



oba
HORTIFRUTI

descubra
o frescor
de cada dia

Relatório de
Sustentabilidade
2025

Sumário

Apresentação	3	Gestão de pessoas	46
Mensagem da liderança	4	Ambiental	64
Destaques em 2025	5	Desempenho econômico-financeiro	75
Jeito Oba de Ser	7	Caderno de indicadores	78
Jeito Oba de gerar valor	15	Sumário de conteúdo GRI	93
Governança corporativa	19	Informações corporativas	97



Este relatório é interativo. Para voltar ao sumário, clique no ícone localizado na parte superior direita das páginas internas. Para ser direcionado a um capítulo específico, clique em seu título.

Apresentação

GRI 2-2 | 2-3 | 2-14

É com grande satisfação que apresentamos o primeiro Relatório Anual de Sustentabilidade do Grupo Fartura de Hortifrut S.A. Este documento marca um passo fundamental em nossa jornada de transparência e compromisso com o desenvolvimento sustentável. Nele, compartilhamos de forma clara e objetiva nossas práticas, metas e compromissos, que refletem a integração das pautas Econômica, Ambiental, Social e de Governança (EESG) à nossa estratégia de negócio. Lançado em 2026, este relatório consolida os resultados do período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025, alinhado às demonstrações financeiras.

Com publicação anual, o documento apresenta as iniciativas que moldam e norteiam nossa jornada EESG, abrangendo todas as atividades econômicas que estão sob nosso controle operacional direto: as lojas Oba Hortifruti e Oba Farm, os centros de distribuição, o frigorífico e a fábrica de água de coco. Usou-se como base para sua elaboração as Normas GRI (da Global Reporting Initiative), garantindo a integridade e a comparabilidade das informações apresentadas.

Além do mais, o conteúdo deste relatório contou com a aprovação da alta direção da Companhia, o que reflete o engajamento da liderança com a agenda de sustentabilidade. O desenvolvimento das atividades EESG é acompanhado de perto pelo Conselho de Administração por meio de reportes periódicos. Ainda em fase de elaboração, o Regimento Interno do Comitê de EESG estabelece diretrizes claras para a condução dos temas de sustentabilidade, ética e responsabilidade social em toda a organização.

Dedicamos este espaço para compartilhar nossa visão estratégica, os resultados alcançados em 2025 e o compromisso que renovamos com a sustentabilidade, especialmente no ano em que celebramos os 46 anos de história do Grupo. É um momento de reflexão sobre nossa jornada e de reafirmação de propósito. Assim, convidamos você a conhecer a visão de nossa liderança sobre os desafios, as conquistas e as perspectivas que marcaram esse último ano.

Dúvidas e comentários serão respondidos pelo e-mail ri@redeoba.com.br. Será um prazer receber seu feedback.

Mensagem da liderança

GRI 2-22

O ano de 2025 foi um marco para o Grupo. Celebramos 46 anos de uma trajetória construída com dedicação, paixão por produtos frescos e um compromisso inabalável com a qualidade. Ao longo dessa jornada, enfrentamos desafios e consolidamos conquistas que fortaleceram nosso "Jeito Oba de Ser" e nos posicionaram como referência no varejo alimentar especializado.

Nossa visão de longo prazo sempre esteve ancorada na perenidade do negócio, e hoje, mais do que nunca, entendemos que a sustentabilidade é um pilar central para alcançá-la. Em 2024, iniciamos formalmente nossa jornada ESG, um passo decisivo para integrar as melhores práticas ambientais, sociais e de governança à nossa estratégia de negócio. Mais que apenas uma resposta às demandas do mercado, esse movimento é uma evolução natural de nossos valores, que sempre priorizaram o bem-estar dos clientes, o desenvolvimento dos colaboradores e o respeito em relações comerciais.

No âmbito financeiro, o ano foi marcado por um sólido desempenho, com um crescimento expressivo na receita, reflexo do fortalecimento de nossa marca e da expansão de nossas operações. Fortalecemos a diretoria executiva, trazendo novas competências para impulsionar nosso crescimento, e seguimos expandindo nossa presença, principalmente no estado de São Paulo.

Olhando para o futuro, nosso compromisso é claro: continuar a gerar valor de forma sustentável, mitigando os impactos negativos de nossas operações e potencializando os positivos. Seguiremos investindo em inovação, na excelência de processos e, acima de tudo, nas pessoas que fazem o Grupo acontecer todos os dias. Este primeiro relatório é um convite ao diálogo e um testemunho de nossa determinação em construir um futuro mais próspero e responsável para todos.

Agradecemos a confiança e o apoio de cada um de vocês.



“ Seguiremos investindo em inovação, na excelência de processos e, acima de tudo, nas pessoas que fazem o Oba Hortifruti acontecer todos os dias.”

Alex Alves dos Santos Brito

Diretor-Presidente do Grupo
Fatura de Hortifrut S.A.

Números relevantes de 2025

9.558
funcionários

+ de 76 mil m²
de áreas de vendas

26,8 milhões
de clientes
atendidos

1,7
milhões de clientes
cadastrados no
programa de fidelidade
Oba Bem Querer

1.900
fornecedores

8
marcas próprias

7 mil
SKUs

76
lojas

Presentes em
2 estados e
Distrito Federal

61
lojas em São Paulo
Capital e Interior

R\$3,9 bilhões
de receita bruta

2
lojas em Goiânia

2
centros de
distribuição

2
clusters

13
lojas no
Distrito Federal

2
centros
administrativos

61 mil
horas de
treinamento

187
toneladas de alimentos doados através da
parceria com o programa SESC Mesa Brasil

Prêmios e reconhecimentos

- Prêmio do Ecad por valorizar direitos autorais de músicas
- Pesquisa Datafolha
- Ranking IBEVAR – FIA
- Pesquisa Folha Top of Mind
- Forbes Agro
- Produtos e embalagens premiados:
 - Design Award
 - Prêmio Bornancini com Design

Destaques importantes para o negócio

- Abertura da primeira loja FARM em Brasília.
- Crescimento de 3 novas lojas nas regionais de São Paulo e Brasília.
- Atingimento da receita líquida de R\$3,2 bilhões.
- Crescimento da base de Clientes Bem Querer de 21,4% e aumento na participação no faturamento de 6%.
- Crescimento da venda de marca própria de 40,21% em 2025, em relação a 37,19% em 2024, um crescimento de 3,02%.

Acontecimentos marcantes

Campanhas: Em 2025, o Grupo realizou importantes ações sociais, incluindo sua primeira campanha de loyalty com viés social. A Campanha Selos de Desconto – Coleção Snoopy Abrace o Frescor, realizada de 2 de junho a 21 de setembro, apresentou uma linha inédita de produtos colecionáveis e licenciados. Parte da arrecadação foi destinada ao Centro Infantil Bolchini, referência no tratamento do câncer infantojuvenil, totalizando mais de R\$ 550 mil doados. A entrega ocorreu em 30 de outubro, com evento nas dependências do hospital.

A Campanha do Agasalho 2025, realizada entre junho e setembro, se destacou com 5 toneladas de roupas e cobertores arrecadados, o que representa quase o dobro do volume do ano anterior.

Por meio da parceria com o Sesc Mesa Brasil, mais de 20 unidades do Oba Hortifruti no estado de São Paulo doaram, em 2025, mais de 187 toneladas de alimentos, contribuindo para o combate à fome e à redução do desperdício.



- Reputação de 7.0/10 pelo índice do Reclame Aqui ao longo de 2025.
- Envio de 16% de todo resíduo gerado para compostagem.
- Redução na destinação de resíduos classe I e II em -4%
- Parceria para a rastreabilidade dos produtos do campo à gôndola – Paripassu.
- Elaboração do inventário de GEE dos anos de 2024 e 2025.
- Redução de 23% no consumo de gases refrigerantes do Protocolo de Quioto em 2025, em comparação a 2024.
- Zero acidentes de trabalho com consequência grave ou óbito.
- Programa de avaliação de desempenho, ampliando a participação de funcionários: 5% de crescimento, de 2024 para 2025.
- Taxa de retenção após licença maternidade e paternidade, após 12 meses, de 80% e 74% para homens e mulheres.

Jeito Oba de Ser

GRI 2-1

Somos o Oba Hortifruti

Em meados de 1979, o Varejão Fartura iniciava suas atividades em Belo Horizonte (MG). Fundado por Carlos Alves, a empresa focava na oferta de produtos frescos e perecíveis, como frutas, legumes e verduras. Rapidamente, o negócio se tornou próspero regionalmente, expandiu para Brasília (DF) em 1980 e para Campinas (SP) em 1984.

Foi só em 1990, na cidade de Campinas, que surgiu o nome Oba Hortifruti, como muitos hoje conhecem a Companhia. Em 1993, a unidade de Brasília adotou o nome, seguida pela unidade de São Paulo, em 1995. Quase 30 anos depois, a Companhia já conta, em 2025, com 76 lojas distribuídas pelo Sudeste e Centro-Oeste, tornando a marca uma das mais populares do setor varejista.

Nessa jornada, o ano de 2017 foi marcado por um aporte de R\$ 260 milhões, realizado pelo fundo de investimento Crescera, o que impulsionou de forma significativa seu crescimento orgânico e fortaleceu sua estrutura de gestão e governança corporativa. Em sequência, a Companhia expandiu para 39 lojas.

Ao completar 40 anos de existência, em 2019, o Oba lançou seu novo logo e seu novo slogan: "Descubra o frescor de cada dia" - frase que reflete o enfoque da

Companhia na comercialização de frutas, verduras e legumes, que representam quase 40% do faturamento de todas as lojas.

Como parte desse esforço de modernização, a Companhia iniciou o projeto para desenvolver sua estratégia digital, com foco no fortalecimento iniciado em 2020. Decidiu-se ampliar as vendas digitais - que até então funcionavam por telefone - com a criação de um site de compras e aplicativo próprios, entrada em canais de vendas de parceiros, automatização de vendas por WhatsApp e implementação de vendas on-line para retirada em lojas físicas e delivery.

Como efeito dessas ações, em 31 de dezembro de 2023, todas as lojas Oba Hortifruti já contavam com canal de delivery, pick-up in store e estavam presentes dentro de aplicativos de parceiros.

Atualmente, o Grupo Fartura de Hortifruti S.A., com 46 anos de caminhada, atua nos estados de Goiás, São Paulo e no Distrito Federal, atuando em 31 cidades. Suas operações são apoiadas por dois centros de distribuição principais (SP e DF), centrais produtivas em Campinas e Sumaré, sedes administrativas em Sumaré (SP), São Paulo e Brasília (DF)



Linha do tempo



Nossa identidade

Missão:

Oferecer excelência em hortifrúti, alimentos perecíveis e especiais, diariamente, a cada um dos clientes, para levar saúde e bem-estar. Tudo isso, com qualidade, variedade, atendimento e bom custo-benefício, em um ambiente agradável e encantador. Além disso, estar entre as melhores empresas para se trabalhar e gerir o aprendizado contínuo, gerando valor através da gestão de um negócio sustentável.

Visão:

Ser referência em hortifrúti, como a melhor opção de compras no setor a todos que buscam ter uma alimentação saudável e saborosa.

Valores:

- Foco no cliente;
- Excelência em qualidade;
- Inovação;
- Conduta ética;
- Trabalho em equipe;
- Políticas ganha-ganha;
- Responsabilidade social.



Os pilares estratégicos

Desde o início de suas operações em 1979, o Grupo fundamenta seu crescimento em 3 pilares estratégicos: **experiência de compra única**, **preocupação com o produto** e **excelência operacional**.

Experiência de compra única

Nossa qualidade, aliada um ambiente claro, limpo e agradável, oferece aos clientes uma experiência de compra diferenciada em relação àquela oferecida pela concorrência. As lojas contam ainda com funcionários especializados, que foram treinados em aspectos específicos de cada produto, oferecendo uma venda assistida e especializada.

Nossas lojas também oferecem um ambiente interativo, com degustações frequentes de vários produtos frescos e de mercearia. Diferentemente dos varejistas tradicionais, que realizam degustações através de funcionários terceirizados por fornecedores, nossas degustações são feitas por funcionários próprios e especializados, gerando maior proximidade com o cliente.

Fomos eleitos, em 2025, pelo quinto ano consecutivo, como o melhor hortifruti de São Paulo em pesquisa realizada anualmente pelo Datafolha.



Excelência operacional

Nossa capacidade de oferecer aos nossos clientes produtos locais ou oriundos de outros países e disponibilizá-los diariamente nas prateleiras de nossas lojas, sem qualquer perda de qualidade, é parte crucial da nossa proposta de valor. Para isso, é fundamental que nossa logística seja ágil e eficiente. Nossa estratégia é trabalhar diretamente com fornecedores, cortando elos da cadeia de suprimento tradicional. Essa cadeia mais curta nos permite uma série de benefícios, a saber: (i) captura de margem, aumentando lucro; (ii) agilidade, melhorando o frescor; (iii) minimização de processos, reduzindo perdas e danos aos produtos.

Possuímos um sistema de logística própria, que é parte central da nossa estratégia para entregar produtos de qualidade aos nossos clientes. Por meio do conhecimento especializado de cada produto, otimizamos o transporte para preservar suas características e prolongar o shelf life. Nossa logística abastece as lojas diariamente, geralmente mais de uma vez ao dia, o que garante maior frescor dos produtos e a manutenção da qualidade a qualquer hora, um

diferencial quando comparado aos varejistas tradicionais de alimentos.

Para tudo isso, o Oba Hortifruti tem como eixo uma logística integrada, baseada em clusters — agrupamento de lojas — ao redor de um centro de distribuição regional (CD). Esses clusters são formados dentro de um raio de 10 a 400 quilômetros de distância dos centros de distribuição. Esse modelo permite centralizar o recebimento das mercadorias, avaliar sua qualidade e entregar diariamente — ou, muitas vezes, mais de uma vez ao dia — produtos perecíveis às lojas, proporcionando maior frescor e sabor, sem perda de qualidade dos alimentos.

Atualmente, há dois centros de distribuição, totalizando 37 mil metros quadrados. Quando interligados entre si, além de abastecer os clusters, os CDs também funcionam como uma rede eficiente de sourcing (fornecimento de produtos) local, aproveitando a integração logística para criar um modelo de logística reversa que otimiza a utilização dos recursos de transporte e gera maior eficiência nos gastos com frete.



Preocupação com o produto

Ao longo de mais de 45 anos, construímos uma rede de fornecimento diferenciada e exclusiva para determinados produtos, buscando a melhor combinação entre fornecedores locais, que oferecem produtos mais frescos, e fornecedores internacionais, que disponibilizam itens com características não encontradas no mercado local.

Em nossos centros de distribuição, os produtos passam por controle rigoroso realizado por profissionais especializados, que possuem know-how e expertise,

utilizam métricas (ex.: teor de sêmola, brix, crocância, entre outros) e ferramentas específicas que garantem atributos como frescor, doçura e textura na categoria de frutas, legumes e verduras (FLV). Esse nível de controle seria impossível em um modelo no qual as entregas fossem feitas diretamente em cada loja.

Em nossas lojas, os colaboradores também seguem rigorosos padrões de controle e são responsáveis pela manutenção e pelo abastecimento das bancas e gôndolas.

O modelo de negócio GRI 2-2 | 2-6

O modelo de negócio do Grupo consiste em oferecer em suas 76 lojas uma variedade de produtos, como alimentos de qualidade e frescor, bebidas exclusivas (cervejas artesanais, vinhos etc.) e mercearia (azeites, molhos, entre outros). No layout das lojas, as frutas, os legumes e as verduras (FLV) são dispostos em bancadas baixas nos espaços centrais, permitindo que os clientes vejam de imediato a variedade e seleção dos produtos oferecidos, sem nada para obstruir sua visão.

É na forma de organizar as lojas que se enquadra uma das principais inovações da Companhia: o conceito Oba Farm. Isso se trata do aprimoramento do modelo e formato das lojas, que mantém os princípios de qualidade e atendimento, mas em um modelo maior e mais temático, que remete a uma fazenda. O mobiliário é composto de madeira rústica, a decoração possui itens típicos de fazendas, com frutas Animatronics (bonecos de robôs mecanicamente automatizados), e a arquitetura externa tem a forma de um celeiro.

Geralmente, as lojas no formato Farm são maiores que as demais lojas da

rede, tendo em média 1.350 metros quadrados, cerca de 11 estruturas de caixas por loja e cerca de 7 mil unidades de SKUs vendidos por mês. A disposição segue o mesmo layout do Oba, com bancadas de frutas centrais e visão completa e desobstruída da loja.

A Companhia conta com mais de 2,1 mil *stock keeping unit* (SKU's) com marca própria, que representam cerca de 39,2% das vendas. As lojas têm um tamanho médio de 1 mil metros quadrados, com 8 estruturas de caixas e aproximadamente 18 milhões de unidades de controle de estoque vendidos por mês.

Além das ações em lojas físicas, o Oba Hortifruti conta com uma estratégia digital baseada na multicanalidade, isto é, os clientes fazem suas compras no ambiente digital enquanto a seleção e a embalagem dos produtos acontecem em lojas físicas, que funcionam como mini CDs, atendendo a região ao redor. Isso permite que o Oba Hortifruti aproveite toda a infraestrutura e expertise das lojas, e alavanque suas vendas por metro quadrado, sem acréscimo significativo de custos. Lançada em dezembro de 2019, a estratégia representou 5,6% da receita de 2020.



A marca Oba GRI 2-6

O Grupo possui algumas marcas próprias e exclusivas, criadas com o Jeito Oba de Ser. Foram desenvolvidas as linhas Oba Hortifruti, Oba Bem Querido, Oba Reserve, Obacalhau, Oba Reserve Angus, Seleção Dia Dia, Dusza e Vitaminics. Tais marcas foram criadas para ofertar produtos que, do ponto de vista da empresa, eram pouco explorados no mercado. Em alguns casos, inclusive, a Companhia se envolve no processo produtivo para garantir os padrões de qualidade desejados.

A estratégia agrega valor à marca Oba Hortifruti, na medida em que torna o atendimento mais personalizado e exclusivo. Essas linhas representam 29,2% do faturamento, sendo a principal delas a Oba Bem Querido, que se destaca por estar presente em todas as categorias das lojas e por sua ampla variedade de produtos.

Nosso desempenho

A Companhia demonstra uma trajetória de crescimento, com uma receita líquida de R\$ 3,2 bilhões em 2025. O EBITDA, no período de doze meses encerrado em 31 de dezembro de 2025, manteve-se em R\$ 351 milhões, o mesmo resultado de 2024. A margem EBITDA, no entanto, registrou uma leve redução, passando de 12,1% em 2024 para 11,0% em 2025.

Em termos de desempenho de vendas, no período de 2019 a 2025, houve um

crescimento de 15,7% nas vendas das mesmas lojas. A expansão física em 2025 incluiu a abertura de 3 novas lojas nas regionais do Distrito Federal e São Paulo.

As marcas próprias continuam sendo um pilar importante, representando 39,2% da receita bruta total.

No âmbito digital, os canais online responderam por 6,3% da receita líquida em 2025, um aumento de 0,3 ponto percentual em relação à representatividade de 6,0% em 2024. A composição dessas vendas digitais demonstra que 56,7% foram realizadas via parceiros, enquanto 43,3% ocorreram por meio de canais próprios. A distribuição dos canais próprios foi: 48,6% via e-commerce, 48% via WhatsApp e 3,4% via Pick-up-at-store (retirada na loja).

Contexto setorial

O Oba Hortifruti atua no segmento varejista, mais especificamente no hortifrutigranjeiro, figurando como uma das grandes redes do segmento. O desafio constante é a oferta de produtos da mais alta qualidade para o consumidor final a um preço acessível.

O setor varejista brasileiro vem crescendo ano a ano e a concorrência pode variar de acordo com as cidades em que as lojas estão instaladas. Para essa tarefa, a Companhia aposta firmemente na sua expansão, aprimoramento das arquiteturas de lojas e canais digitais.



Perspectivas

O objetivo da Companhia é a liderança regional em hortifrúti e produtos frescos. Com 76 lojas em duas regiões do Brasil, o Oba Hortifruti pretende consolidar ainda mais sua posição por meio da expansão orgânica, abrindo novas lojas nos próximos anos.

O Oba Hortifruti acredita que existe um alto potencial para crescimento em seus clusters atuais, especialmente em razão da possibilidade de preenchimento de lacunas geográficas em praças ou microrregiões em que a empresa ainda não atua. À medida que a empresa cresce, sua logística tende a se tornar ainda mais eficiente. A cada novo cluster inaugurado, há um aumento não apenas na distribuição de produtos, mas também na rede de fornecedores, por meio da ampliação dos relacionamentos comerciais nessas novas regiões, além da melhoria na eficiência da logística reversa entre os centros de distribuição.

O sourcing da empresa sempre será um dos principais focos estratégicos, garantindo produtos locais frescos, quando disponíveis, e internacionais, quando necessários. O sortimento e a alta qualidade dos produtos oferecidos aos clientes, com preços justos, são fatores preponderantes para que consumidores continuem retornando aos

estabelecimentos, tornando a capacidade de sourcing um pilar fundamental da estratégia corporativa. Isso é viabilizado pelo longo relacionamento comercial com grande parte dos 1.900 fornecedores.

No cenário regulatório, algumas mudanças estão no radar da Companhia. Regido pela Lei das S.A. e pelo Regulamento do Novo Mercado da B3 S.A., o Grupo terá a obrigatoriedade de apresentar uma estrutura de gestão de riscos relacionada à Resolução CVM nº 193.

Para cumprir a norma, a Companhia iniciou uma jornada ESG com a instauração de um comitê, a realização de um diagnóstico de maturidade e uma avaliação de riscos relacionados ao tema ESG.

Nessa jornada, a organização identificou a necessidade de realizar um diagnóstico de maturidade em consonância com as normas de sustentabilidade emitidas pelo Comitê Brasileiro de Pronunciamentos de Sustentabilidade (CBPS) e deu início à elaboração do inventário de gases de efeito estufa, contemplando dois períodos comparativos (2024 e 2025), bem como às adequações das políticas e dos processos, com foco em estreitar a relação entre as questões financeiras e a sustentabilidade no contexto do Grupo.



Jeito Oba de gerar valor

A estratégia de sustentabilidade GRI 2-22

Em 2024, o Grupo iniciou a jornada para a estruturação de sua estratégia EESG. Durante o processo, a Companhia se submeteu a uma avaliação de seu nível de maturidade no tema e identificou áreas em que pode melhorar sua gestão. O diagnóstico segue padrões nacionais e internacionais como o GRI, ABNT PR 2030 e outros.

Diante do resultado obtido na avaliação e o processo de elaboração de sua materialidade, o Grupo tem atrelado os indicadores que mais refletem os impactos de sua operação, pois entende que, para continuar oferecendo produtos de qualidade e com foco em saúde e bem-estar, a Companhia precisa estar engajada na promoção da sustentabilidade.

Atuação em entidades GRI 2-28

O Oba Hortifruti integra a Associação Paulista de Supermercados (APAS), entidade que representa 4,5 mil estabelecimentos comerciais desde 2009. Assim, a Companhia está alinhada ao propósito de integrar a cadeia de abastecimento, profissionalizar o setor, garantir a excelência na operação e apontar as tendências do varejo. Participa também dos principais eventos supermercadistas do Brasil, realizados anualmente no Expo Center Norte.

Associações em que o Oba Hortifruti participa:



- **Associação Paulista de Supermercados (APAS):** representa os supermercadistas, trabalhando para fortalecer o setor e garantir um ambiente de negócios mais justo e competitivo em São Paulo.
- **Associação Brasileira de Supermercados (ABRAS):** representa, defende e desenvolve o setor supermercadista no Brasil, promovendo a evolução das lojas, o intercâmbio com fornecedores e melhor atendimento ao consumidor, atuando com dados, pesquisas e eventos para a cadeia de abastecimento nacional



Clique [aqui](#) para saber mais sobre o cuidado com o produto — um dos pilares do **Jeito Oba de Ser**.





Ticket médio - clientes Bem Querer: 67% maior nos canais próprios que canais físico.

Cerca de 7% dos clientes Bem Querer compram de forma recorrente nos canais próprios.

Transformação digital e inovação

Parte desta estratégia de crescimento passa pelo aumento de recorrência e retenção de clientes através do uso de inteligência artificial. Com o uso da inteligência artificial, a empresa consegue mapear a frequência de compra semanal e mensal da base de clientes, o que permitiu a construção de uma base de dados para guiar:

- (I) abertura de canais;
- (II) serviço de pós-venda; e
- (III) maximização de share of wallet.

Os algoritmos de inteligência artificial estão sendo administrados com um parceiro especializado em análise de dados. A construção e evolução da base de dados, a partir do cadastro de clientes no programa Oba Bem Querer e da expansão de vendas digitais, permite um aprimoramento contínuo dos algoritmos preditivos.

Dessa forma, eles são capazes de gerar ofertas e ações cada vez mais eficientes junto aos clientes. Além de algoritmos para aumento de vendas e

CRM, o projeto de engenharia de dados também inclui melhorias operacionais como uso de dados para análises de previsão de ruptura de produtos, otimização na gestão de estoque, estratégia de pricing, sugestão de reabastecimento de lojas, entre outros.

A inteligência de dados também se desdobra na atuação digital: o atendimento ao cliente com produtos de qualidade é complementado pela plataforma digital. A expertise em alimentos perecíveis, detida pelos funcionários, permite que essas funcionem como minicentros de distribuição, atendendo a região ao redor de cada loja. Atualmente, todas as lojas contam com canal de delivery, opções de pick-up-at-store e estão presentes dentro de aplicativos. A alta recorrência de compras, aliada a algoritmos preditivos, análise de comportamento dos clientes, e ações de comunicação digital, resulta em um canal digital com forte potencial de crescimento, margens atrativas e alta fidelidade de clientes.



Clique para acessar nosso [site](#) ou assistir ao [vídeo de lançamento](#).

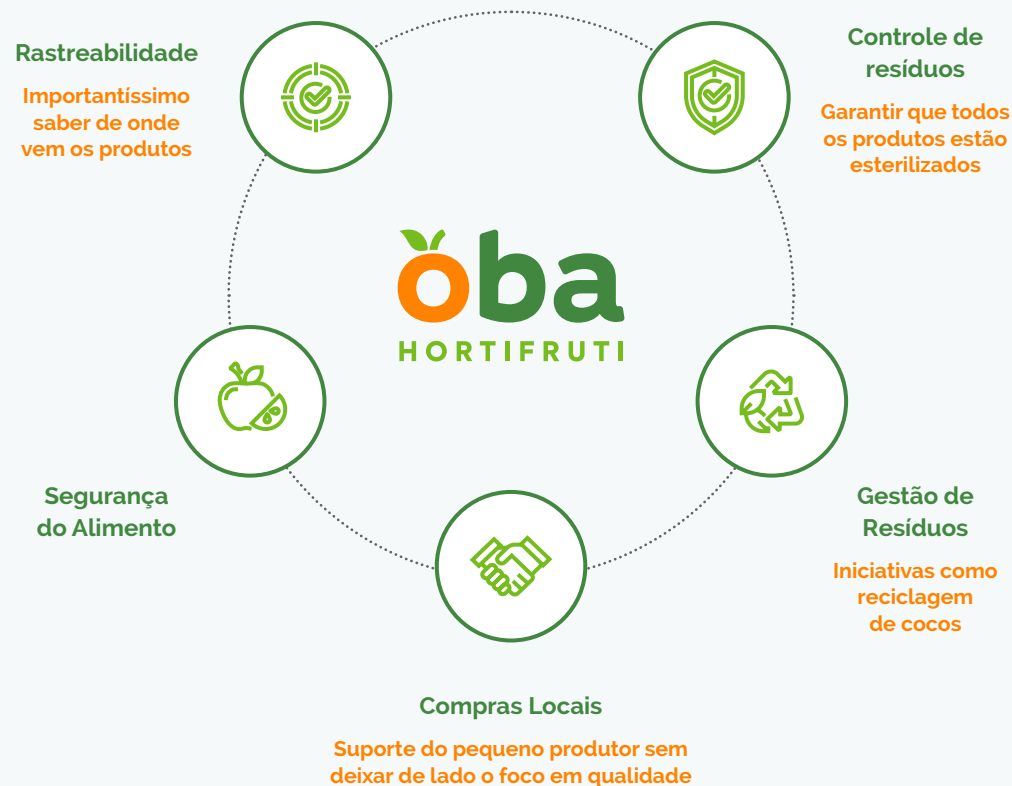
Materialidade GRI 2-29 | 3-1

Ao iniciar a jornada de estruturação da estratégia ESG, o Grupo realizou um estudo de suas partes interessadas para compreender quem são e quais temas são mais relevantes para esses públicos.

Para esse processo, a Companhia contou com diversos exercícios internos e pesquisas externas, considerando o contexto em que atua.

Na sequência, foram avaliados os pilares do Grupo com foco em sustentabilidade:

Pilares do Grupo Oba



Agregou-se a isso a visão externa sobre os temas materiais. A identificação da materialidade foi realizada por meio de pesquisa online, estruturada com base em quatro níveis de fontes de dados: benchmarkings nacionais e internacionais, padrões e avaliações de sustentabilidade e consultas sobre os temas relevantes para as partes interessadas. As outras empresas utilizadas de benchmark, nacional e internacional, estão listadas em bolsas de valores e fazem parte do mesmo segmento varejista. Foram utilizados os padrões

de sustentabilidade do Fórum Econômico Mundial, das Nações Unidas, do SASB e da GRI. Já para as avaliações, foram consideradas as da MSCI, S&P Global e B3. Cada uma dessas instituições realiza o trabalho de identificação dos temas mais relevantes conforme o contexto de sua atuação. Os índices apontam quais são os temas de maior impacto que devem ser geridos pelas companhias do segmento, e os padrões de sustentabilidade indicam quais temas são relevantes para a continuidade dos negócios e da sociedade.



Temas materiais GRI 3-2

Os temas materiais mais relevantes a serem trabalhados pelo Grupo estão apresentados na tabela junto aos indicadores do GRI obrigatórios. No relatório de sustentabilidade serão demonstrados indicadores complementares aos obrigatórios para melhor elucidação da gestão de alguns temas materiais.

Tema material	Indicadores	ODS
Cadeia de fornecedores	204-1	8 – Trabalho decente e crescimento econômico Meta 8.3 12 – Consumo e produção responsáveis Meta 12.7
Ecoeficiência operacional	301-1 302-1 303-1 303-2 306-1 306-2	12 – Consumo e produção responsáveis Meta 12.2 e 12.5 6 – Água potável e saneamento Meta 6.4 7 – Energia limpa e acessível Meta 7.3
Gestão de pessoas	202-1 401-1 404-1 404-2 405-2	8 – Trabalho decente e crescimento econômico Metas 8.5 e 8.8
Governança corporativa	2 1, 2 2, 2 3, 2 4, 2 5	16 – Paz, justiça e instituições eficazes Metas 16.6 e 16.7
Qualidade de produtos	416-1 417-1 417-2	12 – Consumo e produção responsáveis Metas 12.4 e 12.8
Saúde e bem-estar	403-1 403-2 403-3 403-4 403-5 403-6 403-7	3 – Saúde e bem-estar Metas 3.4 e 3.9
Segurança da informação	418-1	16 – Paz, justiça e instituições eficazes Meta 16.10



1

Governança

Governança corporativa

GRI 3-3 – Tema material

O Grupo Oba é uma Companhia privada de capital aberto, mas que não negocia ações na bolsa de valores. Ela atende às exigências legais nacionais e internacionais, bem como as exigências da Comissão de Valores Mobiliários (CVM).

Desde o investimento minoritário realizado no Grupo em 2017 até a conclusão da operação de Compra e Venda de Ações em janeiro de 2024, as empresas CRALA Empreendimentos e Participações Ltda. e Crescera Oba Growth ("Crescera Capital") tiveram um papel fundamental no processo de adoção dos mais altos padrões de governança corporativa da Companhia.

No decorrer desse período, publicou-se a Política de Indicação de Membros do Conselho de Administração, Comitês e Diretoria Estatutária, aprovada em reunião do Conselho da Administração em outubro de 2020. Porém, o documento teve sua vigência condicionada à realização da oferta pública inicial de ações e da listagem no Novo Mercado.

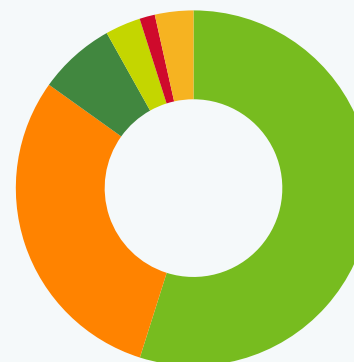
Reestruturação da Diretoria Executiva

A Companhia passou por uma renovação de sua diretoria em 5 de setembro de 2024. Nesse processo, foram nomeados Alex Alves dos Santos Brito e Alexandre Otomo de Almeida aos cargos de Diretor-Presidente e Diretor Financeiro e de Relações com Investidores, respectivamente. Outros profissionais também foram integrados à equipe executiva. O objetivo é fortalecer a gestão e impulsionar o crescimento da empresa.

Com a saída da Crescera do quadro societário, o Grupo tem trabalhado para atrair novos investidores e ampliar sua capitalização. Possuindo um total de 76 lojas — cuja maioria se localiza no estado de São Paulo —, a empresa busca intensificar sua expansão no mercado paulista.

Em 2025, houve conversão do saldo de Reserva de Lucros no montante de R\$ 17.568.515,37 (dezessete milhões, quinhentos e sessenta e oito mil,

Composição acionária do Grupo Oba Hortifrut S.A.



- **54,88%** | Carlos Roberto Alves
- **30%** | Crala Empreendimentos e Participações Ltda.
- **7%** | Raimundo Desidério Alves Caetano
- **3,22%** | Luiz Las-Casas Alves
- **1,40%** | Alex Alves dos Santos Brito
- **3,5%** | Outros

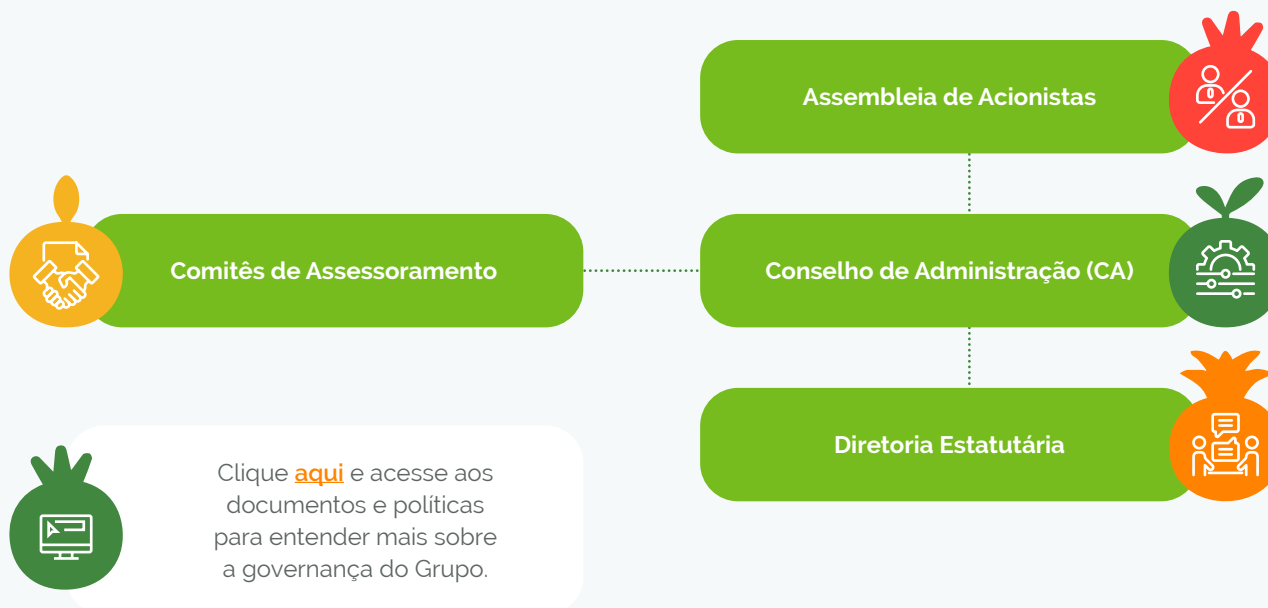
quinhentos e quinze reais e trinta e sete centavos) em aumento do Capital Social da Companhia, que passou a ser no valor de R\$ 109.006.556,93 (cento e nove milhões, seis mil, quinhentos e cinquenta e seis reais e noventa e três centavos), sem alteração do número de ações.

Adicionalmente, em 26 de dezembro foi baixado o Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica da investida Fresh Labs Ltda., que, por consequência, foi baixado o investimento no Grupo.

Estrutura de governança

GRI 2-9 | 2-10 | 2-11 | 2-18

A estrutura de governança do Grupo é norteada pelo Estatuto Social, cuja última modificação está disponível no site de relacionamento com investidores (ri.obahortifruti.com.br) junto de outras políticas e códigos. Conforme o documento, o maior órgão de governança do Oba Hortifruti é a Assembleia de Acionistas, seguido de Conselho de Administração (CA), Diretoria Estatutária e Comitês de Assessoramento — entre eles, Comitê de Ética, Comitê de Expansão e Comitês de Finanças.



Em 31 de maio de 2022, foi realizada: (i) a rerratificação dos itens (i), (iii) e (v) deliberados na reunião do Conselho de Administração realizada em 16 de outubro de 2020 ("RCA"); (ii) a alteração do nome do Comitê de Ética e de Proteção de Dados Pessoais; (iii) a alteração do Regimento Interno do Comitê de Ética; (iv) a eleição de membro do Comitê de Finanças; (v) a eleição de membro do Comitê de Expansão.

Assembleia de Acionistas

A governança do Grupo tem como órgão máximo a Assembleia Geral de Acionistas, que se reúne anualmente dentro dos quatro meses seguintes ao encerramento de cada ano fiscal. As assembleias são convocadas pelo Conselho de Administração (CA) — ou, nos casos previstos em lei, pelo Conselho Fiscal ou por acionistas. É a Assembleia que elege e/

ou destitui, a qualquer tempo, os membros do Conselho de Administração, bem como define o número de cadeiras no colegiado.

Também cabe aos sócios aprovarem a remuneração dos indicados (conselheiros e diretores), alterar, quando necessário, a estrutura acionária ou societária, deliberar sobre as contas dos administradores, as demonstrações financeiras e as alterações no Estatuto Social.

Conselho de Administração (CA)

O Conselho de Administração, por sua vez, tem como incumbência deliberar, entre vários pontos, o rumo estratégico da Companhia, visando a perenidade do negócio. O colegiado conta com seis membros: um presidente, três membros efetivos e dois conselheiros independentes.

Para o exercício de suas responsabilidades, o Conselho reúne-se mensalmente. Além das matérias de competência obrigatória por lei, o CA delibera e supervisiona uma ampla gama de temas cruciais para a Companhia, tais como:

- Governança Interna: aprovação de normas de procedimentos ou regimento interno de órgãos de governança.
- Captação e Finanças: emissão de títulos e valores mobiliários para captação de recursos; distribuição de dividendos intermediários, intercalares e/ou juros sobre capital próprio; e aprovação de empréstimos, financiamentos, derivativos, linhas de crédito, emissão de instrumentos de dívida ou endividamentos de qualquer natureza que resultem em nível de endividamento.
- Aplicações e Garantias: criação ou alteração da política para realização de aplicações financeiras pela Companhia e controladas (incluindo instrumentos financeiros complexos); e outorga de garantias, avais ou fianças pela Companhia.
- Estratégia e Investimentos: aprovação, revisão e/ou alteração do orçamento anual e do plano de negócios; Investimentos, pela Companhia, de valores superiores a R\$ 7,5 milhões; e Investimentos fora do ramo de atuação da Companhia, independentemente do valor.

- Gestão de Ativos: aquisição, alienação ou oneração de bens integrantes do ativo permanente em um mesmo exercício social, de valor superior a 5% (cinco por cento) do patrimônio líquido da Companhia.
- Estrutura Societária: aquisição, alienação ou oneração pela Companhia de participação no capital social de outras sociedades, participação em associações e/ou joint ventures, exceto se previsto no orçamento anual.
- Conformidade e Incentivos: escolha do auditor independente da Companhia;

aprovação de assunção de qualquer obrigação de não concorrência que vincule a Companhia; e eleição dos beneficiários e aprovação ou modificação das condições (quantidade, preço, vesting e metas) de qualquer plano de incentivo.

Para ser membro deste colegiado, segue-se a Política de Indicação de Membros do Conselho de Administração, que preconiza a nomeação pela administração ou por qualquer acionista, nos termos da Lei das Sociedades por Ações. A eleição dos membros ocorre na Assembleia Geral, seguindo as regras estabelecidas no Estatuto Social e no

Acordo de Acionistas. Os acionistas que desejarem indicar candidatos devem notificar a Companhia por escrito até 30 dias antes da Assembleia, apresentando nome, qualificação, currículo e declaração de desimpedimento, conforme a Instrução CVM 367.

Todas as posições no CA são classificadas como Não Executivas. Embora a maioria dos membros seja não independente (incluindo o Presidente do Conselho, Carlos Roberto Alves, que não exerce função executiva na Companhia), a estrutura inclui conselheiros independentes, como Jaime Cardoso Danvil e Harry Eduardo Klein.

Nome:	Gênero	Idade	Posição no CA	Independente	Data de Eleição	Tempo de mandato
Carlos Roberto Alves	M	66	Presidente	Não	05/09/2024	05/09/2026
Raimundo Desidério Alves Caetano	M	67	Membro efetivo	Não	05/09/2024	05/09/2026
Paulo Fabricio Alves de Brito	M	43	Membro efetivo	Não	05/09/2024	05/09/2026
Luiz Las-Casas Alves	M	76	Membro efetivo	Não	05/09/2024	05/09/2026
Jaime Cardoso Danvil	M	56	Conselheiro independente	Sim	05/09/2024	05/09/2026
Harry Eduardo Klein	M	77	Conselheiro independente	Sim	05/09/2024	05/09/2026

Diretorias Estatutária

A Diretoria Estatutária é o órgão responsável por conduzir a Companhia em conformidade com a estratégia aprovada pelo Conselho de Administração. De acordo com o Estatuto Social, essa instância da governança pode ter de 2 a 17 membros, dentre os quais um deve ocupar o cargo de Diretor Presidente. Atualmente, a Diretoria Estatutária é formada por quatro diretores: um Diretor-Presidente, um Diretor Financeiro e Relações com Investidores e dois diretores sem designação específica.

Em contraste com o Conselho, a Diretoria Estatutária é composta por diretores que desempenham funções executivas. Os membros da Diretoria Estatutária e dos comitês de apoio (Comitê de Ética, Comitê de Expansão e Comitê de Finanças) são, em sua maioria, designados como Não Independentes.

Além dos diretores estatutários, há outros 11 cargos de diretoria sem uma designação específica que atuam no regime celetista. Eles são responsáveis por áreas estratégicas da operação da Companhia.

É fundamental ressaltar o compromisso institucional de seus líderes: todos os diretores (estatutários ou celetistas) atuam única e exclusivamente em prol da Companhia e atestam não possuir impedimentos legais para a ocupação de seus cargos.

Quanto à diversidade, importa observar que a maioria dos 11 diretores tem idade entre 30 e 50 anos. Não há representantes com menos de 30 anos, e quatro diretores têm mais de 50 anos.



Nome:	Gênero	Idade	Posição na Diretoria Executiva	Independente	Data de Eleição	Tempo de mandato
Alex Alves dos Santos Brito	M	47	Diretor Presidente	Não	05/09/2024	05/09/2026
Alexandre Otomo de Almeida	M	43	Diretor Financeiro e Diretor de Relações com Investidores	Não	05/09/2024	05/09/2026
Francisco Augusto Fernandes Rosa Homs	M	58	Diretor sem designação específica	Não	05/09/2024	05/09/2026
Ivan Carlos Chiachio	M	57	Diretor sem designação específica	Não	05/09/2024	05/09/2026

Comitês de Assessoramento

Na estrutura de governança, o Grupo conta com quatro Comitês de Assessoramento: Comitê de Ética, Comitê de Expansão, Comitê de Finanças e Comitê de Sustentabilidade. Esses comitês têm a função de apoiar o Conselho de Administração no acompanhamento e na análise de temas específicos, contribuindo com avaliações técnicas, recomendações e encaminhamentos para subsidiar o processo decisório.

Dentro dos limites estabelecidos em seus regimentos internos, os comitês podem deliberar sobre matérias relacionadas às suas atribuições. No entanto, as decisões de caráter estratégico e de deliberação ampla permanecem sob responsabilidade do Conselho de Administração.

Conforme disposto na Política, a composição deve levar em conta a diversidade de conhecimentos, experiências, comportamentos, aspectos culturais, faixa etária e gênero, permitindo que a Companhia se beneficie da pluralidade de argumentos e de um processo de tomada de decisão mais qualificado e seguro. Além disso, seguem-se critérios adicionais:

- alinhamento e comprometimento com os valores e a cultura da Companhia, seu Código de Ética e Conduta e suas políticas internas;

- reputação ilibada;
- formação acadêmica compatível com as atribuições do Comitê;
- conhecimento e experiência profissional na área de atuação;
- ausência de conflito de interesse com a Companhia;
- disponibilidade para dedicação adequada às responsabilidades do cargo.

Comitê de Ética

O Comitê de Ética é a instância responsável por receber denúncias, investigar, avaliar e julgar as violações ao Código de Ética e de Conduta, Política Anticorrupção e demais normas e políticas aplicáveis à Companhia.

Como órgão não estatutário, o colegiado atua como instância consultiva e orientadora, sendo composto por três membros, todos formalmente indicados e nomeados pelo CA.

A função de membro do comitê é indelegável, não remunerada e terá mandato de dois anos, podendo haver recondução. Além disso, nenhum dos integrantes do comitê faz parte do CA.

Nome:	Gênero	Idade	Posição no Comitê	Faz parte do Conselho de Administração	Independente	Data de Eleição	Tempo de mandato
Marcos Antonio Peixinho	M	66	Membro efetivo	Não	Não	16/10/2024	04/09/2026
Monica Zerbinatti	F	56	Compliance Officer	Não	Não	16/10/2024	04/09/2026
Pedro Henrique Barboza	M	44	Membro efetivo	Não	Não	16/10/2024	04/09/2026



Comitê de Expansão

O Comitê de Expansão tem por finalidade apoiar o Conselho de Administração com recomendações acerca de matérias relacionadas à estratégia de expansão das lojas da Companhia. Atualmente, o colegiado é composto por oito integrantes, com mandato de dois anos, podendo haver recondução.

Nome:	Gênero	Idade	Faz parte do Conselho de Administração	Data de Eleição	Tempo de mandato
Alex Alves Dos Santos Brito	M	47	Não	05/09/2024	04/09/2026
Alexandre Otomo de Almeida	M	43	Não	05/09/2024	04/09/2026
Carlos Roberto Alves	M	66	Sim	05/09/2024	04/09/2026
Francisco Augusto Fernandes Rosa Homsí	M	58	Não	05/09/2024	04/09/2026
Ivan Carlos Chiachi	M	57	Não	05/09/2024	04/09/2026
Marcos Antonio Peixinho	M	61	Não	05/09/2024	04/09/2026
Mario Lombardo Neto	M	47	Não	05/09/2024	04/09/2026
Raimundo Desidério Alves Caetano	M	67	Sim	05/09/2024	04/09/2026



Comitê de Finanças

O Comitê de Finanças tem como atribuições e responsabilidades acompanhar, discutir, opinar e informar o Conselho de Administração sobre os resultados financeiros da Companhia. O grupo é composto por três membros, com mandato de dois anos, podendo haver recondução.

Nome:	Gênero	Idade	Faz parte do Conselho de Administração	Data de Eleição	Tempo de mandato
Alex Alves Dos Santos Brito	M	47	Não	05/09/2024	04/09/2026
Alexandre Otomo de Almeida	M	43	Não	05/09/2024	04/09/2026
Paulo Fabrício Alves de Brito	M	43	Sim	05/09/2024	04/09/2026



Comitê de Sustentabilidade

O Comitê de Sustentabilidade tem por finalidade garantir que a Companhia contribua com o desenvolvimento sustentável, através das melhores práticas ambientais, sociais e de governança, que, associadas aos indicadores financeiros, levem à excelência empresarial, de forma alinhada com o seu Código de Conduta e demais normas internas vigentes, legislações e regulamentações aplicáveis, bem como certificações e standards determinados pelo Comitê de Sustentabilidade.

Nome:	Gênero	Idade	Posição no Comitê	Faz parte do Conselho de Administração	Independente	Data de Eleição	Tempo de mandato
Janaina Borges Pereira de Brito	F	46	Membro efetivo	Não	Não	16/10/2024	04/09/2026
José Roberto Olajos	M	50	Membro efetivo	Não	Não	16/10/2024	04/09/2026
Marcos Antonio Peixinho	M	61	Membro efetivo	Não	Não	16/10/2024	04/09/2026
Monica Zerbinatti	F	56	Membro efetivo	Não	Não	16/10/2024	04/09/2026
Pedro Henrique Barboza	M	44	Membro efetivo	Não	Não	16/10/2024	04/09/2026

Remuneração da alta liderança

GRI 2-19 | 2-20

O processo de definição da remuneração dos membros do Conselho de Administração e da Diretoria segue diretrizes estabelecidas pela Companhia, garantindo transparência e equidade na estrutura remuneratória. A fixação da remuneração global ocorre por meio da Assembleia Geral, enquanto a distribuição entre os membros é de competência do Conselho de Administração.

Para a determinação da remuneração fixa, o Conselho de Administração pode contar com assessoria de empresas especializadas, realizando análises de mercado e pesquisas salariais do setor. A remuneração fixa é composta por um pró-labore mensal fixo e benefícios adicionais.

A remuneração variável, que inclui premiação (bônus) e participação nos resultados, é definida com base em critérios de desempenho. O programa de premiação busca incentivar o alinhamento dos objetivos individuais com os da Companhia, sendo os montantes atribuídos por meio de um processo de avaliação discricionária. A participação nos resultados segue os termos da Lei nº 10.101/2000 e demais legislações aplicáveis.

O Conselho de Administração é responsável por garantir que os processos de remuneração estejam alinhados às melhores práticas de governança corporativa, promovendo a valorização dos profissionais e contribuindo para a sustentabilidade e crescimento da Companhia.



Conhecimento coletivo da alta liderança

GRI 2-17 | 2-18

A alta liderança do Grupo tem experiência e conhecimento comprovado para exercer suas funções, o que demonstra que a Companhia busca garantir que os tomadores de decisão tenham a experiência e as qualificações necessárias para supervisionar seu desempenho e sua estratégia.

Os conselheiros contam ainda com o apoio dos comitês de assessoramento para que possam deliberar de maneira bem-informada. Nesse sentido, cabe mencionar o papel desempenhado pelo Comitê ESG no Grupo como fomentador da sustentabilidade dentro da Companhia. Esse colegiado, entretanto, não conta ainda com um regimento. A empresa pretende formalizá-lo futuramente.

Ademais, a realização da Jornada ESG com suporte de uma consultoria externa é uma medida adotada pelo Oba Hortifruti que amplia o conhecimento coletivo dos órgãos de governança em relação ao desenvolvimento sustentável.

Quanto à avaliação de desempenho da alta gestão, a Companhia está em processo de estruturação dessa avaliação formal. Para aprimorar continuamente a efetividade da alta liderança e estabelecer planos de ação para o constante aperfeiçoamento do órgão, o Conselho de Administração terá que realizar, no mínimo, uma vez a cada mandato a avaliação formal do desempenho de cada um de seus membros, dos integrantes dos comitês, do Presidente do Conselho e dos diretores.

O processo de avaliação do Conselho será estruturado com base nas principais responsabilidades específicas do órgão e os temas tratados, como monitoramento do desempenho da Companhia, qualidade das decisões sobre alocação de recursos, desenvolvimento do capital humano, monitoramento dos riscos, direcionamento estratégico, desenvolvimento de inovação e visão de futuro, fortalecimento dos valores e conduta ética e a efetividade dos comitês. A condução dessa avaliação é de responsabilidade do Presidente do Conselho e é facultativa a utilização de assessoria externa especializada.



• **Alex Alves dos Santos Brito:** É graduado em Engenharia Eletrônica e de Telecomunicações pela Pontifícia Universidade Católica de Minas (PUC Minas). Atuou por oito anos na área de Telecom, na Telemig Celular, atual Vivo. Ingressou no Oba Hortifruti em 2005, ocupando por oito anos o cargo de Diretor regional do Centro Oeste, fazendo a expansão da rede na região. Em 2013, foi indicado para a posição de CEO em função dos resultados alcançados e teve a oportunidade de se tornar sócio. Em 2017, conduziu o processo de investimento do fundo Crescera Investment, que permitiu acelerar ainda mais a expansão.

• **Alexandre Otomo de Almeida:** Formou-se em Engenharia Mecatrônica pela Universidade de São Paulo (USP) e possui mestrado em Economia pela Fundação Getúlio Vargas (FGV). Possui mais de 17 anos de experiência, entre consultoria de gestão estratégica, telecomunicações e varejo, tendo ocupado cargos de liderança na Claro e Via Varejo, em áreas como Controladoria, Inteligência de Negócio e Planejamento. Ingressou no Oba Hortifruti em 2021 e ocupa a posição de Vice-Presidente Financeiro e Relações com Investidores.

• **Carlos Roberto Alves:** Empreendedor há mais de 40 anos no setor de varejo de Hortifruti. Fundador e controlador da Rede Oba Hortifruti, iniciou suas operações em 1979 e ajudou a expandir as operações para São Paulo, Brasília e Goiânia. Ao longo de sua jornada, aprimorou o modelo de operação e com um olhar sempre para expansão e sustentabilidade do seu negócio. Atualmente, é o Presidente do Conselho do Oba Hortifruti.

• **Francisco Augusto Fernandes Rosa Homs:** É Engenheiro Agrônomo graduado pela Universidade Estadual Paulista (Unesp) e possui MBA em Logística Internacional pela FUNDASC. Tem 27 anos de experiência em agribusiness, comércio internacional de frutas e varejo de alimentos, tanto no Brasil como na Europa. No Oba Hortifruti desde 2011, ocupa a posição de Vice-Presidente, tendo sob sua gestão as áreas Comercial, Marketing e Produção.

• **Ivan Carlos Chiachio:** Formado em Administração de Empresas com habilitação em Marketing pelo Centro Universitário Salesiano de São Paulo (UNISAL). Possui mais de 33 anos de experiência na área de varejo, atuando sempre na gestão de empresa. Atua no Oba Hortifruti desde 1990, ocupando a posição de Vice-Presidente Varejo, tendo sob gestão as áreas de Operação de loja, logística e Controle de Qualidade. Teve participação ativa nas melhorias e mudanças que a empresa passou desde sua estrutura organizacional, implementação de sistemas (ERP), políticas e ferramentas.



- **Janaina Borges Pereira de Brito:** Graduada em Marketing pelo ICESP – Centro Universitário de Brasília, com mais de 23 anos de experiência no setor varejista e no segmento de telecomunicações considerando as empresas Oba Hortifruti, TIM S/A e Claro. Ocupa o cargo de Diretora de Marketing e membro efetivo do Comitê de Sustentabilidade da Companhia.
- **Jaime Cardoso Danvila:** É sócio e co-CEO da Crescera Capital. Antes, foi Diretor de M&A do Bradesco Banco de Investimentos, Diretor de Investment Banking do Citibank Global Markets e Economista pelo Fundo Monetário Internacional (FMI). É Mestre e Candidate in Philosophy (C.Phil.) em Economia pela University of California, Los Angeles (UCLA). Integra os Conselhos de Administração da Estapar, Hospital Care, Vita Participações, Grupo Zelo e Semantix, além de ter sido conselheiro da Hortifruti e Forno de Minas. É considerado membro independente, conforme Regulamento do Novo Mercado.
- **Jose Roberto Olajos:** Graduou-se em Administração de Empresas pela Universidade Bandeirante e possui MBA em Gestão Empresarial pelo INPG. Desde 2002, atua no Varejo, tendo ocupado cargos de liderança no Grupo Pão de Açúcar e Grupo MGB, em áreas de Logística, Transporte e Supply Chain. Ingressou no Oba Hortifruti em 2020 e ocupa a posição de Diretor de Logística.
- **Luiz Las-Casas Alves:** É empreendedor do setor de varejo de Alimentos. Desde a década de 1980 no Oba Hortifruti, desenvolveu o mercado do Centro-Oeste de hortifruti. Atualmente, integra o Conselho de Administração.
- **Marcos Antonio Peixinho:** Formou-se em Administração de Empresas pela Universidade Braz Cubas, com Especialização em Recursos Humanos pela FGV. Possui experiência na área de recursos humanos, tendo trabalhado no setor de varejo, alimentação e telecomunicações. Ocupa o cargo de Diretor de Recursos Humanos da Companhia. É responsável pelas áreas de Remuneração, Benefícios, Administração de Pessoal, Sistemas de Capital Humano, Treinamento e Desenvolvimento, Recrutamento e Seleção, SESMT, Uniformes, Comunicação Interna e Relações Sindicais. Também é membro efetivo do Comitê de Ética e Comitê de Expansão.



- **Mário Lombardo Neto:** Graduado em Direito pela Universidade Paulista, Pós-Graduado em Real Estate na FAAP e possui MBA em Gestão Estratégica de Varejo na ESPM. Com vinte anos de experiência nas áreas de Expansão, Negócios Imobiliários, Incorporação e Real Estate, trilhou sua carreira em diferentes posições desde Coordenação, Gerência, Diretoria interina e liderou as áreas de Expansão, Inteligência de Mercado, Gestão Imobiliária, Projetos, Aprovações em empresas de grande porte como GPA e Leroy Merlin. No OBA HORTIFRUTI desde janeiro de 2019 ocupa a posição de Diretor de Expansão e Projetos, sendo responsável pelas áreas de Expansão, Inteligência de Mercado, Projetos, Gestão Imobiliária e Aprovações. Ocupa o cargo de membro efetivo do Comitê de Expansão da Companhia.
- **Mônica Zerbinatti:** Graduada em Direito pela PUC-Campinas, com MBA em Direito Tributário pela FGV, MBA em Gestão e Controladoria e Finanças pela ESAB, Pós-Graduação em Direito Empresarial pela UNISAL e MBA Executivo em Liderança e Gestão Organizacional pela Franklin Covey. Desde 2002 no Oba Hortifruti, ocupa a cadeira de Diretora Jurídica e, desde 2020, a cadeira de Compliance Officer, sendo a responsável pela criação do Departamento Jurídico interno.
- **Paulo Fabrício Alves de Brito:** Formado em Ciências Contábeis com ênfase em controladoria pela PUC-MG, com Pós-Graduação em Administração pela faculdade Estácio de Sá e MBA em Gestão de Negócios pela Fundação Getúlio Vargas. Há mais de 20 anos atua no setor de varejo. Sócio administrador em rede de restaurantes desde 2015, no Setor de Construção Civil desde 2005 e em empresa de Real Estate. Desde 2017, faz parte do Conselho de Administração.
- **Pedro Henrique Barboza:** Graduou-se em Ciências Contábeis pela Universidade Metropolitana de São Paulo e possui MBA em gestão financeira em controladoria pela FGV. Possui mais de 16 anos de experiência no varejo e na indústria, tendo ocupado cargos de liderança nas empresas Via Varejo, Kraft Foods e Cadbury Adams, em áreas Contábeis, Financeiras, Controladoria e Planejamento. Ingressou no Oba Hortifruti em 2020 e ocupa a posição Diretor de Controladoria.
- **Raimundo Desidério Alves Caetano:** Empreendedor do setor de hortifruti desde os anos 1980, uniu-se ao Oba Hortifruti na mesma época e contribuiu para a expansão e desenvolvimento da Companhia, bem como na modelagem de negócio. Na atualidade, integra o Conselho de Administração.

Ética, compliance e cultura de integridade

GRI 2-23 | 2-24

O Grupo sustenta sua conduta empresarial responsável em um conjunto de políticas corporativas, todas aprovadas pela Diretoria e pelo Conselho de Administração. Essas políticas são fundamentais e se aplicam a áreas críticas de governança, gestão de pessoas e relacionamento com partes interessadas, estando intrinsecamente relacionadas aos negócios da empresa. Toda essa estrutura de compromissos é ancorada e orientada pelo Código de Ética e Conduta da Companhia.

A Política de Transações com Partes Relacionadas e Demais Situações Envolvendo Conflitos de Interesse é uma ferramenta essencial de compliance, que prevê explicitamente o processo de due diligence para garantir a transparência. Seu objetivo principal é assegurar que todas as transações, especialmente aquelas com potencial conflito de interesses, sejam conduzidas tendo em vista os interesses da Companhia e de seus acionistas. Para isso, exige-se que as operações ocorram dentro de condições de mercado e com equidade de tratamento

com terceiros, aderindo às melhores práticas de governança corporativa.

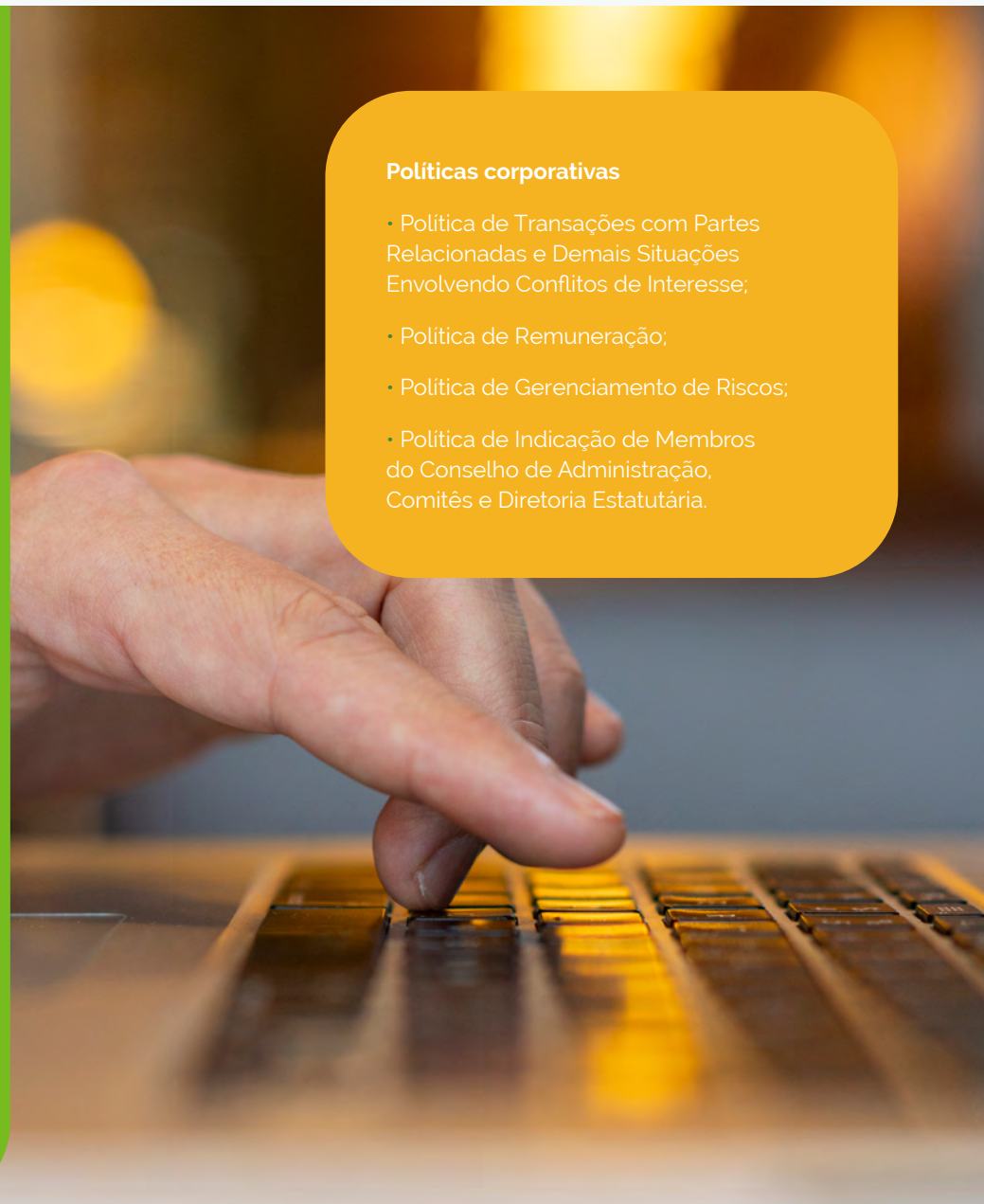
Adicionalmente, as políticas de remuneração, gerenciamento de risco e a indicação de membros para o Conselho de Administração, comitês e diretoria estatutária utilizam um arcabouço regulatório sólido como base para sua elaboração. O respaldo normativo inclui o Código de Conduta, o Estatuto Social da Companhia, o Regulamento de Listagem do Novo Mercado da B3 S.A. e a Lei nº 6.404, de 1976 (Lei das Sociedades por Ações).

Nesse aspecto, o Código de Conduta e as políticas de gerenciamento de riscos e transações com as partes relacionadas servem como mecanismos de mitigação para situações danosas à Companhia.

Convém ressaltar que todas as políticas corporativas do Grupo estão disponíveis para consulta pública no website de Relação com o Investidor da Companhia (ri.obahortifruti.com.br).

Políticas corporativas

- Política de Transações com Partes Relacionadas e Demais Situações Envolvendo Conflitos de Interesse;
- Política de Remuneração;
- Política de Gerenciamento de Riscos;
- Política de Indicação de Membros do Conselho de Administração, Comitês e Diretoria Estatutária.



Código de Ética e Conduta

GRI 2-25 | 205-1

O Código de Ética do Grupo Oba é o principal instrumento normativo que consolida os valores, princípios e diretrizes que orientam o comportamento esperado de todos os colaboradores, fornecedores, parceiros comerciais e demais terceiros que se relacionam com a Companhia. Mais do que um conjunto de regras, ele representa o compromisso institucional do Oba Hortifruti com a integridade, a transparência, o respeito e a responsabilidade, reforçando a construção de relações de confiança com os clientes, os colaboradores, os acionistas e a sociedade.

Documento público e amplamente aplicável, o Código estabelece padrões claros de conduta para garantir que todas as interações ocorram de forma ética e alinhada às políticas internas e à legislação vigente. Entre seus princípios fundamentais estão a promoção de um ambiente de trabalho seguro e saudável, a vedação a qualquer forma de discriminação, a prevenção e o combate ao assédio moral e sexual, e o respeito irrestrito aos direitos humanos.

O Código também define diretrizes específicas relacionadas ao uso adequado de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), ao respeito às normas de saúde e segurança e à proteção de dados pessoais, em conformidade



com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). Esses elementos reforçam a importância da responsabilidade individual e coletiva para a manutenção de um ambiente de trabalho ético e seguro.

No campo das práticas laborais, o Código é categórico ao afirmar que os valores do Grupo são incompatíveis com qualquer atividade que possa caracterizar trabalho infantil, trabalho escravo ou em condição análoga. Nenhum colaborador pode contratar mão de obra nessas condições, direta ou indiretamente, e todos devem assegurar

que fornecedores e parceiros também cumpram essas exigências. O Grupo é aderente ao Programa Jovem Aprendiz, autorizando a contratação de jovens entre 14 e 24 anos, desde que em condições que garantam sua segurança, formação profissional e continuidade escolar.

Em relação à integridade corporativa, o Código de Ética do Grupo Oba estabelece, de forma inequívoca, a política de tolerância zero à corrupção e ao suborno. Essa diretriz veda qualquer oferta, promessa, solicitação ou recebimento de vantagem indevida, seja

em interações com agentes públicos nacionais ou estrangeiros, seja em transações privadas. Todas as condutas potencialmente irregulares são tratadas com rigor, seguindo os princípios de confidencialidade, imparcialidade, objetividade e legalidade previstos nas práticas de governança e compliance da Companhia. Embora não tenham sido registrados casos de corrupção nos últimos anos a Companhia mantém mecanismos complementares de supervisão para garantir a robustez de seu sistema de integridade.

Nesse sentido, além do Comitê de Ética, o Grupo Oba conta com o apoio do Comitê Financeiro, que, mesmo não sendo um órgão deliberativo no tema, permanece habilitado e disponível para contribuir com análises, validações e avaliações técnicas sempre que identificado algum indicio que demande aprofundamento. A atuação coordenada entre os comitês reforça a governança do processo, amplia a capacidade de detecção e assegura que qualquer potencial risco relacionado à integridade seja tratado com seriedade e de forma tempestiva.

A gestão de conflitos de interesses é tratada de forma objetiva, oferecendo orientações para identificar, prevenir e comunicar situações que possam comprometer a independência e a isenção profissional. Entre os exemplos citados estão relações pessoais com fornecedores ou concorrentes, recebimento de brindes fora das regras institucionais, uso indevido de bens da Companhia e participação em atividades externas que possam conflitar com as responsabilidades do cargo.

Como parte essencial da estrutura de integridade, o Grupo Oba mantém um Canal de Ética independente, que assegura confidencialidade, proteção ao denunciante e a possibilidade de relatos anônimos. As manifestações recebidas são analisadas pelo Comitê

de Ética, responsável pela investigação e aplicação das normas previstas no Código.

O Oba Hortifruti mantém um Canal de Ética estruturado e independente, disponível para todas as partes interessadas, como colaboradores, fornecedores, clientes e demais públicos. O canal opera 24 horas por dia e assegura confidencialidade, possibilidade de anonimato e proteção integral ao denunciante, em conformidade com os princípios de confiança, imparcialidade e sigilo. As manifestações recebidas são analisadas pelo Comitê de Ética, órgão responsável pela apuração das violações ao Código de Ética e Conduta e pela recomendação de medidas corretivas e ações de aprimoramento sistêmico.



Canal de Ética – Contatos oficiais

- Website: www.contatoseguro.com.br/obahortifruti
- Telefone: 0800 881 9522
- WhatsApp: (51) 3376-9353



A Companhia também possui uma página em ambiente virtual direcionada para a comunicação com os acionistas. É um mecanismo separado para o recebimento de solicitações desse grupo interessado, cujas preocupações são tratadas diretamente pelo time contábil e pela controladoria.



Clique para acessar
a área de [Relação
com investidores](#)

Quanto aos casos identificados de corrupção, o Grupo não registrou nenhuma ocorrência nessa categoria nos últimos anos. Ainda assim, a Companhia possui atuações para mitigação de riscos associados a desvios de conduta por parte de colaboradores e outras partes interessadas. Em diferentes esferas, o Grupo possui avaliação de riscos de corrupção: a área de Riscos da Companhia mapeia e revisa os riscos em conjunto com os gestores dos setores. Isso ocorre, no mínimo, uma vez ao ano - ou a cada alteração significativa de processo.

Em outubro de 2021, a Companhia reformulou suas estruturas de gerenciamento de riscos e compliance com a reorganização das áreas de Compliance, Gerenciamento de Riscos e Controles Internos e Auditoria Interna, de forma a se adequar ao padrão exigido e utilizado nas empresas de capital aberto. Existem comitês que apoiam a liderança em resolução de problemas quanto a questão de corrupção e transparência, como os comitês de ética e de finanças.



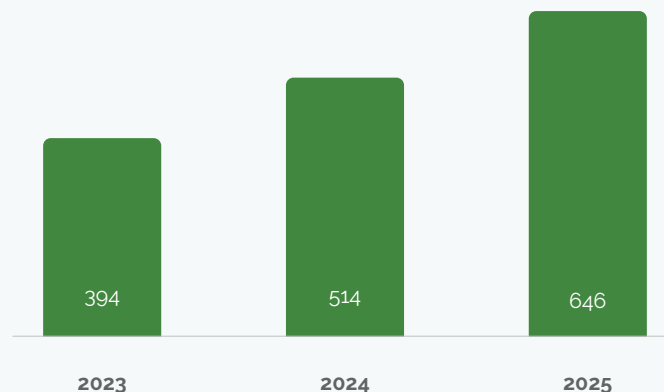
Não foram identificados riscos significativos relacionados à corrupção. O Oba Hortifruti possui um Canal de Denúncias, implementado em 2020, disponível para todas as partes interessadas. As denúncias realizadas por esse canal são tratadas pelo Comitê de Ética. A Companhia também possui uma página em ambiente virtual direcionada para a comunicação com os acionistas. É um mecanismo separado para o recebimento de solicitações desse grupo interessado, cujas preocupações são tratadas diretamente pelo time contábil e pela controladoria.

A adesão ao uso do canal de ética vem crescendo nos últimos anos, demonstrando a confiança por parte dos colaboradores como um mecanismo de segurança e integridade a todos. A maior utilização do canal demonstra o fortalecimento da cultura de integridade da Companhia, permitindo a identificação e o tratamento adequado de situações que demandem análise, contribuindo para a prevenção e a solução de possíveis problemas.

Alinhada às melhores práticas de governança, a Companhia promove campanhas anuais de conscientização e possui Política de Combate ao Assédio Moral, Assédio Sexual e à Discriminação, reforçando seu compromisso com um ambiente de trabalho ético, respeitoso e inclusivo.



Denúncias recebidas pelo canal de ética



Aconselhamento e apresentação de preocupações

GRI 2-26

Para reafirmar o compromisso com a transparência e a ética, o Grupo disponibiliza em seu site um Canal de Denúncias direcionado tanto ao público interno quanto externo. O canal opera 24 horas por dia, sete dias por semana, garantindo um espaço seguro e sigiloso para o relato de dúvidas ou denúncias relacionadas a possíveis violações do Código de Ética e Conduta da empresa. As manifestações podem ser feitas de forma identificada ou anônima, assegurando a confidencialidade das informações.

A Companhia também incentiva o diálogo aberto com lideranças, a área de Gente & Gestão, o setor Jurídico e o Comitê de Ética, reforçando uma cultura de integridade e respeito.

Gestão de riscos e oportunidades

GRI 2-12 | 2-13 | 2-25

A gestão de riscos e a definição da estratégia corporativa têm início no Conselho de Administração (CA). O CA é responsável por analisar e deliberar sobre os temas estratégicos, desempenhando um papel crucial na proteção e valorização do patrimônio do Grupo, e deve zelar pelos princípios, valores e interesses dos acionistas. É de sua competência definir a orientação geral dos negócios, estabelecendo as metas e estratégias que garantem a continuidade e o sucesso da Companhia a longo prazo.

A supervisão estratégica do Conselho é formalmente apoiada pela Política de Gerenciamento de Riscos, a qual foi elaborada de acordo com rigorosos parâmetros de governança e mercado, tais como: as diretrizes de governança corporativa do Estatuto Social da Companhia; o Regulamento de Listagem do Novo Mercado B3; o Código de Ética e Conduta; e as recomendações metodológicas mundialmente reconhecidas, dentre as quais se destacam os padrões ERM (Enterprise Risk Management Framework) e COSO (Committee of Sponsoring Organizations).



A Companhia entende que sua Política de Gerenciamento de Riscos possibilita a gestão eficaz dos riscos de mercado inerentes às suas atividades. Em relação a esse cenário, a área financeira atua de maneira proativa, monitorando os instrumentos financeiros para prevenir, mitigar e tratar a exposição a fatores como disponibilidade de crédito, câmbio e taxa de juros. O Grupo busca obter proteção para todos os riscos identificados aos quais está exposto. Esses temas são analisados sob a ótica das causas e consequências dos eventos e são classificados nas seguintes categorias: financeiros; de imagem e reputação; de conformidade e legais, subdivididos em riscos legais, tributários e contratuais; de sustentabilidade; operacionais; e cibernéticos. Essas classificações representam, de forma conjunta, a matriz de riscos da Companhia.

Categorias de riscos do Grupo:

- Financeiros
- De imagem e reputação;
- De conformidade/legais, subdivididos em riscos legais, tributários e contratuais;
- De sustentabilidade;
- Operacionais;
- Cibernéticos.



Além dessas frentes de atuação, o Grupo iniciou a sua preparação em relação à avaliação de riscos relacionados à sustentabilidade, em atendimento à CBPS 01 e 02. Isso se deu pela definição do Comitê de Sustentabilidade, análises

materialidade e contratação de uma consultoria externa para apoiar no desenvolvimento de diferentes frentes de trabalho. Dentro deste processo houve a elaboração de análise de riscos relacionado a temáticas EESG. Os principais

pontos levantados estão atrelados a questões climáticas, tanto de transição quanto físico, o uso de recursos energéticos e sobre a gestão da cadeia de fornecedores em relação aos requisitos de gestão sobre impactos ambientais e sociais.



Comunicação de preocupações cruciais

GRI 2-16

Toda essa estrutura de governança possui distintos mecanismos para garantir que a comunicação das preocupações cruciais possua os procedimentos necessários ao Conselho através de distintos canais.

A Companhia possui comitês específicos (como os Comitês Financeiro e de Expansão) que relatam ao mais alto órgão de governança as informações relevantes para andamento do planejamento estratégico e mitigação dos impactos nas operações. Além disso, são feitos levantamentos por meio de relatórios periódicos, elaborados pela diretoria executiva, que incluem análises financeiras, operacionais, de riscos e de conformidade.

Desse modo, durante o exercício social encerrado em 31 de dezembro de 2025, foram comunicadas preocupações cruciais relacionadas a cinco temas:

Riscos Financeiros:

Aumento da dívida líquida e cumprimento de covenants financeiros, com destaque para o índice Dívida Líquida/EBITDA, que atingiu 2,0x.

Impacto das variações cambiais e de juros nos custos financeiros.

Expansão Operacional:

Desafios logísticos e de integração relacionados à abertura de novas lojas e da fábrica de coco no Espírito Santo.

Conformidade Regulatória:

Adequação às exigências da LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados) e fiscalizações sanitárias.

Sustentabilidade (ASG):

Iniciativas para controle de resíduos, rastreabilidade de produtos e apoio a pequenos produtores, alinhadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

Relações Trabalhistas:

Gestão de treinamentos e políticas de remuneração para os 9.558 funcionários, visando manter a produtividade e a satisfação.

Conflito de interesses

GRI 2-15

A fim de evitar conflitos de interesse, o Grupo adota rigorosos mecanismos de controle de riscos e integridade por meio da Política de Transações com Partes Relacionadas (TPR) e de outras situações que envolvam potenciais conflitos. Aprovada pelo Conselho de Administração em 16 de outubro de 2020, sua vigência foi condicionada à realização da Oferta Pública Inicial (IPO).

De todo modo, o cerne da política é garantir a devida transparência e assegurar que todas as decisões, especialmente aquelas relacionadas a transações com partes relacionadas e outras situações com potencial conflito de interesses, sejam conduzidas dentro de condições de mercado e com equidade de tratamento com terceiros, prezando pelas melhores práticas de governança corporativa e visando sempre os interesses da Companhia e de seus acionistas.

A política define objetivamente conceitos sobre partes relacionadas e transações, além de estabelecer exigências mínimas de divulgação de informações. O processo de análise inicia-se com a Diretoria Jurídica, que classifica as TPR com base no montante envolvido e no fato de ser ou não operação no curso normal dos negócios.

Além do mais, são expressamente proibidas pela política as operações realizadas em condições que não sejam de mercado. Também é vedada a concessão direta de empréstimos ou operações de mútuo ou prestação de garantia para: I) administradores e membros dos conselhos fiscal ou administrativo ou comitês (estatutários ou não), e seus respectivos suplentes, bem como aos respectivos cônjuges, companheiros(as), descendentes ou descendentes dos respectivos cônjuges ou companheiros(as); II) parentes, até o 2º (segundo) grau, das pessoas mencionadas acima; e III) acionistas ou pessoas jurídicas de cujo capital participem com mais de 5%, membros do conselho fiscal ou do CA ou comitês (estatutários ou não), e seus respectivos suplentes, bem como seus cônjuges, companheiros(as), descendentes e respectivos parentes até o 2º grau.

A Diretoria Financeira, a Diretoria Executiva e o Conselho de Administração só podem aprovar uma TPR se concluírem que ela é equitativa, comutativa e realizada no melhor interesse da Companhia, podendo condicionar a aprovação a alterações julgadas necessárias.

Adicionalmente, a Companhia segue as regras estabelecidas na Lei das

Sociedades por Ações, que estipulam que o acionista ou o administrador deve abster-se de votar nas Assembleias Gerais ou reuniões da administração em deliberações relativas a:

- Ao laudo de avaliação de bens com que concorrer para a formação do capital social.
- À aprovação de suas contas como administrador.
- A quaisquer matérias que possam beneficiá-lo de modo particular ou que seu interesse conflite com o da Companhia.

O Grupo acredita que essas práticas garantem que as transações com partes relacionadas sejam realizadas em condições de mercado e de forma comutativa

Conformidade

GRI 2-27

A Companhia atua em estrita observância aos marcos regulatórios aplicáveis, contando com mecanismos estruturados para assegurar a conformidade legal em todas as suas operações. Esses procedimentos incluem monitoramento contínuo, assessoria jurídica especializada e a adoção de práticas contábeis alinhadas às normativas vigentes, garantindo que quaisquer contingências sejam identificadas, avaliadas e registradas de forma tempestiva e adequada. As provisões da Companhia são registradas conforme os regramentos contábeis, com base na análise individual de cada processo por seus advogados internos e externos, sendo constituídas provisões

para processos judiciais avaliados pela Companhia como processos com chance de perda provável.

Os montantes classificados como perdas prováveis totalizam R\$4.736 em 2025, sendo, em sua maioria, correspondentes a processos trabalhistas, cíveis e tributários de baixa relevância. Esses processos não se baseiam em fatos ou causas jurídicas semelhantes e envolvem pedidos que não representam riscos de imagem ou aos negócios da Companhia, não sendo classificados como "processos trabalhistas individualmente relevantes" ou como "processos repetitivos ou conexos que sejam relevantes em conjunto".



Segurança da informação

GRI 3-3 – Tema material | GRI 418-1

A Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709), artigo 18, estabelece a implementação de um canal de contato dos titulares de dados, disponível ao público de forma acessível e gratuita. Em conformidade com a legislação, o Grupo mantém um canal ativo em todos os sites da rede por meio da central de privacidade e nos principais pontos de contato da Companhia.

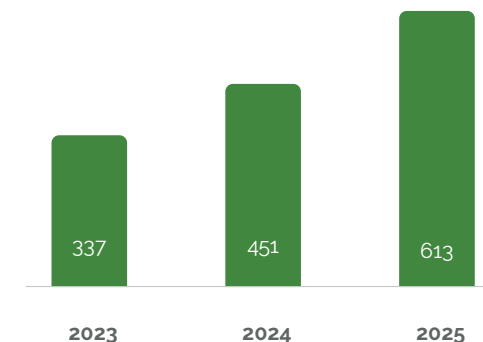
O titular terá acesso ao formulário para envio da [solicitação de direitos](#), por meio do qual a Companhia coleta dados para identificação do titular em suas bases, bem como os detalhes da requisição.

O prazo médio de resposta — que inclui a solução e o retorno ao titular — é de 7 dias, considerando o limite legal de 15 dias estabelecido pela legislação vigente.

A média mensal de solicitações recebidas tem apresentado crescimento, possivelmente em decorrência da maior visibilidade do canal de atendimento voltado à LGPD, bem como da ampliação na divulgação dos direitos garantidos pela Lei Geral de Proteção de Dados. Nesse contexto, as principais queixas recebidas são de exclusão, correção de dados e ajuste de consentimento.

A gestão de queixas é realizada pela equipe de Privacidade do Oba Hortifruti, responsável pelo recebimento e efetivo atendimento das solicitações. Atualmente, o time de Privacidade é composto pelo Data Protection Officer (DPO) e um analista, responsáveis por todas as atividades relacionadas à proteção de dados na Companhia. Entre suas atribuições está o controle do andamento das requisições, feito por meio da plataforma Privally e de uma planilha interna do time. Realiza-se todo o controle de data de recebimento e resposta, SLA (Service Level Agreement, ou Acordo de Nível de Serviço), entre outros. Além disso, eventuais evidências necessárias (comprovantes de exclusão, por exemplo) são arquivadas em pastas de acesso restrito.

Queixas recebidas de partes externas e comprovadas pela organização



O Grupo adota diversas medidas de segurança (como criptografias de dados, firewalls, EDRs, IA e Pentests periódicos), inclusive um relatório técnico de inexistência de incidentes de segurança da informação, elaborado mensalmente, com o objetivo de apresentar, de forma técnica, objetiva e auditável, as evidências e conclusões referentes a incidentes de segurança no ambiente do Grupo. A análise é realizada com base em logs, eventos, alertas e correlações provenientes das soluções de SIEM, NDR e Email Security Gateway, seguindo boas práticas de segurança e critérios formas de classificação de incidentes.

descubra
o frescor
de cada dia

Bem-vindo ao canal de atendimento do titular de dados do Grupo Oba Hortifruti!

O Oba Hortifruti, comprometido com a privacidade e proteção de dados, estabelece este canal de atendimento aos direitos dos titulares, segundo a Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709, artigo 18), para recebimento de solicitações relacionadas ao tratamento de dados pessoais.

Vamos começar!

Esta solicitação é para:

O **titular de dados**, segundo a LGPD, é pessoa natural a quem se referem os dados pessoais que são objeto de tratamento.

Caso você não seja o titular dos dados, mas possui autonomia para agir em seu nome, selecione abaixo sua relação com o titular, e, ao final deste formulário, anexe uma cópia de documento válido capaz de comprovar seu relacionamento com o titular de dados (como RG, uma procuração, certidão de casamento, etc.).

Qual sua relação com o titular?

Qual a relação do titular de dados com o Oba? *

☐ Cliente
 ☐ Fornecedor/Prestador de Serviço

Cadeia de fornecedores

GRI 3-3 – Tema material | GRI 204-1

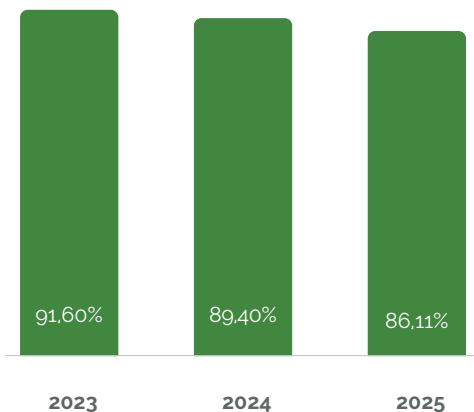
O Grupo possui uma cadeia de fornecedores nacional e internacional, caracterizada por sua ampla diversidade. Essa cadeia inclui a aquisição de produtos manufaturados e não manufaturados, atendendo a diferentes demandas do mercado.

Nos últimos 3 anos, o valor total despendido com fornecedores foi de R\$ 1,7 bilhões — 89,1% com fornecedores nacionais e 10,9% com internacionais. Registrou-se, inclusive, um acréscimo

no valor gasto pela Companhia com fornecedores, de R\$ 607 milhões em 2024 para R\$ 630 milhões em 2025.

Cabe destacar o volume de gastos do Centro de Distribuição Sudeste Nacional com fornecedores locais no último triênio. Em 2025, 62,3% dos produtos que o CD comprou vieram de empresas nacionais. Com isso, o Grupo manteve nos últimos anos uma distribuição de gastos totais equitativa entre fornecedores nacionais e internacionais.

% de gastos com fornecedores locais



8

12

Metas 8.3 e 12.7



Qualidade de produtos

GRI 3-3 – Tema material

Como uma Companhia do setor varejista, o Oba Hortifruti se preocupa com a qualidade de seus produtos. A Companhia cumpre rigorosamente as normas estabelecidas pela Agência Nacional de Vigilância da Saúde (Anvisa), que estabelece os requisitos para a rotulagem de alimentos e bebidas no Brasil.

A Anvisa está em constante atualização e, por isso, o Grupo reforça seu compromisso com o cumprimento das legislações, além do papel essencial na promoção da transparência e na garantia do direito do consumidor à informação sobre os produtos. Por meio de uma comunicação responsável, da colaboração entre equipes internas e fornecedores, das boas práticas do Controle de Qualidade, dos canais de atendimento disponíveis aos clientes e de outras iniciativas, o Grupo demonstra seu compromisso com a transparência, a segurança alimentar e o direito à informação. Todos os produtos próprios da marca são devidamente avaliados.

Além do mais, como mencionado anteriormente, nos centros de distribuição a qualidade dos produtos é consistentemente controlada com o apoio de profissionais especializados, que utilizam métricas (ex.: teor de sêmola, brix, crunchiness, entre outros)

e ferramentas específicas para garantir a qualidade, frescor, doçura, crocância, entre outros atributos da categoria de frutas, legumes e verduras ("FLV").

Informações a clientes e fornecedores

GRI 417-1 | 417-2

Do mesmo modo, o Oba Hortifruti atende aos requisitos relacionados à rotulagem e às informações dos produtos para clientes e consumidores, eventuais casos de não conformidade nesse contexto e queixas quanto à comunicação de marketing.

A maioria dos produtos comercializados pelo Oba Hortifruti são do segmento alimentício e não contém adição de compostos ou componentes que sejam perigosos para a ingestão humana. Tanto aqueles oriundos da agricultura quanto os manufaturados, isso a nível nacional e internacional.

Outro insumo muito utilizado são materiais de embalagem, vindos de fontes renováveis e não renováveis. Em 2024, o Grupo foi notificado pela Anvisa em decorrência da comercialização de alguns produtos dessa linha que estavam sem o contrarrótulo e sem as informações

de lote. Como ações corretivas, a Companhia fez a retirada imediata dos produtos das lojas, envio da notificação ao fornecedor e reposição dos produtos devidamente rotulados e datados.

No último ano, por outro lado, não houve nenhum caso específico de inconformidade com a rotulagem.

Vale destacar que o Grupo não realiza a avaliação de produtos de terceiros, exceto quando há processos de manufatura ou processamento aplicados internamente. Questões relacionadas a esses produtos não são de responsabilidade do Grupo. Ainda assim, é feita uma verificação no momento da recepção das mercadorias.

Em relação à rotulagem e comunicação, foram registrados apenas 2 casos, os quais não resultaram em multas e/ou penalidades. As tratativas foram conduzidas junto ao fornecedor responsável, que realizou as devidas adequações nas embalagens e apresentou evidências técnicas, bem como laudos comprobatórios de que o produto estava em conformidade com os requisitos aplicáveis. Verificou-se, contudo, que houve aproveitamento de embalagens contendo informações desatualizadas, situação que foi prontamente corrigida após a identificação.

Casos de não conformidade com leis e/ou códigos voluntários em relação a informações e rotulagem de produtos e serviços	2023	2024	2025
Total de casos de não conformidade com leis que resultaram em multa ou penalidade	0	1	0
Total casos de não conformidade com leis que resultaram em advertência	0	1	0

Impactos na saúde e segurança

GRI 416-1 | 416-2

Açougue, mercearia, autosserviço, biscoiteira, frutas, legumes, verduras, frios, padaria e rotisseria, peixaria. Em todas essas categorias, o Oba Hortifruti possui gestão e controle de qualidade sobre seus produtos próprios comercializados. Tal processo de verificação da qualidade é acompanhado de ponta a ponta — desde o produtor até a gôndola

No CD Sumaré, a principal unidade da operação, uma equipe realiza amostragem de todas as cargas de perecíveis que chegam. Dessa forma, toda carga que não se enquadra nos parâmetros é sinalizada para que a equipe de compras negocie com o produtor a devolutiva. Todas as unidades operacionais fazem o acompanhamento das amostras coletadas.

No caso dos produtos de origem animal comercializados em peças, as atmosferas das embalagens são alteradas com a injeção de gases que inoculam da proliferação de microrganismos, aumentando assepsia do produto e o tempo de vida.

Toda carga de produtos perecíveis é movimentada em caminhões refrigerados. As caixas utilizadas em seu transporte são próprias do Oba

Hortifruti e passam diariamente por lavagem e higienização, o que evita a contaminação cruzada de produtos.

Mesmo com todo o cuidado diário, há sempre novos desafios e, conseqüentemente, ocorrem alguns casos de inconformidade, tanto com produtos perecíveis e não industrializados quanto com os industrializados. Contudo, nenhuma situação nos últimos 3 anos chegou a gerar multas para a Companhia.

As lojas atuam em conformidade com as leis e com os padrões estabelecidos pela Companhia. Mais de 25 processos operacionais instruem todas as atividades que ocorrem em lojas (acondicionamento e destinação do resíduo, controle de temperaturas, higienização das frutas, verduras e legumes e demais atividades). Com base nesses procedimentos, os produtos são verificados em diferentes etapas do seu ciclo de vida na cadeia do Oba Hortifruti. Mesmo assim, houve casos nos últimos anos de não conformidade de produtos que geraram multas ou advertências de órgãos de fiscalização.

O Grupo monitora continuamente a qualidade e a segurança dos

produtos comercializados por meio dos registros do Serviço de Atendimento ao Consumidor (SAC). As manifestações recebidas são analisadas pela área de CRM responsável pelo canal, em conjunto com o departamento de Qualidade, possibilitando a identificação de eventuais não conformidades relacionadas à qualidade, rotulagem, acondicionamento ou segurança dos produtos.

As ocorrências registradas são tratadas conforme procedimentos internos, incluindo a avaliação de causa e a definição de medidas corretivas, quando necessário. O acompanhamento desses registros contribui para o aprimoramento dos processos de controle de qualidade, para a gestão de riscos associados aos produtos e para o atendimento às exigências da legislação aplicável e aos direitos do consumidor.

Casos de não conformidade com leis e/ou códigos voluntários em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços	2023	2024	2025	Variação % 2024 para 2025
Casos de não conformidade com leis que resultaram em multa ou penalidade	15	18	23	28
Casos de não conformidade com leis que resultaram em advertência	1*	8*	0	-100
Número total de casos de não conformidade	16	26	23	-11

*Notificações da Vigilância Sanitária somente via e-mail baseadas em denúncias de municípios sobre produtos e serviços.



Link do SAC: atendimento@redeoba.com.br



Gestão de pessoas

GRI 3-3 | 2-7 | 2-8 | 2-30 - Tema material

No ano de 2025, o Grupo superou a marca de 9 mil colaboradores próprios espalhados por todas as atividades, e todos cobertos por acordos coletivos, quantia que representa um aumento de 8% no quadro geral. Desse número de colaboradores, 55% eram homens e 45%, mulheres. Isso denota um aumento de 17% na força de trabalho feminina em relação ao ano anterior.

O contínuo crescimento do quadro laboral é parte da estratégia de expansão do Grupo, e acompanha as aberturas de novas lojas em diferentes cidades do Sudeste e Centro-Oeste.

O Sudeste é a região em que o Grupo possui maior concentração de colaboradores, registrando um total de 7.867 em 2025. O dado coincide com o fato de que a maioria das lojas (61) se localiza no estado de São Paulo. O Centro-Oeste, com menor quantidade de unidades (15), apresenta um total de 1.691 colaboradores.

O Grupo também possui um suporte grande na integração de colaboradores de outras etnias na chegada ao país, apoiando o trabalho de imigrantes e refugiados dentro da corporação, ao todo são 93. Esse suporte é decorrente tanto da estratégia de expansão e captura de mão de obra quanto uma abertura de oportunidade para quem chega e se estabelece no Brasil.

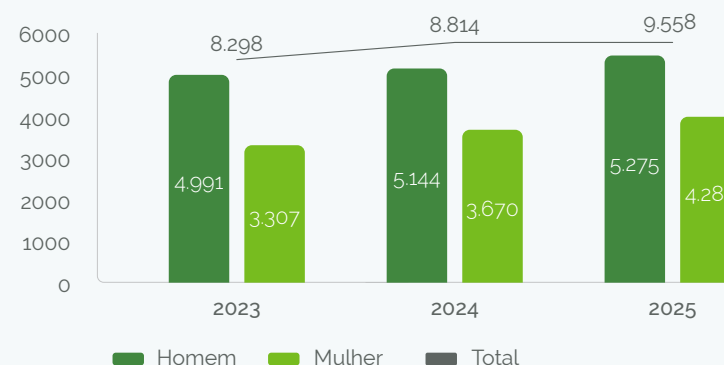
Além disso, o Grupo possui aprendizes em seu quadro funcional. Todas as jornadas registradas para os aprendizes foram consideradas no levantamento, uma vez que a jornada desse grupo varia de acordo com o curso teórico, ministrado por uma instituição de ensino. As variações identificadas entre os aprendizes estão atreladas ao número total de funcionários anual, considerando que a cota de contratação de aprendizes corresponde a 5% do quadro funcional.

Convém mencionar que todos esses dados foram gerados a partir da base de controle do time de Recursos Humanos (RH). Realizou-se uma consolidação das informações cadastrais de todos os colaboradores. Nessa análise, considerou-se como parcial toda jornada cuja carga horária seja inferior a 220 horas mensais, com a exceção de aprendizes.

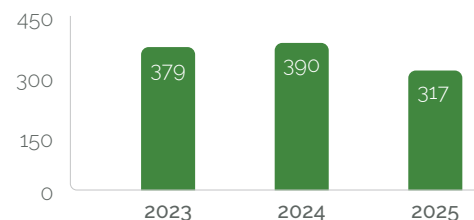
9.558
mil colaboradores
em nossas unidades

Funcionários permanentes e temporários

Número de colaboradores discriminados por gênero e contrato permanente



Números de aprendizes



Diversidade em 2025

Total de mulheres	4.283
Pessoas com > 50 anos	1.209
Pessoas com deficiência	469
Pretos e pardos	5.175
Imigrantes e refugiados	93

Contratações, demissões e rotatividade

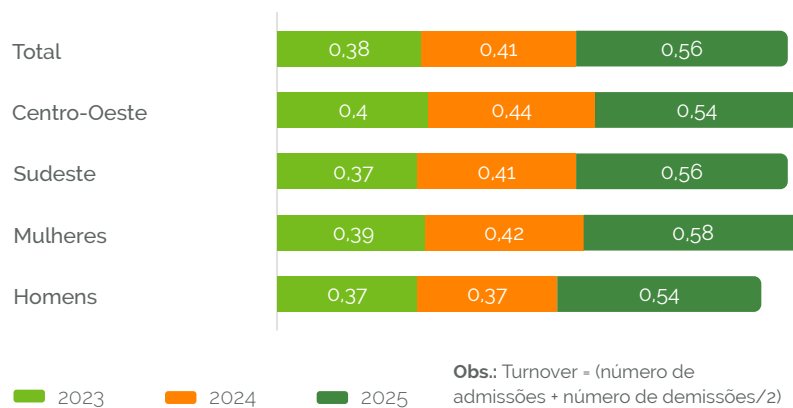
GRI 401-1

Em 2025, o Grupo registrou 5.988 novas contratações, sendo 3.074 homens e 2.914 mulheres. Em contrapartida, foram registradas 4.828 demissões no mesmo período, das quais 2.726 correspondem a homens e 2.102 a mulheres. Com esses montantes, a Companhia teve uma taxa de rotatividade de 56% ao ano.

O destaque ficou para o aumento da participação feminina nas admissões refletindo políticas de diversidade, e para a maior inclusão de profissionais acima de 50 anos, cuja contratação cresceu 221%. Já a taxa de desligamento atingiu 50,5%,

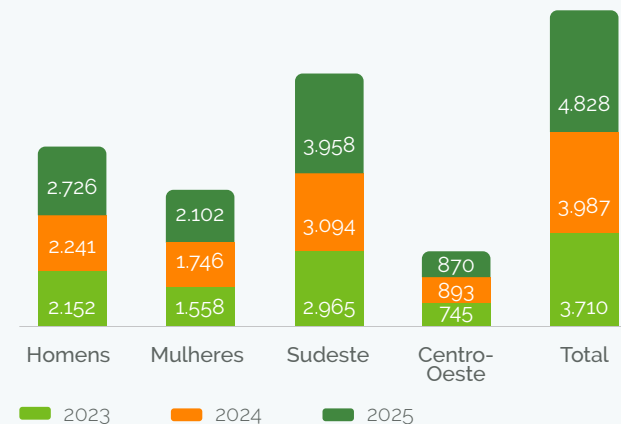
com destaque para a saída de jovens com menos de 30 anos (55%), evidenciando desafios na retenção desse público, movidos também por fatores externos como o registro de pleno emprego nacional, facilitando a mobilidade de funcionários para outras empresas. No Centro-Oeste, tanto contratações quanto desligamentos cresceram expressivamente, acompanhando a expansão regional. Além disso, o aumento do número de desligamentos voluntários, que representaram 26% do total, reforça a necessidade de ações estratégicas para retenção de talentos.

Número e taxa de empregados que deixaram a companhia

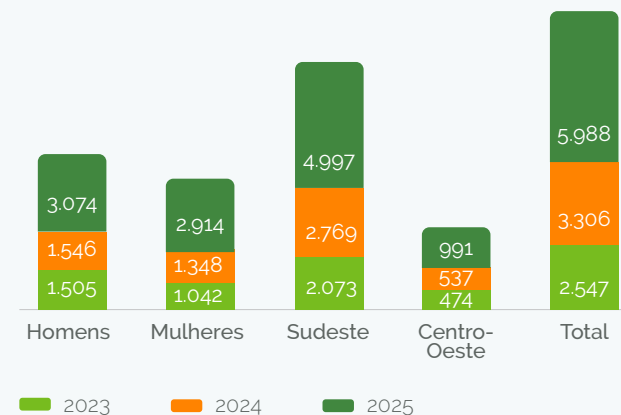


Obs.: Turnover = (número de admissões + número de demissões/2) / número total de colaboradores.

Número e taxa de empregados que deixaram a companhia



Número total e taxa de novas contratações, discriminados gênero e região



Remuneração e benefícios

GRI 2-19 | 2-20 | 202-1 | 401-2 | 405-2

Atento aos números de rotatividade de sua força de trabalho, o Grupo mantém uma média salarial competitiva e uma cartilha de benefícios atrativa, a fim de atrair e reter talentos. Nesse cenário, a Companhia possui uma Política de Remuneração instituída e aprovada pelo Conselho de Administração.

Vista como diretriz para o processo de atração e retenção de colaboradores, a política se baseia nas práticas de mercado e visa evitar conflitos de interesse, assegurando que a remuneração seja compatível com as responsabilidades e desempenho de cada cargo.

Componentes da remuneração

Remuneração fixa	Baseada nas responsabilidades do cargo e experiência do profissional, podendo ser revista anualmente para garantir competitividade em relação ao mercado.
Remuneração variável	Inclui premiação por desempenho e participação nos resultados, determinada a partir de avaliações de desempenho e critérios claros e objetivos.
Benefícios pós emprego	Podem incluir seguro de pessoas, plano de saúde e obrigações de não concorrência, conforme determinado pelo CA.
Benefícios motivados pela cessação do cargo	Concedidos em casos excepcionais, com devida divulgação conforme normas aplicáveis.
Outros benefícios	Seguro de vida, assistência médica e odontológica, vale-refeição etc.

Benefícios oferecidos aos colaboradores



Saúde e bem-estar

- Plano médico e odontológico
- Check-up médico
- Telemedicina e Telepsicologia
- Convênio Farmácia
- Wellhub
- Fretamento
- Kit maternidade



Benefícios sazonais

- Voucher de Natal



Auxílio Financeiro

- Empréstimo consignado
- Descontos em frutas, legumes e verduras
- Ofertas exclusivas para funcionários
- Parcerias
- Seguro de vida



Alimentação

- Vale alimentação
- Refeitório



Equidade salarial

Para evitar essas disparidades salariais entre gêneros, a Política de Remuneração é frequentemente revisada pelo Conselho de Administração.

Proporção entre o salário-base recebido pelas mulheres e pelos homens para cada categoria funcional, por unidades operacionais importantes

	2023	2024	2025
Administrativo	1,07	1,07	1,13
Alta gerência	1,06	0,9	0,97
Diretor	0,85	1,22	0,8
Gerência Intermediária	0,85	0,87	0,88
Operacional	0,96	0,96	0,94

Obs.: Considera-se como unidades operacionais importantes aquelas que exercem papel estratégico, gerencial ou de suporte essencial à operação da Companhia. Essas unidades incluem: Diretoria, Liderança (Alta Gerência e Gerência Intermediária), Administrativo CD e Loja, e Operações (Centros de Distribuição e Lojas). Essas categorias são relevantes por causa de sua contribuição direta para os resultados operacionais e financeiros do Grupo.

Licenças-maternidade/paternidade

GRI 401-3

Todos os colaboradores do Grupo, independentemente do gênero, têm direito à licença maternidade ou paternidade, conforme previsto na legislação brasileira.

Complementarmente, o Grupo conduz

um programa multidisciplinar de acompanhamento de gestantes, realizado em parceria com empresas especializadas, direcionado a colaboradoras gestantes e esposas de colaboradores. A iniciativa oferece suporte contínuo durante todo o período gestacional. Como parte

das ações de apoio à maternidade, a Companhia disponibiliza um lactário no Centro de Distribuição e promove eventos educativos relacionados ao tema.

Nos últimos três anos, observou-se um aumento no número de colaboradoras

que tiraram a licença, passando de 159 em 2024 para 195 em 2025. Além disso, a taxa de retorno das colaboradoras ao trabalho após a licença manteve-se alta (97% em 2024), mas a taxa de retenção após 12 meses aumentou, passando de 9% em 2024 para um total de 74% em 2025.

Licença-maternidade/paternidade	2023		2024		2025	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Empregados com direito à licença	4.991	3.307	5.155	3.676	5.275	4.283
Empregados que tiraram a licença	178	176	163	159	162	195
Empregados que efetivamente retornaram ao trabalho após a licença	178	173	163	149	162	190
Empregados que permaneceram no trabalho por pelo menos 12 meses após o retorno	149	83	128	113	130	141
Taxa de retorno após a licença	100%	98%	100%	94%	100%	97%
Taxa de retenção após 12 meses de retorno da licença	84%	48%	79%	76%	80%	74%

Treinamento e Desenvolvimento

GRI 404-2 | 404-3

Preocupado com o desenvolvimento de suas pessoas, o Oba oferece programas para aprimorar as Competências técnicas e comportamentais dos colaboradores por meio da sua universidade corporativa, a UniOba.

Alinhada ao Jeito Oba de Ser, tem como missão criar e desenvolver uma comunidade de aprendizagem contínua, compartilhando conhecimentos, a UniOba trabalha para capacitar pessoas, impulsionar carreiras e acelerar a performance do negócio.

Os programas reúnem capacitações, treinamentos e ações de sensibilização.

Somados, totalizamos 61.585 horas e 25 minutos em 2025.

Todos os colaboradores que ingressam na companhia participam de um processo de integração, que abrange tópicos essenciais como cultura organizacional, Programa de Integridade, segurança da informação, LGDP, segurança do trabalho, estrutura organizacional e nossas operações.

Além desse processo inicial, oferecemos programas específicos voltados para cada momento e necessidade das pessoas ao longo de sua trajetória conosco.

Programa de Formação de Supervisores (PFS)

Oferecemos capacitação para nossos colaboradores com potencial para assumir a função de supervisão. Os participantes passam por treinamentos específicos e direcionados, com foco em temas estratégicos e competências essenciais para o exercício da liderança, contribuindo para a formação de futuras lideranças.

Programa de Trainee

Tem como objetivo desenvolver e preparar talentos internos para posições estratégicas de liderança no varejo. O programa combina treinamentos técnicos e comportamentais com vivência prática em loja, proporcionando uma formação completa e aplicada à realidade do negócio. Ao final da jornada, os participantes estão aptos a assumir a posição de Subgerente de Loja, fortalecendo a sucessão interna.

Programa de Desenvolvimento de Líderes

Tem como objetivo capacitar toda a liderança da companhia em competências essenciais para uma atuação alinhada à nossa cultura e aos desafios do negócio.



Estruturado com conteúdo padronizado e trilhas adaptadas aos diferentes níveis de liderança, essa estratégia garante o nivelamento de conhecimento e o fortalecimento da cultura de liderança da companhia.

Média de horas de treinamento por gênero e categoria funcional

Média de hora de capacitação	2023	2024	2025
Homens	5,52	5,03	6,42
Mulheres	5,55	4,73	6,47
Liderança	4,04	3,10	6,38
Não Liderança	5,96	5,25	6,73

Avaliação de Desempenho

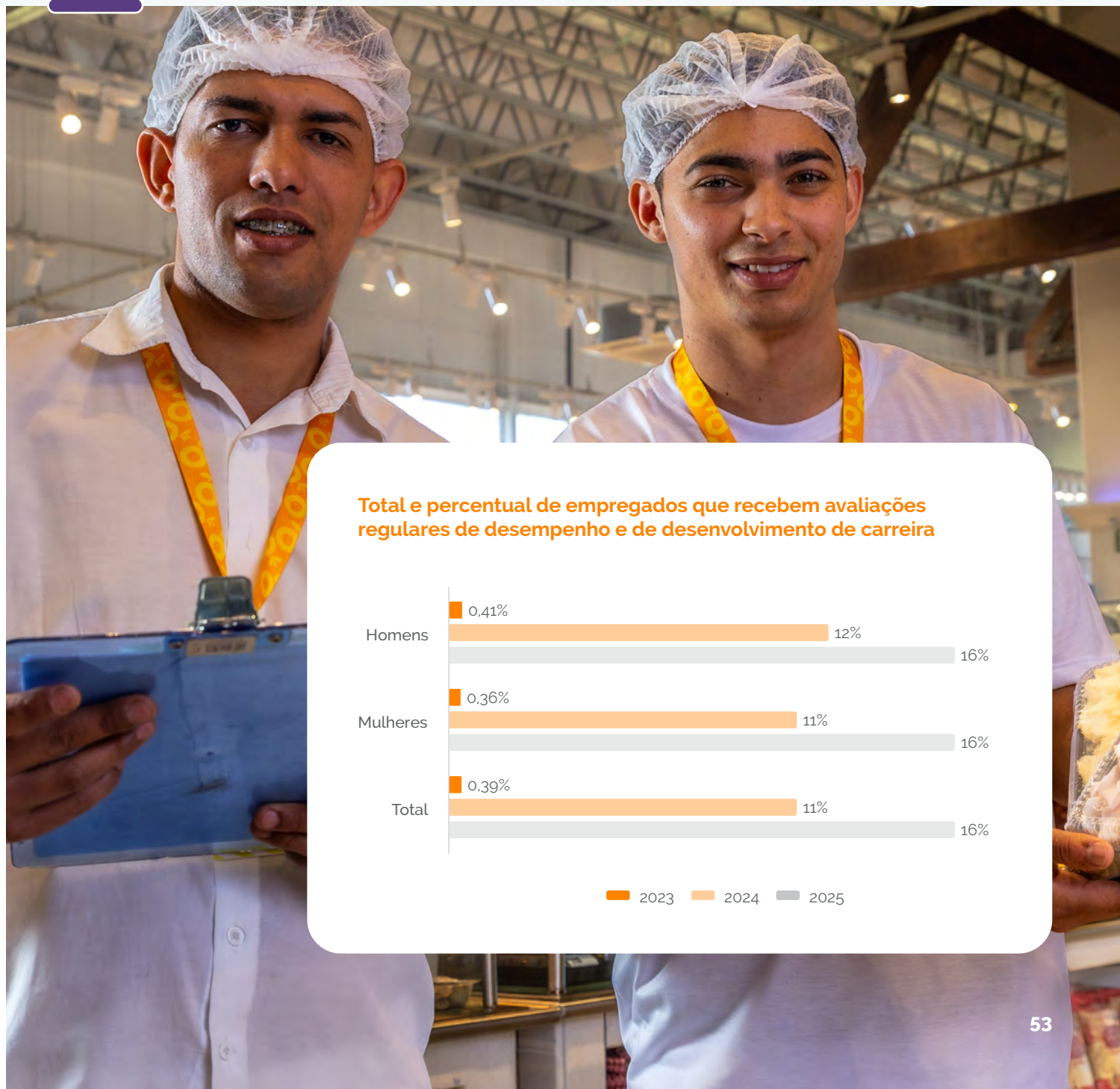
Em 2025, demos início a avaliação de desempenho como uma ferramenta estratégica que promove o desenvolvimento individual e fortalece a contribuição de cada colaborador para a performance da Companhia.

Neste primeiro ciclo, definimos como público colaboradores de nível gerencial e diretoria, que foram avaliados de forma comportamental com base no Jeito Oba de Ser e seus cinco pilares: cuidado com o produto, confiança nas pessoas, simplicidade nas relações, inovação nos negócios e atendimento que encanta.

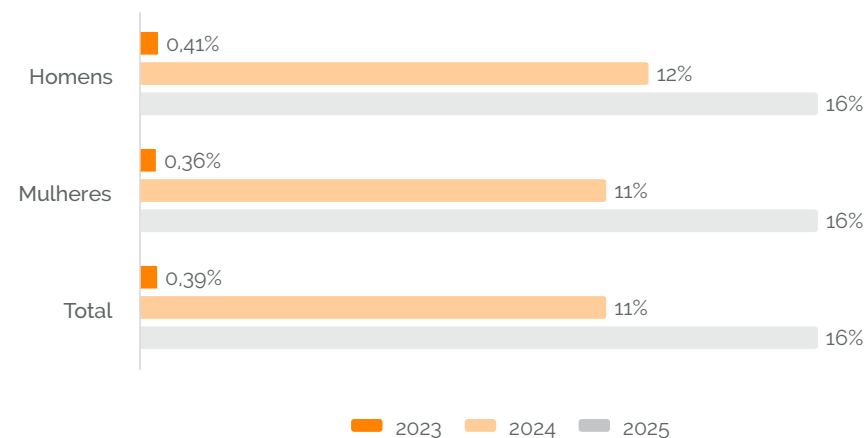
Atração e retenção de talentos

Em 2025, fortalecemos nossa estratégia de atração de talentos com a evolução dos processos de recrutamento e seleção, por meio da estruturação do time, da centralização da gestão e da revisão integral do modelo operacional, incluindo a modernização das plataformas utilizadas. Essas iniciativas ampliaram a eficiência, a governança e a padronização dos processos, contribuindo para contratações mais ágeis, assertivas e alinhadas às necessidades estratégicas do negócio.

Como parte da nossa estratégia de retenção de talentos, implementamos a entrevista de desligamento como uma ferramenta estruturada de escuta ativa, possibilitando a geração de insights relevantes para a melhoria contínua dos processos e práticas de gestão de pessoas.



Total e percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira



Cultura de diversidade e respeito

GRI 405-1 | 406-1

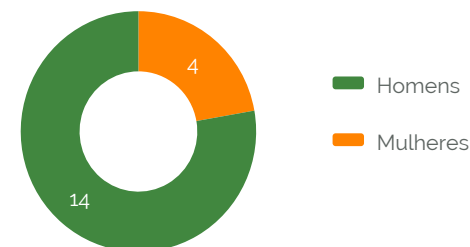
O Grupo está presente em várias cidades de duas regiões do Brasil. Assim, em função de seu longo alcance e seu grande volume de colaboradores, a gestão do capital humano é um tema material para a Companhia, que encerrou 2025 com 9.558 colaboradores próprios.

Analisou-se que a maior categoria funcional são os times operacionais, que constitui a base da força de trabalho. Conforme o histórico dos últimos 3 anos, o perfil dessa categoria tem sido preenchido majoritariamente por homens com menos de 30 anos e de raça/cor branca ou parda. Houve uma variação na representatividade de gênero nos times operacionais entre 2023 e

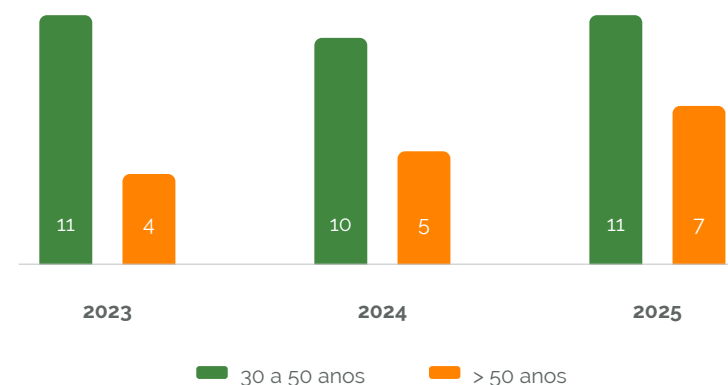
2024. A participação de homens na categoria representava 51% em 2022 e 2023, caindo para 49% em 2024. Já em 2025, houve aumento de 53% na participação de homens na categoria.

Em relação à faixa etária, a representatividade de colaboradores com menos de 30 anos diminuiu de 51% em 2023 para 43% em 2025. Concomitantemente, houve um leve aumento na faixa etária entre 30 e 50 anos, que passou de 42% em 2023 para 44% em 2025, um indicativo de retenção de funcionários mais experientes. Na Diretoria, todos os membros têm mais de 30 anos, sendo que 61% pertencem à faixa etária entre 30 e 50 anos e 39% têm mais de 50 anos.

Diversidade da Diretoria-Executiva, por gênero



Diversidade da Diretoria-Executiva, por faixa etária



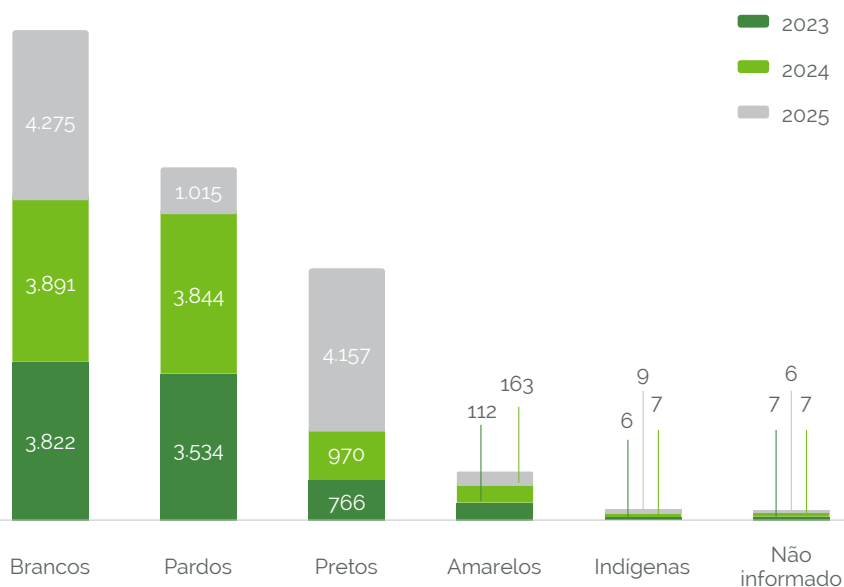
A organização utiliza o E-social para coletar informações de raça/cor no momento da contratação. As duas categorias predominantes são Brancas e Pardas, que juntas representam uma média de 88% do quadro geral nos últimos três anos, com médias individuais de 38% e 37%, respectivamente.

A distribuição racial nas categorias de liderança demonstra um foco na raça/cor branca na diretoria, administrativo

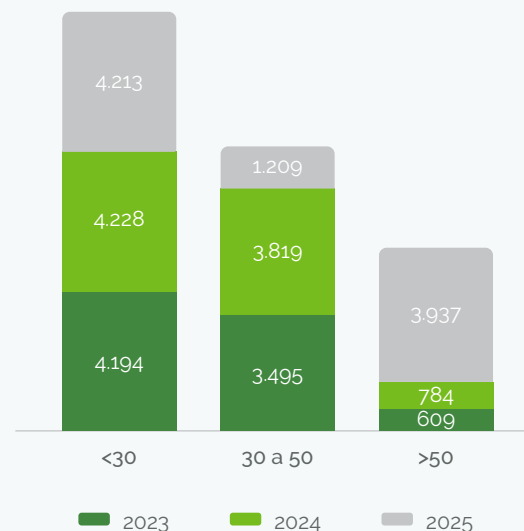
e alta gerência (com mais de 50% de representação nos últimos anos), sendo que a Diretoria foi composta integralmente por membros de raça/cor Branca em 2025. A gerência Intermediária é o único grupo de liderança em que os pardos são maioria, com uma média de 50% nos últimos três anos.

Em contrapartida, grupos minorizados (Negros, Asiáticos e Indígenas) mantiveram o índice em 2025, comparado a 2024 (12%).

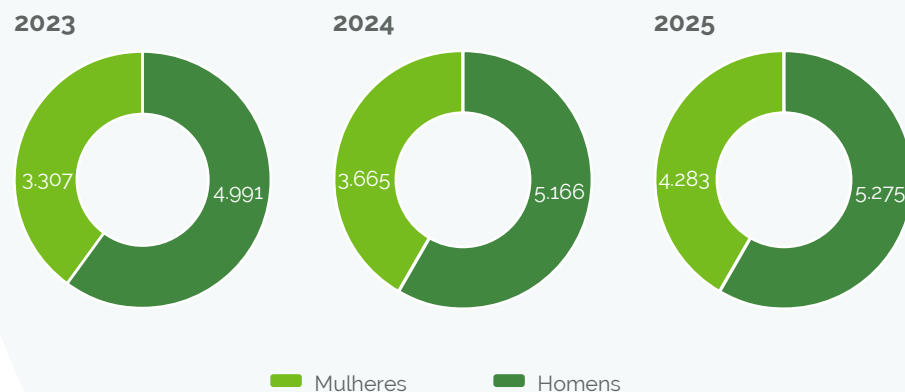
Diversidade de colaboradores, por categoria funcional e raça/cor



Diversidade de colaboradores por faixa etária



Diversidade de colaboradores por sexo



Nota: as tabelas de referência do gráfico estão nos anexos.

A participação de pessoas com deficiências (PcDs) registra 4,9% do quadro funcional, o que indica um aumento percentual de 2023 para

2025, mesmo com o aumento do quadro de funcionários. A maioria dos funcionários PcDs estão na categoria funcional operacional.

PcDs por categoria funcional

PCDs	2023		2024		2025	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Administrativo	10	3	10	3	8	2
Alta gerência	1	0	1	0	1	0
Diretor	0	0	0	0	0	0
Gerência Intermediária	6	2	6	2	4	1
Operacional	302	95	302	95	456	97
Total	319	100	319	100	469	100
Total de empregados por ano	8.298		8.831		9.558	



Cabe ressaltar que o Grupo monitora ativamente os casos de discriminação, garantindo que todas as ocorrências sejam tratadas em conformidade com o Código de Ética e as políticas internas, aplicando as medidas corretivas apropriadas.

A análise dos dados do período de 2023 a 2025 demonstra o volume de casos de discriminação que foram encerrados, indicando a conclusão das ações corretivas. Todos os casos informados foram encerrados, com as penalidades aplicadas de acordo com a gravidade de cada situação e sempre em conformidade com os princípios e valores da Companhia.

Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas

Total e situação de casos de discriminação	2023	2024	2025
Casos não mais sujeitos a ação (resolvidos, concluídos)	2	6	0

Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho

GRI 3-3 | 403-1 | 403-2 | 403-3 | 403-7 | 403-8

Tendo implementado um Sistema de Gestão de Segurança e Saúde do Trabalho (SGSST) baseado em exigências legais, o Grupo segue as diretrizes das Normas Regulamentadoras (NR) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Esse sistema abrange todos os colaboradores próprios, independentemente do ambiente ou atividade em que atuam.

Em seu arranjo, agrega-se I) o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) — um conjunto de ações e procedimentos para identificar, avaliar e controlar riscos ocupacionais — e II) o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) — que define estratégias para monitorar e preservar a saúde dos trabalhadores por meio de exames médicos e acompanhamento clínico.

O PGR inclui avaliações ambientais bienais e inspeções regulares conduzidas pelo time de Segurança do Trabalho, técnicos, membros da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) e da Brigada de Emergência.

A NR1 é a base para a reavaliação periódica de riscos a cada dois anos.

Os riscos físicos, químicos, biológicos, mecânicos e ergonômicos são monitorados sistematicamente. A gestão dos registros, evidências e planos de ação, assim como dos laudos técnicos (PGR, PCMSO e LTCAT), é controlada pela ferramenta SIGOWEB, por meio do qual se faz toda a gestão documental.

Além disso, o Grupo aplica a hierarquia de controles e, desse modo, prioriza medidas de proteção coletiva, seguidas por Equipamentos de Proteção Individual (EPI) e ações administrativas. O sistema de gestão inclui procedimentos formalizados para a atualização contínua do inventário de riscos.

As atividades de saúde e segurança do trabalho no Grupo são conduzidas por profissionais próprios ou contratados especializados, como engenheiros e técnicos de segurança do trabalho, médicos e enfermeiros do trabalho.



3

Meta 3.4 e 3.9





Os colaboradores também são incentivados a identificar, comunicar e registrar perigos e desvios operacionais no ambiente de trabalho. Esses relatos são formalizados e monitorados via sistema SIGOWEB. Para garantir a segurança e confidencialidade desses relatos, o Grupo disponibiliza o Canal de Ética, um canal formal de comunicação que assegura mecanismos de proteção contra represálias. Essa ferramenta oferece alternativas específicas que garantem o anonimato e a segurança das manifestações efetuadas.

Em caso de incidentes, as investigações são registradas via SIGOWEB, e os eventos analisados resultam na elaboração de planos de ação e tratativas que são incorporados ao inventário de riscos para controle e acompanhamento.

A metodologia de análise de incidentes, baseada em sistemas sociotécnicos, considera dez categorias de causas: (1) erros baseados em habilidade já adquirida; (2) falha na atribuição de tarefas por falta de treinamento; (3) falha na gestão do ambiente de trabalho devido a estímulos conflitantes (produção versus segurança); (4) erro na aplicação de regras conhecidas ou por não seguir procedimentos; (5) violação intencional; (6) falha na supervisão do ambiente de trabalho; (7) falha nos procedimentos; (8) falha na gestão de pessoas por falta de conhecimento;

(9) erro na tomada de decisão em situações não rotineiras; e (10) falha em instalações, processos ou controles.

Para garantir a todos os colaboradores o acesso à saúde do trabalho, o Grupo oferece serviços de saúde ocupacional por meio de prestadores especializados. Os serviços têm como objetivo a prevenção de doenças ocupacionais, a promoção da saúde e o monitoramento das condições de trabalho. O acesso a esses serviços também é facilitado pela disponibilidade de plataforma de telemedicina e telepsicologia sem custos aos colaboradores.

A eficácia desses serviços de saúde ocupacional é monitorada por meio de indicadores de saúde e segurança, como a redução do número de acidentes e a redução de benefícios previdenciários da espécie Bg1, que são os relacionados a causas ocupacionais.

Afora as ações de saúde obrigatórias segundo a legislação, a Companhia possui um programa de gestão de absenteísmo, que visa acompanhar e orientar colaboradores que apresentam atestados médicos. Apoiando-se nisso, o time de saúde identifica possíveis aprimoramentos nas condições de trabalho e informa os times de segurança e manutenção para realizar a implantação de melhorias.



Capacitações em Saúde e Segurança do Trabalho

GRI 403-4 | 403-5

Um programa de capacitações periódicas em Saúde e Segurança do Trabalho é realizado pela Companhia com todos os colaboradores. Integram esse programa: o Treinamento de Integração, aplicado aos recém-admitidos, a formação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) e o treinamento da Brigada de Incêndio, que segue as normativas IT17 e NR23. Em 2025, foram dedicadas 33.362 horas ao Treinamento de Integração de Segurança e 6.662 horas à formação da CIPA. Ademais, as unidades operacionais contam com um Plano de Atendimento à Emergência (PAE) formalizado, aplicável às escalas de trabalho que operam em regime contínuo, com dois turnos diários e funcionamento durante os sete dias da semana. A organização incentiva o compartilhamento e a replicação das lições aprendidas, contudo, a efetividade da aplicação desses aprendizados é

influenciada pelo nível de maturidade das lideranças em cada unidade operacional, sendo este um tema considerado parcial na organização. Em relação à disseminação de práticas de segurança, o Grupo adota a comunicação primariamente verbal: as orientações diárias sobre práticas de segurança são, em geral, transmitidas de forma verbal pelos técnicos de segurança e membros da CIPA. Embora o Grupo tenha SGSST estruturado, a difusão de suas práticas se dá por meio dos técnicos de segurança e membros da CIPA junto às lideranças, pois a Companhia não possui políticas sobre todas as suas práticas de Saúde e Segurança do Trabalho (SST).

É de responsabilidade do setor de SST o desenvolvimento e execução do programa de capacitações na área, direcionado a todos os colaboradores, com foco no atendimento às exigências legais e na promoção de um ambiente de trabalho seguro. O programa contempla o Treinamento de Integração, aplicado a todos os profissionais recém admitidos, no qual são abordados conteúdos teóricos e práticos relacionados à saúde e segurança no trabalho, visando a orientação adequada para o exercício seguro das funções. O programa de capacitação ainda inclui treinamentos obrigatórios, conforme as Normas Regulamentadoras brasileiras, e ações voluntárias de sensibilização, com o objetivo de fortalecer a cultura de prevenção e promover o desenvolvimento contínuo em segurança e saúde no trabalho.

Panorama das capacitações em SST realizadas em 2025

Capacitação	Norma Regulamentadora	Carga horária	Conteúdo
Brigada de Incêndio	IT17 e NR23	4.760 horas	Treinamento anual destinado aos brigadistas, abrangendo estratégias de prevenção, uso correto de equipamentos e boas práticas no combate a incêndios, conforme as exigências do Corpo de Bombeiros das localidades onde o Grupo opera.
CIPA	NR05	6.672 horas	Capacitação anual para os membros eleitos e indicados da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes.
Abril Verde	NR01 e NR06	5.383 horas	Atividades presenciais e digitais voltadas à conscientização e à disseminação de práticas seguras no ambiente de trabalho.
SIPAT Digital	NRs	6.004 horas	Palestra sobre Segurança e Uso de EPI, palestra sobre Saúde Mental, palestra sobre Saúde Bucal, "Hábitos Saudáveis e Saúde Mental, Dinâmica de Saúde e Segurança, Palestra sobre Saúde e Segurança no Trabalho, Palestra sobre "Prevenção ao uso abusivo de Substâncias Psicoativas, Palestra sobre Saúde e Segurança no Trabalho (Rômulo Contijo), palestra sobre "Saúde Mental e Relações Interpessoais.
SIPAT Presencial	NRs	1.511 horas	Programa de integridade e assédio, dicas de segurança para evitar quedas em escada, os principais inimigos da segurança no trânsito, os principais riscos das Infecções Sexualmente Transmissíveis (ISTs), levantamento de Carga, telas e bem estar", como manusear os perfurocortantes de forma segura e cuidado ativo: cuide de si.
Integração de Segurança	NR01	5.930 horas	NR05, NR06, NR09, NR11, NR17, NR23 e NR35
Treinamentos técnicos	NR06, NR11, NR12 e NR35	1.451 horas	Capacitação teórica e prática sobre normas regulamentadoras específicas.
Outros treinamentos de SST		1.651 horas	-

Promoção da saúde do colaborador

GRI 403-6

O Grupo se preocupa com a promoção da saúde dos colaboradores dentro e fora dos limites organizacionais. Prova disso é o fato de que a Companhia disponibiliza aos colaboradores e seus dependentes benefícios voltados à saúde e ao bem-estar, que incluem planos de saúde e odontológico com cobertura nacional, além do acesso gratuito a uma plataforma digital que oferece serviços de Telemedicina e Telepsicologia.

No ambiente de trabalho, o Programa Bem-Estar proporciona atividades como pausas ativas, ginástica laboral, massagens, treinamentos posturais em conformidade com a NR17 (Ergonomia), sessões de meditação, auriculoterapia e incentivo à prática regular de atividade física. O Grupo também desenvolve a Gestão de Saúde do Colaborador (GST), que inclui o monitoramento de indicadores nutricionais e de saúde, como pressão arterial, índice de massa corporal e circunferência abdominal, com foco na promoção de hábitos saudáveis.

O Grupo também mantém convênios com redes de farmácias, academias, instituições de ensino e o Sesc, proporcionando condições diferenciadas para a participação em atividades esportivas, educacionais e de lazer. Esses benefícios visam ampliar o acesso dos trabalhadores e seus familiares a serviços de saúde e qualidade de vida fora do ambiente ocupacional, incentivando práticas preventivas e o cuidado com a saúde integral. Convém mencionar que os convênios oferecidos aos colaboradores terceiros não são os mesmos oferecidos para colaboradores próprios.

Somado a isso, a Companhia oferece programas e campanhas voltados à promoção da saúde e bem-estar dos colaboradores, com ênfase em fatores de risco não diretamente relacionados ao ambiente de trabalho. Entre as iniciativas, destacam-se as campanhas anuais de prevenção e conscientização sobre infecções sexualmente transmissíveis, tabagismo, distúrbios do sono, vacinação contra gripe, câncer de mama (Outubro Rosa), câncer de próstata (Novembro Azul) e saúde mental (Janeiro Branco e Setembro Amarelo).

100% dos empregados próprios são cobertos por sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho.



Acidentes de trabalho e doenças profissionais

GRI 403-9 | 403-10

Em sua jornada continua pela excelência operacional e pelo cuidado com o bem-estar das pessoas, a Companhia estabelece processos para o monitoramento e a prevenção de riscos no ambiente de trabalho. O processo é conduzido pela equipe de Segurança do Trabalho, que analisa as atividades operacionais com foco em riscos ocupacionais.

Como resultado, ao longo dos últimos 3 anos a Companhia identificou que o principal risco de acidente está no Centro de Distribuição. No entanto, durante o período de relato, não foram registrados óbitos decorrentes de acidentes de trabalho nas unidades analisadas. A maioria dos acidentes comunicados apresentou consequências leves, sendo predominantemente casos de corte com

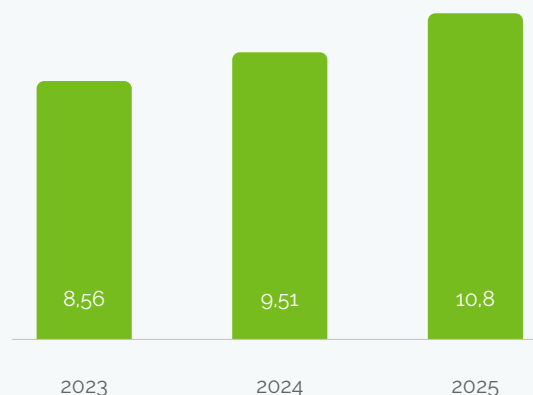
faca e uso de utensílios improvisados. Não foram registrados casos classificados como grave. Com relação às doenças profissionais decorrentes de atividades desempenhadas na Companhia, não foi registrado nenhum caso.

Adicionalmente, o Grupo promove ações educativas e treinamentos voltados à correta utilização dos equipamentos e à adoção de práticas seguras no ambiente de trabalho. Campanhas internas e iniciativas de comunicação são realizadas com foco no reforço da percepção de risco e na conscientização dos trabalhadores. Essas ações integram medidas de engenharia, administrativas e de proteção individual, de forma articulada e alinhada às diretrizes da gestão de riscos ocupacionais.

Os equipamentos usados pelos colaboradores também são monitorados. Além da substituição de baterias já mencionada, o Grupo faz a manutenção preventiva e corretiva desses aparelhos, com o objetivo de reduzir os níveis de ruído e prevenir falhas operacionais, bem como a distribuição e o uso obrigatório de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), incluindo calçados de segurança, luvas de malha de aço e kits térmicos específicos para atuação em câmaras frias.

A conformidade e a rastreabilidade da gestão de SST são asseguradas pela adesão às Normas Regulamentadoras (NRs), que balizam o SESMT e o PCMSO. O registro e a análise técnica de acidentes de trabalho seguem a referência normativa NBR 14280. Essas informações podem ser acessadas por todos os trabalhadores possuem acesso gratuito às informações relativas à saúde ocupacional e adota protocolos rigorosos de privacidade e segurança da informação, em conformidade com as disposições da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).

Índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória



Nota: os índices foram calculados com base em 1.000.000 de horas trabalhadas e calculado o índice de acidentes como: (número de acidentes com afastamento / número de horas trabalhadas) x 1.000.000.

Ambientar

3



Ambiental

O Grupo entende que, para continuar oferecendo produtos de qualidade e com foco em saúde e bem-estar, é preciso estar engajado na promoção da sustentabilidade.

Tendo isso em conta, a Companhia desenvolve seus negócios de maneira

alinhada às questões ESG em toda sua cadeia. Essa postura é sustentada por iniciativas responsáveis como controle de resíduos, suporte aos pequenos produtores e rastreabilidade dos produtos, entre outras. Neste capítulo, todo esse sistema de gestão ambiental será apresentado mais detalhadamente.

Ecoeficiência operacional

GRI 3-3 – Tema material

Todas as atividades desempenhadas pelo Grupo no mercado varejista, com posse de lojas, frigoríficos e centros de distribuição, possuem naturezas distintas no quesito de impactos ambientais, devido a diferentes fatores.

No entanto, as movimentações entre as operações exigem um grande volume de materiais. Assim, entre as principais

preocupações da Companhia está a geração de resíduos, tanto em loja quanto que nos centros de distribuição.

É por esse motivo que a destinação de resíduos orgânicos e não orgânicos para destinações que estendam o ciclo de vida é um tema crucial para a Companhia, tornando-se um dos pilares de sua gestão ambiental.





12

Meta 12.2 e 12.5

Gestão de materiais, resíduos e a economia circular

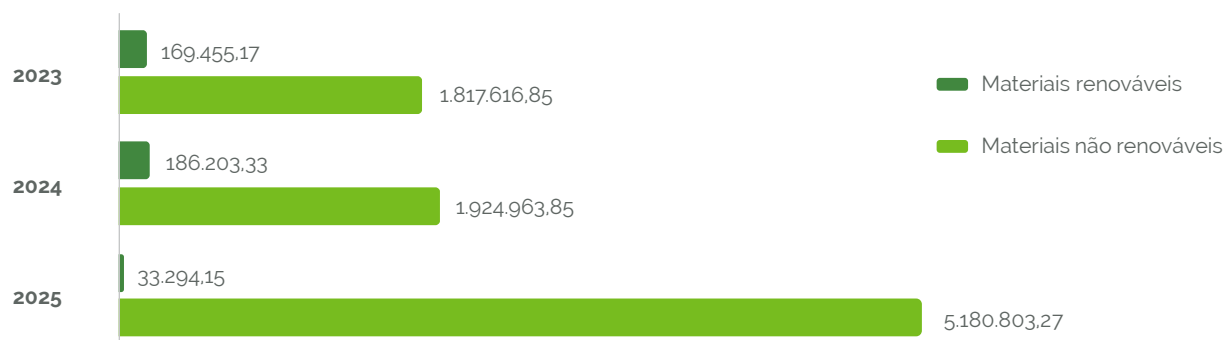
GRI 301-1 | 301-2 | 306-1 | 306-2 | 306-3

Os materiais utilizados pelo Grupo em suas operações são isopor, plástico, fibra vegetal, madeira, papel e papelão. O plástico corresponde ao maior volume consumido pela Companhia de materiais não renováveis, representando mais de 80% de todo o material não diretamente comercializado pelo Grupo em em 2025. O principal material com aumento de consumo foi a fibra vegetal com um total de 5 milhões de toneladas.

O Grupo tem buscado ao longo dos anos estratégias para diminuição e melhor destinação dos resíduos. Os impactos significativos relacionados a resíduos decorrem das seguintes etapas na cadeia de valor: I) recebimento das cargas nos CDs; II) movimentação para confecção ou loja; III) manipulação e movimentação do produto em loja. Esses resíduos incluem materiais perigosos e não perigosos, principalmente matéria orgânica decorrente das frutas, verduras e legumes.

Os impactos estão associados tanto aos resíduos gerados internamente como aos provenientes das etapas upstream e downstream da cadeia de valor. Entre os resíduos internos, considera-se produtos danificados, avariados, cascas e restos de frutas e legumes, embalagens, peças de manutenção e resíduos administrativos. A má gestão desses materiais pode representar riscos ambientais e à saúde ocupacional.

Perfil de matérias primas usadas em toneladas

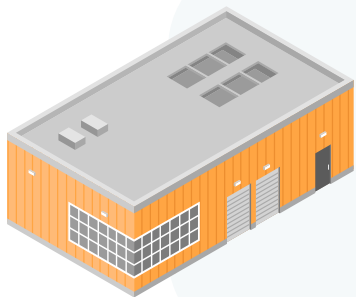


Nota: foram contabilizados os insumos usados em empacotamento, embalagem e transporte dos produtos comercializados.

2023
1,98 milhão de toneladas

2024
2,11 milhão de toneladas

2025
5,21 milhão de toneladas



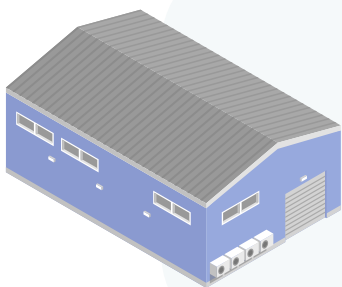
Recebimento das cargas nos CD's

- Resíduos perigosos



Movimentação para confecção ou loja

- Resíduos não perigosos
- Resíduos orgânicos



Manipulação e movimentação do produto na loja

- Resíduos orgânicos

Além disso, para minimizar a perda dos produtos perecíveis, a Companhia investiu no processo de refrigeração dos produtos e em atmosfera modificada, o que garante a extensão da vida útil dos produtos e reduz as perdas por armazenagem, movimentação e tempo de prateleira.

Um dos principais produtos destinados à compostagem é a casca do coco, cuja água é envasada e comercializada nas lojas.

Também são realizados treinamentos em todas as lojas para conscientizar as equipes sobre a segregação e a destinação correta dos resíduos.



Paletes e caixas transportadoras também são materiais com grande circulação nas operações. Os paletes são reformados sempre que possível e as caixas plásticas transportadoras são higienizadas e recuperadas, de forma a estender sua vida

útil. Quando não possível a recuperação do material, deve-se encaminhá-lo para a reciclagem. Em compras, aliás, adota-se como prática sustentável a aquisição de paletes reformados, conforme comprovado por notas fiscais.



Transferência de Centro de Distribuição



Centro de Distribuição OBA



Distribuição



Lojas



Higienização



Transferência Higienização



Recebimento CD



Devolução

Houve variação na geração de resíduos não perigosos entre 2024 e 2025, influenciada principalmente pelo volume de produtos comercializados e pela expansão das lojas. Apesar do aumento em algumas tipologias, observa-se que o total de resíduos não perigosos apresentou uma redução de -3% em 2025 em comparação a 2024. Entre os resíduos não perigosos, destaca-se a redução na geração de orgânicos destinados à compostagem, com queda de -4%, refletindo ajustes operacionais e ações de otimização dos processos. O vidro apresentou leve redução de -1%, sendo um resíduo cujo consumo é relativamente recente, iniciado em 2023, em decorrência de avarias de produtos nas lojas.

O papelão, por sua vez, apresentou aumento de 27% no período analisado, relacionado à intensificação das operações e à maior movimentação de mercadorias, apesar das iniciativas de disponibilização de caixas reutilizáveis aos consumidores para o transporte de compras.

Os resíduos perigosos gerados pela Companhia estão majoritariamente associados ao óleo usado, proveniente dos refeitórios, e ao sebo, oriundo das atividades dos açougues das diversas

lojas. O aumento no volume de óleo usado reflete o aprimoramento dos controles operacionais e do registro desse resíduo ao longo dos anos.

Em relação ao sebo, a variação observada está diretamente relacionada ao aumento na produção e no processamento de carnes realizados nos açougues das lojas, em função da ampliação das operações e do crescimento no volume de vendas. Esse cenário impacta diretamente a geração desse resíduo nas unidades operacionais.

Os resíduos não perigosos recicláveis, como plástico, vidro e papelão, são integralmente destinados à reciclagem, além de serem adotadas ações de reutilização, tanto internamente quanto em parceria com terceiros.

A redução na geração de resíduos destinados à reciclagem e reutilização acompanha o comportamento das principais tipologias de resíduos não perigosos. Em 2025, observa-se uma redução total de -1% na geração desses resíduos, refletindo a adoção de práticas mais eficientes de gestão e consumo consciente de materiais.

Peso total dos resíduos não perigosos por composição (t)



Peso total dos resíduos perigosos por composição (t)





7

Meta 7.3



Perfil energético

GRI 302-1 | 302-4

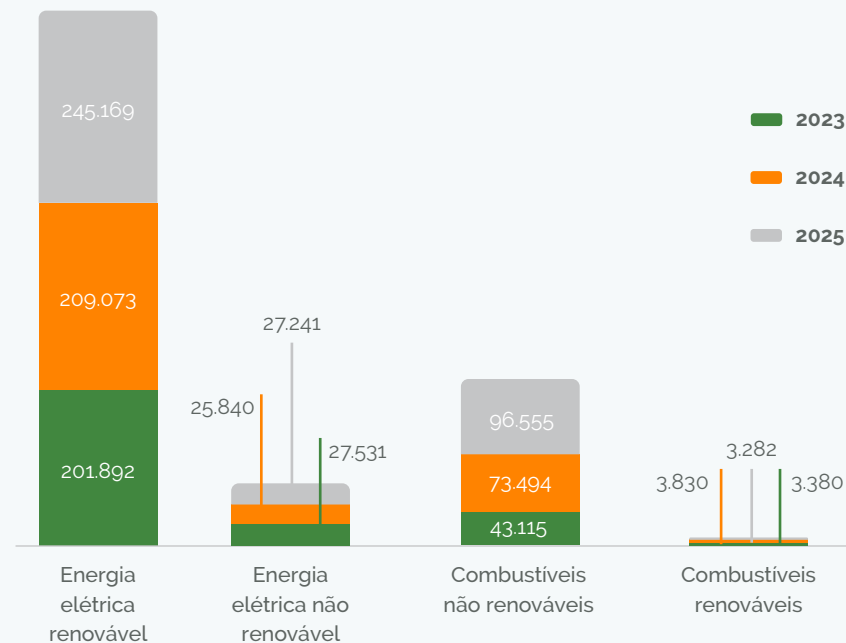
Nos últimos anos, o perfil energético do Grupo tem se caracterizado por uma predominância do consumo de combustíveis em relação à energia elétrica. A Companhia possui operações que consomem energia elétrica do sistema interligado nacional e mercado livre, além de frotas de veículos que utilizam combustíveis fósseis e renováveis. O consumo de energia elétrica renovável foi maior que 70% no último ano. Considerando as fontes do sistema interligado nacional.

O aumento desse consumo em todas as categorias de fontes energéticas é resultado da expansão de 73 lojas em 2024 para 76 em 2025, bem

como do aprimoramento da câmara fria instalada no CD de Sumaré.

No que tange aos combustíveis fósseis, o principal utilizado pela Companhia é o Diesel, tanto comum quanto S10. O alto consumo do Diesel está ligado diretamente à crescente frota de caminhões que, em sua maioria, são refrigerados. Tem-se um gasto energético maior para garantir a refrigeração dos alimentos, preservando a cadeia de frios e a vida útil do produto. Outro combustível fóssil consumido é a gasolina, comum e aditivada, empregada nas frotas de carros próprios e veículos particulares de funcionários.

Consumo total de energia dentro da organização em GJ





6

Meta 6.4

Recursos hídricos

GRI 303-1 | 303-2 | 303-3 | 303-4

Além do consumo energético, a gestão dos recursos hídricos é um aspecto fundamental para a sustentabilidade das operações do Grupo. A gestão desses recursos abrange captação, consumo e descarte de água, considerando as particularidades de cada unidade operacional.

A água é majoritariamente fornecida por concessionárias municipais. De todas as unidades da Companhia, apenas 4 possuem poços para a captação da água, cujas outorgas são validadas por órgão ambiental. As unidades são: Limeira, Cambuí, CD Sumaré e o Frigorífico.

A única unidade que dispõe de tratamento próprio de efluentes é o frigorífico em função da natureza de sua operação, resíduos e efluentes gerados. As demais operações, independentemente do uso de poços artesianos ou recursos oriundos de empresas terceiras, descartam

seus efluentes por meio do sistema público. Isso ocorre porque, segundo a legislação, os efluentes descartados não apresentam compostos com necessidade de tratamento prévio. A água é usada principalmente para limpeza de áreas, produtos, mercadorias, materiais, banheiros, refrigeração de equipamentos e produção de mercadorias.

O frigorífico é localizado em zona rural e a atividade consiste em corte de animais. Portanto, a unidade possui uma estação de tratamento para que se possa descartar o efluente em lagoas abertas de tratamento aeróbio. O processo envolve caixa de gordura, decantação primária, lagoa anaeróbia e por fim lagoa aeróbia. Os parâmetros de controle seguem as normas do órgão ambiental do estado de São Paulo. Ao fim do processo, a água retorna aos parâmetros de efluente tratado.

Acompanha-se o consumo de água pelo pagamento mensal às diferentes concessionárias de abastecimento. Contudo, não se tem métricas de avaliação de eficiência hídrica. Existe apenas o controle orçamentário que acusa disparidades no valor pago ao longo do ano. Quando identificado pela equipe de suprimentos, avalia-se o motivo da disparidade.

Quando a causa não está relacionada ao aumento de consumo sinalizado pela loja ou alteração nas taxas de fornecimento, tem-se a verificação interna de possíveis pontos de vazamento. A captação total de água pela Companhia é um volume constante, devido o padrão de atividades na maioria das operações, diferenciando-se nos CDs e frigorífico. Nos últimos 3 anos, os valores consumidos superaram os 210 mil m³, aumentando gradativamente para 242 mil m³ em 2024 e para 255 mil m³ em 2025.

Tendo em vista que a maioria das operações faz o descarte de água em rede pública de esgoto, não existe um controle do total de efluentes descartado. Da mesma forma, apenas no processamento de massas das padarias e na produção dos sucos o recurso hídrico é consumido. Por esses motivos, considera-se que o descarte é semelhante ao mesmo volume total consumido.



Captação de água por fonte

Resíduos não perigosos (t)	2023		2024		2025		Variação de 2024 para 2025
	Qtde. em m³	Qtde. em ML	Qtde. em m³	Qtde. em ML	Qtde. em m³	Qtde. em ML	
Água de terceiros	221.312	221	241.807	242	255.407	255	5,6%

Mudanças climáticas

GRI 305-1 | 305-2 | 305-3 | 305-4 | 305-5 | 305-6

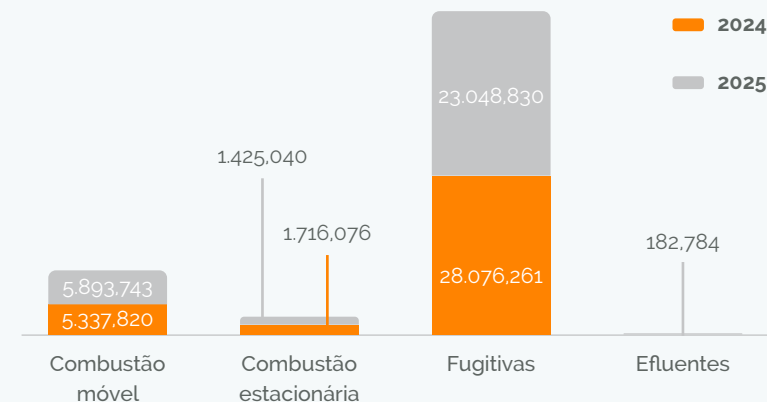
Em relação às emissões de gases de efeito estufa (GEE), o Grupo reconhece a importância de calculá-los e mitigá-los e, por isso, declara que deu início aos estudos de emissão em 2026 usando os valores de 2025 e 2024 como base.

O trabalho se deu com apoio de consultoria especializada. O inventário de gases de efeito estufa foi elaborado de acordo com as premissas do Programa Brasileiro GHG Protocol e considerando as emissões dos três escopos. O valor total de emissões para 2024 e 2025 foi de 69,272 mil tCO₂eq e 78,494 mil tCO₂eq, respectivamente. A única categoria de emissão que vinha sendo mensurada pelo Grupo antes do projeto era a de fontes móveis e estacionárias decorrente do sistema utilizado para a gestão do reabastecimento de veículos e equipamentos (em sua minoria). O volume de emissões apresentou um aumento de 10% entre 2024 e 2025 nesta categoria e uma representatividade em todo o inventário de 8% em ambos os anos.

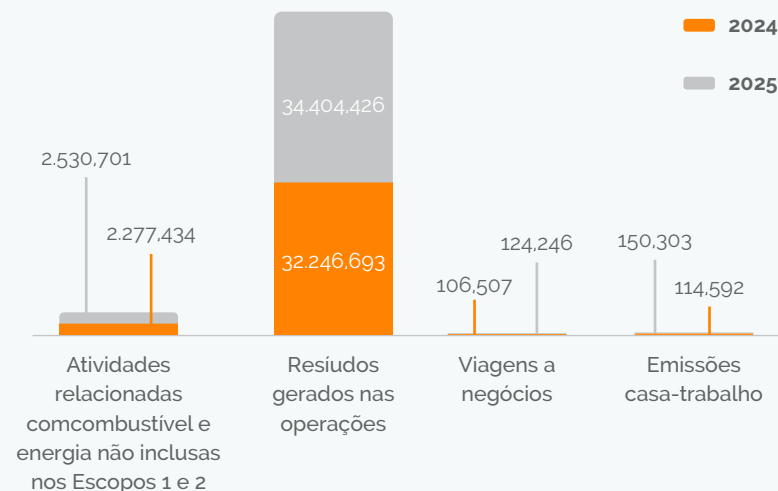
A principal emissão do inventário relacionado ao escopo 1 está nas emissões fugitivas às quais estão relacionados os gases refrigerantes empregados na refrigeração das câmaras frias e centrais de resfriamento. Essa fonte representou um pouco mais que um terço do inventário. Dentro das emissões indiretas, o Grupo realiza a compra de energia elétrica, que resultou em uma emissão de quase 3,5 mil tCO₂eq. Em relação às emissões indiretas do escopo 3, foram contabilizadas apenas 4 categorias: Ciclo de vida de energia e combustíveis; Resíduos e efluentes; Viagens a negócio e Emissões casa-trabalho. Dessas, a principal emissão é a destinação de resíduos para aterros, devido ao grande volume de orgânicos que são processados nas operações e lojas.

Início dos estudos em relação às emissões de gases de efeito estufa (GEE) em 2026

Total de emissões diretas (Escopo 1) em toneladas métricas de CO₂e



Total de emissões indiretas (Escopo 3) em toneladas métricas de CO₂e



Os gases do Protocolo de Quioto identificados nessas emissões da queima de combustíveis são o dióxido de carbono (CO_2), metano (CH_4) e óxido nitroso (N_2O). Já os gases refrigerantes contemplados pelo Protocolo foram HFC-134a, R-404a, R-410a e R-437a.

Identificaram-se gases do Protocolo de Montreal, como o HCFC-141b e HCFC-22. Os demais gases não foram identificados e/ou contabilizados. Além disso, utilizou-se a escala de potencial de aquecimento global do 5º Relatório do Painel Intergovernamental sobre Mudança Climática para identificação da equivalência de carbono com os gases identificados.

No período reportado, foram registradas emissões fugitivas provenientes de sistemas de refrigeração contendo hidroclorofluorcarbonetos (HCFCs), substâncias controladas pelo Protocolo de Montreal. As emissões totalizaram 4,09 toneladas métricas de SDO, correspondentes a 0,227 toneladas métricas de CFC-11 equivalente, conforme cálculo baseado no Potencial de Degradação da Camada de Ozônio (ODP), definido pelo Protocolo de Montreal.

As substâncias envolvidas foram:

HCFC-22 (R-22), ODP 0,055;

HCFC-141b, ODP 0,11.

As emissões estão associadas a recargas realizadas em equipamentos instalados nas unidades operacionais.

A organização mantém registro técnico das intervenções, monitora perdas de fluido refrigerante e conduz processo gradual de substituição de substâncias com ODP positivo por alternativas sem potencial de degradação da camada de ozônio.



4

Financeiro

Desempenho econômico-financeiro

GRI 201-1

Por ser uma Companhia de capital aberto, o Grupo divulga anualmente sua demonstração financeira auditada externamente, conforme as regras da Comissão de Valores Imobiliários (CVM).

De acordo com o balanço publicado no último ano, a Companhia teve uma receita líquida de R\$ 3,2 bilhões, o que representa um crescimento de 10% em relação a 2024. Esse avanço foi conquistado com forte desempenho nas mesmas lojas, acima da inflação (+10,9%), bem como com aumento da participação dos canais digitais, chegando a 6,3% da receita. Alguns fatores essenciais no atingimento desses resultados foram:

- (I) estratégia de mix de produtos e maior intensidade promocional nas principais categorias;
- (II) maturação e ganho de escala das ações de CRM;
- (III) maior intensidade de campanhas de marketing "programa de Selos" para fidelização de clientes;
- (IV) maior participação do modelo "Farm" no parque de lojas, que oferecem uma experiência mais completa aos nossos

consumidores e possuem maior escala;

Lucro bruto no exercício social encerrado em 31 de dezembro de 2025 foi de R\$ 1.290 milhões (R\$ 1.195 milhões em 2024), o que representou um aumento de R\$ 95,4 milhões ou 8,0%.

Além de toda contribuição do maior volume de vendas, fruto das ações listadas acima, que incrementaram frequência de compra e volume da cesta dos clientes, outros fatores merecem destaque nesse ganho expressivo de margem:

- (I) gestão de mix, precificação e ofertas, que minimizaram os efeitos da pressão inflacionária sobre as margens;
- (II) intensidade comercial com importante participação de: parcerias com os fornecedores nas ações promocionais e recomposição de margens, e produtos de marca própria, que possuem margens superiores; e
- (III) avanços significativos na gestão de portfólio, com evolução no mix desenvolvido nas centrais de produção da Companhia, incrementando geração de caixa.



Despesas com vendas e distribuição totalizaram R\$ 853 milhões em 2025, comparativamente aos R\$ 750 milhões em 2024, representando um aumento de R\$ 102,5 milhões ou 13,7%. O crescimento decorre, principalmente: (i) do aumento das vendas e a maturação das novas lojas, que ainda apresentam menor margem de contribuição; (ii) inflação elevada no período. As despesas com vendas e distribuição representaram 26,7% da receita líquida em 2025.

As despesas gerais e administrativas somaram R\$ 184 milhões no exercício social findo em 31 de dezembro de 2025, ante R\$ 195 milhões em 2024, uma queda de 6,0% (R\$ 11,6 milhões).

Esta queda, equivalente a 0,9 ponto percentual da receita líquida (de 6,7% para 5,8%) está relacionado a uma otimização aos investimentos em recursos corporativos e tecnológicos, em linha com a estratégia da companhia e a uma apropriação de um benefício tributário no exercício.

Outras receitas (despesas) líquidas no exercício social encerrado em 31 de dezembro de 2025 foram de R\$ 42 milhões comparativamente a (R\$ 31 milhões) em 2024, o que representou um aumento R\$ 11 milhões ou 35,7% de despesas líquidas. Este aumento das despesas operacionais decorre principalmente das despesas associadas à reestruturação do parque

de lojas realizadas em 2025. Outras receitas (despesas) líquidas representaram 1,3% e 1,1% da receita líquida nos exercícios findos em 31 de dezembro de 2025 e 2024, respectivamente.

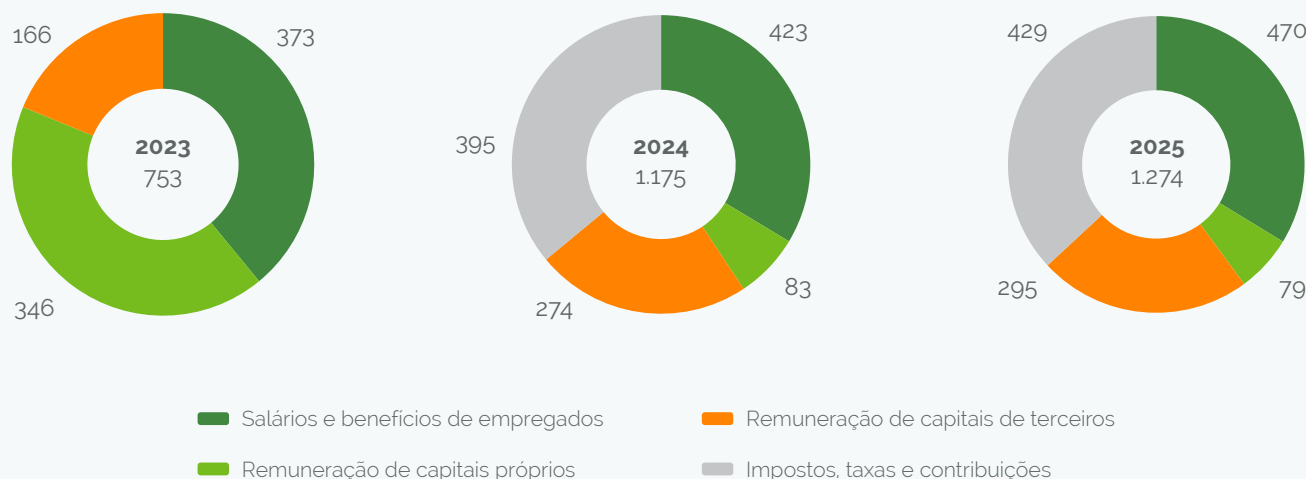
Adicionalmente, EBITDA no período de doze meses em 31 de dezembro de 2025 totalizou R\$ 351 milhões, comparativamente a R\$352 milhões em 2024, o que representou uma diminuição

de 0,3%. A margem EBITDA foi de 11,0% em 2025, ante 12,1% no mesmo período do ano anterior. Excluídos os efeitos não recorrentes, o EBITDA Ajustado atingiu R\$ 393 milhões em 2025, em comparação a R\$ 383 milhões em 2024, o que representa um crescimento de 2,6%.

A margem EBITDA Ajustado foi de 12,3% em 2025, frente a 13,2% em 2024. No Quarto trimestre de 2025 (4T25),

observou-se recuperação relevante do desempenho operacional, com o EBITDA Ajustado atingindo R\$ 82,2 milhões, ante R\$ 77,2 milhões no 4T24, um aumento de 6,4%. Esse avanço reflete a melhora na eficiência operacional e o maior controle das despesas nos meses recentes, demonstrando resiliência da Companhia em um ambiente econômico desafiador.

Valor econômico distribuído (em milhões de reais)



Caderno de indicadores

Tabela de indicadores

418 | Queixas comprovadas relativas à violação da privacidade e à perda de dados de clientes

Ano	2023	2024	2025	Variação
Queixas recebidas de partes externas e comprovadas pela organização	337	451	613	36%

204-1 | Proporção de gastos com fornecedores locais

2023			
Unidades operacionais importantes	Total de gastos com fornecedores	Gastos com fornecedores locais	% de gastos com fornecedores locais
CD - Sudeste - Nacional	R\$ 367.938.745,54	R\$ 367.938.745,54	100%
CD - Sudeste - Importação	R\$ 46.654.085,23	R\$ 0,00	0,0%
CD - Centro-Oeste - Nacional	R\$ 55.139.284,88	R\$ 55.139.284,88	100%
Lojas - Entrada Direta	R\$ 42.879.018,32	R\$ 42.879.018,32	100%
CD - Bahia	R\$ 12.352.735,30	R\$ 12.352.735,30	100%
CD - Miguel	R\$ 18.014.973,17	R\$ 18.014.973,17	100%
CD 97 - Floricultura	R\$ 14.542.059,00	R\$ 14.542.059,00	100%
Floricultura Lojas - Entrada Direta	R\$ 317.243,00	R\$ 317.243,00	100%
Total	R\$ 557.838.144,44	R\$ 511.184.059,21	91,6%

2024			
Unidades operacionais importantes	Total de gastos com fornecedores	Gastos com fornecedores locais	% de gastos com fornecedores locais
CD - Sudeste - Nacional	R\$ 392.367.998,63	R\$ 392.367.998,63	100%
CD - Sudeste - Importação	R\$ 64.542.108,96	R\$ 0,00	0,0%
CD - Centro-Oeste - Nacional	R\$ 61.237.646,74	R\$ 61.237.646,74	100%
Lojas - Entrada Direta	R\$ 44.078.694,13	R\$ 44.078.694,13	100%
CD - Bahia	R\$ 8.045.062,00	R\$ 8.045.062,00	100%
CD - Miguel	R\$ 21.030.289,25	R\$ 21.030.289,25	100%
CD 97 - Floricultura	R\$ 15.526.607,00	R\$ 15.526.607,00	100%
Floricultura Lojas - Entrada Direta	R\$ 406.780,00	R\$ 406.780,00	100%
Total	R\$ 607.235.186,71	R\$ 542.693.077,75	89,4%

204-1 | Proporção de gastos com fornecedores locais

2025			
Unidades operacionais importantes	Total de gastos com fornecedores	Gastos com fornecedores locais	% de gastos com fornecedores locais
CD - Sudeste - Nacional	R\$ 392.405.735,35	R\$ 392.405.735,35	100,00%
CD - Sudeste - Importação	R\$ 85.113.463,73	R\$ 0,00	0,0%
CD - Centro-Oeste - Nacional	R\$ 62.091.184,09	R\$ 62.091.184,09	100,00%
Lojas - Entrada Direta	R\$ 39.723.049,52	R\$ 39.723.049,52	100,00%
CD - Bahia	R\$ 8.596.275,50	R\$ 8.596.275,50	100,00%
CD - Miguel	R\$ 23.298.201,26	R\$ 23.298.201,26	100,00%
CD 97 - Floricultura	R\$ 1.115.156,60	R\$ 1.115.156,60	100,00%
Floricultura Lojas - Entrada Direta	R\$ 517.930,00	R\$ 517.930,00	100,00%
Total	R\$ 612.860.996,05	R\$ 527.747.532,32	86,11%

2-7 Empregados | Número de colaboradores discriminados por gênero e tipo de contrato

Tipo	2023			2024			2025		
	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Total
Permanente	4.991	3.307	8.298	5.144	3.670	8.814	5.274	4.282	9.556
Temporário	-	-	-	11	6	17	1	1	2
Total	4.991	3.307	8.298	5.155	3.676	8.831	5.275	4.283	9.558

2-7 | Número de colaboradores por região

Tipo	2023			2024			2025		
	Permanente	Temporário	Total	Permanente	Temporário	Total	Permanente	Temporário	Total
Centro Oeste	1.533	-	1.533	1.638	-	1.638	1.691	-	1.691
Sudeste	6.765	-	6.765	7.176	17	7.193	7.865	2	7.867
Total	8.298	-	8.298	8.814	17	8.831	9.556	2	9.558

2-7 | Número de colaboradores em jornada integral discriminados por gênero

Tipo de emprego	2023			2024			2025		
	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Total
Jornada Integral	4.987	3.303	8.290	5.162	3.661	8.823	5.274	4.282	9.556

2-7 | Número de colaboradores em jornada integral por região

Região	2023	2024	2025
	Jornada integral		
Centro Oeste	1.533	1.638	1.691
Sudeste	6.757	7.185	7.865
Total	8.290	8.823	9.556

2-8 | Números de aprendizes e estagiários

Tipos de trabalhadores	2023		2024		2025	
	Contratação direta	Contratação indireta (por meio de terceiro)	Contratação direta	Contratação indireta (por meio de terceiro)	Contratação direta	Contratação indireta (por meio de terceiro)
Aprendizes	379	-	379	-	317	-
Estagiários	1	-	1	-	1	-
Total	380	-	380	-	318	-

401-1 | Número total e taxa de novas contratações, discriminados por faixa etária, gênero e região

Número e taxa de empregados contratados	2023			2024			2025		
	Contratações	Nº Total de empregados	Taxa de contratações	Contratações	Nº Total de empregados	Taxa de contratações	Contratações	Nº Total de empregados	Taxa de contratações
Por gênero:									
Homens	1.505	4.991	0,30	1.546	5.166	0,30	3.074	5.275	0,58
Mulheres	1.042	33.07	0,32	1.348	3.665	0,37	2.914	4.283	0,68
Por faixa etária:									
Menos de 30 anos	1.742	4.194	0,42	1.800	4.243	0,42	3.304	4.136	0,79
De 30 a 50 anos	683	3.495	0,20	908	3.809	0,24	2.087	4.213	0,49
Acima dos 50 anos	122	609	0,20	186	779	0,24	597	1.209	0,49
Por distribuição geográfica:									
Sudeste	2.073	6.765	0,31	2.769	7.193	0,38	4.997	7.865	0,63
Centro-Oeste	474	1.533	0,31	537	1.638	0,33	991	1.691	0,58
Total	2.547	8.298	0,31	3.306	8.831	0,37	5.988	9.558	0,62

Obs.: A taxa de contratação é calculada pela razão entre o número de contratados e número total.

401-1 | Número e taxa de empregados que deixaram a companhia

Número e taxa de empregados que deixaram a Companhia	2023			2024			2025		
	Desligamentos	Nº Total de empregados	Taxa de desligamentos	Desligamentos	Nº Total de empregados	Taxa de desligamentos	Desligamentos	Nº Total de empregados	Taxa de desligamentos
Por gênero:									
Homens	2.152	4.991	0,43	2.241	5.166	0,43	2.726	5.275	0,51
Mulheres	1.558	33.07	0,47	1.746	3.665	0,48	2.102	4.283	0,49
Por faixa etária:									
Menos de 30 anos	2.256	4.194	0,54	2.425	4.243	0,57	2.666	4.136	0,64
De 30 a 50 anos	1.313	3.495	0,38	1.377	3.809	0,36	1.734	4.213	0,41
Acima dos 50 anos	141	609	0,23	185	779	0,24	428	1.209	0,35
Por distribuição geográfica:									
Sudeste	2.965	6.765	0,44	3.094	7.193	0,43	3.958	7.867	0,50
Centro-Oeste	745	1.533	0,49	893	1.638	0,55	870	1.691	0,51
Total	3.710	8.298	0,45	3.987	8.831	0,45	4.828	9.558	0,50

Obs.: A taxa de desligamento é calculada pela razão entre o número de desligados e número total de empregados, no período.

401-1 | Taxa de turnover

Número e taxa de empregados que deixaram a Companhia	2023			2024			2025		
	Média de contratados e desligados	Nº Total de empregados	Turnover	Média de contratados e desligados	Nº Total de empregados	Turnover	Média de contratados e desligados	Nº Total de empregados	Turnover
Por gênero:									
Homens	1.828,5	4.991	0,37	1.893,5	5.166	0,37	2.900	5.275	0,54
Mulheres	1.300	3.307	0,39	1.547	3.665	0,42	2.508	4.283	0,58
Por faixa etária:									
Menos de 30 anos	1.999	4.194	0,48	2.112,5	4.243	0,50	2.985	4.136	0,72
De 30 a 50 anos	998	3.495	0,29	1.142,5	3.809	0,30	1.910	4.213	0,45
Acima dos 50 anos	131,5	609	0,22	185,5	779	0,24	512	1.209	0,42
Por distribuição geográfica:									
Sudeste	2.519	6.765	0,37	2.931,5	7.193	0,41	4.477	7.867	0,56
Centro-Oeste	609,5	1.533	0,40	715	1.638	0,44	930	1.691	0,54
Total	3.128,5	8.298	0,38	3.646,5	8.831	0,41	5.408	9.558	0,56

Obs.: Turnover = (número de admissões + número de demissões/2) / número total de colaboradores.

404-1 | Média de horas de treinamento, por categoria funcional

Média de hora de capacitação	2023	2024	2025	Variação % 2024 para 2025
Liderança	4,04	3,10	6,38	106%
Não Liderança	5,96	5,25	6,73	28%

404-3 | Total e percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira

	2023			2024			2025		
	Total de empregados	Nº de empregados	% de empregados avaliados	Total de empregados	Nº de empregados	% de empregados avaliados	Total de empregados	Nº de empregados	% de empregados avaliados
Por gênero:									
Homens	4.991	19	0,38%	5.166	569	11%	5.275	838	16%
Mulheres	3.307	11	0,33%	3.665	362	10%	4.283	684	16%
Total	8.298	30	0,36%	8.831	931	11%	9.558	1.522	16%
Por categoria funcional:									
Não líder	6.476	25	0,39%	7.418	789	11%	7.934	1.156	15%
Líder	1.822	5	0,27%	1.413	142	10%	1.624	326	23%
Total	8.298	30	0,36%	8.831	931	11%	9.558	1.522	16%

405-1 | Diversidade de colaboradores por sexo

Diversidade de empregados, por gênero e categoria funcional	2023				2024				2025			
	Homens		Mulheres		Homens		Mulheres		Homens		Mulheres	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Administrativo	178	4	245	7	192	4	283	8	204	4	318	6
Alta gerência	50	1	15	0	61	1	18	0	50	1	19	0
Diretor	13	0	2	0	13	0	2	0	14	0	4	0
Gerência Intermediária	505	10	138	4	572	11	165	5	625	12	188	4
Operacional	4.258	85	2.909	88	4.341	84	3.199	87	4.382	83	3.754	71
Total	4.991	60	3.307	40	5.166	58	3.665	42	5.275	55	4.283	45
Total de empregados por ano	8.298				8.831				9.558			

405-1 | Diversidade de colaboradores, por faixa etária

Diversidade de empregados, por faixa etária	2023						2024						2025					
	< 30 anos		30 a 50 anos		> 50 anos		< 30 anos		30 a 50 anos		> 50 anos		< 30 anos		30 a 50 anos		> 50 anos	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Administrativo	171	4	236	7	16	3	204	5	253	7	18	2	267	6	25	2	267	6
Alta gerência	0	0	40	1	10	2	0	0	54	1	10	1	52	1	15	1	52	1
Diretor	0	0	11	0	4	0	0	0	10	0	5	0	0	0	11	1	7	0
Gerência Intermediária	146	3	448	13	49	8	134	4	542	14	61	8	583	14	82	7	583	14
Operacional	3.877	92	2.760	79	530	87	3.890	93	2.960	78	690	88	3.302	78	1.078	89	3.302	78
Total	4.194	51	3.495	42	609	7	4.228	48	3.819	43	784	9	4.213	45	1.209	13	3.917	41
Total de empregados	8.298						8.831						9.558					

405-1 | Diversidade de colaboradores, por categoria funcional e raça/cor

Raça/ Cor	2023											
	Brancos		Pretos		Pardos		Amarelos		Indígenas		Não informado	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Administrativo	250	7	21	3	144	4	6	4	2	33	-	0
Alta gerência	28	1	1	0	21	1	-	0	-	0	-	0
Diretor	12	0	-	0	3	0	-	0	-	0	-	0
Gerência Intermediária	241	6	63	8	324	9	11	7	-	0	4	57
Operacional	3.291	86	681	89	3.042	86	146	90	4	67	3	43
Total	3.822	46	766	9	3.534	43	163	2	6	0	7	0
Total de empregados	8.298											

405-1 | Diversidade de colaboradores, por categoria funcional e raça/cor

Raça/ Cor	2024											
	Branços		Pretos		Pardos		Amarelos		Indigenas		Não informado	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Administrativo	268	7	28	3	170	4	7	6	2	29	-	0
Alta gerência	38	1	1	0	25	1	-	0	-	0	-	0
Diretor	15	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0
Gerência Intermediária	284	7	75	8	363	9	11	10	-	0	4	57
Operacional	3.286	84	866	89	3.286	85	94	84	5	71	3	43
Total	3.891	44	970	9	3.844	44	112	1	7	0	7	0

Total de empregados

8.831

Raça/ Cor	2025											
	Branços		Pretos		Pardos		Amarelos		Indigenas		Não informado	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Administrativo	283	54	32	6	204	39	3	1	0	0	0	0
Alta gerência	44	64	1	1	24	35	0	0	0	0	0	0
Diretor	18	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gerência Intermediária	321	40	76	9	399	49	13	2	0	0	4	0,5
Operacional	3.609	44	906	11	3.530	43	80	1,0	9	0,1	2	0
Total	4.275	45	1.015	11	4.157	43	96	1,0	9	0,1	6	0,1

Total de empregados

9.558

405-2 | Proporção entre o salário-base e remuneração recebidos pelas mulheres e pelos homens para cada categoria funcional, por unidades operacionais importantes

2023			
Categoria funcional	Feminino	Masculino	Proporção
Administrativo	3.390,75	3.154,30	1,07
Alta gerência	19.745,41	18.568,77	1,06
Diretor	44.255,17	52.268,78	0,85
Gerência intermediária	4.921,44	5.817,71	0,85
Operacional	2.032,47	2.118,92	0,96

2025			
Categoria funcional	Feminino	Masculino	Proporção
Administrativo	3.806,24	3.368,35	1,13
Alta gerência	19.591,45	20.281,05	0,97
Diretor	50.718,31	63.137,66	0,80
Gerência intermediária	5.659,75	6.445,86	0,88
Operacional	2.253,72	2.406,56	0,94

2024			
Categoria funcional	Feminino	Masculino	Proporção
Administrativo	3.526,06	3.302,46	1,07
Alta gerência	16.749,14	18.673,75	0,90
Diretor	69.733,40	57.276,45	1,22
Gerência intermediária	5.228,37	6.027,97	0,87
Operacional	2.122,40	2.221,85	0,96

Obs.: Base dos cálculos - Soma do salário-base do mês referência (dez/23 - 24 - 25) por sexo, Proporção: divisão da soma do salário-base das mulheres / soma do salário-base dos homens.

301-1 | Materiais não renováveis utilizados por peso ou volume

Materiais não renováveis	2023		2024		2025	
	Tonelada	%	Tonelada	%	Tonelada	%
Isopor	462,40	0,03	1.156,95	0,06	3.917,40	12
Plástico	1.817.153,63	99,97	1.923.806,91	99,4	29.376,750	88
Total	1.817.616,03	100	1.924.963,85	100	33.294,150	100

301-1 | Materiais renováveis utilizados por peso ou volume

Materiais não renováveis	2023		2024		2025	
	Tonelada	%	Tonelada	%	Tonelada	%
Fibra vegetal	154,23	0,1	1.500,00	1	5.051.242,00	97
Madeira	1.446,00	0,9	16.259,00	9	127.680,00	2
Papel	167.294,94	98,7	162.135,33	87	942,22	0,02
Papelão	560,00	0,3	6.309,00	3	939,05	0,02
Total	169.455,17	100	186.203,33	100	5.180.803,27	100

302-1 | Consumo total de energia dentro da organização

Energia consumida	2023		2024		2025	
	GJ	%	GJ	%	GJ	%
Combustíveis não renováveis	43.115	15	73.494	23	96.554,6	26
Combustíveis renováveis	13.262	5	15.705	5	3.281,8	1
Energia elétrica (renovável e não renovável)	229.422,5	80	234.913	72	272.409,5	73,2
Total	285.800	100	324.112	100	372.245,9	100

305-1 | Total de emissões diretas (Escopo 1) em toneladas métricas de CO2e

Volume de emissões GEE, Escopo 1 (tCO2)	2024		2025		Variação 2025 – 2024
	Emissões tCO2e	Emissões de CO2 biogênico	Emissões tCO2e	Emissões de CO2 biogênico	
Combustão móvel	5.337,820	1.052,037	5.893,743	1.162,278	10%
Combustão estacionária	1.716,0763	10,319	1.425,040	14,128	-17%
Fugitivas	28.076,26	0,000	23.048,83	0,000	-24%
Emissões de efluentes	-	-	182,78	-	-

305-2 | Total de emissões indiretas (Escopo 2) em toneladas métricas de CO2e

Volume de emissões GEE, Escopo 2 (tCO2)	2024		2025		Variação 2025 – 2024
	Emissões tCO2e	Emissões de CO2 biogênico	Emissões tCO2e	Emissões de CO2 biogênico	
Aquisição de energia elétrica	3.827.739	0,000	3.453.918	0,00	-10%

305-3 | Total de emissões de outras fontes indiretas (Escopo 3) em toneladas métricas de CO2e

Volume de emissões GEE, Escopo 3 (tCO2)	2024		2025		Variação 2025 – 2024
	Emissões tCO2e	Emissões de CO2 biogênico	Emissões tCO2e	Emissões de CO2 biogênico	
Atividades relacionadas com combustível e energia não incluídas nos Escopos 1 e 2	2.277,434	0,0	2.530,701	0,0	11%
Resíduos gerados nas operações	32.246,693	309,352	34.404,426	424,605	7%
Viagens a negócios	106,507	12,68	124,246	2,286	17%
Emissões casa-trabalho	114,592	16,332	150,303	22,660	31%

305-6 | Emissões de substâncias que destroem a camada de ozônio (SDO)

Substância	Emissão (kg) 2024	Emissão (kg) 2025	ODP	Emissão 2024 (t CFC-11 eq)	Emissão 2025 (t CFC-11 eq)
HCFC-141b	28,50	13,60	0,11	0,003135	0,001496
HCFC-22	1.796,22	2.260,92	0,055	0,0987921	0,1243506
—	1.824,72	2.274,52	—	0,1019271	0,1258466

306-3 | Peso total dos resíduos não perigosos por composição

Resíduos não perigosos (t)	2023	2024	2025	Variação %
	Quantidade (t)			
Papelão	1.315,678	1.369,121	1736,053	27%
Plástico	170,45	200,48	240,04	20%
Vidro	1,931	8,185	8,126	-1%
Orgânicos para compostagem	8.313,69	8.421,14	8.089,37	-4%
Resíduos para aterro	17.792,73	20.076,14	20.972,47	4%
Madeira	53,2	119,36	127,68	7%
Sucata metálica	19,10	9,88	4,93	-50%
Tubete	1,36	11,47	12,34	8%
Total	27.668,14	30.215,77	31.191,01	3%

306-3 | Peso total dos resíduos perigosos por composição

Resíduos perigosos (t)	2023	2024	2025	Variação %
	Quantidade (t)			
Óleo usado	0	9	26	189%
Óleo lubrificante	0	1	0	-100%
Sebo	187	363	344	-5%
Total	187	373	370	-1%

Sumário de conteúdo GRI

O **OBA Hortifruti** relatou as informações citadas neste sumário de conteúdo da GRI para o período de **01/01/2025** a **31/12/2025**, com base nas Normas GRI.

GRI 1: Fundamentos 2021

Norma GRI	Conteúdo	Localização
Conteúdos gerais		
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-1 Detalhes da organização	7
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	12
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	12
	2-7 Empregados	47.79
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	47.80
	2-9 Estrutura de governança e sua composição	21
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	21
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	21
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	37
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão dos impactos	37
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	3
	2-15 Conflito de interesse	40
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	39
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	28

Norma GRI	Conteúdo	Localização
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	21.28
	2-19 Políticas de remuneração	27.49
	2-20 Processo para determinação da remuneração	27.49
	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	4
	2-23 Compromisso de política	32
	2-24 Incorporação de compromissos de política	32
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	37
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	37
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	41
	2-28 Participação em associações	15
	2-29 Abordagem para engajamento de stakeholders	17
	2-30 Acordos de negociação coletiva	47
Temas materiais		
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	17
	3-2 Lista de temas materiais	18
Governança, ética e integridade		
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	20.42.43.44.47.57.65
GRI 201: Desempenho Econômico 2016	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	76
GRI 204: Práticas de Compra 2016	204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais	43.78
GRI 205: Combate à Corrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	33
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	70.90

Norma GRI	Conteúdo	Localização
GRI 303: Água e Efluentes 2018	303-1 Interações com a água como um recurso compartilhado	71
	303-2 Gestão de impactos relacionados ao descarte da água	71
	303-3 Captação de água	71
	303-4 Descarte de água	71
GRI 306: Resíduos 2020	306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	66
	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	66
	306-3 Resíduos gerados	66
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	48.81
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou período parcial	49
	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	51
GRI 404: Capacitação e Educação 2016	404-2 Programas para aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	52.84
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	52.84
GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	54.85
	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	49.88
GRI 406: Não Discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	54

Norma GRI	Conteúdo	Localização
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	57
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	57
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	57
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referente à saúde e segurança do trabalho	57
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	57
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	57
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	57
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	57
	403-9 Acidentes de trabalho	62
	403-10 Doenças profissionais	62
GRI 418: Privacidade do Cliente 2016	418-1 Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	42

Informações corporativas

Contato

- Telefone: (19) 3201-5534
- E-mail: ri@redeoba.com.br
- LinkedIn: <https://www.linkedin.com/company/obahortifruti>
- Instagram: [@obahortifruti](https://www.instagram.com/obahortifruti)

Endereço

Av. Americo Ribeiro dos Santos - Parque Bandeirantes - Sumaré, SP - CEP: 13181-715

Créditos

O Grupo Fartura Hortifrut S.A. (Oba Hortifruti) agradece a todos os colaboradores, parceiros, fornecedores, clientes e demais partes interessadas que contribuíram para o desenvolvimento deste relatório de sustentabilidade. A colaboração e o compartilhamento de conhecimentos foram fundamentais para consolidar as informações apresentadas, reafirmando o compromisso da Companhia com a transparência, a responsabilidade e a construção coletiva de um futuro mais sustentável.

Coordenação

Alexandre Otomo de Almeida
Pedro Henrique Barboza
Fernanda Nave Catanio
Patricia Cavalcante Paliota

Imagens

Banco de imagens Oba Hortifruti

Consultoria técnica e conteúdo

Martinelli ESG

Coordenação editorial e gráfica

Martinelli ESG

Termo de responsabilidade

Este Relatório de Sustentabilidade foi desenvolvido pelo Grupo com o objetivo de apresentar suas principais práticas e resultados nos âmbitos econômico-financeiro, ambiental, social e de governança. As informações aqui contidas poderão ser atualizadas conforme a evolução das práticas corporativas, mudanças regulatórias ou fatores externos. O documento também pode incluir projeções e estimativas sujeitas a riscos relacionados à conjuntura econômica, política, financeira, comercial ou climática nos mercados onde atuamos. A Companhia não se responsabiliza por eventuais divergências decorrentes dos fatores mencionados.

öba
HORTIFRUTI

descubra
o frescor
de cada dia