podem ter acidentes e faltas injustificadas, entre outros critérios.

Em 2025, todas as unidades atingiram as metas e os sorteios de carro ocorreram em 2026.

Outro ponto relevante é a participação ativa dos colaboradores na Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa), cujos membros atuam como multiplicadores da cultura de prevenção. Adotamos um protocolo de resposta segundo o qual todo incidente ou acidente é investigado em até 24 horas, com participação direta da Cipa e da gestão local. Esse processo gera planos de ação imediatos, cujos *status* e eficácia são acompanhados em reuniões semanais de gestão. Essa disciplina operacional permitiu que, em 2025, alcançássemos o menor índice de acidentes da série histórica, consolidando uma trajetória consistente de redução das taxas de frequência e gravidade. Com mais de 6,1 milhões de horas trabalhadas, não registramos nenhum óbito e nenhuma ocorrência de doença profissional no período.

A abordagem adotada pela companhia é orientada por um Sistema de Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho (SST) que abrange 100% dos colaboradores e é fundamentada nas Normas Regulamentadoras (NRs) do Ministério do Trabalho e Emprego, bem como em convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Anualmente, esse sistema é validado por auditorias internas e certificações de terceira parte, com o objetivo de assegurar os mais elevados padrões de excelência.

A identificação de perigos e a avaliação de riscos constituem processos contínuos nas nossas unidades, conduzidos por meio de inspeções de rotina, avaliações ergonômicas rigorosas e simulações periódicas de emergência.

Além de preservar a integridade física dos colaboradores, o desempenho de excelência resultou em uma redução da alíquota do FAP

Mantemos um Sistema de Gestão de Saúde e Segurança pautado pela prevenção, pelo engajamento e pela melhoria contínua



(Fator Acidentário de Prevenção), gerando uma economia de R\$ 3 milhões na folha de pagamentos do ano. Esses números refletem investimentos constantes em capacitação técnica – incluindo treinamentos para operação de máquinas e simulados estratégicos para atendimento a emergências com amônia, realizados em parceria com o Corpo de Bombeiros – e na modernização dos controles de engenharia nas plantas industriais.

O escopo do Sistema de Gestão de SST da FriGol e o monitoramento quantitativo de acidentes concentram-se nas atividades e nos locais sob nosso controle operacional direto. Atualmente, não realizamos o mapeamento de perigos nem a consolidação de dados de acidentes de parceiros de negócios externos sobre os quais não exerce gestão direta, como operações de logística terceirizada realizadas fora de suas dependências.

Também foram monitorados os impactos financeiros associados ao tema, como custos com processos, sanções e reflexos sobre a marca empregadora. Nesse contexto, investir em segurança representa, além de um dever ético, uma estratégia de eficiência que contribui para a redução do absenteísmo e para o aumento da satisfação e da produtividade.

Além disso, disponibilizamos serviços de saúde ocupacional e programas de promoção ao bem-estar que vão além do ambiente de trabalho, incluindo apoio à saúde mental e campanhas de prevenção de doenças. Nesse contexto, são assegurados o sigilo absoluto das informações pessoais e o acolhimento integral de cada profissional.



Em 2025, todas as unidades atingiram as metas de segurança, por isso, foram sorteados 3 carros



Humberto dos Santos, colaborador de Estocagem e ganhador do carro em Água Azul do Norte (PA)

INICIATIVAS DE SAÚDE E SEGURANÇA

Regras de Ouro: com o objetivo de fortalecer a prevenção de acidentes, estabelecemos as Regras de Ouro, que elevam o nível de exigência em busca de um ambiente cada vez mais seguro.

Abril Verde: em 2025, a campanha reforçou as nossas Regras de Ouro de segurança e promoveu reflexões sobre o combate ao assédio no ambiente de trabalho.

Treinamento sobre vazamento de amônia: realizado a cada um ano ou um ano e meio, está entre os mais estratégicos da companhia e capacita bombeiros que atuam

nas regiões onde temos plantas industriais, a exemplo da edição realizada em novembro de 2025 com o 12º Grupamento de Bombeiros (SP).

Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (Sipat): em 2025, nossas três unidades tiveram uma semana dedicada à conscientização e ao diálogo. Entre os temas abordados, estiveram prevenção de acidentes, ergonomia, saúde mental, motivação, respeito no ambiente de trabalho e combate ao assédio e ao preconceito, além do reforço ao compromisso de que “Segurança é inegociável”.



Felipe Lima, Expedição

Acidentes de trabalho^{1 2} GRI 403-9

	2023	2024	2025
Número de horas trabalhadas	5.873.809,68	6.337.185,22	6.186.397,63
Óbitos resultantes de acidente	0	0	0
Acidentes com consequência grave (excluindo óbitos) ³	3	56	16
Taxa de acidentes graves (base 1.000.000h)	0,51 ⁴	8,84	2,59
Acidentes de comunicação obrigatória (CAT)	323	420	236
Taxa de acidentes totais (base 1.000.000h)	62,48	66,28	38,15

1. Os índices de acidentes foram calculados com base no multiplicador padrão de 1.000.000 de horas trabalhadas.

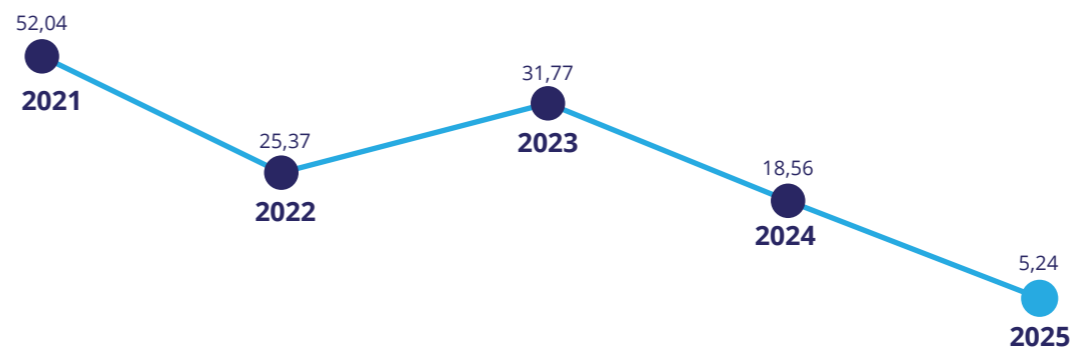
2. Para o grupo "Trabalhadores que não são empregados (terceiros)", os dados de acidentes foram omitidos da tabela, pois a companhia não registrou ocorrências com esse público nas plantas e suas horas de trabalho não são controladas pelo sistema interno de segurança.

3. São considerados acidentes graves aqueles que demandam afastamento do trabalho para a total recuperação do colaborador. No ciclo de 2025, os principais tipos de lesões registradas foram: lesões musculoesqueléticas, lesões por trauma, quedas de objetos, queimaduras, acidentes com equipamentos e lesões por perfurocortantes (facas).

4 A Taxa de acidentes graves do ano de 2023 foi reformulada nesta edição para corrigir um erro de cálculo ocorrido no relatório anterior (GRI 2-4). O valor correto da taxa para os 3 acidentes registrados no período é 0,51 (anteriormente relatada como 13,79).

Indicador de Segurança FriGol

Redução anual da frequência X Taxa de gravidade





RESPONSABILIDADE SOCIAL

Orientamos nossa atuação social pela Política de Investimento Social Privado, por meio da qual apoiamos projetos com recursos de verba direta, leis de incentivo fiscal, doações voluntárias e patrocínios.

As iniciativas de Investimento Social Privado estão alinhadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU, entre eles: Erradicação da pobreza; Fome zero e agricultura sustentável; Educação de qualidade; Trabalho decente e crescimento econômico; Redução das desigualdades; Cidades e comunidades sustentáveis; Vida terrestre; e Parcerias e meios de implementação.

No âmbito social, reafirmamos nosso compromisso com o desenvolvimento das comunidades nas quais atuamos. Em 2025, destinamos R\$ 300 mil via leis de incentivo fiscal a projetos culturais e esportivos, além de aportes ao Fundo Municipal da Criança e do Adolescente (Fumcad) e ao Fundo Municipal do Idoso (FMID).

As doações diretas para iniciativas sociais nas comunidades locais somaram mais de R\$ 230 mil no ano, ampliando nosso impacto social positivo. Entre os destaques, está o apoio a uma associação localizada no Jardim Primavera, bairro vizinho à planta e à nossa matriz, em Lençóis Paulista (SP). Ao longo do ano, viabilizamos a locação de um novo espaço, mais amplo, para a entidade e mantivemos o apoio a atividades voltadas a crianças e adolescentes, como aulas de futebol, capoeira, dama e violão, além de promovermos uma agenda de eventos direcionados à comunidade local.

Mensalmente, em Lençóis Paulista, também apoiamos instituições que desempenham papel relevante na promoção do bem-estar e da qualidade de vida da população, como a Apae, a Casa Abrigo Amorada, a Vila Vicentina, o Asilo e o Hospital Nossa Senhora da Piedade.

As ações nas comunidades do Pará, apesar de ainda pontuais, têm se intensificado. Em 2025, realizamos diversas doações para as cidades, como violões encaminhados à Secretaria Municipal de Educação de São Félix do Xingu, com o objetivo de promover aulas de música aos alunos da rede pública.

Temos compromisso
com o desenvolvimento
das comunidades onde
atuamos

Futsal em projeto social
do Jardim Primavera,
Lençóis Paulista (SP)

VOLUNTARIADO

A nossa Política de Investimento Social Privado também mobiliza a sociedade e o público interno por meio do Programa de Voluntariado Corporativo. Em 2025, os destaques foram a distribuição de mais de 1.000 refeições para pessoas em situação de vulnerabilidade, no Dia do Voluntariado, e a arrecadação e distribuição de cerca de 1.000 brinquedos no Natal para crianças de instituições e comunidades vizinhas às nossas unidades. Ambas as ações ocorreram em Lençóis Paulista (SP), Água Azul do Norte (PA) e São Félix do Xingu (PA).

PROJETOS APOIADOS VIA LEI DE INCENTIVOS FISCAIS

Alic (Associação Lençoense de Incentivo à Cultura): em 2025, foram exibidos 23 espetáculos com entrada gratuita, contribuindo para levar ao Teatro Municipal Adélia Lorenzetti mais de 11 mil pessoas. Na programação, apresentações de música, dança, teatro, circo e contação de histórias, tanto eruditas quanto populares.

Sempre Vôlei Lençóis: o vôlei é a modalidade esportiva mais tradicional de Lençóis Paulista, com 88 anos de história. Por meio da Associação dos Amigos do Voleibol de Lençóis Paulista (AAVLP), o Sempre Vôlei, liderada pelo ex-atleta Dodô, mantém a categoria sub-21 de vôlei masculino, que representa a cidade. Além disso, o projeto qualifica atletas e estudantes de educação física para atuarem como estagiários nas Escolas de Habilidades do Voleibol do projeto. São dez polos em escolas municipais e um no ginásio do CSEC, que atende alunos da rede estadual. Em 2025, foram 811 praticantes do voleibol.



Musical Turma do Sítio do Pica Pau, apresentado pela Alic



ALBA (Associação Lençoense de Basquetebol): atende cerca de 120 crianças e adolescentes, com idades entre 6 e 17 anos, por meio de um projeto de iniciação esportiva voltado ao público masculino, que promove o desenvolvimento esportivo, a formação cidadã e a inclusão social.

Formando Campeões: em 2026, será desenvolvido com o objetivo de promover o acesso ao esporte para 210 crianças e adolescentes, a partir de 6 anos de idade, nos núcleos de Água Azul do Norte/PA (120 beneficiários) e Distrito Vila Canadá/PA (90 beneficiários).

Gingado da Inclusão: por meio de doações, já apoiávamos o projeto no Jardim Primavera, em Lençóis Paulista. Em 2025, pela primeira vez, realizamos aportes via IR que permitirão ampliar o projeto em 2026, com aulas de capoeira para cerca de 100 crianças e adolescentes.

4

Jornada ambiental

Francisco Pereira De Sousa Neto, na plataforma de captação de água no Rio Xingu

GESTÃO DA CADEIA DE FORNECIMENTO

GRI 2-6, 2-25, 3-3: GESTÃO DA CADEIA DE SUPRIMENTOS E RASTREABILIDADE, 308-1, 408-1, 409-1, 411-1, 414-1, 414-2, 13.13.2, 13.4.1, 13.13.1, 13.14.1, 13.14.2, 13.16.1, 13.16.2, 13.17.1, 13.17.2, 13.23.1

A nossa cadeia de valor abrange a logística de entrada de matéria-prima, a gestão das operações produtivas, pesquisa e desenvolvimento (P&D), distribuição, *marketing* e vendas.

Após o processamento industrial, os produtos seguem no fluxo *downstream* por meio de distribuidores, varejistas e parceiros logísticos, com suporte de instituições financeiras, até chegarem ao consumidor final. Ao longo de 2025, não houve mudanças significativas nessa estrutura.

O desempenho comercial está associado a uma base sólida de *stakeholders*, que inclui governos, órgãos reguladores, organizações da sociedade civil e fornecedores. Atualmente, nossa cadeia de origem reúne mais de 1.600 pecuaristas, de pequeno, médio e grande portes. Contamos, ainda, com cerca de 800 fornecedores nacionais de insumos, embalagens e serviços essenciais, incluindo terceirizados e atacadistas.

A integridade da cadeia de suprimentos é um pilar da nossa estratégia de sustentabilidade. Como os principais impactos do setor se concentram na origem da matéria-prima, temos evoluído ano a ano em nossas práticas de monitoramento socioambiental.

Atualmente, nossa
cadeia de origem
reúne mais de 1.600
pecuaristas, de
pequeno, médio e
grande portes



FORNECEDORES DIRETOS

Como signatários do TAC da Carne Legal no Pará, monitoramos 100% dos nossos fornecedores diretos de gado no bioma Amazônia e, desde 2017, estendemos esse monitoramento aos demais biomas nos quais atuamos – Cerrado e Mata Atlântica.

Nos biomas Amazônia e Cerrado, que já possuem protocolos definidos, o monitoramento segue os protocolos “Boi na Linha” e “Protocolo do Cerrado”. A análise é realizada por meio da plataforma SMGeo Direto (Niceplanet), que, entre análises mais detalhadas, cruza dados de polígonos de desmatamento, embargos do Ibama e do Cadastro de Empregadores do Ministério do Trabalho e Emprego – a chamada “Lista Suja”.

A nossa gestão é contínua e incide sobre cada compra de gado, que passa por monitoramento socioambiental prévio, de modo a assegurar a conformidade e a rastreabilidade da cadeia produtiva.

Caso haja a identificação de qualquer irregularidade, realizamos o bloqueio imediato da propriedade. Se constatado o envolvimento de fornecedor em casos de trabalho escravo, nesse quesito, o protocolo é ainda mais restritivo. Diferentemente de outros critérios que avaliam a propriedade rural, o bloqueio por trabalho escravo incide sobre o proprietário

(CPF ou CNPJ), impedindo a aquisição de matéria-prima de qualquer outra fazenda vinculada a esse fornecedor. Ao incorporar essa verificação ao fluxo de suprimentos, mitigamos riscos jurídicos e reputacionais e atuamos na promoção de uma pecuária ética e socialmente responsável.

As nossas operações não afetam territórios indígenas nem áreas de conflito agrário. No ciclo de 2025, não foram registradas violações de direitos à terra. Solicitamos documentação de posse e monitoramento geoespacial em todas as áreas de originação, incluindo as nossas fazendas próprias, Maguari e Santo Expedito.

Esse monitoramento passa por auditorias independentes periódicas, e as aquisições realizadas no bioma Amazônia são submetidas ao Ministério Público Federal no Pará (MPF-PA). A eficácia desse controle rigoroso foi mais uma vez atestada: em 2025, pelo terceiro ciclo consecutivo, a auditoria supervisionada pelo Ministério Público Federal (MPF) comprovou 100% de conformidade socioambiental nas nossas aquisições diretas referente ao ano auditado (2022).

Esses resultados confirmam que os fornecedores diretos não operam em áreas desmatadas, terras indígenas ou unidades de conservação, e não estão incluídos na lista do trabalho escravo.

Fornecedores diretos

100% monitorados
100% de conformidade

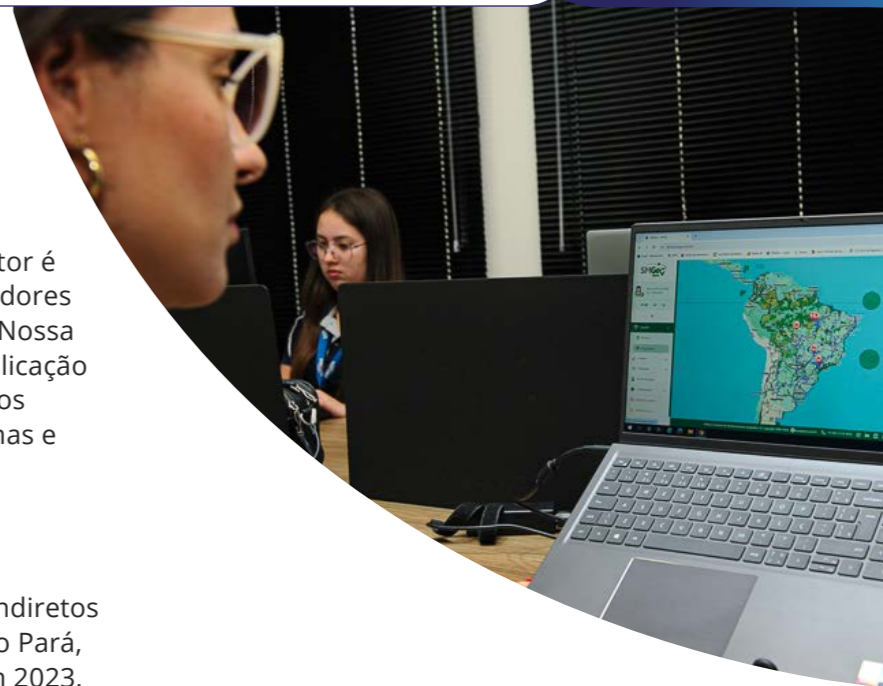
FORNECEDORES INDIRETOS

Um dos principais desafios de nosso setor é viabilizar o monitoramento dos fornecedores indiretos em todos os níveis da cadeia. Nossa meta é chegar a 100% até 2030, com aplicação dos mesmos protocolos endereçados aos fornecedores diretos, em todos os biomas e para todas as unidades produtivas.

Empreendemos todos os esforços para antecipar o compromisso de mitigar o desmatamento entre os fornecedores indiretos nível 1 para 2025. Por isso, no estado do Pará, começamos a monitorar 100% deles em 2023, com as melhores tecnologias disponíveis, como o sistema Visipec (NWF Brasil), que cruza dados do Cadastro Ambiental Rural (CAR) com a base pública de Guia de Trânsito Animal (GTAs). Como resultado, já no ano de 2025, houve 93% de conformidade.

Por isso, a FriGol está comprometida em atuar conjuntamente com o poder público, com as instituições do setor e com a cadeia produtiva para avançar nesses protocolos.

A companhia está plenamente alinhada às diretrizes da Sarb 26 da [Febraban](#) e divulga seus resultados de conformidade desde 2023. Além disso, também apoia iniciativas privadas para monitorar individualmente animais. Fazemos parte, desde 2024, do Programa de Rastreabilidade Individual e Monitoramento



Fornecedores indiretos
100% monitorados
93% de conformidade

de Indiretos (Primi), que busca assegurar a conformidade socioambiental desde o nascimento do animal até o abate. Temos fornecedores que já aderiram ao protocolo e a prática já está implementada nos nossos programas de confinamento.

Em 2025, a FriGol deu mais um importante passo na jornada pela sustentabilidade, e lançou o programa FriGol Farm que apoia pecuaristas a monitorar seus fornecedores e oferece apoio à requalificação comercial e à regularização fundiária.



FRIGOL FARM

Lançado em outubro de 2025, em eventos nas cidades de São Félix do Xingu e Xinguara, sudeste do Pará, o FriGol Farm é um projeto voltado aos pecuaristas, com foco no fortalecimento de práticas sustentáveis na cadeia de fornecimento de gado.

O principal objetivo do FriGol Farm é apoiar os produtores rurais na adequação a critérios socioambientais e de monitoramento do rebanho, contribuindo para a comercialização sustentável de animais e para a preparação da cadeia diante das exigências atuais e futuras dos mercados e de consumidores. O projeto parte da premissa de que, com informação e tecnologia, é possível evoluir com mais segurança, transparência e rentabilidade.

Nessa linha, disponibilizamos *voucher* de consulta socioambiental em aplicativo exclusivo voltado para os produtores rurais focado na transferência de informação e tecnologia para o monitoramento socioambiental. Essa iniciativa, fruto de parceria com a Niceplanet, é multiprotocolo e entrega análises automatizadas instantâneas, auxiliando os parceiros na gestão de conformidade de suas propriedades. Com isso, o pecuarista tem uma ferramenta para fazer consultas socioambientais de seus fornecedores.





Palestrantes durante o lançamento do FriGol Farm em São Félix do Xingu (PA): Danilo Oliveira, da FriGol; Jordan Timo Carvalho, da Niceplanet; Julia Bianchi, da Amigos da Terra; e Ronan Timo Carvalho, da RTC Advocacia Fundiária e Ambiental

O escopo do FriGol Farm contempla três frentes:



Regularização fundiária: apoio aos produtores que possuem pendências ou contratos de posse precários, com o objetivo de regularizar a situação de suas terras.



Requalificação comercial: suporte técnico a propriedades que, no momento, não atendem aos critérios estabelecidos pelos Termos de Ajustamento de Conduta (TACs), em razão de vínculo com desmatamento ilegal. A requalificação permite a essas propriedades aderir a um procedimento administrativo simplificado de reabilitação, viabilizando o retorno da matéria-prima produzida ao mercado formal e legal. Trata-se de um processo técnico que, posteriormente, também poderá ser aproveitado no momento da adesão ao Programa de Regularização Ambiental (PRA).



Rastreabilidade individual: estímulo ao monitoramento individualizado do rebanho, etapa relevante para ampliar a transparência da cadeia produtiva no longo prazo. Em parceria com a Amigos da Terra, fornece brincos gratuitamente aos interessados.

Quem pode participar do FriGol Farm?

Podem participar todos os produtores, desde que não tenham embargos ambientais, não constem na lista de trabalho escravo e não apresentem sobreposição com terras indígenas.

O FriGol Farm marca um novo capítulo em nossa jornada de enfrentamento a um dos principais desafios do setor: mitigar o desmatamento ilegal na cadeia pecuária.




RASTREABILIDADE LEVADA AOS CLIENTES

Nos mercados interno e externo, a transparência é levada aos clientes e consumidores finais por meio de *QR Codes* inseridos nos produtos *in natura*. A ferramenta, desenvolvida em parceria com a Ecotrace e a Niceplanet, fornece dados socioambientais detalhados sobre o produto (inclusive o bioma de origem do gado) em português, inglês, espanhol e mandarim.

QR Codes inseridos nos cortes *in natura* fornecem dados socioambientais a clientes sobre a origem dos produtos

NÍVEL DE RASTREABILIDADE DA MATÉRIA-PRIMA GRI 13.23.2

<p>Produto</p> <p>Gado (diretos)</p>  <p>Nível de rastreabilidade</p> <p>Ponto de origem específico</p> <p>Metodologia</p> <p>Monitoramento 100% via SMGeo Direto / Niceplanet.</p>	<p>Produto</p> <p>Gado (indiretos)</p>  <p>Nível de rastreabilidade</p> <p>Nível 1 (Visipec)</p> <p>Metodologia</p> <p>Cruzamento de CAR e GTAs (últimos 36 meses).</p>	<p>Produto</p> <p>Gado (individual)</p>  <p>Nível de rastreabilidade</p> <p>Rastreabilidade do nascimento</p> <p>Metodologia</p> <p>Projeto-piloto via Primi e FriGol Farm.</p>
---	--	---





CONVERSÃO DE ECOSSISTEMAS NATURAIS

GRI 13.4.2, 13.4.3, 13.4.5, 13.23.1, 13.23.2

A preservação dos ecossistemas naturais é compromisso central da nossa estratégia de sustentabilidade, que mantém vigilância contínua para assegurar que a produção e a originação de matéria-prima não contribuam para a conversão de biomas nativos, especialmente em regiões sensíveis, como a Amazônia e o Cerrado.

Nas terras próprias da FriGol — Fazendas Maguari e Santo Exedito —, é mantido o índice de 100% do volume de produção livre de desmatamento ilegal ou conversão. Esse desempenho é monitorado de forma contínua por meio da avaliação de polígonos do sistema Prodes (baseado em imagens de satélite disponibilizadas pelo Instituto Nacional de Pesquisas Espaciais – Inpe) e da análise

dos limites do CAR, realizada por empresa especializada em geomonиторamento. Desde a data-limite estabelecida pelos protocolos setoriais, não houve conversão de hectares de ecossistemas naturais em áreas sob nossa gestão direta.

Para aquisição de terceiros, caso qualquer irregularidade seja identificada, a negociação é bloqueada, assegurando 100% de volume livre de desmatamento ilegal entre os fornecedores diretos.

Atualmente, a mensuração exata de hectares convertidos em toda a profundidade da cadeia ainda é tecnicamente indisponível, em razão das limitações dos dados públicos.

Volume livre de desmatamento ilegal e conversão GRI 13.4.2 e 13.4.3

Categoria	Produto	% Livre de desmatamento	Metodologia de avaliação
Terras próprias/geridas	Gado bovino	100%	Análise Prodes e limites do CAR
Produtos adquiridos (diretos)	Gado bovino	100%	Verificação socioambiental pré-compra
Produtos adquiridos (indiretos)	Gado bovino	Indisponível ¹	Monitoramento nível 1 via Visipecc

1. A FriGol trabalha ativamente para obter dados de fornecedores indiretos por meio dos programas FriGol Farm e Primi.

MUDANÇAS CLIMÁTICAS E DESCARBONIZAÇÃO

GRI 3-3: MUDANÇAS CLIMÁTICAS, 305-1, 305-2, 305-4, 305-5, 305-6, 305-7, 13.1.1, 13.1.2, 13.1.3, 13.1.4, 13.1.5, 13.1.6, 13.1.7

As mudanças climáticas representam um dos riscos mais relevantes para a perenidade do setor pecuário. Eventos climáticos extremos, como secas e alterações nos regimes de chuvas, afetam a oferta de matéria-prima e a logística de distribuição, especialmente em regiões com infraestrutura mais desafiadora, como o Norte do país. Nesse contexto, a gestão de emissões e a resiliência climática constituem eixos centrais da nossa estratégia de sustentabilidade. Para gerenciar impactos, realizamos anualmente o inventário de emissões de gases de efeito estufa (GEE), com base no Programa Brasileiro GHG Protocol e nos fatores de emissão do IPCC, consolidando quantitativamente as emissões de escopos 1 e 2, segundo a abordagem de controle operacional.

O mapeamento do escopo 3 (outras emissões indiretas) encontra-se em fase de estruturação metodológica para integrar os próximos ciclos de relato, com o objetivo de identificar e monitorar com precisão os impactos climáticos ao longo de toda a cadeia de valor indireta.

Em 2025, as emissões diretas (escopo 1) totalizaram 28.319,70 tCO₂e. As emissões

biogênicas, por sua vez, somaram 38.802,35 toneladas, refletindo o uso intensivo de biomassa renovável nas caldeiras. No escopo 2, pela abordagem de localização, houve redução de 376,03 tCO₂e em relação ao ano anterior, em decorrência de otimizações operacionais realizadas na Fazenda Maguari e nas instalações corporativas de Lençóis Paulista.

Em relação às Substâncias Destruidoras da Camada de Ozônio (SDO), a utilização de gases específicos, como FM-200 e dióxido de carbono, ocorre exclusivamente de forma contida nos sistemas de proteção contra incêndio de suas unidades, sem registro de emissões produtivas para a atmosfera em 2025.

Além disso, identificamos impactos financeiros potenciais associados à ocorrência de fenômenos naturais intensos, que podem elevar custos de frete e comprometer a produtividade industrial. Em 2025, o foco esteve na incorporação desses aprendizados para a estruturação de planos de resposta mais ágeis e no monitoramento proativo das futuras exigências globais de divulgação financeira relacionadas ao clima, como as normas



Eduardo Soares, Manutenção

IFRS S1 e S2. O engajamento de *stakeholders* para reparação climática e a formalização de sistemas de verificação de eficácia ainda se encontram em fase de amadurecimento, mas mantemos o compromisso de evoluir nas métricas de adaptação e resiliência nos próximos ciclos de relato.

RISCOS CLIMÁTICOS

GRI 201-2, 13.2.1, 13.2.2

Avaliamos cenários sob demanda em nossa matriz de risco e atuamos sobre alguns vetores principais:



Riscos físicos

Eventos climáticos extremos, como secas prolongadas, excesso de chuvas e ondas de calor, afetam a disponibilidade de pastagens e a produtividade da pecuária. Isso reduz a oferta de animais e aumenta a volatilidade dos preços de aquisição da matéria-prima. O excesso de chuvas também afeta a infraestrutura logística, gerando atrasos e elevação nos custos de frete.



Riscos regulatórios

O aumento de normativas ambientais e sanitárias exige adaptações operacionais rápidas e investimentos contínuos em processos de rastreabilidade, como a exigência da EUDR (European Union Deforestation Regulation).



Riscos financeiros

Aumento de custos regulatórios, como os associados à regulação antidesmatamento da União Europeia (EUDR, na sigla em inglês) e as exigências da Federação Brasileira de Bancos (Febraban).



Riscos reputacionais

Decorrentes de eventuais falhas na cadeia socioambiental de fornecedores de gado.

Além disso, para gerenciar o risco de volatilidade no custo do gado, aplicamos políticas de gestão de risco financeiro e de *commodities*, com instrumentos derivativos (*hedge*) e compras futuras. Os riscos logísticos, por sua vez, são mitigados por meio da readequação de rotas, uso de diferentes centros de distribuição e contratação de seguros operacionais.

Emissões de gases de efeito estufa (escopos 1 e 2)¹ GRI 305-1, 305-2, 13.1.2, 13.1.3

	2023	2024	2025
Escopo 1²			
Total de emissões brutas de CO ₂ e	24.287,32	28.036,56	28.319,70
Emissões biogênicas - escopo 1	67.711,33	39.779,74	38.802,35
Escopo 2³			
Total de emissões brutas de CO ₂ e	2.198,61	3.176,95	2.800,92

1. Os gases incluídos na análise são dióxido de carbono (CO₂), metano (CH₄), óxido nitroso (N₂O) e hidrofluorcarbonetos (HFCs). A metodologia utilizada está alinhada ao GHG Protocol – Programa Brasileiro (fatores do IPCC).

2. Para o escopo 1, não houve emissões por mudanças no uso do solo. Atividades agrícolas (fertilizantes e dejetos) foram categorizadas separadamente no escopo 1. **GRI 13.1.2**

3. Para o escopo 2, o relato segue a abordagem baseada na localização, utilizando o fator de emissão do Sistema Interligado Nacional (SIN) brasileiro para calcular as emissões do consumo de energia elétrica.

Redução de emissões de gases de efeito estufa^{1 2} GRI 305-5

	Escopo 1	Escopo 2
Emissões no ano de reporte (2025)	28.319,70	2.800,92
Emissões no ano-base (2024)	28.036,56	3.176,95
Diferença nas emissões em relação ao ano-base	-283,14 ³	376,03

1. A redução no escopo 2 é resultado de otimizações na Fazenda Maguari e unidades corporativas de Lençóis Paulista e São Paulo.
2. O escopo 3 foi omitido neste ciclo por estar em fase de aprimoramento metodológico.
3. Valores negativos indicam acréscimo em comparação ao ano-base.

Intensidade de emissões de gases de efeito estufa¹ GRI 305-4

	2023	2024	2025
Intensidade (tCO ₂ e / cabeça abatida)	0,04	0,047	0,05
Total de cabeças abatidas	573.314,00	665.536,00	648.268,00

1. O cálculo do índice de intensidade de emissões considera o total de emissões (escopo 1 + escopo 2)/número de cabeças abatidas.

Emissões atmosféricas significativas¹ GRI 305-7

Substância	Quantia (em toneladas)
NOx	158,10
Material particulado (MP)	369,78

1. Monitoramos anualmente as fontes fixas (chaminés) de todas as unidades para garantir a conformidade com as normas Conama nº 382/2006, nº 436/2011 e Cetesb L9223.

Leonardo Silva, Expedição



EFICIÊNCIA ENERGÉTICA

GRI 3-3 MUDANÇAS CLIMÁTICAS, 302-1, 302-3

A eficiência energética e a transição para uma economia de baixo carbono exercem papel relevante em nossa estratégia de sustentabilidade, que prioriza o uso de fontes limpas em suas operações e busca a otimização contínua dos processos produtivos.

Nesse sentido, também avançamos na descarbonização de suas operações industriais. Em 2025, o consumo total de energia dentro da organização foi de 1.001.818,98 gigajoules (GJ). O principal destaque foi a consolidação de uma matriz energética 98,5% renovável, resultado da política de aquisição de 100% de energia elétrica proveniente de fontes limpas no mercado livre de energia, equivalente a 217.048,21 GJ, somada ao uso intensivo de biomassa, com lenha em caldeiras, etanol e biodiesel, que totalizaram 770.441,63 GJ no ano.

A parcela de combustíveis não renováveis consumida pela companhia — concentrada, principalmente, em frotas, empilhadeiras e geradores — representou 1,4% do consumo global de energia, o equivalente a 14.329,14 GJ. No período, não houve venda de excedente de energia elétrica, aquecimento ou vapor.

Nossa meta é alcançar 100% de autonomia no fornecimento de biomassa até 2028

Monitoramos a intensidade energética com base no volume total de animais processados. Em 2025, a taxa de intensidade energética global foi de 1,54 GJ por cabeça de gado abatida. O cálculo desse indicador considera todos os tipos de energia consumidos internamente, incluindo combustíveis e eletricidade, divididos pelo volume de 648.268 cabeças abatidas no ciclo.

Adicionalmente, investimos, há alguns anos, no plantio de 280 hectares de eucalipto no Pará, em um projeto estratégico de biomassa voltado à autossuficiência no abastecimento das caldeiras, ampliando o controle sobre a origem sustentável do combustível utilizado nas plantas. A meta é alcançar 100% de autonomia no fornecimento de biomassa até 2028 no Pará.

Consumo de energia dentro da organização¹ GRI 302-1

Fonte de energia	Tipo	Consumo (GJ)
Combustíveis renováveis	Lenha para caldeira, etanol e biodiesel	770.441,63
Eletricidade (100% renovável)	Mercado livre de energia	217.048,21
Combustíveis não renováveis	Diesel, GLP, gasolina e QAV	14.329,14
Total		1.001.818,98

1. Para o cálculo de consumo energético, a conversão dos dados de volume para gigajoules baseou-se no Poder Calorífico Inferior (PCI) dos respectivos combustíveis, tendo como referência o Balanço Energético Nacional (BEN) de 2023, publicado pelo Ministério de Minas e Energia.

Intensidade energética¹ GRI 302-3

Parâmetro	Unidade	Valor 2025
Consumo de energia total (dentro da organização)	GJ	1.001.818,98
Volume de produção	Cabeças abatidas	648.268
Intensidade energética	GJ / cabeça	1,54

1. Para o cálculo de consumo energético, a conversão dos dados de volume para gigajoules baseou-se no Poder Calorífico Inferior (PCI) dos respectivos combustíveis, tendo como referência o Balanço Energético Nacional (BEN) de 2023, publicado pelo Ministério de Minas e Energia.



GESTÃO HÍDRICA

GRI 3-3: GESTÃO DE ÁGUA E EFLUENTES, 303-1, 303-2, 303-3, 303-4, 303-5

A água é um recurso essencial para os nossos processos de higienização e produção, e sua gestão responsável é fundamental para a preservação dos mananciais nas regiões onde operamos. O uso indevido desse recurso pode levar ao esgotamento de fontes naturais, enquanto o descarte inadequado de efluentes pode comprometer ecossistemas hídricos e afetar o direito humano de acesso à água limpa e segura.

Ciente desses desafios, temos uma gestão hídrica orientada pelo monitoramento, com medição de captação e consumo, e pelo controle dos descartes. Para mitigar impactos negativos, todas as unidades industriais contam com estações de tratamento de efluentes (ETEs) equipadas com tecnologias adequadas para assegurar que o retorno da água ao meio ambiente ocorra em conformidade com os parâmetros legais aplicáveis.

Embora as medidas adotadas assegurem a conformidade legal e a prevenção de multas ou sanções, identificamos oportunidades para elevar a eficácia de sua gestão hídrica. Nos próximos ciclos, o foco estará no aprimoramento da eficiência operacional, por meio do fortalecimento das políticas internas de uso racional e da avaliação de projetos voltados ao reúso de água.

Entre os riscos financeiros associados ao tema, vale mencionar o aumento de custos operacionais em cenários de escassez hídrica e sanções decorrentes de eventuais falhas nos processos de tratamento. O Relatório Anual e de Sustentabilidade é o principal canal de engajamento com os *stakeholders* sobre esse tema, reunindo informações transparentes a respeito dos processos de conformidade e do avanço das medidas de controle.

A interação com a água envolve a captação em fontes subterrâneas, como poços artesianos, e superficiais, como rios, além do consumo em diferentes frentes, entre elas o resfriamento industrial, a higienização de instalações, o processamento de produtos e o uso humano.

Entre os impactos gerados estão o consumo expressivo de água, o potencial esgotamento de aquíferos e as emissões de gases de efeito estufa (GEE) decorrentes do tratamento de efluentes. Para gerenciar esses riscos, realizamos avaliações de impacto ambiental e de conformidade regulatória de médio prazo, além de monitorar continuamente a qualidade das descargas. A estratégia é orientada por uma meta de eficiência hídrica: reduzir em 15% o consumo de metros cúbicos (m³) por cabeça abatida em relação ao ano-base de

2021, objetivo que já foi alcançado de forma antecipada pela unidade de Lençóis Paulista no ano de 2023.

Todo o efluente gerado pela FriGol passa por tratamento interno rigoroso antes do descarte. Nas unidades localizadas no Pará e em São Paulo, observamos as resoluções Conama nº 430/2011 e nº 357/2005, o Decreto Estadual nº 8.468/1976 e a Decisão de Diretoria nº 54/2022 da Cetesb (SP), assegurando que os efluentes tratados atendam aos valores máximos permitidos antes do lançamento no corpo receptor. Os parâmetros monitorados incluem temperatura, pH, DBO, DQO, sólidos suspensos, coliformes fecais, metais pesados e substâncias tóxicas. O descarte ocorre em corpos d'água superficiais, mediante a devida outorga, ou por meio de rede pública coletora, sempre em conformidade com a classificação do corpo hídrico receptor. Em 2025, não foram detectadas substâncias preocupantes que causassem danos irreversíveis aos ecossistemas locais.

Não possuímos unidades operacionais localizadas em áreas de estresse hídrico, conforme os critérios da Agência Nacional de Águas (ANA), o que reforça a segurança hídrica da operação.



Captação total de água^{1 2 3} GRI 303-3

	2023	2024	2025
Fonte	Água doce (megalitros)	Água doce (megalitros)	Água doce (megalitros)
Água de superfície	1.236,00	1.176,42	1.810,00
Água subterrânea	691,00	684,68	813,00
Água de terceiros	0,00	1,60	1,17
Total	1.927,00	1.862,71	2.624,17

1. Não houve captação em áreas com estresse hídrico.
2. Não houve captação de outros tipos de água (> 1.000 mg/l de sólidos dissolvidos totais).
3. Para a compilação dos dados, foi utilizada a medição por hidrômetros nos pontos de captação.

Descarte de água^{1 2 3 4} GRI 303-4

	2023	2024	2025
	Água doce (megalitros)	Água doce (megalitros)	Água doce (megalitros)
Água de superfície	1.010	1.358	2.126
Água de terceiros	0	30	33
Total	1.010	1.388	2.159

1. Não há descarte de água em áreas de estresse hídrico.
2. A organização não detectou, na água de descarte, nenhuma substância que possa causar um dano irreversível ao corpo d'água, ao ecossistema ou à saúde humana.
3. A base utilizada para definição das substâncias prioritárias que suscitam preocupação no descarte de água é a legislação brasileira – Conama nº 357 e nº 430.
4. Para a compilação dos dados, foi utilizada a medição de volume por média de lançamento da Calha Parshall e análises físico-químicas realizadas por laboratório terceirizado.

Consumo total de água em megalitros¹ GRI 303-5

	2023	2024	2025
Captação total de água	1.927,00	1.862,71	2.624,17
Descarte total de água	1.010,00	1.388,00	2.159,00
Consumo de água	917,00	474,71	465,17

1. O consumo de água foi calculado a partir da diferença matemática entre o volume total captado (medido por hidrômetros) e o volume total descartado (estimado por média de lançamento na Calha Parshall).



João Augusto Stringuetta, Estação
de Tratamento de Efluentes

GESTÃO DE RESÍDUOS

GRI 3-3: GESTÃO DE RESÍDUOS E REJEITOS, 306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5

Na FriGol, a gestão de resíduos é conduzida sob a perspectiva da economia circular. A destinação inadequada desses materiais pode gerar impactos relevantes, como a contaminação de solos e corpos hídricos, além de riscos à saúde pública. O Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos (PGRS) assegura a destinação ambientalmente adequada de 100% dos materiais gerados e segue a diretriz dos 5Rs: Reduzir, Reutilizar, Reciclar, Recusar e Repensar.

As operações contam com processos estruturados de coleta, registro e monitoramento por meio de sistemas oficiais, garantindo rastreabilidade integral por meio de certificados de destinação final. Entre as principais iniciativas na área, destacam-se a reciclagem de materiais industriais, a reutilização de embalagens e a compostagem de resíduos orgânicos, que permite a reintegração de nutrientes ao solo e evita o envio de volumes significativos para aterros sanitários. Na etapa de pós-consumo, mantemos parceria estratégica com a

eureciclo, responsável pela compensação ambiental das embalagens geradas em todo o território nacional.

O nosso monitoramento dos resíduos é realizado no momento da destinação, com rastreabilidade validada pelas plataformas governamentais – Sistema Nacional de Informações sobre a Gestão dos Resíduos Sólidos (Sinir) e Sistema Estadual de Gerenciamento Online de Resíduos Sólidos (Sigor). Em 2025, foram geradas 18.600,48 toneladas de resíduos, das quais 91,9% deixaram de ir para disposição final, por meio de recuperação.

Para 2025, estabelecemos a meta de reduzir em 30% o volume de resíduos encaminhados a aterros, em comparação com 2021. O alcance desse objetivo tem sido desafiador por novas regulamentações de mercados mais exigentes, como a China, que impõem padrões rigorosos de proteção para garantir a segurança dos alimentos, resultando em aumento pontual na geração de resíduos.

A FriGol trata esse cenário como um aprendizado estratégico. Para os próximos ciclos, o compromisso está em buscar tecnologias de embalagem mais sustentáveis, sem comprometer a inocuidade dos produtos, com o objetivo de retomar a trajetória de redução do envio de resíduos para aterros e fortalecer o impacto positivo na geração de renda para cooperativas de reciclagem parceiras.

O compromisso com a circularidade começa na origem, por meio do reaproveitamento de materiais com potencial de reciclagem, como plásticos, papel, papelão, bombonas, paletes, eletrônicos e sucatas, além da reutilização contínua de caixas destinadas ao congelamento de miúdos. Um diferencial estratégico está no encaminhamento de resíduos orgânicos, para compostagem, processo em que esses materiais são transformados em fertilizantes e aplicados nos nossos pastos. Além disso, adotamos processos de logística reversa para embalagens pós-consumo, como plástico e papelão, por meio da aquisição de certificados de créditos de reciclagem e produtos químicos em parceria com os próprios fornecedores.



Resíduos gerados¹ (t) GRI 306-3

	2023	2024	2025
Resíduos não perigosos	13.645,38	15.823,46	18.590,65
Resíduos perigosos	13,45	11,17	9,83
Total	13.658,83	15.834,63	18.600,48

1. Metodologia baseada na somatória do volume de resíduos pesados e destinados em todas as unidades produtivas, conforme classificação legal.

Resíduos não destinados para a disposição final¹ (t) GRI 306-4

Tipo de Recuperação	2023	2024	2025
Resíduos não perigosos ²	12.783,56	15.016,16	17.089,37
- Preparação para reutilização/compostagem	12.482,47	14.512,53	16.708,63
- Reciclagem	301,09	503,63	380,74
Resíduos perigosos (reciclagem) ³	12,49	9,36	8,15
Total	12.796,05	15.025,52	17.097,52

1. Dados englobam materiais destinados a reuso, reciclagem e compostagem.

2. Em 2025, do montante de resíduos não perigosos, 7.656,65 t foram processadas internamente e 9.432,72 t geridas por parceiros externos (atestadas via Sinir/Sigor).

3. A totalidade dos resíduos perigosos recuperados foi enviada a terceiros.

Resíduos destinados para disposição final (t)^{1 2} GRI 306-5

Tipo de disposição	2023	2024	2025
Resíduos não perigosos	861,82	807,30	1.501,28
- Confinamento em aterro	861,82	807,30	990,46
- Incineração (sem recuperação de energia)	0,00	0,00	510,82
Resíduos perigosos	0,96	1,81	1,68
- Incineração (sem recuperação de energia)	0,23	0,10	0,09
- Outras disposições (coprocessamento)	0,73	1,71	1,59
Total	862,78	809,11	1.502,96

1. Materiais que não puderam ser recuperados por restrições técnicas/sanitárias. Em 2025, 510,82 t foram processadas internamente e 992,14 t por terceiros autorizados.

2. O peso total de "resíduos evitados" foi declarado como temporariamente indisponível para este ciclo. **GRI 306-2**

FriGol em Lençóis Paulista (SP)





Nossos negócios

GESTÃO DA QUALIDADE

GRI 3-3: QUALIDADE E SEGURANÇA DOS ALIMENTOS, 416-1, 416-2, 13.9.1, 13.9.2, 13.10.1, 13.10.2, 13.10.3, 13.10.4, 13.10.5

A segurança dos alimentos é um compromisso inegociável da FriGol e sustenta a confiança de clientes e demais *stakeholders*. A gestão da qualidade impacta diretamente a saúde dos consumidores e a sustentabilidade econômica do negócio. Falhas nesse controle representam riscos operacionais e podem resultar em aumento do custo de capital, sanções regulatórias e danos reputacionais severos. A nossa abordagem é preventiva e baseada em programas de autocontrole (PACs), em conformidade com as diretrizes do Ministério da Agricultura e Pecuária (Mapa) e uma série de certificações de padrão internacional.

Além disso, em Água Azul do Norte, mantemos nosso laboratório, que tem a função estratégica de assegurar o controle de qualidade e a segurança dos nossos produtos. O laboratório foi auditado em 2025 pelo Inmetro, e não foram encontradas não conformidades, mantendo a acreditação na NBR ISO/IEC 17025.

A exigência em segurança vai além das operações industriais e alcança a cadeia de suprimentos. Estabelecemos critérios rigorosos para fornecedores de carne com

osso, exigindo certificação reconhecida pelo GFSI ou, alternativamente, submetendo esses parceiros a auditorias *in loco* conduzidas pelos nossos técnicos. Nesse processo, a aprovação plena requer pontuação igual ou superior a 75%; notas entre 50% e 74,9% resultam em aprovação com restrição; e pontuações inferiores a 50% levam à reprovação automática. Esse rigor se soma aos protocolos de análise de perigos e pontos críticos de controle (HACCP).

Todas as categorias significativas de produtos da FriGol são avaliadas quanto a impactos em saúde e segurança. A rotulagem segue padrões que contemplam instruções de conservação, temperatura e preparo térmico seguro, como previsto na RDC nº 459/21.

A segurança dos alimentos é um compromisso inegociável e sustenta a confiança de nossos clientes e demais *stakeholders*



Francisca Macedo, no Laboratório FriGol em Água Azul do Norte (PA)



Nossa estratégia para prevenir a deterioração e minimizar perdas de produtos está sustentada em dois pilares operacionais preventivos: o controle rigoroso da Cadeia de Frio, com monitoramento das temperaturas adequadas nas plantas e ao longo da logística, e o uso de tecnologias de embalagem, como vácuo e atmosfera modificada, que contribuem para ampliar a vida útil (*shelf life*) da proteína.

Além disso, quando ocorrem perdas pontuais de produtos ou sobras inerentes ao processo industrial, atuamos sob a lógica da economia circular. Esses materiais não são destinados a descarte como resíduo, mas integralmente encaminhados à operação da graxaria, onde os subprodutos, como ossos e sebo, são transformados em coprodutos de valor agregado, como farinhas e gorduras.

A eficácia das medidas adotadas é verificada por meio de quatro auditorias internas anuais e de auditorias externas independentes. Quando são identificados desvios, a correção é conduzida por meio de Planos de Ação, com análises de causa raiz realizadas com a

alta direção para a implementação de ações imediatas.

A manutenção dos indicadores de infrações e devoluções em níveis nulos contribui para preservar a integridade da marca e, sobretudo, para assegurar a saúde e o bem-estar dos consumidores em todos os mercados em que atuamos.

Em 2025, não identificamos casos de não conformidade com leis ou códigos voluntários relacionados a impactos na saúde, segurança de produtos ou rotulagem. No período, mantivemos índice zero de *recalls* e zero volume de produtos retirados do mercado. Com isso, reafirma seu compromisso com a melhoria contínua e com a mitigação de riscos sanitários, apoiada por programas avançados de vigilância, como o Food Defense e o Food Fraud, que protegem a operação contra vulnerabilidades e adulterações intencionais.

Mantemos a meta de incidência zero para os próximos ciclos, com foco na melhoria contínua e na projeção de inovações.

Programas avançados de vigilância protegem a operação contra vulnerabilidades e adulterações intencionais

CERTIFICAÇÕES GRI 416-1, 13.10.4

A relevância nos mercados interno e externo também decorre das certificações obtidas pela companhia. Os selos são fornecidos por órgãos independentes, que atestam a qualidade e a segurança de processos produtivos e da cadeia de valor.



BRCGS Food Safety V.9

O padrão global da British Retail Consortium Global Standards reconhecido pela Global Food Safety Initiative (GFSI) atesta a legalidade e a autenticidade dos processos, sendo considerado o “padrão ouro” para boas práticas na indústria alimentícia global. A certificação foi conquistada pela unidade de Lençóis Paulista, com Grade A, e pelas duas unidades do Pará – São Félix do Xingu e Água Azul do Norte –, com a nota máxima mundial, Grade AA.



Programa de HACCP (Hazard Analysis and Critical Control Points)

Nossas unidades de carne bovina *in natura* contam com o sistema a Análise de Perigos e Pontos Críticos de Controle, que é uma ferramenta voltada à identificação de perigos físicos, químicos e microbiológicos que possam colocar a saúde do consumidor em risco. As plantas são auditadas e certificadas no Programa.



Paaco (Professional Animal Auditor Certification Organization)

A planta de Lençóis Paulista detém essa certificação internacional, desde 2022, que atesta os mais altos padrões e boas práticas de bem-estar animal. Além disso, a planta atende a rigorosos protocolos e auditorias exclusivas de grandes *players* globais, atuando como fornecedora de matéria-prima homologada para o McDonald's.



Halal

As nossas três plantas próprias são certificadas para a produção sob supervisão islâmica (Halal), exigida para o atendimento aos países árabes.



Certificação Angus

O selo da Associação Brasileira de Angus é concedido a frigoríficos que comprovam qualidade em termos de garantia de origem, acabamento de gordura superior e alto grau de marmoreio.



Poliana da Silva,
Controle de
Qualidade

Desempenho em inocuidade e conformidade¹ GRI 13.10.4

Unidade operacional	Norma de inocuidade	Grade/certificação	Volume de produção
SIF 4150 ²	BRCGS Food V.9	AA / HACCP / HALAL	95%
SIF 2583 ²	BRCGS Food V.9	AA / HACCP / HALAL	95%
SIF 2960 ²	BRCGS Food V.9	A / HACCP / HALAL / PAACO	90%
SIF 2960	Protocolo McDonald's	Conformidade auditada	30%

1. A FriGol avalia 100% de suas 15 categorias significativas de produtos e serviços quanto aos impactos na saúde e segurança. O volume de produção atestado na tabela reflete o escopo rigoroso das auditorias das normas globais reconhecidas pela GFSI nas respectivas plantas industriais.

² O volume atestado exclui as operações de tripária.

EXCELÊNCIA EM SEGURANÇA

O departamento de Qualidade e Segurança de Alimentos atua na coordenação e suporte técnico das unidades produtoras, monitorando processos por meio de comunicação contínua e auditorias internas. Essa estrutura sustenta os pilares fundamentais que garantem a entrega de produtos alinhados às expectativas de nossos clientes e consumidores.

São eles:



Segurança dos alimentos

Garantindo produtos livres de contaminantes acidentais ou interclonais



Qualidade

Garantindo o cumprimento das especificações sensoriais dos nossos produtos



Autenticidade

Garantindo fluxo produtivo de larga escala, prezando pela procedência do produto a ser entregue aos nossos consumidores



Legalidade

Garantindo o exercício dos requisitos legais dos mercados de destino e seus respectivos clientes

Saiba mais sobre os Programas de Qualidade e Segurança de Alimentos Implantados pela FriGol no [portal](#).



TRANSPARÊNCIA COM OS CLIENTES

GRI 3-3: TRANSPARÊNCIA COM OS CLIENTES, 417-1

A transparência no relacionamento com os clientes favorece o elo de confiança e credibilidade estabelecido ao longo dos anos com esse público. As informações claras facilitam a tomada de decisão e a fidelização de clientes, assim como se referem à proteção da saúde e à prevenção de reações alérgicas.

Além disso, a ausência de transparência em rotulagens, ações de *marketing* e canais de comunicação expõe a companhia a riscos financeiros relevantes, como o endurecimento de exigências regulatórias, processos legais, sanções e perda de clientes. Em contrapartida, a transparência dessas informações contribui para o fortalecimento da fidelização de consumidores, que escolhem a marca com base em critérios de qualidade e sustentabilidade.

Para mitigar riscos e fortalecer a relação com esse público, a gestão é sustentada pelo Código de Ética e Conduta, por políticas internas rigorosas e por certificações que atestam as práticas adotadas. No âmbito operacional, as atividades de rotulagem, *marketing* e comunicação são submetidas a monitoramento constante. Como medidas de prevenção e resposta, investimos na

elaboração de procedimentos detalhados e no treinamento contínuo de suas equipes, de forma a assegurar que as informações levadas ao mercado sejam precisas e transparentes.

O objetivo central da companhia é entregar produtos de alta qualidade e seguros. Para verificar a eficácia das medidas adotadas, são realizadas auditorias internas e externas, avaliações de desempenho de mercado e o acompanhamento de mecanismos de atendimento ao cliente. A FriGol monitora esse desempenho por meio do índice de devoluções de produtos e do volume de reclamações de consumidores finais.

As ações adotadas têm apresentado resultados positivos e seguem em evolução. Implementamos o acompanhamento diário de resultados e um atendimento humanizado na tratativa com clientes. Essa escuta ativa e cooperativa permite uma compreensão mais aprofundada das reclamações, especialmente daquelas com criticidade relacionada à saúde do consumidor. Reunimos, assim, subsídios para promover correções de rota com agilidade e aprimorar continuamente rótulos e processos produtivos.

A confiança depositada por clientes e consumidores na FriGol sustenta cada etapa da operação. Nesse contexto, o rótulo é compreendido como um dos principais instrumentos de transparência do produto, razão pela qual 100% das 15 categorias significativas do portfólio são submetidas a procedimentos de avaliação de conformidade e rotulagem.

Garantir o uso seguro dos produtos também é um compromisso refletido em orientações detalhadas de conservação e manuseio. Para o portfólio de suínos, seguimos a RDC 459/21, com instruções claras sobre refrigeração e preparo térmico, essenciais para a segurança dos alimentos. No segmento bovino, foram padronizadas as instruções de temperatura para itens resfriados, entre 0 °C e 7 °C, e congelados, a -12 °C, além do detalhamento das condições ideais para a conservação doméstica.

Fabrcia Miranda,
gerente corporativa de
Qualidade e Segurança
dos Alimentos



BEM-ESTAR ANIMAL

GRI 3-3: BEM-ESTAR ANIMAL, 13.11.1, 13.11.2

O respeito e o cuidado com a vida animal são premissas que sustentam a nossa atuação. Reconhecemos que a gestão desse tema vai além da responsabilidade ética e ambiental, tendo impacto financeiro direto sobre o negócio. Adotamos, no manejo dos animais, o conceito das 5 Liberdades, conforme o Farm Animal Welfare Committee (FAWC): fisiológica, psicológica, ambiental, sanitária e comportamental.

A ocorrência de potenciais desvios ou de casos de maus-tratos na cadeia de valor – em propriedades rurais, no transporte ou no abatedouro – expõe a companhia a riscos críticos, como sanções legais, aumento de custos de adequação regulatória, perda de acesso ao mercado de capitais, redução da demanda e danos severos à reputação.

Para mitigar esses riscos e promover impactos positivos contínuos, a gestão é orientada pelo Programa de Bem-Estar Animal, pelo Código de Ética e pelas regulamentações do Ministério da Agricultura e Pecuária (Mapa). A estratégia de prevenção está concentrada na base da operação, com treinamento sistemático das equipes internas e dos parceiros responsáveis

pelo transporte de gado. Sempre que qualquer desvio é identificado, a companhia atua imediatamente. A FriGol também disponibiliza a esses *stakeholders* os subsídios necessários para a adoção das melhores práticas de manejo.

A eficácia da gestão é assegurada por uma governança ativa, composta por comitês de Bem-Estar Animal, reuniões gerenciais mensais e revisões anuais com a alta direção. Quando são identificadas oportunidades de melhoria, elas são registradas com responsáveis e prazos definidos.

O acompanhamento operacional é realizado por meio de sistemas de medição e auditorias internas semanais, que verificam o cumprimento da Portaria SDA nº 365/2021 do Mapa. Esse rigor permite monitorar o avanço em relação a metas operacionais específicas: nível de quedas no manejo (máximo 1%); nível de escorregões no manejo (máximo 2,5%); e nível de uso de choque no manejo (máximo 25%).

A eficácia dessas medidas é considerada alta e reconhecida pelo mercado. Na planta de Lençóis Paulista (SP), 100% do volume de produção de bovinos é certificado por



Maria Luiza da Silva, Bem-Estar Animal; e Tallita Araujo, Controle de Qualidade

terceiros com base em normas globais de saúde e bem-estar animal. A unidade possui certificação da Professional Animal Auditor Certification Organization (Paaco) e atende aos protocolos exigidos por clientes globais, como o McDonald's.

Obtida em 2022, a certificação Paaco foi renovada sucessivamente. Em setembro de 2025, houve nova auditoria não anunciada, evidenciando o atendimento contínuo aos protocolos do North American Meat Institute (Nami) para transporte e abate humanitário. Adicionalmente, as operações passam por outras auditorias externas, como a certificação

BRCGS FOOD V.9, que, embora voltada à qualidade e à segurança dos alimentos, também avalia diretamente os requisitos legais relacionados ao bem-estar animal.

GRI 13.11.1, 13.11.2

Saiba mais sobre o Programa de Bem-Estar Animal e a Política no [site](#).



DESTAQUES OPERACIONAIS

O ano de 2025 foi muito positivo para a FriGol, tanto no mercado interno quanto para o mercado externo, apesar do ambiente setorial mais desafiador, caracterizado pelo início do ciclo de restrição na oferta de animais para abate e elevação do custo da matéria-prima. Nesse contexto, abatemos 648,3 mil animais, redução de 3% em relação ao ano anterior, ainda assim o segundo maior número anual da nossa história.

O foco em eficiência operacional, com excelência na escala de abate e rigor no controle de custos, foi essencial para a conquista dos bons resultados. No ano, a taxa média de utilização das plantas atingiu 86%, mesmo após o incremento da capacidade de abate em 100 animais por dia em relação a 2024, evidenciando o melhor aproveitamento dos ativos produtivos.

Nos últimos anos, realizamos investimentos contínuos, que, em 2025, totalizaram aproximadamente R\$ 55 milhões, direcionados principalmente à expansão da capacidade operacional, ao aumento da agilidade e

flexibilidade dos processos produtivos, e à elevação dos níveis de eficiência operacional, reforçando a preparação da companhia para o crescimento sustentável.

O cuidado com as pessoas esteve entre as prioridades, com ampliações de refeitório e sala de vivência, além da criação de novas salas de treinamento e de entrevistas, o que contribuiu para a melhoria do ambiente de trabalho como um todo. Um dado que atesta a combinação entre cuidado com as pessoas e eficiência operacional é a redução significativa dos acidentes de trabalho em 2025.



R\$ **55** milhões

em investimentos direcionados
à operação

Entre os investimentos estratégicos do ciclo, vale destacar:

Nova graxaria: iniciada em 2025, a construção ficará pronta em 2026, com expectativa de processamento dos despojos das unidades de Água Azul do Norte e São Félix do Xingu.

Ampliação e modernização de túneis e câmaras frias: visando mais capacidade de armazenamento e melhor gestão dos estoques.

Melhorias relevantes de processos industriais: incluindo a implantação do sistema de *big bags* e a adoção de refrigeração por glicol na desossa de Lençóis Paulista.

Aquisição de novas máquinas de processamento: o novo maquinário melhora o fluxo e a classificação dos produtos, com separação mais precisa entre os itens destinados a cada linha de produto.

Tecnologia: investimento em um projeto de câmeras com inteligência artificial para monitorar a produção industrial, mensurando a produtividade dos colaboradores e assegurando o padrão. O objetivo dessa tecnologia é medir a produtividade dos colaboradores e assegurar o padrão de qualidade dos produtos de forma automatizada.

Projetos contínuos: conservação das plantas industriais, desenvolvimento de pessoas e atendimento às exigências regulatórias, alinhados à estratégia de crescimento com sustentabilidade e conformidade operacional.



DESTAQUES OPERACIONAIS



Bovinos abatidos

648.268

(-3% vs. 2024)



Produção

254.752

toneladas

(-3% vs. 2024)



Taxa de ocupação

86%

(vs. 87% em 2024)

MERCADO INTERNO

Para a FriGol, a paridade entre as vendas para os mercados interno e externo é vista como um diferencial competitivo. A empresa tem se consolidado como grande exportadora, sem perder sua força no mercado brasileiro.

Há grande sinergia entre as lideranças para que os produtos sejam comercializados de forma fluida e para que eventuais excedentes do mercado interno sejam direcionados ao mercado externo, e vice-versa, sempre optando pelos destinos mais rentáveis. O diálogo constante foi decisivo para os resultados obtidos.

Em mais um ano, a estratégia no mercado interno mostrou-se bem-sucedida, com foco em rentabilidade, prestação de serviços aos clientes e adaptação aos novos hábitos dos consumidores. Os produtos de maior valor agregado, que contemplam as linhas Chef, Angus, BBQ Secrets e Açougue Completo, foram o motor do crescimento. As quatro linhas se tornaram mais rentáveis e passaram a ser mais reconhecidas pelos consumidores nos pontos de venda.

Conseguimos manter uma baixa concentração de risco no mercado doméstico, no qual os dez maiores clientes representam apenas 25% do faturamento.

Açougue Completo

O projeto Açougue Completo FriGol é uma das nossas grandes apostas para o mercado interno. Em 2025, foram inauguradas dez novas lojas, chegando a um total de 65 no fechamento do ano. Desenvolvido em parceria com redes supermercadistas, o projeto tem se consolidado como um relevante diferencial competitivo, oferecendo consultoria especializada, treinamentos técnicos e planos de ação estruturados, com foco na melhoria da exposição dos produtos e na experiência do consumidor no ponto de venda.

São açougues dentro dos supermercados, que contam com *layouts* totalmente personalizados e assistência técnica da FriGol, o que permite oferecer sempre ao consumidor carne fresca e com garantia de qualidade, com exposição diferenciada.

O projeto também se destaca por impulsionar a oferta de produtos porcionados para autoatendimento. Essa solução responde de maneira eficaz à falta de profissionais especializados, como açougueiros, enfrentada pelos supermercados, e à falta de tempo do consumidor, que busca agilidade e não deseja enfrentar filas nos balcões tradicionais. O projeto Sai da Fila integra o Açougue Completo desde 2024, com uma variedade de cortes em bandejas prontas para o consumidor levar para casa, agregando praticidade ao seu dia a dia.



Para auxiliar ainda mais o parceiro varejista na gestão do projeto, em 2025, desenvolvemos um Mapa de Corte, que fica anexado nas áreas de manipulação dos estabelecimentos, servindo com um guia para os açougueiros.

Dada a importância do projeto, em 2025 foi iniciado um plano de reformulação da identidade visual da marca Açougue Completo, que estreou no primeiro trimestre de 2026.

**65** lojas

Açougue Completo FriGol

Atacarejo (cash and carry)

A expansão para o atacarejo foi outro pilar da estratégia em 2025, com o objetivo de explorar um segmento que responde por uma parcela significativa do *market share* do varejo brasileiro. O marco dessa expansão foi a entrada do Açougue Completo na rede Assaí Atacadista, com a inauguração de espaços 100% de autosserviço nas lojas de Ribeirão Pires (SP) e Paulínia (SP). Em 2026, a estratégia continuou, com a chegada ao Atacadão, com as primeiras lojas inauguradas em março, em São Paulo e Sorocaba.

Beef Tour Bauru

**Aproximação com consumidor final**

Em 2016, observamos a tendência dos festivais que unem música e churrasco e foi pioneira ao criar o Beef Tour. O festival, que começou com pouco mais de 100 pessoas, em 2025 reuniu mais 3 mil pessoas em cada uma de suas edições realizadas em Bauru e Itapetinga, interior de São Paulo. O Beef Tour conta com cerca de 25 estações de carnes para o público ter a experiência de provar a variedade de cortes e preparos de nosso portfólio de produtos.

Também patrocinamos diversos outros festivais com propostas similares no decorrer de 2025, em eventos que são excelentes oportunidades de aproximação com o consumidor final.



+3 mil
pessoas

presentes em cada edição
do Festival Beef Tour

DESTAQUES DO MERCADO INTERNO

168.818 toneladas
de bovinos

(- 6% vs. 2024)



529 toneladas
de suínos

(+ 24% vs. 2024)



Linhas especiais:

16.647 toneladas

(+11% vs. 2024)



Açougue Completo:
65 lojas



Clientes atendidos:

6.351

Mercado externo

Em 2025, o mercado externo manteve papel estratégico na nossa *performance*, com exportações totais de 85 mil toneladas, um crescimento de 4% em relação a 2024. A China permaneceu como o principal destino, concentrando 74% do volume exportado e 77% do faturamento, com 63.279 toneladas embarcadas e receita de US\$ 339,9 milhões, o que representa um crescimento de 23% frente a 2024, refletindo tanto o aumento de volume quanto a sustentação de preços.

As exportações para Israel, nosso segundo principal mercado, totalizaram 5.047 toneladas, com faturamento de US\$ 32,1 milhões, uma redução de 6% na comparação anual, em linha com as condições específicas desse mercado ao longo do exercício.




Os demais mercados apresentaram desempenho expressivo, com 17.046 toneladas exportadas e faturamento de US\$ 71,3 milhões, crescimento de 88% em relação a 2024. Esse movimento elevou a participação desses mercados para 14% do faturamento total, o que evidencia a evolução da estratégia de diversificação geográfica e redução da concentração de risco.

Os resultados de 2025 reforçam a solidez da estratégia comercial internacional, com

crescimento sustentável, liderança em mercados-chave e avanço consistente na abertura e consolidação de novos destinos.

As vendas para fora do Brasil foram muito significativas em 2025, representando cerca de 56% do nosso faturamento, ainda que o cenário externo tenha apresentado desafios.

Diante desse contexto, intensificamos a estratégia de diversificação, com aumento expressivo de volume em regiões relevantes:

-  + 150% para a Europa
-  + 107% para os países árabes e africanos (Arábia Saudita, Emirados, Egito e Argélia)
-  + 360% para o Sudeste Asiático (Indonésia, Filipinas e Singapura)

Esse crescimento tem relação direta com a presença física da equipe comercial em eventos estratégicos, como Gulfood (Dubai), SIAL (China) e Anuga (Alemanha), que contribuem para estreitar relacionamentos e prospectar novos negócios.

Além disso, nosso time de exportação mantém uma agenda constante de viagens, para se aproximar cada vez mais dos clientes-chave, realizar parcerias estratégicas e oferecer produtos customizados, de maior valor agregado.

Produtos porcionados: China, Israel e Chile

Um exemplo é a inovação das linhas exportadas, como a linha Angus de forma porcionada para a China e a linha de produtos Kosher para supermercados em Israel, além do avanço da presença das nossas marcas nas gôndolas do Chile.



85 mil
toneladas

em exportações totais



63,2 mil
toneladas

embarcadas para o
mercado chinês

DESTAQUES MERCADO EXTERNO**Volume**

China: 74%
Israel: 6%
Hong Kong: 4%
Outros: 16%

**Faturamento**

China: 77%
Israel: 7%
Hong Kong: 2%
Outros: 14%



RESULTADOS FINANCEIROS

Em 2025, apresentamos um desempenho financeiro consistente, marcado por um forte crescimento de receita e rentabilidade recorde, demonstrando resiliência em um cenário setorial desafiador de restrição na oferta de animais e elevação no custo da matéria-prima. Com o melhor Ebitda e a melhor receita de sua história, comprovamos a consolidação do modelo de negócios pautado na eficiência operacional, na gestão rigorosa de capital e no fortalecimento da geração de valor sustentável.

Registramos uma receita bruta de R\$ 4,5 bilhões, e receita líquida de R\$ 4,3 bilhões, ambas com um avanço de 22% em relação ao ano anterior. O desempenho foi impulsionado pelo aprimoramento do *mix* comercial e pela captura de eficiências logísticas e produtivas. O lucro líquido foi de R\$ 156,7 milhões (margem de 3,7%). Embora o montante seja 28% inferior ao de 2024, a variação é explicada pela base de comparação elevada do exercício anterior, que contou com efeitos fiscais positivos de natureza não recorrente.

O Ebitda chegou a R\$ 323,9 milhões (recorde), com crescimento de 81% em relação a 2024 e os investimentos (Capex) somaram mais de R\$ 55 milhões dedicados a melhorias fabris e aumento de capacidade.

Como resultado da disciplina financeira e de uma estrutura de capital sólida, encerramos o ano com caixa de R\$ 323,6 milhões e alavancagem de 1,1x dívida líquida/Ebitda, patamar considerado extremamente saudável para o setor. A dívida bruta fechou 2025 em R\$ 693,6 milhões, dos quais 57% estão classificados no longo prazo, refletindo uma estratégia consistente de alongamento do perfil da dívida. O prazo médio consolidado atingiu 18,6 meses. As dívidas de curto prazo totalizaram R\$ 298 milhões, enquanto as dívidas de longo prazo ficaram em R\$ 395,5 milhões.

O fluxo de caixa operacional foi de R\$ (3,7) milhões (R\$ 192,4 milhões em 2024). A variação decorreu principalmente do aumento do capital de giro, com destaque para impostos a recuperar, variação em contas a receber e estoques.



Encontro de Líderes: mais de 150 gestores reunidos para conexão, troca e alinhamento



Em 2025, a companhia obteve um desempenho financeiro positivo, refletindo as ações estratégicas implementadas, como a reestruturação da dívida e a emissão de CRAs com prazos mais longos, além da estruturação de novas operações de crédito em condições mais vantajosas, como os ACCs (Adiantamentos sobre Contrato de Câmbio) e a ampliação de linhas junto à Caixa Econômica Federal.

Com um aumento de 43% nos ganhos com aplicações financeiras, fruto do crescimento do saldo de caixa e equivalentes, conseguimos atenuar os impactos do aumento de 46% nas despesas com juros. Esse resultado gerou um impacto favorável no resultado financeiro líquido, que atingiu R\$ (84,9) milhões, representando uma redução de 34% em relação ao ano de 2024 e um crescimento de 3% comparado a 2023.

Outros dados relevantes foram a redução proporcional nas despesas com vendas em relação à receita líquida, evidenciando a eficiência operacional e a diluição das despesas com pessoal por meio de um esforço focado na readequação dos custos.



Ebitda:

R\$ **323,9**
milhões (recorde),

crescimento de 81% em relação a 2024



Lucro líquido:

R\$ **156,7**
milhões redução de

28% em relação a 2024



Investimentos (Capex):

+ R\$ **55**
milhões

DESTAQUES FINANCEIROS



R\$ **4,5**
bilhões

Receita bruta
(+21,8% vs. 2024)



R\$ **323,9**
milhões

Ebitda
(+80,9% vs. 2024)



R\$ **156,7**
milhões

Lucro líquido
(-27,8% vs. 2024)



R\$ **4,3**
bilhões

Receita líquida
(+22,2% vs 2024)



7,6%

Margem de Ebitda
(+2,5 p. p. vs. 2024)



3,7%

Margem de lucro líquido
(-2,6 p.p. vs. 2024)



R\$ **693,6**
milhões

Dívida bruta
(+21,2% vs. 2024)

Longo prazo:
R\$ 395,5 milhões



R\$ **323,6**
milhões

Caixa 2025
(-10,0% vs. 2024)



R\$ **370,0**
milhões

Dívida líquida 2025
(+73,9% vs. 2024)

**Custo do produto vendido**

(R\$ mil)	2025	2024 Reapresentado	Δ % 25x24	2023	Δ % 25x23
Receita operacional líquida	4.268.960	3.492.581	22%	3.086.919	38%
Custo do produto vendido	(3.649.783)	(3.057.214)	19%	(2.673.483)	37%
% Receita líquida	85,5%	87,5%	(2,0 p.p.)	86,6%	(1,1 p.p.)
Lucro bruto	619.177	435.367	42%	413.436	50%
Margem bruta	14,5%	12,5%	2,0 p.p.	13,4%	1,1 p.p.

DVGA - Despesas com vendas, gerais e administrativas

R\$ mil	2025	2024 Reapresentado	Δ % 25x24	2023	Δ % 25x23
Despesas com vendas	(264.053)	(262.997)	0%	(244.538)	8%
% Receita líquida	6,2%	7,5%	(1,3 p.p.)	7,9%	(1,7 p.p.)
Despesas G&A	(109.454)	(114.540)	(4%)	(92.169)	19%
% Receita líquida	2,6%	3,3%	(0,7 p.p.)	3,1%	0,6 p.p.
Despesas totais	(373.507)	(377.537)	(1%)	(336.707)	11%
% Receita líquida	8,7%	10,8%	(2,1 p.p.)	10,9%	(2,2 p.p.)

Resultado financeiro

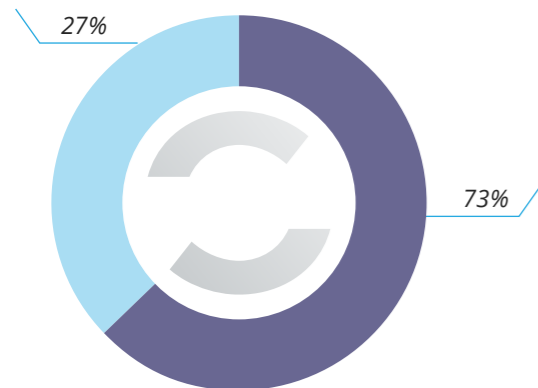
R\$ mil	2025	2024 Reapresentado	Δ % 25x24	2023	Δ % 25x23
Despesas financeiras	(146.618)	(110.744)	32%	(110.015)	33%
Receitas financeiras	44.911	31.342	43%	17.913	151%
Resultado financeiro	(101.707)	(79.402)	28%	(92.102)	10%
Variação cambial	16.811	(49.448)	134%	10.044	67%
Resultado líquido	(84.896)	(128.850)	(34%)	(82.058)	3%
% Receita líquida	2,0%	3,7%	(1,7 p.p.)	2,7%	(0,7 p.p.)

Estrutura de capital

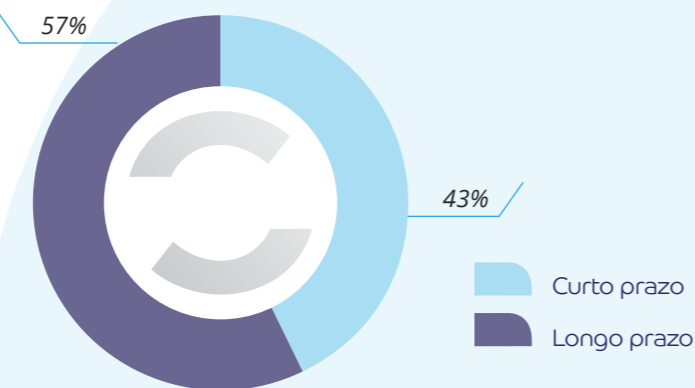
R\$ mil	2025	2024 Reapresentado	Δ % 25x24	2023	Δ % 25x23
Dívida financeira bruta	693.604	572.360	21,29%	527.154	31,6%
Curto prazo	298.066	156.600	90%	294.547	1%
Longo prazo	395.538	415.760	(5%)	232.607	70%
(-) Disponibilidades	323.626	359.584	(10%)	350.916	(8%)
Dívida financeira líquida	369.978	212.776	74%	176.238	110%
Ebitda LTM	323.912	179.016	81%	146.783	121%
Dívida líquida/ Ebitda	1,14 x	1,19 x	(0,05x)	1,20 x	(0,06x)

Conciliação entre o lucro líquido e o Ebitda

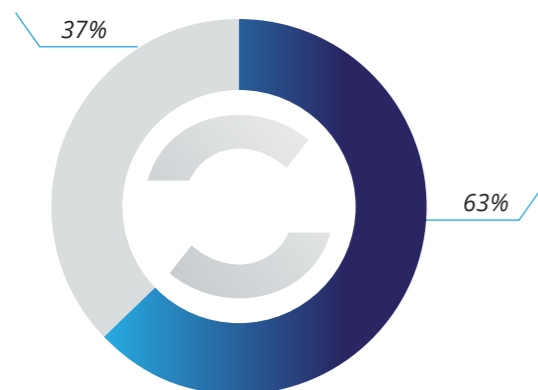
Prazo da dívida 2024



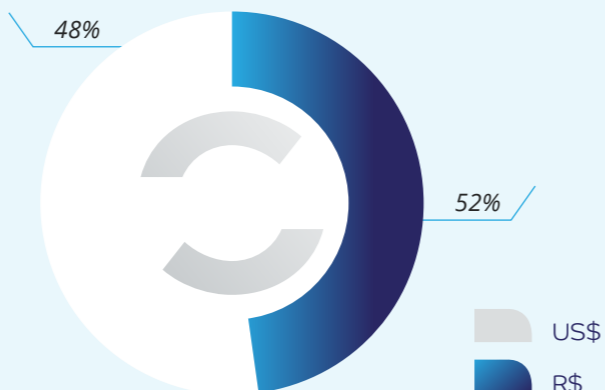
Prazo da dívida 2025



Dívida por moeda 2024



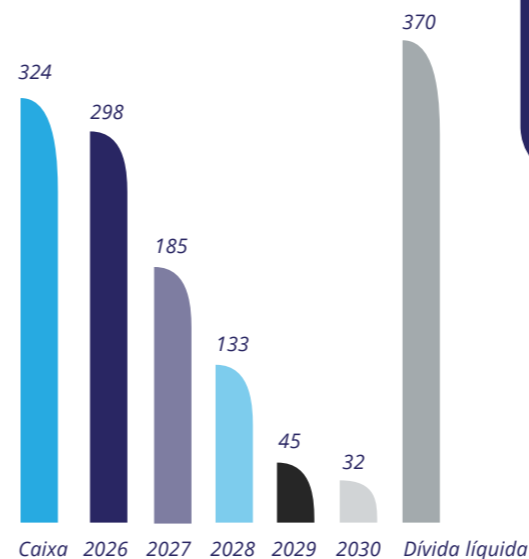
Dívida por moeda 2025



Custo médio da dívida

Descrição	R\$ milhares	Custo médio	Prazo médio (meses)
Dívidas curto prazo	298.066		
Part. endividamento	43%		
Moeda nacional	58.931	CDI + 3,28%	5,1
Moeda estrangeira	239.135	VC +8,07%	6,6
Dívidas longo prazo	395.538		
Part. endividamento	57%		
Moeda nacional	303.734	CDI + 3,16%	30,1
Moeda estrangeira	91.804	VC+7,51%	20,0
Endividamento total	693.604		18,6
Disponibilidades	323.626		
Dívida líquida	369.978		
Dívida líquida/Ebitda	1,14x		

Cronograma de vencimentos



Leia mais sobre o desempenho financeiro no Relatório de Administração, disponível na área dedicada a Investidores no [Portal](#).



6

Governança e transparência

Leandro Facó, gerente
regional Pará



ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

GRI 2-9, 2-17, 2-18, 2-24

A governança corporativa da FriGol está estruturada para garantir a solidez dos negócios, a transparência perante o mercado e a gestão responsável dos impactos econômicos, ambientais e sociais. Esse modelo é liderado pelo Conselho de Sócios e pelo Conselho de Administração (CA), instância máxima de deliberação estratégica da companhia, com o apoio de comitês especializados, auditorias interna e independente, e da Diretoria Executiva.

A estrutura está submetida a processos rigorosos de autoavaliação e melhoria contínua. Anualmente, o Conselho de Sócios supervisiona a atuação do Conselho de Administração, que, por sua vez, avalia a Diretoria Executiva com base em metodologias e entrevistas independentes. O conhecimento coletivo da alta liderança sobre desenvolvimento sustentável é sistematicamente ampliado por meio de programas de capacitação, acesso a dados de mercado e participação em debates de grupos de trabalho especializados.

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-14

O Conselho de Administração é composto por sete membros, com mandato de dois anos, sendo quatro homens e três mulheres, o que corresponde a uma representatividade feminina de 42,8%. Sua formação reflete o equilíbrio rigoroso entre o conhecimento aprofundado do negócio e a visão de mercado: quatro membros representam a *holding* familiar, incluindo o presidente do Conselho de Administração, que não exerce cargo executivo na operação da FriGol S.A., e três atuam de forma independente, sem relações familiares ou de negócios com a organização. Em 2025, o ex-CEO da empresa Eduardo Miron, assumiu uma cadeira no Conselho de Administração.



42,8%

de representatividade feminina no Conselho de Administração





A seleção e a nomeação de conselheiros são baseadas em critérios técnicos, como avaliação de competências, independência, disponibilidade de tempo e alinhamento com os *stakeholders*. Compete ao Conselho de Administração estabelecer diretrizes, aprovar políticas corporativas e exercer a supervisão estratégica da companhia.

Composição do Conselho:



Djalma Oliveira
Chairman



Debora Oliveira



Britaldo Soares
Independente



Marina Oliveira



Ely Mizrahi
Independente



Leticia Oliveira



Eduardo Miron
Independente

Para assegurar a isenção nas tomadas de decisão, os membros do Conselho atuam em funções não executivas na operação da FriGol. O conhecimento coletivo desse colegiado reúne competências para a supervisão dos nossos impactos, englobando vasta experiência no setor de agronegócio e proteína animal, finanças, governança e *compliance*, exportações, gestão de pessoas, além de qualidade e segurança dos alimentos.

Comitês de assessoramento GRI 2-9

O Conselho conta com o suporte de três comitês temáticos, que se reúnem mensalmente: o Comitê de Pessoas e Sustentabilidade, com foco em impactos ambientais e sociais; o Comitê de Riscos, Financeiro e Compliance, voltado aos impactos econômicos, à mitigação de riscos de corrupção e à gestão do tema material Ética e integridade; e o Comitê Operacional e de Estratégia.

Diretoria Executiva GRI 2-9, 2-13

A responsabilidade primária pela gestão prática dos impactos no dia a dia é delegada à Diretoria Executiva, que implementa as

estratégias socioambientais, assegura a conformidade com as normas regulatórias e integra a sustentabilidade às operações, incluindo temas como análise da cadeia de suprimentos, gestão de resíduos e engajamento com *stakeholders*.

O desempenho dos executivos é reportado continuamente ao Conselho de Administração por meio de apresentações, indicadores discutidos nas reuniões mensais dos comitês de assessoramento e relatórios de desempenho. Adicionalmente, a estrutura conta com um departamento de Controles Internos, responsável por monitorar a conformidade dos processos operacionais com as políticas vigentes.

Composição da Diretoria Executiva

Luciano Pascon | Diretor-Presidente (CEO): com vasta experiência no setor de proteína animal, retornou ao cargo de CEO da FriGol em 2025, posição que já havia ocupado entre 2016 e 2020. É graduado em Medicina Veterinária pela Universidade Estadual de Londrina, com MBA em Marketing e Gestão Financeira pela Fundação Getulio Vargas (FGV). Com formação pelo Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC), é conselheiro fiscal da Veste S.A. e da Metalfrio.

Carlos Corrêa | Diretor Financeiro e Sustentabilidade: construiu a carreira no setor alimentício, nas áreas financeiras e controladoria. Há dez anos na FriGol, iniciou na Controladoria, passando pelas gerências de Suprimentos, TI e Financeira. É graduado em Administração de Empresas, com MBA em Gestão Financeira pela FGV.

Danilo Oliveira | Diretor de Originação: integrante da 2ª geração dos fundadores e acionistas da empresa. Há 15 anos na companhia, atuou como comprador e gerente de Originação. É formado em Zootecnia pela Universidade Estadual Paulista (Unesp), com especialização em produção de ruminantes pela Esalq e pós-graduação em Gestão Empresarial pela FGV.

Fábio Telles | Diretor Comercial de Mercado Interno e de Logística: com mais de 19 anos de experiência no setor alimentício, 14 deles na FriGol, onde desempenhou diversas funções na área Comercial até chegar à Diretoria Comercial, liderando a equipe responsável pelo mercado interno. É graduado em Administração de Empresas pela Anhanguera e cursa MBA em Gestão Empresarial na FGV.

Rogério Bonato | Diretor Comercial de Mercado Externo: com mais de 25 anos de experiência no setor de proteína animal, atuou em empresas como JBS, ocupando o cargo de diretor de Exportação, Frigorífico 4 Marcos e Mondelli. Como empreendedor, fundou a *trading* Auro Foods Group até o ingresso na FriGol. É graduado em Administração de Empresas pela Universidade Paulista (Unip).

Ulisses Oliveira | Diretor Industrial: integrante da 2ª geração dos fundadores e acionistas da FriGol. Há 21 anos na companhia, atuou em diversas áreas, como Comercial, Controladoria e Indústria, sempre com foco na produção e na manutenção. É formado em Administração de Empresas e pós-graduado em Gestão Financeira e Auditoria pela FGV.



Sentados: Luciano Pascon (CEO) e Carlos Corrêa (diretor Financeiro e Sustentabilidade). Em pé: Ulisses Oliveira (diretor Industrial), Danilo Oliveira (diretor de Originação), Rogério Bonato (diretor Comercial de Mercado Externo) e Fábio Telles (diretor Comercial de Mercado Interno e de Logística)

Luiz Pereira, gerente corporativo
de Controladoria



ÉTICA, INTEGRIDADE E **COMPLIANCE**

GRI 2-15, 2-16, 2-23, 2-24, 2-27

O tema pauta a nossa atuação em diretrizes corporativas que asseguram uma conduta ética, responsável e transparente. O Programa de Compliance é o principal instrumento dessa gestão, estabelecendo tolerância zero a atos de corrupção, suborno ou pagamentos de facilitação. Para garantir a integridade das operações, utilizamos manuais, fóruns internos, apoio de consultorias externas e treinamentos contínuos. Como resultado desse rigor, o ciclo de 2025 encerrou-se com zero caso significativo de não conformidade legal, multas ou sanções. São considerados significativos os casos com relevância material, financeira ou de impacto reputacional ([saiba mais no boxe Pilares do Programa de Compliance](#)).

A mitigação de conflitos de interesses é garantida por fluxos seguros de comunicação e pela atuação do Comitê de Ética. Temas relevantes e preocupações cruciais são escalados ao Conselho de Administração via auditorias e comitês especializados. Em 2025, não houve registros de preocupações que demandassem intervenções diretas do Conselho fora dos ritos normais de gestão.

Para o público externo, a transparência é plena: transações com partes relacionadas são integralmente divulgadas nas demonstrações financeiras e a Política de Partes Relacionadas está disponível no portal institucional.

Nossas políticas são fundamentadas em marcos globais, como as Normas da OIT, os ODS, os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos e a Declaração Universal dos Direitos Humanos. A supervisão desses compromissos cabe ao Conselho, enquanto a implementação prática no dia a dia ocorre por meio do desdobramento de metas, da criação de Procedimentos Operacionais Padrão (POPs) e *due diligence*.

Na cadeia de fornecimento de matéria-prima, a seleção de parceiros inclui avaliação socioambiental prévia e cláusulas contratuais rigorosas. A prioridade é a proteção aos direitos humanos, com foco em grupos vulneráveis, como crianças, adolescentes e povos indígenas, monitorando o cumprimento dessas diretrizes por meio de auditorias periódicas, que condicionam a manutenção do vínculo comercial à conduta ética e legal dos fornecedores.

As nossas políticas corporativas, aprovadas nas mais altas instâncias da companhia (Conselho de Administração e Diretoria Executiva), abrangem: Política Anticorrupção; Política Corporativa de Gestão de Risco de Crédito, Mercado e Liquidez; Política de Compra de Gado; Política de Dividendos; Política de Investimento Social Privado; Política de Monitoramento Socioambiental; Política de Partes Relacionadas; Política de Prevenção de Assédio; Política de Privacidade e Proteção de Dados; Política de Relação com a Concorrência; Política de Retenção e Descarte de Dados; Política de Segurança da Informação; Política de Suprimentos Corporativo; Política de Sustentabilidade; e Política de Uso de Mídias Sociais.

Para fortalecer nosso compromisso com práticas responsáveis, somos signatários do Pacto Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção, de iniciativa do Instituto Ethos em parceria com outras instituições de alcance global. A adesão voluntária a esse compromisso se deu em 2023, o que nos conferiu o Selo Empresa Limpa. Em 2025, melhoramos nossa nota, aumentando, inclusive, nossa nota de conformidade, em razão do aprimoramento de nossas políticas e práticas de integridade e *compliance*.

Conheça as políticas
disponíveis no [portal
institucional](#)



PILARES DO PROGRAMA DE COMPLIANCE

A estrutura do Programa de Compliance é sustentada por quatro pilares principais:

Suporte da alta administração: envolvimento ativo e apoio da Diretoria no planejamento, na divulgação e na execução das ações de integridade.

Prevenção: mapeamento e avaliação contínua dos riscos do negócio, além da elaboração, aplicação e revisão periódica do Código de Ética e de diversas políticas corporativas, tais como a Política Anticorrupção, Política de Prevenção de Assédio, Política de Transações com Partes Relacionadas e Política de Relação com a Concorrência.

Detecção: implementação de controles internos, realização de auditorias internas e independentes, *due diligence* (diligência prévia) na contratação de terceiros e a manutenção de um Canal de Denúncias.

Resposta: investigação rigorosa das irregularidades, aplicação de medidas disciplinares cabíveis, planos de remediação e reporte direto à alta administração.

CÓDIGO DE ÉTICA

A nossa atuação é orientada pelo [Código de Ética](#), documento que estabelece a identidade organizacional da companhia, detalhando sua missão de nutrir vidas com qualidade e seus valores fundamentais, como empreendedorismo e transparência. A estrutura do guia define diretrizes comportamentais específicas para a interação com colaboradores, fornecedores e órgãos governamentais, enfatizando a integridade e o rigor socioambiental. O documento reafirma os nossos pilares culturais, detalhando seus cinco valores inegociáveis. Além disso, estabelece os comportamentos esperados das equipes: #Jeito FriGol, #Fazer Mais da Forma Certa, #Conquista de Resultados, #Vontade de Melhorar Sempre, #Liderança Próxima e #Gestão Inteligente.

A mitigação de conflitos de interesses é garantida por fluxos seguros de comunicação e pela atuação do Comitê de Ética

CANAIS DE

ATENDIMENTO GRI 2-25,2-26

A FriGol disponibiliza um canal seguro e acessível a colaboradores e terceiros para o relato de condutas inadequadas e violações ao Código de Ética. A ferramenta, que funciona 24 horas por dia via formulário *web* e em horário comercial via telefone (com atendimento disponível em português, inglês e espanhol), é administrada por uma empresa terceira (Ouvidor Digital), o que assegura o anonimato do denunciante. Internamente, o fluxo de apuração é bem definido: o RH investiga denúncias comportamentais (como assédio), enquanto a área de Controles Internos apura irregularidades em procedimentos. Todas as investigações passam pela validação de diretores, do presidente e de um membro do Conselho.

O aprimoramento contínuo desses canais conta com o envolvimento ativo dos *stakeholders* na operação, por meio de consultas, *feedback*, avaliação periódica e transparência na prestação de contas. As queixas registradas e filtradas são comunicadas ao mais alto órgão de governança, e a resolução de cada caso é documentada e rastreada na plataforma.

Para os consumidores, o Serviço de Atendimento ao Consumidor (SAC) segue diretrizes rigorosas semelhantes, com processos auditados para garantir a devida tratativa e reparação de eventuais impactos.

Devido a diretrizes de sigilo, governança de dados e limitações sistêmicas atuais, a companhia opta por omitir no ciclo de 2025 o número absoluto de queixas recebidas, bem como a categorização do *status* de resolução e a medição formal do grau de satisfação dos usuários em relação aos mecanismos de queixa.

Contatos

SAC



0800 777 3900
ou 0800 721 4888

Atendimento: segunda a sexta-feira das 8h às 18h, exceto feriados.



canal.ouvidordigital.com.br/frigolsac

Canal de Denúncias



0800 591 2214



canal.ouvidordigital.com.br/frigol

GESTÃO DE RISCOS

A gestão de riscos da FriGol é estruturada de forma abrangente e integrada, englobando as áreas financeira, operacional, socioambiental e de conformidade (*compliance*). Um de seus principais instrumentos é a matriz de riscos dinâmica (IRM, na sigla em inglês), monitorada pela área de Controles Internos e reportada mensalmente ao Conselho de Administração.

Esse acompanhamento permite a reavaliação contínua dos riscos, com o objetivo de refinar a estratégia de gestão. Os riscos mapeados são tratados por meio de planos de ação voltados à mitigação, em um processo que conta com o apoio da auditoria interna independente, conduzida pela Ernst & Young (EY), e da auditoria externa, conduzida pela Grant Thornton.

O principal órgão responsável pela supervisão dessas ameaças é o Comitê de Riscos Financeiros e Compliance do Conselho de Administração, garantindo total independência

nas decisões. Ele atua na fiscalização do programa de integridade, sendo o responsável por julgar práticas contrárias ao Código de Ética, definindo sanções que podem ir desde advertências até o desligamento do colaborador de acordo com a gravidade da ocorrência.

A proteção contra instabilidades econômicas é regida pela Política Corporativa de Gestão de Risco de Crédito, Mercado e Liquidez. Essa diretriz fixa limites rigorosos para proteger a nossa saúde financeira.

Como parte de sua cultura de prevenção, a companhia realiza o mapeamento contínuo dos riscos do negócio. Para mitigar ameaças éticas e legais, a FriGol aplica procedimentos de *due diligence* (avaliação de riscos prévia) na contratação de terceiros, conduz auditorias constantes (internas e independentes) e mantém o Canal de Denúncias como ferramenta para detectar fraudes ou condutas irregulares de forma anônima e segura.

Como parte de nossa cultura de prevenção,
realizamos o mapeamento contínuo
dos riscos do negócio





Rogério Bonato, Mônica Xie, Luciano Pascon e Vitor Marise durante Sial Shanghai, na China

ENGAJAMENTO SETORIAL

GRI 2-28, 2-29

A sustentabilidade do negócio depende de relacionamentos duradouros e transparentes. Por isso, é essencial o engajamento com uma ampla rede de *stakeholders*, que inclui colaboradores, fornecedores, clientes, consumidores finais, comunidades locais, investidores, governos, ONGs, sindicatos e grupos vulneráveis. O objetivo com esse diálogo é entender expectativas, aprimorar a tomada de decisões, gerenciar riscos, identificar potenciais impactos na cadeia e desenvolver em conjunto respostas de mitigação. A continuidade dessas relações é trabalhada por meio de comunicação aberta e transparente, consultas diretas, processos de colaboração e da publicação constante de relatórios de sustentabilidade.

Essa atuação impulsionou, em 2025, a expansão para mercados internacionais mais rigorosos, por meio de ações conjuntas com o governo federal, representado pelo Mapa, e entidades setoriais, como a Associação Brasileira das Indústrias Exportadoras de Carnes (Abiec) e a ApexBrasil. Em 2025, também estivemos presentes nos estandes da marca Brazilian Beef nas principais feiras internacionais do setor. Entre as organizações setoriais de que participamos, vale destacar nossa filiação à Associação Brasileira das Indústrias Exportadoras de Carnes (Abiec), à União das Indústrias Exportadoras de Carne do Estado do Pará (Uniec) e nossa participação no Grupo de Trabalho dos Fornecedores Indiretos (GTFI). Mantemos relacionamento com NWF, Amigos da Terra, TNC, Imaflora e Proforest.

Buscamos o diálogo aberto para entender expectativas, aprimorar a tomada de decisões, gerenciar riscos e identificar potenciais impactos



SUMÁRIO DE CONTEÚDO DA GRI

Declaração de uso

A FriGol S.A. relatou as informações citadas neste sumário de conteúdo GRI para o período 1º de Janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2025, com base nas Normas GRI.

GRI 1 usada

GRI 1: Fundamentos 2021

Norma setorial da GRI aplicável

GRI 13: Setores de Agropecuária, Aquicultura e Pesca 2022

Norma GRI	Conteúdo	Localização / resposta direta	Nº de referência da Norma Setorial GRI	ODS
Conteúdos gerais				
A organização e suas práticas de relato				
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-1 Detalhes da organização	Pág. 11		
	2-2 Empresas incluídas no relato de sustentabilidade da organização	Pág. 4		
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	Pág. 4		
	2-4 Reformulações de informações	Pág. 28 e 41		
	2-5 Verificação externa	Não houve.		
Atividades e trabalhadores				
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	Pág. 11 e 45		
	2-7 Empregados	Pág. 25 à 28		8, 10
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	Pág. 29		8
Governança				
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-9 Estrutura de governança e sua composição	Pág. 74 e 75		5, 16
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	Pág. 74		5, 16
	2-11 Presidente do principal órgão de governança	Pág. 74		16
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	Pág. 74		16
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	Pág. 75		



Norma GRI	Conteúdo	Localização / resposta direta	Nº de referência da Norma Setorial GRI	ODS
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	Pág. 4 e 74		
	2-15 Conflitos de interesses	Pág. 77		16
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	Pág. 77		
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	Pág. 74		
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	Pág. 74		
	2-19 Políticas de remuneração	Pág. 33		
	2-20 Processo para determinação da remuneração	Pág. 34		
	2-21 Proporção da remuneração total anual	Pág. 33 e 34		
Estratégia, políticas e práticas				
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	Pág. 5 e 6		
	2-23 Compromissos de política	Pág. 77		16
	2-24 Incorporação de compromissos de política	Pág. 74 e 77		
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	Pág. 45 e 78		
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	Pág. 78		16
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	Pág. 77		
	2-28 Participação em associações	Pág. 80		
Engajamento de stakeholders				
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-29 Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>	Pág. 80		
	2-30 Acordos de negociação coletiva	100% da nossa força de trabalho está coberta e amparada por acordos de negociação coletiva.		8
Temas materiais				
GRI 3: Temas materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	Pág. 19		
	3-2 Lista de temas materiais	Pág. 19		



Norma GRI	Conteúdo	Localização / resposta direta	Nº de referência da Norma Setorial GRI	ODS
Atração, desenvolvimento e retenção de colaboradores				
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Pág.20 e 25	13.18.1 / 13.20.1/ 13.21.1	
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	Pág. 25 e 29	13.20.2	5, 8, 10
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	Pág. 33	13.20.3	3, 5, 8
	401-3 Licença-maternidade/paternidade	Pág. 34	13.20.4	5, 8
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	Pág. 30	13.20.6	4, 5, 8, 10
	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	Pág. 30	13.20.7	8
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	Pág. 30 e 32		5, 8, 10
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	A gestão trabalhista e sindical de prestadores de serviços e fornecedores externos permanece sob responsabilidade de suas respectivas empresas contratantes. A FriGol mantém o compromisso de aprimorar continuamente o monitoramento de direitos humanos em sua rede de suprimentos, com o objetivo de ampliar a transparência das práticas sindicais em toda a cadeia de valor. Pág. 33	13.18.2	8
GRI 408: Trabalho infantil 2016	408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	Pág. 26 e 45	13.17.2	5, 8, 16
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	Pág. 45	13.16.2	5, 8
GRI 13: Renda e salário digno	Trabalhadores cobertos por acordos de negociação coletiva	Pág. 33	13.21.2	1, 2, 8, 10
	Trabalhadores que recebem acima do salário digno	Pág. 33	13.21.3	1, 2, 8, 10
Diversidade, inclusão e equidade				
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Pág. 20 e 35	13.15.1	



Norma GRI	Conteúdo	Localização / resposta direta	Nº de referência da Norma Setorial GRI	ODS
	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	Pág. 35, 37, 38	13.15.2	5, 8
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	A gestão salarial de trabalhadores que não são empregados (terceirizados) permanece sob responsabilidade exclusiva das empresas contratadas, motivo pelo qual esses dados não são consolidados neste reporte. A empresa se compromete a evoluir no monitoramento e na influência positiva sobre as práticas de toda a sua rede de valor. Pág. 35 e 38	13.15.3	5, 8, 10
GRI 406: Não discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Não houve casos registrados de discriminação nas unidades industriais e corporativas. Pág. 35	13.15.4	5, 8
GRI 13: Não discriminação e igualdade de oportunidades	Diferenças de contrato e remuneração por nacionalidade ou status de migrante	Pág. 36	13.15.5	10, 16
Gestão da cadeia de suprimentos e rastreabilidade				
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Pág. 22 e 45	13.4.1/ 13.13.1/ 13.14.1 / 13.16.1 / 13.17.1 / 13.23.1	2, 3, 8, 12
GRI 308: Avaliação ambiental de fornecedores 2016	308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	Pág. 45		12, 15
GRI 308: Avaliação ambiental de fornecedores 2016	308-2 Impactos ambientais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	não houve manutenção de negócios nem novos contratos com fornecedores que apresentassem impactos ambientais negativos reais. Também não foram registrados encerramentos contratuais após a compra, nem planos de melhoria atrelados a passivos ambientais em andamento na base ativa		12, 15
GRI 408: Trabalho infantil 2016	408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	Pág. 26 e 45	13.17.2	5, 8, 16
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	Pág. 45	13.16.2	5, 8
GRI 411: Direitos de povos indígenas 2016	411-1 Casos de violação de direitos de povos indígenas	Pág. 35 e 45	13.14.2	2



Norma GRI	Conteúdo	Localização / resposta direta	Nº de referência da Norma Setorial GRI	ODS
GRI 414: Avaliação social de fornecedores 2016	414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	Pág. 45		5, 8, 16
	414-2 Impactos sociais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	Pág. 45		5, 8, 16
GRI 13: Conversão de ecossistemas naturais	Volume de produção própria livre de desmatamento ou conversão	Pág. 50	13.4.2	12, 15
	Volume de produtos comprados livre de desmatamento ou conversão	Pág. 50	13.4.3	12, 15
	Políticas e compromissos para reduzir a conversão de ecossistemas	Pág. 50	13.4.5	
GRI 13: Direitos à terra e aos recursos naturais	Locais de operações que afetam os direitos à terra e aos recursos naturais	Pág. 45	13.13.2	
	Violações de direitos à terra e aos recursos naturais	Não houve.	13.13.3	1, 10, 12, 15, 16
GRI 13: Relato de direitos de povos indígenas	Locais de operações com presença ou impacto em povos indígenas	Pág. 36	13.14.3	2, 11
	Processo de consentimento livre, prévio e informado (CLPI) de povos indígenas	Pág. 36	13.14.4	2, 16
GRI 13: Rastreabilidade da cadeia de fornecedores	Nível de rastreabilidade de produtos comprados	Pág. 49 e 50	13.23.2	2, 3, 8, 12
	Volume comprado certificado por normas internacionalmente reconhecidas	O gado adquirido não possui certificação internacional de origem, uma vez que o mercado brasileiro não dispõe de uma norma única exigida. A FriGol supre essa lacuna com auditorias do MPF e protocolos privados como o Primi.	13.23.3	2, 3, 8, 12
GRI 13: Rastreabilidade da cadeia de fornecedores	Projetos de melhoria para certificação de fornecedores	Para garantir a evolução da rastreabilidade, a empresa possui o projeto de adesão ao Primi (Programa de Rastreabilidade Individual e Monitoramento de Indiretos). A solução é um protocolo privado que fornece garantia certificada de conformidade socioambiental do nascimento dos animais ao abate, iniciado de forma pioneira nos programas de confinamentos da companhia.	13.23.4	2, 3, 8, 12
Gestão de água e efluentes				
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Pág. 21 e 55	13.7.1	



Norma GRI	Conteúdo	Localização / resposta direta	Nº de referência da Norma Setorial GRI	ODS
GRI 303: Água e efluentes 2018	303-1 Interação com a água como um recurso compartilhado	Pág. 55	13.7.2	6, 12
	303-2 Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	Pág. 55	13.7.3	6
	303-3 Captação de água	Pág. 55 e 56	13.7.4	6
	303-4 Descarte de água	Pág. 55 e 56	13.7.5	6
	303-5 Consumo de água	Pág. 55 e 56	13.7.6	6
Gestão de resíduos e rejeitos				
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Pág. 21 e 57	13.8.1	
GRI 306: Resíduos 2020	306-1 Geração de resíduos e impactos significativo relacionados a resíduos	Pág. 57	13.8.2	3, 6, 11, 12
	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	Pág. 57 e 58	13.8.3	3, 6, 8, 11, 12
	306-3 Resíduos gerados	Pág. 57 e 58	13.8.4	3, 6, 11, 12, 15
	306-4 Resíduos não destinados para disposição final	Pág. 57 e 58	13.8.5	3, 11, 12
	306-5 Resíduos destinados para disposição final	Pág. 57 e 58	13.8.6	3, 6, 11, 12, 15
Mudanças climáticas				
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Pág. 21, 51, 52, 54	13.1.1 /13.2.1	
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	Pág. 52	13.2.2	13
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	Pág. 54		7, 8, 12, 13
	302-3 Intensidade energética	Pág. 54		7, 8, 12, 13
GRI 305: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas (escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	Pág. 51 e 52	13.1.2	3, 12, 13, 14, 15
	305-2 Emissões indiretas (escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	Pág. 51 e 52	13.1.3	3, 12, 13, 14, 15
	305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	Pág. 51 e 53	13.1.5	13, 14, 15
	305-5 Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	Pág. 51 e 53	13.1.6	13, 14, 15
	305-6 Emissões de substâncias que destroem a camada de ozônio (SDO)	Pág. 51	13.1.7	3, 12
	305-7 Emissões de NOx, SOx e outras emissões atmosféricas significativas	Pág. 51 e 53	13.1.8	3, 12, 14, 15



Norma GRI	Conteúdo	Localização / resposta direta	Nº de referência da Norma Setorial GRI	ODS
Qualidade e segurança dos alimentos				
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Pág. 22 e 60	13.9.1/ 13.10.1	2,12,17
GRI 416: Saúde e segurança do consumidor 2016	416-1 Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e serviços	Pág. 60 e 61	13.10.2	3, 12
	416-2 Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços	Pág. 60	13.10.3	16
GRI 13: Segurança alimentar	Perda de alimentos	Pág. 60	13.9.2	2, 12
GRI 13: Inocuidade dos alimentos	Volume de produção certificado por normas de inocuidade de alimentos	Pág. 60-62	13.10.4	2, 3
	Recalls relacionados à inocuidade de alimentos	Pág. 60	13.10.5	2, 3
Saúde, bem-estar e segurança				
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Pág. 22 e 39	13.19.1	
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Pág. 39	13.19.2	8
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de risco e investigação de incidentes	Pág. 39	13.19.3	8
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	Pág. 39	13.19.4	3, 8
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	Pág. 39	13.19.5	8, 16
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	Pág. 39	13.19.6	8
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	Pág. 39	13.19.7	3
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	Pág. 39	13.19.8	8
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Pág. 39	13.19.9	8
	403-9 Acidentes de trabalho	Pág. 39 e 41	13.19.10	3, 8, 16
	403-10 Doenças profissionais	Pág. 39	13.19.11	3, 8, 16



Norma GRI	Conteúdo	Localização / resposta direta	Nº de referência da Norma Setorial GRI	ODS
Transparência com os clientes				
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Pág. 22 e 63		
	417-1 Requisitos para informações e rotulagem de produtos e serviços	Pág. 63		12
GRI 417: <i>Marketing</i> e rotulagem 2016	417-2 Casos de não conformidade em relação a informações e rotulagem de produtos e serviços	Não houve registro de casos de não conformidade com leis ou códigos voluntários relacionados a informações e rotulagem de produtos, resultando em zero ocorrência de multas, penalidades ou advertências.		16
Bem-estar animal				
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Pág. 21 e 64	13.11.1	
GRI 13: Saúde e bem-estar animal	Volume de produção certificado com normas de saúde e bem-estar animal	Pág. 64	13.11.2	



TEMAS DA NORMA SETORIAL GRI 13 DEFINIDOS COMO NÃO MATERIAIS

TEMA	EXPLICAÇÃO
GRI 13: Setores de Agropecuária, Aquicultura e Pesca	
Tema 13.3 Biodiversidade	O tema "Biodiversidade" foi despriorizado como tópico autônomo na matriz 2025. Contudo, seus impactos são geridos transversalmente através do monitoramento de desmatamento na cadeia de fornecimento.
Tema 13.5 Saúde do solo	Embora a FriGol opere duas unidades próprias de engorda (confinamento e semiconfinamento no PA), o tema "Saúde do solo" não foi priorizado na matriz de materialidade 2025 em comparação aos impactos da cadeia de suprimentos externa (mais de 1.500 fornecedores). A gestão ambiental das unidades próprias segue os requisitos legais de licenciamento, mas o foco estratégico do relato está no monitoramento socioambiental da cadeia indireta e direta. (GRI 308)
Tema 13.6 Uso de agrotóxicos	O uso de defensivos agrícolas nas unidades próprias (confinamentos) é pontual e restrito ao manejo de pastagens/sanidade, seguindo receituário agrônomo e veterinário. O tema não foi considerado material como tópico isolado. O monitoramento de riscos químicos (resíduos) é gerido de forma abrangente através do tema material "Qualidade e segurança dos alimentos" (GRI 416), que assegura a inocuidade do produto final tanto de gado próprio quanto de terceiros.
Tema 13.12 Comunidades locais	Embora a empresa mantenha relacionamento com comunidades, o tema não atingiu o limiar de prioridade na matriz 2025 frente a outros temas sociais como Capital humano e direitos humanos na cadeia.
Tema 13.22 Inclusão econômica	A FriGol mantém relações comerciais com produtores de diversos portes, incluindo pequenos produtores. No entanto, o tema "Inclusão econômica" não é material, pois a estratégia de compra é pautada estritamente na conformidade socioambiental (Protocolo do Cerrado, Boi na Linha), sem distinção de porte. A gestão do relacionamento com fornecedores é reportada através dos temas materiais de "Rastreabilidade" e "Cadeia de suprimentos" (GRI 308 e 414), focando na regularidade e não em programas específicos de fomento econômico.
Tema 13.24 Políticas públicas	A empresa optou por não priorizar o relato de atividades de <i>lobby</i> ou influência política na matriz 2025, focando seus esforços de relato em temas operacionais e de cadeia de valor.
Tema 13.25 Concorrência desleal	Gerido via Código de Ética e Compliance, mas não identificado como tema de alto impacto socioambiental na matriz de materialidade 2025.
Tema 13.26 Combate à corrupção	Embora a empresa possua programas de Compliance robustos, o tema específico "Combate à Corrupção" não figura entre os top 10 temas materiais de sustentabilidade de 2025, sendo tratado como premissa de governança. (GRI 2)

INFORMAÇÕES CORPORATIVAS



FriGol em Água Azul do Norte (PA)

Coordenação

Gerência de Sustentabilidade
e Gerência de Comunicação e Marketing

Fotos

Banco de imagens FriGol

Consultoria de indicadores (Central Report), Gestão de Projetos, Conteúdo e Design

Grupo Report

www.gruporeport.com.br

Equipe

Ana Paula Cardoso, Ana Souza, Cristiana Sampaio,
Flávia Benvenga, Giuliana Bellegarde, Isabela Ribeiro,
Kim Paiva, Larissa Pedroso, Laura Amaral, Pedro
Andrade, Sthefany Duarte, Suzy Mendes

Revisão ortográfica e gramatical

Fábio Valverde