



Relatório de Sustentabilidade

ANO BASE
2025



Relatório de Sustentabilidade

ANO BASE

2025



Mensagem da Administração

GRI 2-22 / ESRS 2 SBM-1

Em 2025, realizamos projetos de grande relevância, demonstrando nossa capacidade técnica aliada a uma sólida governança, com contratos saudáveis e aderentes à filosofia empresarial do Grupo HTB.

O ano de 2025, assim como o ano anterior, foi repleto de desafios, mas também de conquistas e reconhecimentos. Executamos a gestão de 14 aeroportos simultaneamente, além de outras obras em nosso portfólio, que contemplou projetos, construção e retrofit em 11 segmentos de diferentes mercados. Atuamos em grandes cidades e em lugares remotos, onde a logística nem sempre foi acessível, e entregamos os mesmos padrões de qualidade, saúde e segurança.

A eficácia da gestão em tantas frentes de trabalho passa por uma governança sólida, que já está enraizada no modelo de negócio do Grupo HTB. Para garantir esse compromisso, incorporamos princípios de ética e integridade em todos os contratos firmados, tanto com colaboradores dos nossos escritórios quanto com aqueles que atuam nos canteiros de obras.

Como digo, somos uma empresa de engenharia e construção, ou seja, nosso único ativo são as pessoas que nos ajudam a levantar cada tijolo de nossos projetos. Por esse motivo, me sinto

orgulhoso por termos conquistado mais uma vez o selo Great Place to Work (GPTW), em 2025. Ainda referente ao trabalho que fizemos em 2025, recebemos a Certificação Workplace Mental Health 2026, concedida pela Great People Mental Health, uma das mais importantes referências em saúde mental no ambiente corporativo brasileiro. O reconhecimento chancela que todas as ações que construímos para nossos colaboradores têm trazido bons resultados.

Em termos de performance operacional, nossa engenharia de valor continua sendo um de nossos pilares estratégicos. Nossos times estão sempre conectando conhecimento técnico com ações práticas, com foco em oferecer aos clientes as melhores soluções, inclusive com alternativas mais sustentáveis, capazes de reduzir a pegada de carbono das construções.

Nesse sentido, temos buscado oferecer soluções mais sustentáveis aos nossos clientes durante a fase de pré-construção. Para isso, temos avançado na adoção de materiais que geram menos

emissões, tornando um empreendimento não só mais inteligente, em termos de tecnologia, mas também mais sustentável, com uma pegada menor de carbono. Essa é uma frente da qual queremos ser precursores na engenharia do futuro. Para isso, estamos nos estruturando para compreender melhor as reais necessidades do mercado e de todo o ecossistema da construção civil.

Para 2026, temos muito trabalho pela frente e, por isso, seguimos motivados, com foco nas pessoas e em líderes engajados. Atuaremos com excelência em projetos que estão em andamento, incluindo o projeto do Aeroporto de Congonhas, em São Paulo, considerado o segundo mais movimentado do Brasil e quinto mais movimentado da América do Sul. Além disso, permanecemos revisitando mercados nos quais podemos agregar nossa experiência e executar obras de excelência, sempre por meio de contratos saudáveis e aderentes à filosofia empresarial do Grupo HTB.

Boa leitura.

Detlef Dralle
Diretor Presidente



Temos avançado na adoção de materiais que geram menos emissões, tornando um empreendimento não só mais inteligente, em termos de tecnologia, mas também mais sustentável.

Destques 2025

O Grupo HTB



37% de mulheres¹

entre cargos de liderança

1. Média entre os cargos de Diretoria, Superintendência, Gerência e Coordenação



881 colaboradores



100% da frota

movida a etanol

Desempenho



R\$ 1.144.922 bilhão

em faturamento



201 negócios

em andamento



Início das obras

do aeroporto de Congonhas (SP)

Reconhecimentos



7º ano consecutivo como GPTW²

2. Great Place to Work é uma consultoria global que certifica e reconhece as empresas com os melhores ambientes de trabalho.



GRI Awards Infrastructure Brazil

1º lugar na categoria “Integração” com o Projeto 15 Bis



Selo EcoVadis Committed

para empresas que atendem a critérios de sustentabilidade em sua gestão.



Edifício Faria Lima, 3500. São Paulo, SP



Contato

Para mais informações
sobre o relatório, escreva
para esg@htb.eng.br

Sobre o relatório

GRI 2-2 / ESRS 15.1 / ESRS 2 BP-1
GRI 2-3 / ESRS 1

O Grupo HTB apresenta seu 4º Relatório de Sustentabilidade, o qual abrange o período de janeiro a dezembro de 2025. O material foi desenvolvido com base nos indicadores da Global Reporting Initiative (GRI), em sua versão Standard. Como parte do Zech Group, empresa com sede na Alemanha, alguns dados buscam atender, ainda que de forma inicial, ao European Sustainability Reporting Standards (ESRS), padrão já implementado pelo acionista do Grupo HTB.

Todos os indicadores presentes nesse relatório foram revisados a partir de processo de dupla materialidade, realizado em 2024. Essa atualização considerou os impactos que a empresa tem na sociedade e no ambiente, assim como os impactos que fatores externos têm em seu negócio. Fazem parte do escopo do relatório as seguintes empresas do Grupo HTB:

- HTB Participações Ltda.
- HTB Engenharia e Construção S.A.
- HTB Construções Ltda.
- Construtora TEDESCO Ltda.
- TEDESCO Engenharia e Construção Ltda.

**Todos os indicadores
presentes nesse
relatório foram revisados
a partir de processo de
dupla materialidade.**

Etapas do processo de materialidade

- 1 Contexto da empresa**
Foram avaliadas as atividades da empresa, seus pilares ESG e os cenários local e nacional.
- 2 Consulta a fontes setoriais**
Foram consultadas fontes como Corporate Sustainability Assessment (CSA) da S&P Global, Sustainability Accounting Standards Board (SASB), MSCI ESG Ratings e Sustainalytics ESG Risk Ratings, além de realizado *benchmarking* com pares do setor.
- 3 Revisão de impactos internos e externos**
A etapa incluiu a avaliação de probabilidade e magnitude.
- 4 Entrevistas e pesquisas com *stakeholders* internos e externos**
Foram entrevistados executivos, colaboradores, fornecedores e clientes. Esse processo registrou 17 entrevistas e 329 respostas quantitativas.

A definição dos temas materiais foi embasada por nossos *stakeholders*: executivos, acionistas, colaboradores, fornecedores e clientes estratégicos.

Processo de materialidade

**GRI 2-14 / ESRS 2 GOV-1 / GRI 2-29 / ESRS 2 SMB-2 / ESRS S1-1 / ESRS S2-1
ESRS S3-1 / ESRS S4-1 / GRI 3-1 / ESRS 2 BP-1 / GRI 3-2 / ESRS 2 SBM-3**

A identificação dos impactos positivos e negativos, reais e potenciais, priorizou a severidade e relevância para o negócio e para os *stakeholders*, resultando na matriz final, que combinou impacto interno (risco/financeiro) e externo (impacto social/ambiental).

Todo o processo de relato dos temas materiais foi conduzido pela equipe de gestão responsável pelo ESG, com o apoio e acompanhamento de uma consultoria especializada. Os temas materiais foram apurados por meio da pesquisa e, posteriormente, os resultados relevantes foram

analisados pelos membros do Comitê ESG. Em seguida, os temas materiais foram apresentados e validados pela Presidência e, a partir dessa validação, planos de ação vêm sendo promovidos.

No relatório desse ano, houve um ajuste em relação ao tema “Mudanças Climáticas”. No ano anterior, o tema havia sido priorizado como material devido a sua importância para a Diretoria Executiva. Entretanto, neste relatório, será considerado prioritário e não material, visto que o tema não constava como material na pesquisa de materialidade.

Temas materiais

 Gestão da cadeia de valor (fornecedores)

 Geração de valor e resultados

 Gestão estruturada e eficiente

 Qualidade e desempenho das construções

 Saúde, segurança e bem-estar

 Ética, integridade e *compliance*

Processo de engajamento de stakeholders

**GRI 2-29 / ESRS 2 SMB-2 / ESRS S1-1
ESRS S2-1 / ESRS S3-1 / ESRS S4-1**

Colaboradores

Além de treinamentos, campanhas e comunicação por meio de canais internos e externos, realizamos ações, como a Jornada ESG. Na Jornada, são realizados encontros, divididos em grupos temáticos, durante os quais equipes multidisciplinares se reúnem para fortalecer a cultura de sustentabilidade no Grupo e pensar em iniciativas que impulsionem o tema dentro da empresa.

Clientes e fornecedores

Além da interação relacionada ao dia a dia da empresa, a comunicação acontece por meio de redes sociais, pesquisas, publicações, entrevistas e da participação na construção da matriz de materialidade.

Comunidades no entorno das obras

Reuniões com os representantes locais e divulgações de informações.

Engajamento setorial

Participação em associações, eventos e palestras do setor.

Jornada ESG



Por meio de uma dinâmica colaborativa, a Jornada ESG tem como objetivo fortalecer a cultura da sustentabilidade em todo o Grupo HTB. É composta, atualmente, por seis grupos temáticos, com colaboradores de diferentes áreas, que se reúnem mensalmente para trocar conhecimento, propor e implementar ações concretas, alinhadas aos princípios ESG.

Em 2025, a Jornada avançou em algumas ações, estando, entre elas, a instalação de energia renovável no escritório de São Paulo. Além disso, o Grupo de Canteiros Sustentáveis tem como objetivo monitorar as obras em andamento, mapeando sistemas construtivos e identificando equipamentos e práticas sustentáveis aplicáveis aos canteiros de obras.



Frentes da Jornada ESG

- Mudanças climáticas
- Canteiros sustentáveis
- Ações sociais
- Diversidade e inclusão
- Soluções sustentáveis na engenharia
- Inovação ESG

Sobre o Grupo HTB





Grupo internacional de origem alemã com quase 60 anos de atuação no mercado brasileiro.



+11 milhões de m² de área construída

+1.000 projetos em todo o Brasil

Hospital Unimed. Concórdia, SC

Nossa atuação

GRI 2-1 / GRI 2-6 / ESRS 2 SBM-1

O Grupo HTB é uma organização de capital privado, pertencente ao Zech Group, de origem alemã, com quase seis décadas de atuação no Brasil e sede na cidade de São Paulo. Com ampla carteira de clientes privados em diversos setores da economia, oferece soluções de engenharia em três grandes mercados: indústria, infraestrutura e construção. Além disso, também realiza serviços

especializados em gerenciamento de projetos e obras seriadas, voltados especialmente a clientes com redes físicas em constante expansão.

Para atuar com excelência em empreendimentos de alta complexidade, o Grupo conta atualmente com 881 colaboradores, que estão comprometidos em gerar valor para todos os clientes.

Tendo como norteadores a inovação e a excelência operacional, os times atuam de forma transversal aos processos relacionados a orçamentos, engenharia, planejamento, suprimentos e execução das obras, priorizando o desempenho técnico e o rigor no cumprimento de prazos.

Com foco na iniciativa privada, o Grupo HTB possui um portfólio com mais de mil projetos realizados em todo o território brasileiro. Sua atuação se inicia nas fases de engenharia e pré-construção, envolvendo estudos de viabilidade técnica e construtiva, engenharia de valor, planejamento executivo e definição das soluções mais adequadas para cada projeto.

Grupo HTB

- **HTB Participações Ltda.**
Empresa controladora de todas as unidades operacionais do grupo (*holding*)
- **HTB Engenharia e Construção S.A.**
- **HTB Construções Ltda.**
- **TEDESCO Engenharia e Construção Ltda.**
- **Construtora TEDESCO Ltda.**

Mercados de atuação: setores estratégicos

 Transporte aeroviário

 Portos

 Imobiliário

 Saúde

 Agronegócio

 Papel e celulose

 Saneamento

 Energia

 Óleo e gás

 Tecnologia

 Varejo

 Infraestrutura social

Nossos princípios



Geração de valor

- Ética e *compliance*
- Geração de valor e resultados



Foco do cliente

- Compreensão das reais necessidades
- Eficácia na comunicação e no atendimento



Colaboradores singulares

- Ambiente de trabalho
- Desenvolvimento das pessoas



Sustentabilidade

Qualidade e desempenho das construções



Visão

Ser uma empresa de engenharia e construção de excelência.



Missão

Entregar soluções sob medida, prestando serviços de forma diferenciada.



Proposição de valor

Somos uma empresa de confiança, que cumpre com os seus compromissos e agrega valor ao negócio do cliente.

Unidades operacionais



HTB

Vasta experiência em obras complexas e de grande porte. Oferece soluções sob medida desde a concepção até a execução.



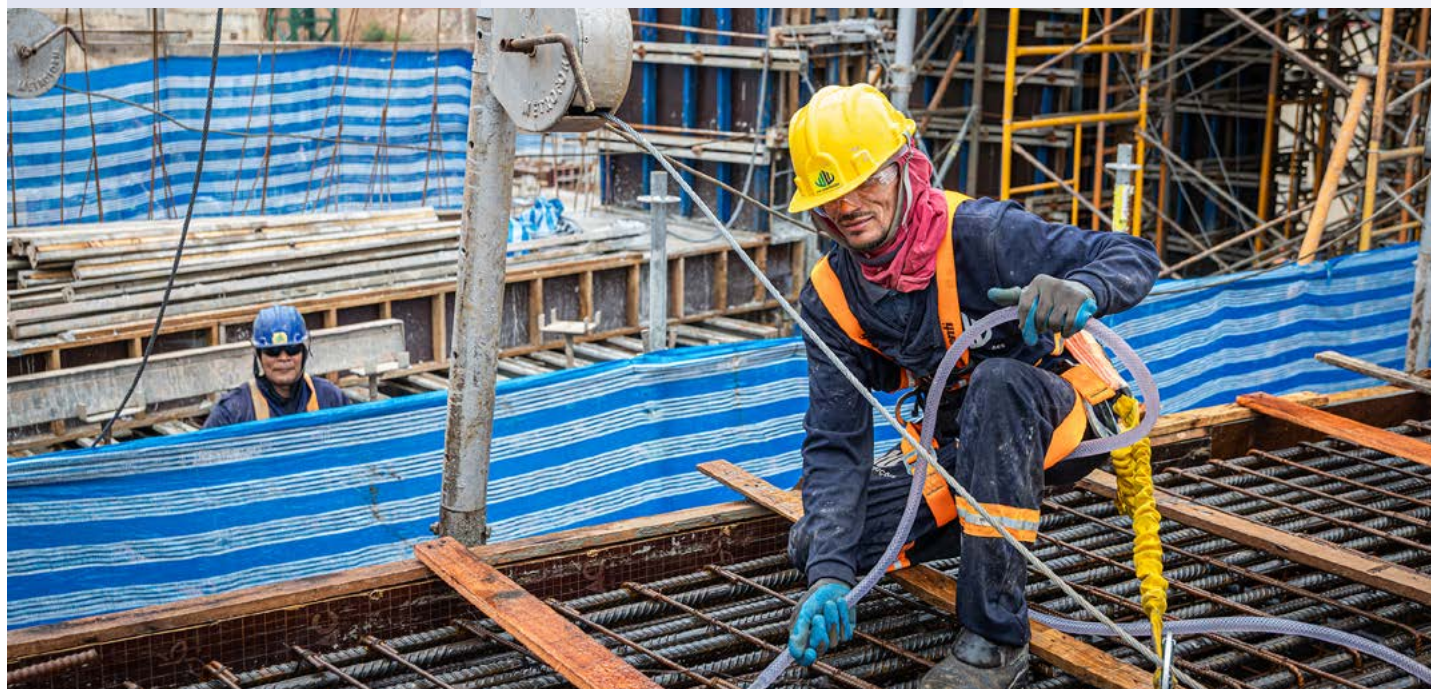
TEDESCO

Forte presença no mercado de saúde, principalmente na região Sul do Brasil. Atua na execução de obras com foco nas melhores práticas do mercado.



HTB Fit

Especializada na gestão de projetos e na execução de obras seriadas e padronizadas para o varejo. Oferece soluções personalizadas para cada cliente, com grande volume de expansão.



Atuação Grupo HTB 2025



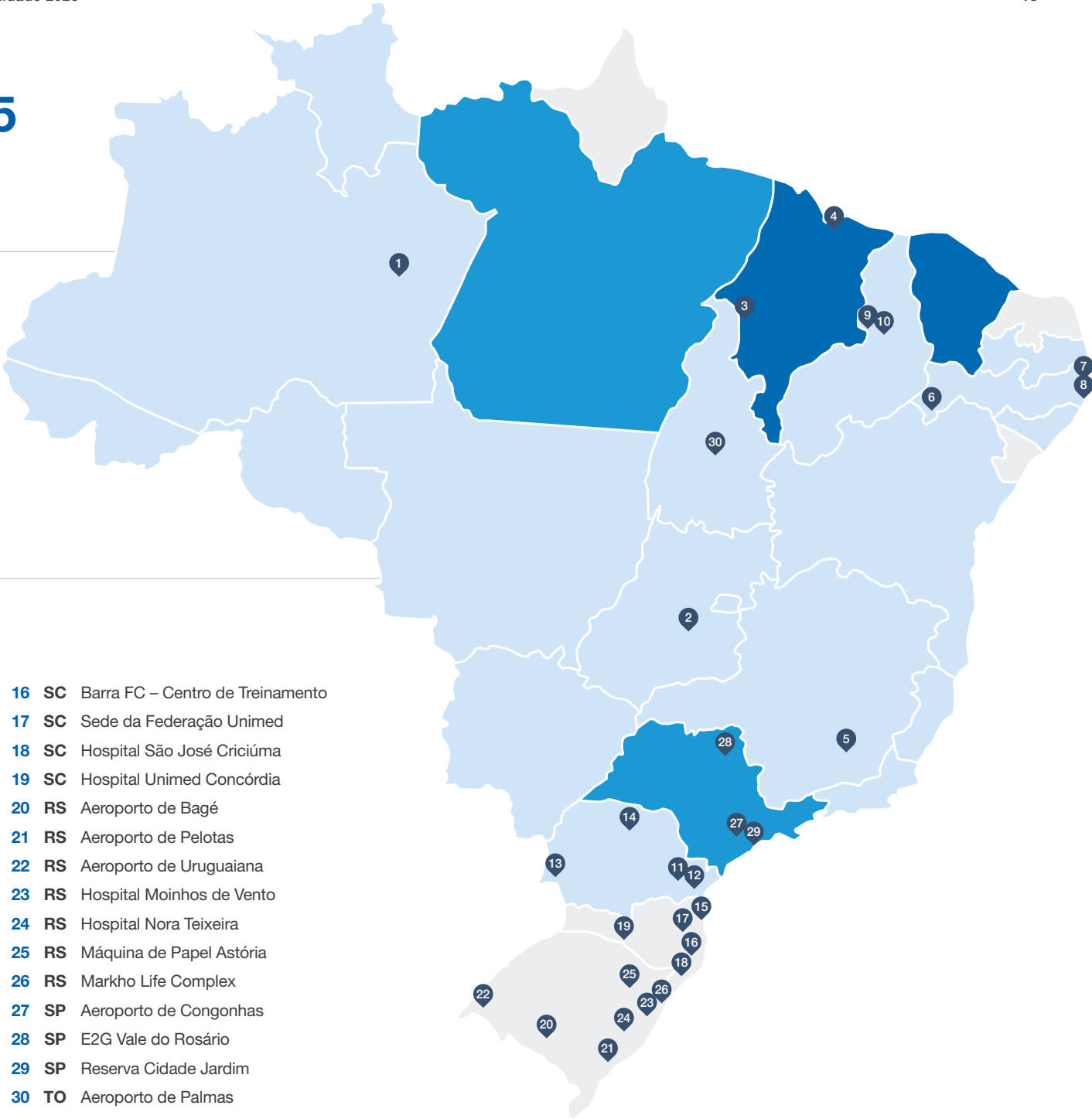
Total
171 unidades

- 0
- 1 – 10
- 11 – 30
- 31 – 50



Total
30 unidades

- | | | | |
|-------|--------------------------------|-------|----------------------------------|
| 1 AM | UTE Manaus I | 16 SC | Barra FC – Centro de Treinamento |
| 2 GO | Aeroporto de Goiânia | 17 SC | Sede da Federação Unimed |
| 3 MA | Aeroporto de Imperatriz | 18 SC | Hospital São José Criciúma |
| 4 MA | Aeroporto de São Luís | 19 SC | Hospital Unimed Concórdia |
| 5 MG | Reassentamento Bento Rodrigues | 20 RS | Aeroporto de Bagé |
| 6 PE | Aeroporto de Petrolina | 21 RS | Aeroporto de Pelotas |
| 7 PE | APMT Buildings | 22 RS | Aeroporto de Uruguaiana |
| 8 PE | APMT Cais e Dragagem | 23 RS | Hospital Moinhos de Vento |
| 9 PI | Aeroporto de Teresina | 24 RS | Hospital Nora Teixeira |
| 10 PI | Templo Teresina | 25 RS | Máquina de Papel Astória |
| 11 PR | Aeroporto de Bacacherí | 26 RS | Markho Life Complex |
| 12 PR | Aeroporto de Curitiba | 27 SP | Aeroporto de Congonhas |
| 13 PR | Aeroporto de Foz do Iguaçu | 28 SP | E2G Vale do Rosário |
| 14 PR | Aeroporto de Londrina | 29 SP | Reserva Cidade Jardim |
| 15 SC | Aeroporto de Joinville | 30 TO | Aeroporto de Palmas |



Participação em associações

GRI 2-28



Sindicato da Construção Civil do Estado de São Paulo (Sinduscon-SP)

O Grupo atua de forma ativa junto à entidade, a fim de contribuir com o desenvolvimento das construtoras no Estado, por meio de trabalho colaborativo na formulação de políticas públicas que possam gerar benefícios à sociedade e à economia. Além disso, participa do Comitê de Tecnologia e Qualidade, que tem como finalidade compartilhar conhecimento e acompanhar as novas tendências e normativas sobre o tema no Setor da Construção.



Associação Brasileira da Construção Industrializada em Madeira Engenheirada (ABRACIME)

Entidade dedicada a impulsionar o mercado da madeira engenheirada oferecendo suporte técnico e disseminando conhecimento e capacitação às empresas interessadas em atuar no setor.



Rede Brasil do Pacto Global

Promove a integração das empresas brasileiras à agenda de desenvolvimento sustentável da Organização das Nações Unidas (ONU). A Rede Brasil mobiliza empresas e organizações para que atuem em prol de temas como direitos humanos, condições dignas de trabalho, proteção ao meio ambiente e anticorrupção.



Câmara de Comércio Brasil-Alemanha

Reunindo empresas que representam a economia alemã no país, a entidade promove o fortalecimento, a ampliação e a diversificação dos negócios de suas empresas associadas que atuam no Brasil. O Grupo participa de eventos e ações promovidas pela Câmara e também é responsável pela coordenação de grupos de trabalho, com foco em inovação e sustentabilidade.



Aliança para redução de gases de efeito estufa (GEE)

O projeto é uma iniciativa da Associação Brasileira de Incorporadoras (ABRAINCO), do Sindicato da Habitação de São Paulo (Secovi-SP) e do SindusCon-SP, que se uniram para preparar e fortalecer o Setor da Construção e incorporação imobiliária na agenda climática do país. Dentre as prioridades da Aliança, estão a elaboração de inventário setorial de emissões de GEE pelo GHG Protocol, bem como a identificação de oportunidades de melhorias na gestão de emissões das empresas associadas.



GRI Institute

Consiste em um *hub* de informação e troca de conhecimento entre lideranças dos Setores Imobiliário e de Infraestrutura. Atualmente, reúne mais de 20 mil membros em mais de 100 países.

Prêmios 2025

CTE!ON

Emitido pelo Centro de Tecnologia de Edificações (CTE), o Grupo HTB recebeu a recertificação Nível Ouro, que consolida sua posição entre as empresas mais comprometidas com sustentabilidade, eficiência operacional e inovação na construção civil brasileira.

Selo EcoVadis Committed

Emitido pela EcoVadis, uma das mais reconhecidas plataformas globais de classificação em sustentabilidade corporativa, que certifica as empresas que atendem a critérios de sustentabilidade em sua gestão. A metodologia da EcoVadis é alinhada a padrões internacionais, como o GRI e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU.

Open Startups/ Edição Especial

Campeãs da Década

O Grupo figurou no *Ranking* das 100 empresas líderes em Inovação Aberta (*Open Innovation*) no Setor de Engenharia e Construção.

GRI Awards Infrastructure Brazil

1º lugar na categoria “Integração”, com o Projeto 15 Bis, entregue para a Motiva (antiga CCR Aeroportos). O Projeto 15 Bis consiste na execução simultânea de 14 aeroportos, distribuídos em todo o Brasil.

Prêmio 100 Mais Influentes da Saúde

Conquistado pelo Pedro Silber, Diretor-presidente da TEDESCO, na categoria “Espaço, Operações & Facilities” — uma das mais relevantes para o futuro da gestão e modernização dos ambientes de saúde.

Campeãs da Inovação

A TEDESCO foi reconhecida como uma das Campeãs da Inovação no *Ranking* Geral das Empresas da Região Sul. A iniciativa é promovida pelo Grupo AMANHÃ, em parceria com a PwC Brasil. A premiação destaca organizações que se sobressaem pela capacidade de inovar, gerar valor e transformar processos, produtos e cultura organizacional.



Certificações

ISO 9001 (2015) / ISO 14001 (2015) / ISO 45001 (2018)



Governança





A estrutura de governança do Grupo HTB é otimizada, claramente definida e orientada para o Processo do Negócio.

Estrutura de governança

**GRI 2-9 / GRI 2-10 / GRI 2-11 / GRI 2-12 / GRI 2-13
ESRS 2 GOV-1 / ESRS G1 / GRI 2-18**

As práticas de governança do Grupo HTB estão solidificadas em uma estrutura otimizada, que define não só como são estruturadas as diversas competências e especialidades, mas também determina o nível hierárquico e as responsabilidades das diversas unidades organizacionais. Caracteriza-se por ser uma estrutura matricial por projetos, dinâmica e flexível, orientada para o Processo do Negócio.

A Presidência (Diretor-presidente e Diretor Vice-presidente) é quem define prioridades claras e estabelece metas e indicadores para monitorar o desempenho do Grupo, atuando com base no princípio dos quatro olhos, reportando-se diretamente ao acionista.

Funções da Presidência

- Promover uma cultura organizacional que visa incentivar a colaboração e a participação de todos os níveis da organização, a fim de impulsionar o desenvolvimento sustentável do Grupo.
- Supervisionar e acompanhar periodicamente cada área, obra ou comitê, com o objetivo de obter as informações relevantes de desempenho e impactos, para tomada de decisão e direcionamento estratégico de ações.
- Acompanhar, de forma contínua e recorrente, os resultados e os indicadores de desempenho das áreas/obras e, sempre que necessário, se envolver com clientes e/ou colaboradores para ajudar no processo.
- Acompanhar de perto os impactos econômicos e ambientais, assim como as pessoas envolvidas nos negócios.
- Reforçar a manutenção da ética e a integridade como valores inegociáveis da filosofia empresarial do Grupo HTB em seus negócios, processos e relações com *stakeholders*.

Bimestralmente, a Presidência reúne-se com todos os profissionais de gestão (diretores-executivos, superintendentes, gerentes e coordenadores) para apresentar as informações estratégicas e de desempenho do Grupo, incluindo os principais indicadores de performance, os riscos e as oportunidades do negócio, assim como as ações estratégicas de ESG.

A Presidência é exercida de forma conjunta pelo Diretor-Presidente e pelo Diretor Vice-presidente, em um modelo de dupla liderança baseado em comunicação contínua e na tomada de decisões compartilhadas, conforme o princípio de quatro olhos. A Presidência possui as seguintes responsabilidades, as quais devem ser submetidas à apreciação e à aprovação do acionista:

- Elaboração do Plano Estratégico do Grupo HTB.
- Busca pelas melhores oportunidades de investimentos e novos negócios.
- Manutenção da saúde financeira da companhia.
- Promoção da representatividade da empresa junto aos públicos de interesse.

Para a tomada de decisões estratégicas, a Presidência supervisiona continuamente o desempenho das áreas/obras e comitês do Grupo HTB.



Diretoria Executiva

É o mais alto órgão de governança do Grupo HTB. Composta pelo Diretor-presidente, Diretor Vice-presidente e Diretores Executivos. Além de ter a responsabilidade pela execução da estratégia de negócio do Grupo HTB, também está a cargo dessa Diretoria a proposição de melhorias contínuas nas diretrizes da empresa, a busca por soluções em inovação e a sustentabilidade.

Com mandato de três anos, todos os oito membros (sete homens e uma mulher) são escolhidos com base em critérios de gestão, capacidade de negociação e habilidades de relacionamento. Suas atividades são reportadas ao acionista ou ao Diretor-presidente e ao Diretor Vice-presidente. Para apoiar sua gestão, a Diretoria Executiva conta com o suporte dos seguintes comitês:

Para a tomada de decisões estratégicas, a Presidência supervisiona continuamente o desempenho das áreas e comitês do Grupo HTB.

Comitê Corporativo

Tem como objetivo atuar de forma pontual em situações de crise, como durante a pandemia da covid-19. Todos os nove membros, sendo quatro mulheres e cinco homens, possuem outras funções no Grupo. Para compor esse comitê, são exigidos conhecimento e experiência na função em que atua na empresa, trabalho em equipe e habilidade para resolver problemas corporativos. Os participantes são nomeados pela Presidência, respondendo diretamente a ela.

Comitê de Administração

Responsável por difundir e aperfeiçoar o Sistema HTB de Gestão de Negócio, o comitê está subordinado à Diretoria Executiva e atua por meio de grupos de trabalho formados por colaboradores. O comitê preza pela diversidade e representatividade de todas as diretorias do Grupo e, atualmente, conta com 14 membros (sete mulheres e sete homens), cujos mandatos duram de um a três anos. Com uma agenda regular, reúne-se periodicamente.

Comitê de Pessoas

Composto pelo Diretor-presidente, Diretor Vice-presidente, Diretor Corporativo e Gerente de Recursos Humanos, é responsável pelas questões estratégicas de pessoas, incluindo remuneração, benefícios, carreira e sucessão.

Comitê de Ética

Formado por um grupo multidisciplinar e independente, conta com dois perfis: os membros permanentes, que incluem o Coordenador de *Compliance*, a Coordenadora de Comunicação e a Gerente de Recursos Humanos; e os membros volantes, com mandato de dois anos, que são lideranças recomendadas pelo *Compliance Officer* e aprovadas pelo Diretor-presidente do Grupo HTB. São funções do comitê:

- Zelar pelo cumprimento dos princípios e diretrizes de ética e integridade do Código de Conduta do Grupo HTB.
- Supervisionar a implementação e evolução contínua do Programa de *Compliance*.
- Avaliar os resultados das apurações de desvios de conduta e julgar, de forma imparcial, as medidas disciplinares e demais ações corretivas a serem aplicadas.

Comitê Data Protection Officer (DPO)

Com função executiva, atua por meio de um grupo de trabalho multidisciplinar que está subordinado ao Diretor Corporativo. Todos os membros possuem outras funções dentro da empresa. Atualmente, o comitê é formado por uma mulher e três homens que reúnem conhecimento e experiência em sua função, cultura do trabalho em equipe e habilidade para resolver problemas corporativos.

Diretorias executivas

São compostas por Diretores do Grupo HTB que atuam na condição de estatutários, eleitos em assembleia ou nomeados pelo sócio. Mensalmente, as diretorias reportam à Presidência a performance das operações, as ações estratégicas para captação de negócios, bem como ações de melhoria e desenvolvimento contínuo.

Mensalmente, as diretorias participam das reuniões de Acompanhamento Técnico, Econômico e Financeiro (ATEF) com os gestores dos negócios, analisando todos os indicadores, como prazo, custo, QSM — área de qualidade, segurança

e meio ambiente —, o avanço dos serviços e os potenciais riscos vinculados aos projetos.

Eventos extraordinários, mudanças relevantes ou riscos críticos são reportados sempre que necessário, garantindo transparência e resposta rápida. Esse fluxo assegura que a alta liderança tenha visibilidade contínua dos impactos potenciais e reais sobre o negócio, apoiando a tomada de decisões estratégicas da companhia.

Os Diretores Executivos são responsáveis pela Área de Desenvolvimento de Negócios, Área Técnica, Área de Operações e Área Corporativa.



Área de Desenvolvimento de Negócios

Responsável pela captação de novos negócios, com foco em mercados estratégicos e atendimento aos clientes.

Área Técnica

Responsável pela gestão dos processos internos de propostas, suprimentos, engenharia de valor, engenharia de sustentabilidade e pré-construção, visando à busca de soluções técnicas de alto valor agregado aos negócios.

Área de Operações

Responsável pela gestão contratual e execução das obras, com foco no resultado, na excelência operacional, eficiência, qualidade e segurança.

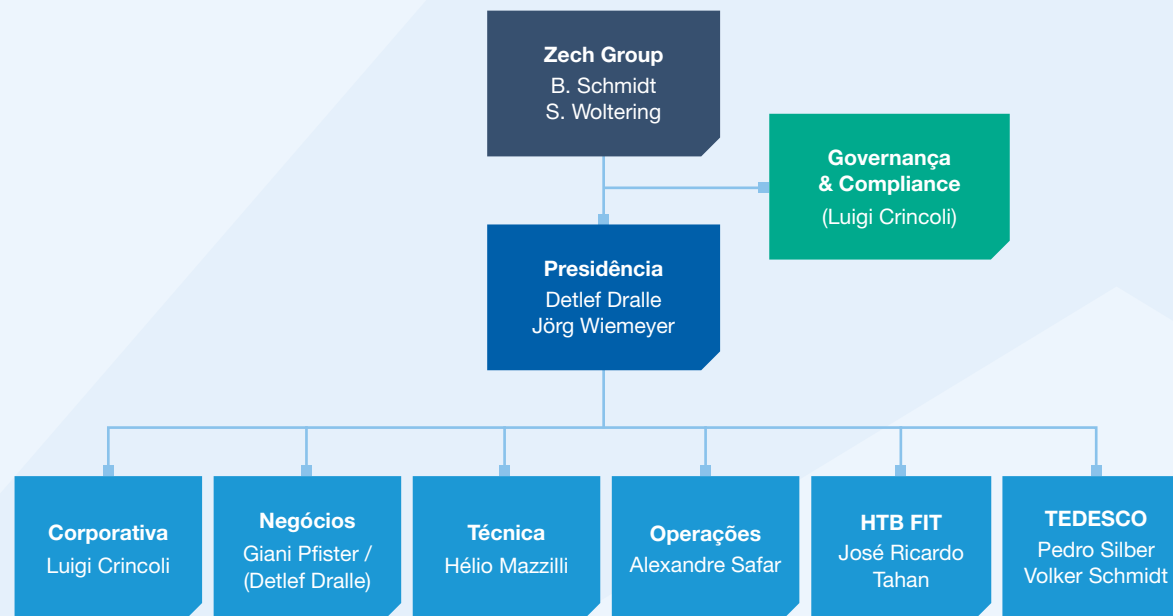
Área Corporativa

Responsável pelo fornecimento de suporte às demais diretorias, com foco nas pessoas, na governança, inovação e no desenvolvimento contínuo do Grupo.

Organograma do Grupo HTB

GRI 2-14 / ESRS 2 GOV-1

A governança do Grupo HTB segue os valores e princípios estabelecidos e reforça a tomada de decisões colegiada e alinhada a critérios técnicos e de integridade.



Governança em sustentabilidade

GRI 2-17 / ESRS 2 GOV-1 / GRI 2-29

ESRS 2 SMB-2 / ESRS S1-1 / ESRS S2-1

ESRS S3-1 / ESRS S4-1

O Grupo HTB é consciente da sua responsabilidade com o planeta e com a sociedade, em sua atuação como empresa especializada em engenharia e construção.

Nesse sentido, as discussões sobre temas referentes à sustentabilidade são rotineiras nas reuniões da Presidência e Diretorias Executivas e sempre consideradas nas decisões estratégicas do Grupo. O Diretor-presidente e Diretor Vice-presidente apoiam as ações desenvolvidas pela área de ESG (Environmental, Social & Governance), participando de *workshops*, treinamentos e investindo em capacitação e desenvolvimento dos colaboradores sobre as práticas ESG.

A busca por excelência nas soluções e inovações que tragam benefícios aos clientes, investidores e toda a sociedade faz parte da cultura do Grupo desde a sua fundação.

De forma contínua, os colaboradores recebem letramento sobre o tema por meio de ações da Jornada ESG, que incluem a formação de grupos temáticos com equipes multidisciplinares. Esses grupos reúnem para desenvolver iniciativas e fortalecer a cultura de sustentabilidade dentro da empresa.

Clientes e fornecedores estão conectados às ações de sustentabilidade do Grupo, não somente pela interação relacionada ao dia a dia das empresas, mas também por meio de suas redes sociais, pesquisas, publicações e entrevistas que ocorrem para a construção da matriz de materialidade.

O engajamento com a comunidade do entorno das obras é realizado pela equipe de cada negócio, eventualmente com apoio das áreas de ESG e Comunicação, por meio de divulgações e reuniões com representantes. Visitas técnicas a projetos e a empresas referência em sustentabilidade também fazem parte das ações da área.

A empresa também mantém o diálogo aberto sobre sustentabilidade com as áreas setoriais do mercado de construção, participando de associações, eventos e palestras.



Pilares estratégicos da área de ESG



Política ESG

Tem por objetivo estabelecer e aperfeiçoar as diretrizes relacionadas aos temas ESG, para o desenvolvimento dos negócios e operações do Grupo HTB, alinhados aos ODS da ONU.



Comitê ESG

Criado em 2022, é responsável pela criação e implementação da estratégia de sustentabilidade do Grupo. Subordinado à Diretoria Executiva, o comitê é composto por representantes de áreas como QSM, Recursos Humanos (RHU) e *Compliance*.

Conduta ética e integridade

GRI 3-3 / GRI 2-17 / ESRS 2 GOV-1 / GRI 2-23 / ESRS 2 GOV-4 / ESRS S1-1
ESRS S2-1 / ESRS S3-1 / ESRS S4-1 / ESRS G1-1 / GRI 2-24 / ESRS 2 GOV-2
ESRS S1-4 / ESRS S2-4 / ESRS S3-4 / ESRS S4-4 / ESRS G1-1 / GRI 2-25
ESRS S1-1 / ESRS S2-1 / ESRS S3-1 / ESRS S4-1 / GRI 2-26 / ESRS S1-3
ESRS S2-3 / ESRS S3-3 / ESRS S4-3 / ESRS G1-1 / ESRS G1-3 / GRI 2-27
ESRS 2 SMB-3 / ESRS E2-4 / ESRS S1-17 / ESRS G1-4

A solidez do Grupo HTB é resultado da construção de nossa **filosofia empresarial**, que contempla a missão, visão e princípios adotados em nosso modelo de negócio. O respeito e o cumprimento rigoroso de legislações e regulamentos aplicáveis ao nosso segmento de atuação são princípios exigidos para todos os colaboradores, diretos ou indiretos, e nas relações com fornecedores, parceiros de negócio, clientes, governo e órgãos públicos.

Para que a filosofia empresarial seja, de fato, consolidada, utilizamos nosso Código de Conduta, material indispensável a todos os *stakeholders*. Para aqueles que passam a fazer parte do quadro de colaboradores do Grupo, adotamos cláusulas contratuais de *compliance* nos processos de admissão.

A filosofia empresarial e o Código de Conduta do Grupo HTB fundamentam nossa estratégia de negócio, orientam nosso comportamento ético e definem a cultura organizacional, quem somos e como agimos e interagimos com as partes interessadas.



As diretrizes do Código são disseminadas por meio de treinamentos de integração e treinamentos periódicos de *compliance* e nas reuniões operacionais diárias conduzidas pelos colaboradores da área de QSM. Disponibilizamos acesso público à nossa filosofia empresarial e ao Código de Conduta, via internet. Também promovemos campanhas internas de comunicação por meio dos vários canais disponíveis, incluindo a publicação da revista trimestral “Tapume”.

Todos os colaboradores do Grupo HTB, incluindo os terceiros que atuam nas obras, realizam, já no processo de integração, capacitação sobre ética e integridade. Além disso, por meio do Programa de *Compliance*, todos os colaboradores da área administrativa recebem treinamento sobre o

tema, contribuindo para que 100% do quadro funcional seja capacitado.

No âmbito de negócios com terceiros (parcerias, consórcios, *joint ventures*), aplicamos o processo de *due diligence* para garantir a integridade ética dos nossos possíveis parceiros. O sistema de gestão da qualidade do Grupo HTB, certificado pela NBR ISO 9001, garante o cumprimento dos requisitos contratuais relacionados a prazo, custo e especificações, que são respeitados de forma integral. Além disso, não é permitida a prática de qualquer ato que se configure delito empresarial ou que coloque em risco a imagem do Grupo e de seus clientes.

O Grupo conta com um Coordenador de *Compliance* que não acumula nenhuma outra

função dentro da empresa e que é responsável pelo desenvolvimento de treinamentos sobre o tema anticorrupção, realização de *due diligence* de terceiros e implementação e melhoria contínua do Programa de *Compliance*. O programa segue como referência interna que permeia todas as atividades da empresa, processos e negócios, assegurando os mais elevados padrões de conduta ética.

Com o apoio e envolvimento da Presidência, que está comprometida em assegurar sua efetividade, o programa disponibiliza não só mecanismos para orientação e treinamento, mas também uma solução estruturada para a comunicação e o tratamento de desvios de conduta, por meio do Canal de Ética.



Programa de Compliance HTB

Pilares

Prevenir / Detectar / Corrigir

Gestão

Realizada pelo *Compliance Officer*, com apoio do Comitê de Ética e da Presidência.

Escopo

Composto pelo conjunto de práticas, atividades, controles, processos, documentos e outros elementos que definem os mecanismos de integridade e combate à corrupção e a desvios em relação ao Código de Conduta e às demais ilicitudes, visando à proteção da empresa e das pessoas.

Mecanismos de detecção

Canal de Ética / Controles internos / Medição e monitoramento / Investigações profissionais / Auditorias internas e externas.

Procedimentos específicos que compõem o programa

Gestão de riscos de *compliance* / Canal de Ética / Investigações e medidas disciplinares / Relação com fornecedores e gestão de parceiros comerciais / Conflito de interesse / Relação com a área pública / Relação com concorrentes e política antitruste / Presentes, hospitalidades, doações e patrocínios.

Políticas e documentos

Código de Conduta

Estabelece os fundamentos de como os colaboradores do Grupo HTB devem atuar e se relacionar, interna e externamente, com todas as partes interessadas no desempenho de suas funções, sempre com a premissa de garantir os mais altos padrões de integridade, transparência e confiabilidade.

Política de Privacidade e Proteção de Dados Pessoais

Tem como objetivo estabelecer diretrizes gerais referentes à manutenção e ao tratamento da privacidade dos dados pessoais obtidos no curso das atividades empresariais do Grupo HTB. Essa política assegura o integral cumprimento das leis e regulamentos aplicáveis sobre o tratamento de dados pessoais, incluindo dados sensíveis.

Manual de Administração

Trata-se de um documento norteador que descreve os padrões adotados em todas as atividades executadas pelo Grupo HTB. Seu principal objetivo é possibilitar que todos os colaboradores tenham conhecimento dos princípios e valores da empresa, de sua estrutura organizacional e da forma como a gestão dos negócios é conduzida, para que todos trabalhem juntos e perfeitamente alinhados. O Manual contém as principais diretrizes que orientam a organização e

seu Sistema de Administração. O conteúdo desse documento está certificado de acordo com os requisitos das normas ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001.

Matriz de Autoridade

O documento faz parte do Sistema de Gestão do Grupo HTB. Por meio desta matriz, são tratadas as alçadas dos processos que demandam decisão dos seus aprovadores em primeira instância e dos seus substitutos em caso de ausência. O objetivo dessa matriz é trazer mais transparência e integração aos processos e aprovações.

Em 2025, não foram registradas multas, sanções não monetárias ou casos significativos de não conformidade com leis e regulamentos, sejam ocorridos no período de relato atual ou referentes a períodos anteriores.

**GRI 2-27 / ESRS 2 SMB-3 / ESRS E2-4
ESRS S1-17 / ESRS G1-4**

Gestão transparente

Corrupção

GRI 205-1 / GRI 205-2 / ESRG G1-3
GRI 205-3 / ESRG G1-4 / GRI 206-1

Durante o ano, não houve mudança no nível de risco de corrupção, se comparado a 2024. Com a manutenção da estratégia de não prestarmos serviços a órgãos públicos, esse risco continua baixo e mitigado com os mecanismos de controle existentes.

Operações que possam ter interações com agentes públicos são as que possuem maiores riscos de corrupção. No caso do Grupo HTB, que não comercializa seus serviços a agentes públicos, tais interações podem ocorrer durante fiscalizações ou na obtenção de licenças. Essas fiscalizações podem ser de natureza fiscal, trabalhista ou ambiental. As três áreas são abrangidas pelos mecanismos de prevenção, detecção e correção do nosso Programa de Integridade. Dentre esses mecanismos, podemos destacar os treinamentos, o Canal de Ética e as devidas diligências.

Considerando-se que o Grupo HTB não presta serviços a órgãos públicos e que as licenças, em sua maioria, são providenciadas por nossos clientes, nosso risco de corrupção se torna mínimo, não havendo necessidade de segregar as diretrizes anticorrupção em uma política específica. Essas diretrizes constam em nosso Código de Conduta

e no Procedimento Operacional para Relação com a Área Públicas, sendo repassadas aos colaboradores principalmente nos treinamentos de integração de *compliance* e treinamentos anuais específicos sobre o tema.

Em 2025, 100% de nossas 30 unidades operacionais foram avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção. Não foram identificados riscos significativos relacionados ao tema, tampouco a ocorrência de eventos que os tenham materializado. Portanto, não existiu a necessidade de demissões ou punições por conta desse tipo de desvio. Também não houve situações em que contratos com parceiros comerciais fossem rescindidos ou não renovados em decorrência de violações relacionadas à corrupção. Durante o ano, nenhum processo judicial relacionado à concorrência desleal e a violações de leis antitruste e antimonopólio teve início ou foi concluído.

GRI 206-1 / Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio

	2025	2024	2023
Ações judiciais pendentes	1	1	1
Ações judiciais encerradas	0	0	0
Total	1	1	1



Em 2025, 100% de nosso quadro funcional recebeu letramento sobre combate à corrupção.

GRI 205-2 / ESRS G1-3 / Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção¹

Categoria funcional	Nordeste	Norte	Sudeste	Sul	Total
Diretor	0	0	7	2	9
Superintendente	1	0	10	2	13
Gerente	4	2	43	4	53
Coordenador	8	2	59	12	81
Engenheiro / Arquiteto	23	4	101	21	149
Analista	4	2	52	5	63
Mestres	3	2	18	4	27
Técnicos	13	6	48	11	78
Auxiliar e Assistente	6	3	53	11	73
Estagiários e Aprendizes	0	0	7	6	13
Total geral	62	21	398	78	559

[1] Não há operações na região Centro-Oeste.

Conflitos de interesse

GRI 2-15

O Grupo HTB adota mecanismos preventivos a fim de evitar qualquer incidente relacionado a conflitos de interesse. O colaborador, ao ingressar na empresa, preenche e assina o formulário “Declaração de Transparência”, documento que confirma o seu comprometimento com a ética e a integridade em suas funções e ações dentro da companhia.

Para a contratação de fornecedores e/ou parceiros de negócios, são realizadas *due diligences* de *compliance* para categorias de maior risco, utilizando sistema especializado e reconhecido, que permite avaliar o perfil de integridade de cada um deles. Com base na gestão dos riscos de *compliance*, são selecionadas categorias de maior risco e realizadas avaliações mais criteriosas.

Caso os riscos sejam identificados, são solicitados esclarecimentos para avaliar a procedência da situação de conflito, a fim de incluir, ou não, as parcerias na cadeia de valor da empresa. O Programa de *Compliance* faz parte do escopo de Auditoria Interna e Externa de Qualidade, garantindo, assim, a melhoria contínua dos seus mecanismos de prevenção, detecção e correção.

No caso de clientes, situações de conflito de interesse são comunicadas por meio do preenchimento da *Request for Information* (RFI). Denúncias sobre conflitos de interesse podem ser feitas pelo Canal de Ética, via internet, telefone e aplicativo para smartphone. Todos os colaboradores e demais *stakeholders* podem registrar denúncias de forma anônima e confidencial.



Direitos Humanos

O Grupo HTB não aceita qualquer conflito relacionado à violação dos direitos humanos, seja em nosso ambiente interno ou na relação com parceiros de negócios. Essa premissa se estende a todos os nossos colaboradores, que têm o dever de assegurar que os direitos fundamentais, universalmente reconhecidos, sejam respeitados em todas as suas ações e relacionamentos.

Canal de Ética

GRI 2-16 / ESRS 2 GOV-2 / ESRS G1-1 AR 1 / ESRS G1-3 / GRI 2-23

ESRS 2 GOV-4 / ESRS S1-1 / ESRS S2-1 / ESRS S3-1 / ESRS S4-1 / ESRS G1-1

GRI 2-25 / ESRS S1-1 / ESRS S2-1 / ESRS S3-1 / ESRS S4-1

O Canal de Ética configura-se como a mais importante ferramenta do Programa de *Compliance* para a identificação de desvios de conduta. Todos os colaboradores e *stakeholders* devem utilizá-lo sempre que suspeitarem ou tiverem conhecimento de algo contrário aos princípios da ética e da integridade do Grupo HTB.

A credibilidade do canal e do tratamento dos relatos é fundamental e, por isso, a sua utilização deve ser feita sob o princípio da boa-fé, não sendo tolerada sua utilização indevida, para intrigas, calúnias ou retaliação de qualquer natureza. Vale destacar que todas as preocupações cruciais são comunicadas à Presidência pelo *Compliance Officer* e discutidas nas reuniões do Comitê de Ética.



**Fale com nosso
Canal de Ética**

**Telefone
0800 601 6899**

**Canal de Ética
da Mulher
0800 800 1074**

Princípios do Canal de Ética

- Atendimento 24 horas, 7 dias da semana, com interação humana e sem uso de robôs.
- Garantia do anonimato e confidencialidade, conforme a opção do manifestante.
- Proibição de retaliação de qualquer natureza, tanto para quem usa o canal quanto para quem apura as denúncias e para quem decide sobre as medidas disciplinares cabíveis, quando for o caso.
- Apuração de todos os relatos, não sendo permitida a exclusão de qualquer registro da base de dados do canal.
- Retorno garantido sobre a situação do relato ao seu autor.
- Aplicação de medidas disciplinares pertinentes, sempre que houver desvio em relação ao Código de Conduta, independentemente do nível hierárquico, conhecimento técnico, performance, tempo de empresa, dentre outros.

O Canal de Ética é um meio de comunicação independente, administrado por empresa especializada, que garante total anonimato e sigilo. Desde 2023, a empresa conta com o Canal de Ética da Mulher, uma iniciativa dedicada ao acolhimento e registro de denúncias de mulheres, com atendimento conduzido por profissionais do sexo feminino. Infelizmente, em 2025, foram

confirmadas duas denúncias de importunação sexual, que foram devidamente investigadas e tratadas. Para evitar que esse tipo de incômodo volte a se repetir, planejamos, para 2026, treinamentos específicos sobre assédio moral e sexual para todos os níveis hierárquicos da empresa, a serem ministrados por profissional especialista no tema.

Em 2025, o Canal de Ética não confirmou nenhuma denúncia relacionada a algum tipo de discriminação.

GRI 406-1 / ESRS S1-17

Remuneração

**GRI 2-19 / ESRS E1 / GRI 2-20
ESRS 2 GOV-3**

A remuneração fixa definida pelo acionista para a Presidência e os Diretores Executivos acompanha as práticas de mercado, sendo reajustada anualmente em janeiro, com base no IPCA acumulado até dezembro do ano anterior. A remuneração variável também é definida pelo acionista e consiste em um bônus vinculado a um percentual do resultado econômico-financeiro do Grupo HTB. Atualmente, a remuneração fixa não possui vínculo com objetivos ou desempenho em relação às gestões citadas.

O Comitê de Pessoas é o órgão responsável por definir a estratégia de remuneração, desenvolver e aprovar programas de remuneração fixa e variável, bem como aprovar solicitações de movimentações salariais feitas pelos gestores de áreas ou de negócios.



Geração de valor e resultados





O Grupo HTB oferece soluções diferenciadas e inovadoras aos mais diversos mercados.

Fidelização de +2/3 dos clientes

Barra FC. Itajaí, SC

Engenharia de valor e excelência operacional

GRI 3-3 / GRI 416-2 / ESRSS4-4 / GRI 417-1

No Grupo HTB, a missão de oferecer excelência em serviços de engenharia e construção é intrínseca à nossa filosofia empresarial, que preza pela qualidade de todos os projetos entregues, utilizando recursos físicos e materiais seguros, seguindo orientações e padrões técnicos criteriosos.

No centro de nossa estratégia, está o acompanhamento proativo e contínuo dos negócios em andamento, observando os requisitos do cliente e as condições contratuais estabelecidas.



Autonomy. Rio de Janeiro, RJ

Desde a prospecção e a engenharia até a sua construção, a empresa oferece soluções diferenciadas aos mais diversos mercados, tendo como força motriz a inovação, os princípios da sustentabilidade e as pessoas altamente qualificadas. Não à toa, mais de 2/3 (dois terços) dos clientes voltam a recontratar a empresa. Todas as informações pertinentes aos produtos e sistemas aplicados durante a execução dos projetos são fornecidas a todos os clientes, de acordo com as diretrizes do Grupo, e contemplam elaboração de documentos como o DataBook e o Manual de Uso, Operação e Manutenção. **GRI 417-1**

O Grupo também considera de grande relevância adotar todas as diretrizes e ações necessárias para evitar qualquer impacto negativo no contexto da saúde e segurança que possa ocorrer durante o ciclo de vida de suas operações. Conforme o Manual de Administração da empresa, as demandas do cliente com relação às garantias associadas ao empreendimento são analisadas prontamente, assim como o atendimento para sanar quaisquer problemas. Entre 2023 e 2025, a empresa não registrou casos de não conformidade relacionados a impactos na saúde e na segurança de seus produtos e serviços, incluindo ocorrências com multas, advertências ou violações de códigos voluntários.

Estratégia

A estratégia de negócio, alinhada à filosofia empresarial, estabelece o posicionamento do Grupo HTB perante o mercado, suas áreas de atuação e os serviços ofertados. Fornece, também, o direcionamento das ações futuras e orienta a adequação da estrutura organizacional e das competências necessárias para executá-las, bem como os recursos que serão aplicados.

Para alcançar os melhores níveis de excelência em seus indicadores de desempenho e oferecer soluções globais para os clientes, a estratégia da empresa também contempla:

- **Contratação de fornecedores qualificados**
Buscamos garantir o melhor preço e logística de entrega, incluindo a realização de diligenciamento e a inspeção *in loco* sempre que necessário.
- **Gestão de riscos**
Consiste em administrar as chances e os riscos identificados na fase de proposta e mantê-los atualizados no decorrer do contrato. É de responsabilidade do gestor do projeto estabelecer e implementar pontos de controle e ações para conversão ou mitigação dos riscos.
- **Monitoramento**
Abrange a gestão do relacionamento e das demandas do cliente, bem como do cumprimento das metas e do resultado do contrato, orientando e monitorando as ações estabelecidas para a correção de desvios e reportando o *status* dessas atividades.

Gestão de projetos

O modelo de gestão dos projetos do Grupo HTB está baseado em dois centros de resultados — as obras, denominadas Unidades de Negócio (UNs), e os serviços, denominadas Unidades de Serviço (USs) —, formados por equipes funcionais que respondem pela efetividade e qualidade do serviço prestado ou executado.

A organização das atividades em equipes pode ser diferente a cada obra, em função do tamanho, da complexidade, do escopo, da modalidade contratual e do perfil do cliente, entre outros fatores. No entanto, todas as responsabilidades definidas em contrato devem estar distribuídas entre as equipes que fazem parte da obra.

O Sistema HTB de Gestão do Negócio (SHGN) é o coração da execução dos projetos do Grupo e disponibiliza ferramentas para a realização das atividades contidas nos processos diretos, que vão desde a prospecção até a fidelização dos clientes. O SHGN adota o conceito *Lean Construction*, ou seja, realizar mais com menos, reduzindo o desperdício, e o *Building Information Modelling (BIM)*, que integra tecnologias e processos digitais para otimizar a concepção e a execução dos projetos.



Socicam. Cuiabá, MT

As certificações pela ABNT NBR ISO 9001 (Gestão da Qualidade), ABNT NBR ISO 14001 (Gestão Ambiental) e ABNT NBR ISO 45001 (Saúde e Segurança) também reforçam nosso compromisso com a excelência operacional, a sustentabilidade e o cuidado com as pessoas, garantindo que cada projeto seja desenvolvido com padrões elevados de qualidade, respeito ao meio ambiente e segurança para os colaboradores e clientes.

Com as nossas certificações ISO e a implementação dos conceitos *Lean Construction* e *Building Information Modelling (BIM)*, nossa área de projetos está capacitada para realizar obras de excelência, otimizando custos e reduzindo desperdícios.

Premissas do modelo de gestão

- 1** Operações descentralizadas e controle coordenado, com estabelecimento e monitoramento de diretrizes corporativas e aplicação descentralizada pelas áreas e canteiros de obras.
- 2** Controle e monitoramento do desempenho empresarial e dos contratos, realizados de forma sistemática, por meio da aplicação de ferramentas informatizadas.
- 3** Orientação para resultados por meio de lideranças com visão global de negócios e capacidade de gestão e negociação, bem como de equipes multifuncionais com foco em resultados, apoiadas por práticas de reconhecimento e recompensa.
- 4** Autonomia decisória para promover a flexibilidade e subsidiar a agilidade na tomada de decisões, com adoção de comunicação transparente e da atuação de equipes com competência e maturidade para a resolução de problemas.
- 5** Organização horizontal, ágil e flexível, buscando manter e desenvolver equipes de alto desempenho e com poucos níveis hierárquicos. Esse modelo garante uma velocidade de resposta às demandas de clientes externos e internos, conferindo alta capacidade de adaptação às mudanças e exigências do ambiente externo.
- 6** Gerenciamento de fornecedores como um ponto fundamental para obtenção e execução dos contratos, com foco na qualificação e seleção de parceiros competentes e confiáveis, além do monitoramento, avaliação e fornecimento de *feedback* sobre o desempenho nas entregas.



Auditorias

Anualmente, são realizadas auditorias interna e externa, tanto nos escritórios quanto nas obras, ambas feitas por empresas idôneas e qualificadas. O objetivo é avaliar se os processos, práticas e controles estão em plena conformidade com as normas aplicáveis, assegurando transparência, credibilidade e melhoria contínua na gestão. Fazem parte do escopo de avaliação as seguintes auditorias:

Interna

Realizada periodicamente, de acordo com o planejamento ou necessidade específica. Conta com o auxílio ou de auditores internos selecionados

e qualificados, ou de auditores terceirizados com a qualificação requerida. Para efeito de imparcialidade, auditores internos não auditam sua própria unidade. Para planejar a auditoria e a elaboração de relatório, também são considerados os itens identificados em inspeções periódicas realizadas na empresa. Os resultados são acompanhados pelo Comitê do Sistema de Administração.

Externa

Realizada anualmente por um Organismo Certificador Credenciado (OCC), que verifica a aderência do Sistema de Administração do Grupo

HTB aos requisitos das normas NBR ISO 9001, NBR ISO 14001 e NBR ISO 45001. É responsável não só por agendar, acompanhar e divulgar os resultados dessas auditorias, como também por monitorar a implementação das ações resultantes.

De clientes

Realizada por clientes, com finalidade de avaliação do atendimento de requisitos contratuais. O Comitê do Sistema de Administração designa um colaborador para acompanhar essas auditorias, divulgar os resultados e monitorar as ações resultantes.



Inovação

O Grupo HTB adota ferramentas de tecnologia internacionalmente reconhecidas, que abarcam soluções inovadoras aplicadas em todos os processos de gestão das obras, oferecendo aos clientes, além de qualidade e agilidade nos processos, um robusto escopo de segurança e sigilosidade de dados.

O Sistema Integrado de Informação HTB (SiiH) tem como fio condutor o Hub de Soluções Digitais, que reúne uma série de ferramentas e tecnologias desenvolvidas para digitalizar, automatizar e otimizar as atividades no dia a dia das obras. Sua principal premissa é conectar equipes, dados e processos de forma integrada, garantindo maior controle, visibilidade e eficiência nas operações e fortalecendo a cultura da inovação em todos os níveis da empresa.

Para melhor atender às UNs e USs, em 2025, o Hub incorporou duas novas importantes soluções. Uma delas foi a implementação dos primeiros testes com o uso de Inteligência Artificial (IA) na gestão de documentos de terceiros. Os resultados efetivos serão materializados em 2026.

Principais iniciativas do Hub de Soluções Digitais



Otimizar processos

Mapeamento de oportunidades para digitalização e otimização de processos nas obras.



Capacitar colaboradores

Workshops e treinamentos práticos com equipes de campo e apoio, garantindo domínio técnico das ferramentas.



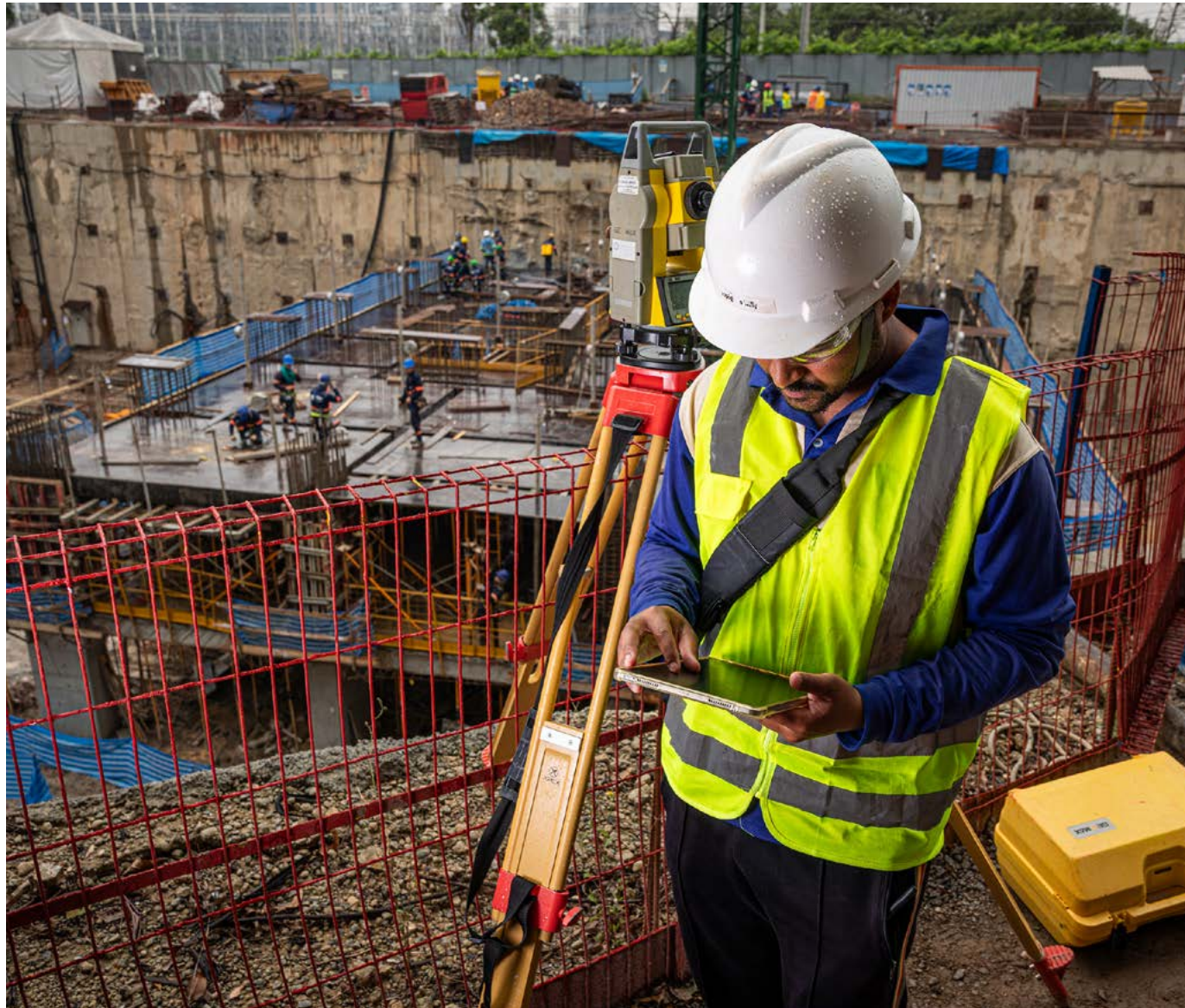
Implementar e monitorar

Parcerias com *startups* e fornecedores especializados, com monitoramento contínuo das soluções aplicadas.



Inovar e melhorar

Atualizações e melhorias contínuas nos sistemas, alinhadas com as tendências e inovações do mercado.



Para atender a uma demanda estratégica das UNs em 2025, o Hub incorporou uma melhoria na gestão de controle de estoque, estruturada a partir da otimização de processos e da digitalização. A iniciativa possibilitou atualização de estoque em tempo real e acesso às informações na palma da mão, gerando ganhos relevantes de produtividade e eficiência operacional, além de contribuir para o planejamento das equipes de campo e apoiar as áreas de Contratos e Suprimentos.

Em 2025, o Hub implementou os primeiros testes com o uso de IA na gestão de documentos de terceiros. Os resultados efetivos serão materializados em 2026.



Soluções sustentáveis

Distribution Center Cajamar (DCC), SP

Para os clientes que buscam por projetos mais sustentáveis e eficientes, visando à redução de emissões por meio de materiais com menor pegada de carbono, o Grupo HTB oferece opções que podem ser apresentadas nas propostas de pré-construção.

Uma dessas alternativas é a utilização da madeira engenheirada em edificações híbridas. Por meio de uma tecnologia com altíssima capacidade de carga, que utiliza processos industriais

com lamelas de pinus ou eucalipto e adesivos estruturais de alta pressão, é possível reduzir as emissões da estrutura em até 60%. Para essa solução, são utilizados conceitos já adotados pela nossa área de engenharia, como o *Lean Construction* e a modelagem BIM.

O Grupo HTB também realiza estudos de redução da pegada de carbono em outras especificidades do projeto, como perfis metálicos, elementos de

concreto utilizados nas fundações e diferentes opções de vidro, entre outras soluções. Em 2025, realizamos um estudo sobre diferentes alternativas para a construção da fundação de uma obra, que apontou a possibilidade de reduzir em até 77% as emissões. Todas essas informações são levantadas por meio da plataforma WayCarbon Ecosystem, e o cliente recebe todo o detalhamento em uma planilha com dados quantitativos que possibilitam a comparabilidade de custos.

Eventos 2025

Durante o ano, colaboradores do Grupo HTB marcaram presença em eventos estratégicos, nacionais e internacionais, ligados à construção civil, infraestrutura, sustentabilidade e inovação. A presença constante do Grupo HTB em espaços de diálogos, seja como ouvinte ou palestrante, reforça o compromisso do Grupo em buscar e ofertar conhecimento sobre as melhores práticas em engenharia e construção. A seguir, saiba sobre alguns dos principais eventos em que o Grupo marcou presença em 2025.

HTB Inovação Awards

São Paulo, SP

Em sua primeira edição, o evento reconheceu os projetos de melhoria implantados no Grupo HTB, valorizando as equipes das UNs e USs que contribuíram para a evolução dos processos e para o alcance de melhores resultados. A iniciativa contou com a participação de 145 colaboradores e 25 projetos inscritos, reunindo soluções voltadas à eficiência, automação, uso de dados, governança e transformação digital. Mais do que uma premiação, o evento reforçou a inovação como uma prática coletiva, aplicada e estratégica, impulsionada pelo protagonismo das pessoas e pela busca contínua por formas mais inteligentes de trabalhar.

Expo Real 2025

Munique, Alemanha

Considerada uma das principais feiras internacionais do setor imobiliário e de investimentos, a iniciativa reúne representantes dos principais mercados da Europa, Oriente Médio e Estados Unidos para discutir tendências, inovação e oportunidades no segmento. A agenda contou com a participação de um grupo de diretores e superintendentes da HTB, que também realizaram visitas a obras e empresas do Grupo Zech, ampliando o intercâmbio de experiências e o alinhamento estratégico internacional.

Feira Internacional da Construção Civil (FEICON) 2025 – Compartilhando inovação e sustentabilidade

São Paulo, SP

A HTB participou como palestrante na conferência Câmara Brasileira da Indústria da Construção (CBIC Brasil) em dois momentos: com a apresentação do premiado projeto eWood e com a palestra “Jornada BIM HTB”.

GRI Brasil Real State & Infra Summit e Data Center 2025 – Conectando a América Latina

Nova York, EUA

O evento promoveu conexões e oportunidades no mercado internacional para os setores Imobiliário e de Infraestrutura.

Encontro Global de Construção em Madeira

São Paulo, SP

O evento teve o Grupo HTB como patrocinador e participante ativo. Na ocasião, o foco do debate foi o uso da madeira engenheirada como solução inovadora e sustentável na construção civil, tema abordado pelo Projeto eWood, iniciativa do Grupo que explora novas perspectivas e aplicações nesse contexto.

ZIGURAT Institute of Technology

São Paulo, SP

O evento promoveu debates sobre aplicações de IA em áreas da arquitetura, engenharia, construção e operações.

HTB Inova

Evento 100% online

Evento anual de inovação do Grupo HTB, promoveu um encontro entre os colaboradores para troca de aprendizados e conexão com o futuro. O tema central dessa edição foi o uso estratégico da cultura de dados e da IA nas organizações. Na ocasião, duas palestrantes compartilharam experiências práticas, tendências do mercado e reflexões essenciais sobre como tecnologias emergentes estão remodelando a tomada de decisões, os fluxos de trabalho e os modelos de negócio.

Prêmio GRI Infrastructure Awards 2025

O Grupo HTB conquistou o 1º lugar na categoria Integração do GRI Infra Awards 2025, premiação que destaca as melhores soluções e iniciativas voltadas aos desafios da infraestrutura no Brasil. O prêmio foi conquistado com o Projeto 15 Bis, desenvolvido para a Motiva (antiga CCR Aeroportos).

A iniciativa simboliza o compromisso e o pioneirismo do Grupo HTB com a inovação, a eficiência e a sustentabilidade na execução de obras de grande complexidade e impacto nacional. A cerimônia de premiação aconteceu durante a 11ª edição do Brazil GRI Infra & Energy 2025.



Aeroporto de São Luís, MA

Sobre o Projeto 15 Bis

O Projeto 15 Bis envolveu a reforma e a ampliação de 14 aeroportos distribuídos em várias cidades brasileiras: Goiânia, São Luís, Teresina, Palmas, Imperatriz e Petrolina, no Bloco Central, e Curitiba, Foz do Iguaçu, Londrina, Joinville, Bagé, Uruguaiana, Pelotas e Bacacheri, no Bloco Sul.

A execução do Projeto 15 Bis demandou rigorosos critérios de governança, planejamento detalhado e integração entre equipes, garantindo qualidade e segurança em todas as etapas. Um dos grandes diferenciais foi a comunicação eficiente entre as equipes do Grupo HTB e da Motiva, o que permitiu alinhar os objetivos estratégicos e técnicos, respeitando as particularidades regionais e os desafios logísticos de cada localidade.

Projetos 2025

Com a previsão de envolver cerca de 5 mil trabalhadores diretamente na ampliação do Aeroporto de Congonhas, o projeto impulsiona a geração de empregos e fortalece a economia da região.



Aeroporto de Congonhas

Em 2025, a HTB deu início às obras de ampliação de um dos mais importantes hubs da aviação nacional – o Aeroporto de Congonhas, localizado na cidade de São Paulo e responsável pela mobilidade de mais de 23 milhões de passageiros por ano.

A HTB assumiu o escopo completo da obra no modelo *Engineering, Procurement and Construction* (EPC), que contempla a modernização da infraestrutura incluindo a construção de um novo terminal de passageiros, hangares, edificações auxiliares, novas vias de serviço, além de reformas estruturais nas pistas, *taxiways* e pátios de aeronaves.



Tecnologia, engenharia de valor e sustentabilidade

Desde a sua concepção, o projeto foi pensado com foco em eficiência, agilidade e conforto para o usuário. A HTB aplica seu *know-how* acumulado em obras aeroportuárias para desenvolver soluções de engenharia de valor que otimizam custos, reduzem interferências na operação e mantêm elevados padrões de segurança e qualidade.

A execução da obra será realizada em cinco fases cuidadosamente planejadas para garantir que o aeroporto continue operando normalmente durante todo o período de intervenção — um dos maiores desafios desse projeto. O Aeroporto de Congonhas é tombado pelo Patrimônio Histórico e, por isso, cada intervenção considera o valor simbólico e arquitetônico do espaço.

Desempenho financeiro

GRI 3-3 / GRI 201-1 / ESRS 2 SBM-1 / GRI 201-2
ESRS 2 SBM-3 / ESRS E1-3 / ESRS E1-9

O Grupo HTB adota práticas de governança que visam assegurar a disciplina financeira, a transparência e o suporte estratégico à gestão. Nesse sentido, a área de Controlling desempenha um papel central no modelo de negócio do Grupo HTB.



Governança e contribuição ESG

A atuação da área de Controlling é orientada pela busca contínua de eficiência, padronização de processos e fornecimento de informações confiáveis para a tomada de decisão em todos os níveis da organização.

Suas práticas estão alinhadas às diretrizes ESG do Grupo HTB, especialmente no pilar de Governança, por meio de processos padronizados e transparentes, do monitoramento contínuo de riscos e oportunidades, do suporte a decisões sustentáveis e orientadas para o longo prazo e do fortalecimento da integridade e da confiabilidade das informações corporativas.

Ao assegurar controles e análises consistentes, a área contribui diretamente para práticas

de gestão responsável, maior previsibilidade financeira e mitigação de riscos.

Sistemas e ferramentas de suporte

A área utiliza integração de sistemas e ferramentas que ampliam a precisão das informações e a qualidade das análises, tais como:

- SAP – plataforma corporativa para gestão integrada e consolidação de resultados dos projetos.
- i-Two – ferramenta especializada em controle de escopo e custos, permitindo gestão analítica das obras.
- Excel – suporte para análises detalhadas.
- Power BI – *dashboards* gerenciais e indicadores de desempenho para tomada de decisão.



Principais responsabilidades da área de Controlling

- Garantir a uniformidade no monitoramento e controle das obras, implementando padrões corporativos que asseguram consistência e comparabilidade entre projetos.
- Implementar e monitorar o escopo, o resultado atual e as projeções, por meio do Sistema de Gestão de Custos, Oportunidades e Riscos, reforçando a precisão das análises dos empreendimentos.
- Monitorar os custos corporativos, promovendo transparência, governança e aderência ao orçamento.
- Consolidar os resultados atuais e as projeções do Grupo HTB, garantindo informações integradas e alinhadas às diretrizes estratégicas.
- Coordenar e elaborar o orçamento anual (Planning & Forecast), além de conduzir projeções periódicas de resultado, assegurando a coerência entre planejamento e execução.
- Disponibilizar informações relevantes aos executivos, de forma ágil e estruturada, apoiando decisões estratégicas e contribuindo para uma gestão mais eficiente e orientada por dados.

Valor econômico direto gerado e distribuído

Anualmente, as demonstrações financeiras do Grupo HTB são auditadas por empresa de auditoria externa independente, assegurando a lisura e a conformidade das informações contábeis. **GRI 201-1**



Valor econômico direto gerado e distribuído em 2025	
Valor econômico direto gerado	
Receitas	1.144.922
Despesas da intermediação financeira	
Insumos adquiridos de terceiros	
Valor adicionado bruto	1.144.922
Despesas de amortização / depreciação	
Valor adicionado líquido produzido pela entidade	1.144.922
Valor adicionado recebido em transferência	
Valor adicionado a distribuir	1.144.922
Valor econômico distribuído	-1.104.539
Custos operacionais	-966.199
Salários e benefícios de empregados	-81.908
Pagamentos a provedores de capital	0
Pagamentos ao governo	-56.432
Investimentos na comunidade	0
Valor econômico retido	40.383

Pessoas





Pelo sétimo ano consecutivo,
o Grupo HTB conquistou a
certificação GPTW por ser um
excelente lugar para se trabalhar.

Pessoas

GRI 2-30 / ESRS S1-8 / GRI 403-3
ESRS S1-1 / GRI 405-1 / ESRS 2 GOV-1
ESRS S1-6 / ESRS S1-9 / ESRS S1-12

Nossos colaboradores são singulares na forma como atuam e são fundamentais para transformar o Grupo HTB em uma empresa sólida e de confiança, que cumpre com seus compromissos e constantemente agrega valor aos nossos clientes. Em contrapartida,

atuamos diariamente para valorizar nossos talentos e honrar nossos objetivos ESG, tomando todos os cuidados necessários para garantir um ambiente de trabalho saudável e seguro, promovendo a saúde, a segurança e o bem-estar de todos.

Pilares das ações de diversidade e inclusão



Gênero



Raça e etnia



Orientação sexual



Pessoa com deficiência



Tendo como norteadores a filosofia empresarial, o Código de Conduta, a Política ESG e o Manual de Administração HTB, estabelecemos nosso jeito de ser e trabalhamos em equipe para atender projetos multidisciplinares, buscando o engajamento e o melhor desempenho de cada colaborador.

Valorizamos nossos colaboradores por meio de programas e ações que visam à melhoria de seu desenvolvimento contínuo. Em 2025, ofertamos mais de 15 tipos de treinamento, a fim de que todos fossem contemplados com conhecimento e expertise e adquirissem oportunidades igualitárias para abraçar novas oportunidades que o Grupo oferece.

Nossa diversidade é vista pelos corredores dos escritórios do Grupo HTB, onde é notável a presença das mulheres na liderança, uma conquista baseada na meritocracia, já que temos como filosofia eliminar qualquer impedimento no

desenvolvimento profissional. Entretanto, para nós ainda é um desafio ampliar a contratação de mulheres para exercer cargos nos canteiros de obra.

Ainda no contexto da diversidade e inclusão, em 2025, estruturamos as ações em quatro pilares. Foram formados grupos de trabalho que são dedicados para cada um desses pilares, compostos por colaboradores voluntários das obras e escritórios. Um ponto de destaque durante o ano foi o lançamento da campanha “Diversidade e Inclusão – Sob o Nosso Teto, Cabe Todo Mundo”. **GRI 405-1 / ESRS 2 GOV-1 / ESRS S1-6 / ESRS S1-9 / ESRS S1-12**





Além disso, pensando no bem-estar familiar, em 2025, avançamos no tema sobre licença parental ofertando um novo benefício – o Home Office Pró-Parentalidade, modalidade em que pais e mães podem solicitar trabalhar em *home office* por um período de seis meses após suas licenças maternidade/paternidade terem sido finalizadas. **GRI 403-3 / ESRS S1-1**

Devido à finalização de dois grandes projetos, em 2025, encerramos o ano com 881 colaboradores, com rescisões de contratos realizadas dentro de todas as normas e diretrizes das leis trabalhistas vigentes. Todos os nossos

colaboradores do Grupo HTB são cobertos pelas Convenções Coletivas vigentes. Os colaboradores seguem as convenções da sua base de contratação – se for colaborador base SP, seguirá essa convenção ainda que ele esteja alocado em obra em outro local.

Já colaboradores contratados com base nas localidades das obras seguirão os acordos destas regiões. Os estagiários, apesar de não serem regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), também têm suas bolsas reajustadas de acordo com a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT).

GRI 2-7 / ESRS 2 SBM-1 / ESRS S1-6 / Distribuição de empregados por área e gênero (2025-2023)¹

Tipo de mão de obra e contrato ²	2025							2024							2023						
	Corporativo ³			Obras e projetos			Total	Corporativo ³			Obras e projetos			Total	Corporativo ³			Obras e projetos			Total
			Sub-total			Sub-total				Sub-total			Sub-total				Sub-total			Sub-total	
Mão de obra indireta (MOIA/EXEC) – Mensalistas ⁴	107	101	208	93	245	338	546	101	86	187	123	310	433	620	85	70	155	171	400	571	726
Mão de obra direta (MOD/MOIO) – Horistas ⁵	0	7	7	20	295	315	322	0	12	12	48	979	1.027	1.039	0	12	12	60	787	847	859
Estagiários e aprendizes ⁶	5	3	8	5	0	5	13	7	7	14	4	1	5	19	3	1	4	6	4	10	14
Total	112	111	223	118	540	658	881	108	105	213	175	1.290	1.465	1.678	88	83	171	237	1.191	1.428	1.599

[1] Quantitativos referentes aos ativos em 31/12 de cada ano, todos com jornada integral conforme previsto em legislação. Não há colaboradores sem garantia de carga horária. [2] A variação para baixo (53%) no *headcount* refere-se ao término e à desmobilização de mão de obra em algumas obras, especialmente Raizen e Bento. Com o encerramento desses projetos, houve redução tanto do quadro operacional quanto administrativo. [3] Considerados corporativos os profissionais mensalistas contratados sob o regime CLT, além de estagiários e aprendizes. A força operacional compreende colaboradores CLT que atuam diretamente nas frentes de obra. [4] Mão de Obra Indireta Administrativa (MOIA) e Executiva (EXEC): colaboradores administrativos que exercem funções de gestão, técnicas e administrativas, como diretores, engenheiros, analistas, técnicos, mestres de obra, entre outros. [5] Mão de Obra Direta (MOD)/Mão de Obra Indireta Operacional (MOIO): profissionais considerados operacionais que atuam diretamente na execução das obras, como eletricitistas, pedreiros, carpinteiros e demais operários da construção civil. [6] Estagiários e aprendizes: em formação e com contratos específicos, esses profissionais administrativos são parte importante da nossa estratégia de desenvolvimento de talentos.

GRI 2-7 / ESRS 2 SBM-1 / ESRS S1-6 / Distribuição de empregados por tipo de mão de obra, região e gênero (2025-2023)^{1, 2}

2025													
	Nordeste			Norte			Sudeste			Sul			Total
Tipo de mão de obra e região ³			Sub-total			Sub-total			Sub-total			Sub-total	
Mão de obra indireta (MOIA/EXEC) ⁴ – Mensalistas	17	45	62	4	17	21	150	241	391	29	43	72	546
Mão de obra direta (MOD/MOIO) ⁵ – Horistas	1	0	1	3	77	80	12	210	222	4	15	19	322
Estagiários e aprendizes ⁶	0	0	0	0	0	0	5	2	7	5	1	6	13
Total	18	45	63	7	94	101	167	453	620	38	59	97	881

2024													
	Nordeste			Norte			Sudeste			Sul			Total
Tipo de mão de obra e região ³			Sub-total			Sub-total			Sub-total			Sub-total	
Mão de obra indireta (MOIA/EXEC) ⁴ – Mensalistas	22	46	68	10	25	35	138	200	338	54	125	179	620
Mão de obra direta (MOD/MOIO) ⁵ – Horistas	5	97	102	5	206	211	22	563	585	16	125	141	1.039
Estagiários e aprendizes ⁶	1	0	1	0	0	0	4	2	6	6	6	12	19
Total	28	143	171	15	231	246	164	765	929	76	256	332	1.678

2023																
	Centro Oeste			Nordeste			Norte			Sudeste			Sul			Total
Tipo de mão de obra e região ³			Sub-total			Sub-total			Sub-total			Sub-total			Sub-total	
Mão de obra indireta (MOIA/EXEC) ⁴ – Mensalistas	32	82	114	16	62	78	3	7	10	124	142	266	81	177	258	726
Mão de obra direta (MOD/MOIO) ⁵ – Horistas	22	266	288	4	67	71	0	8	8	16	223	239	18	235	253	859
Estagiários e aprendizes ⁶	1	0	1	0	0	0	0	0	0	4	0	4	4	5	9	14
Total	55	348	403	20	129	149	3	15	18	144	365	509	103	417	520	1.599

[1] Em 2024 e 2025 não houve operações na região Centro-oeste. [2] Quantitativos referentes aos ativos em 31/12 de cada ano, todos com jornada integral conforme previsto em legislação. Não há colaboradores sem garantia de carga horária. [3] A variação para baixo (53%) no headcount refere-se ao término e à desmobilização de mão de obra em algumas obras, especialmente Raizen e Bento. Com o encerramento desses projetos, houve redução tanto do quadro operacional quanto administrativo. [4] Mão de Obra Indireta Administrativa (MOIA) e Executiva (EXEC): colaboradores administrativos que exercem funções de gestão, técnicas e administrativas, como diretores, engenheiros, analistas, técnicos, mestres de obra, entre outros. [5] Mão de Obra Direta (MOD)/Mão de Obra Indireta Operacional (MOIO): profissionais considerados operacionais que atuam diretamente na execução das obras, como eletricitas, pedreiros, carpinteiros e demais operários da construção civil. [6] Estagiários e aprendizes: em formação e com contratos específicos, esses profissionais administrativos são parte importante da nossa estratégia de desenvolvimento de talentos.

GRI 2-8 / ESRS S1-7 / Trabalhadores que não são empregados por região¹

2025						
Tipo de mão de obra e região	Centro-Oeste	Nordeste	Norte	Sudeste	Sul	Total
Subcontratados ²	0	268	66	421	182	937

[1] O número de terceirizados informado em 2024 foi de 367, que se refere aos profissionais ativos em 31 de dezembro de 2024, data em que, devido ao período de festas, muitos retornam a suas cidades, afetando a contagem pontual desse contingente. [2] Quantitativos referentes à média de subcontratados entre os meses de janeiro e dezembro.

GRI 2-8 / ESRS S1-7 / Trabalhadores que não são empregados¹

2025			
Tipo de mão de obra e contrato	Corporativo	Obras e projetos	Total
Subcontratados ²	20	917	937

[1] O número de terceirizados informado em 2024 foi de 367, que se refere aos profissionais ativos em 31 de dezembro de 2024, data em que, devido ao período de festas, muitos retornam a suas cidades, afetando a contagem pontual desse contingente. [2] Quantitativos referentes à média de subcontratados entre os meses de janeiro e dezembro.

GRI 401-3 / ESRS S1-15 / Licença parental: concessões e retornos¹

Categoria funcional	2025		2024		2023	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Número de empregados que tiraram licença parental	38	12	38	13	27	10
Número de empregados que retornaram ao trabalho ao término da licença parental	34	10	37	8	27	10
Taxa de retorno	89%	83%	97%	62%	100%	100%
Número de empregados que estavam trabalhando após 12 meses do retorno da licença parental	15	8	20	5	10	2
Taxa de retenção	39%	67%	54%	63%	37%	20%

[1] Não foram considerados estagiários e aprendizes.

GRI 405-1 / ESRS 2 GOV-1 / ESRS S1-6 / ESRS S1-9 / ESRS S1-12 / Diversidade por gênero (%)

Categoria funcional	2025		2024		2023	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Diretoria	89%	11%	100%	0%	100%	0%
Superintendência	62%	38%	57%	43%	60%	40%
Gerência	67%	33%	64%	36%	65%	35%
Coordenação	59%	41%	58%	42%	69%	31%
Engenheiro/Arquiteto	61%	39%	65%	35%	65%	35%
Analista	48%	52%	50%	50%	52%	48%
Mestres	100%	0%	100%	0%	100%	0%
Técnicos	73%	27%	73%	27%	69%	31%
Auxiliares e Assistentes	58%	42%	54%	46%	55%	45%
MOD/ MOIO	94%	6%	95%	5%	93%	7%
Estagiários e Aprendizes	23%	77%	42%	58%	36%	64%
Total	74%	26%	83%	17%	80%	20%

GRI 405-1 / ESRS 2 GOV-1 / ESRS S1-6 / ESRS S1-9 / ESRS S1-12 / Diversidade por faixa etária (%)

Categoria funcional	2025			2024			2023		
	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos
Diretoria	0%	22%	78%	0%	25%	75%	0%	25%	75%
Superintendência	0%	31%	69%	0%	29%	71%	0%	40%	60%
Gerência	0%	63%	37%	0%	60%	40%	0%	53%	47%
Coordenação	0%	65%	35%	1%	66%	33%	0%	70%	30%
Engenheiro/Arquiteto	23%	74%	3%	28%	68%	4%	32%	64%	4%
Analista	13%	75%	13%	10%	77%	13%	5%	88%	8%
Mestres	0%	33%	67%	0%	45%	55%	0%	50%	50%
Técnicos	17%	62%	22%	11%	70%	19%	7%	74%	18%
Auxiliares e Assistentes	44%	47%	10%	45%	48%	7%	43%	52%	6%
MOD/ MOIO	21%	54%	25%	26%	57%	17%	26%	56%	18%
Estagiários e Aprendizes	100%	0%	0%	95%	5%	0%	93%	7%	0%
Total	19%	58%	23%	24%	59%	18%	23%	59%	17%

GRI 405-2 / ESRS S1-16 / Relação salarial entre homens e mulheres por categorial funcional¹

Categoria funcional por grupo de cargos	2025		2024		2023	
	% mulheres	% homens	% mulheres	% homens	% mulheres	% homens
Superintendente	97%	102%	97%	102%	95%	103%
Gerente	91%	105%	93%	104%	93%	104%
Coordenador	98%	101%	99%	100%	98%	101%
Arquiteto e Engenheiro						
Arquiteto e Engenheiro Sênior	96%	102%	97%	101%	96%	101%
Arquiteto e Engenheiro Pleno	99%	101%	100%	100%	99%	100%
Arquiteto e Engenheiro Júnior	100%	100%	100%	100%	99%	101%
Arquiteto e Engenheiro Trainee/Analista Técnico	99%	101%	99%	101%	99%	101%
Analista						
Analista Sênior/Supervisor	99%	100%	100%	100%	106%	95%
Analista Pleno	101%	99%	102%	98%	100%	100%
Analista Júnior	100%	99%	98%	103%	103%	96%
Mestre	0%	100%	0%	100%	0%	100%
Técnico						
Técnico Sênior	93%	101%	102%	100%	110%	99%
Técnico Pleno	95%	102%	94%	101%	90%	109%
Técnico Júnior	105%	95%	96%	105%	91%	103%
Auxiliar e Assistente						
Assistente	88%	108%	90%	108%	90%	106%
Auxiliar	98%	102%	100%	100%	103%	97%
Estagiário e Aprendiz	101%	97%	101%	98%	108%	102%
MOD/ MOIO	74%	102%	75%	100%	73%	102%
Total (média de todos os salários)	109%	97%	146%	91%	118%	95%

[1] Consideramos para o cálculo do indicador “% de mulheres”: a média dos salários das colaboradoras do grupo feminino dividida pela média geral dos salários (feminino + masculino). Para o cálculo do indicador “% de homens”: a média dos salários dos colaboradores do grupo masculino dividida pela média geral dos salários (feminino + masculino). Fizemos o cálculo dos indicadores por grupo de cargos e nível de complexidade.

Desenvolvimento e capacitação

GRI 404-3 / GRI 403-4

Anualmente o processo de Avaliação de Desempenho por Competências é realizado pela área de RHU, e todos os colaboradores são treinados para compreender o modelo de Gestão por Competências, que é disponibilizado na rede corporativa do Grupo HTB.

Em 2025, o Grupo HTB deu um passo importante na gestão de desenvolvimento por competências, com a aquisição de um sistema que otimiza a construção do Plano de Desenvolvimento Individual (PDI), fortalecendo a gestão de equipes e promovendo maior autonomia para líderes. A nova ferramenta contempla a utilização da plataforma Cornerstone, reconhecida como uma das mais avançadas do mercado em gestão de capital humano, contribuindo para a digitalização da Gestão Integrada de Pessoas (GIP).

A implantação da plataforma é um investimento estratégico nas pessoas, com foco em eficiência, clareza e desenvolvimento de longo prazo. Permite automatizar tarefas, consolidar dados e facilitar a análise de desempenho individual e coletivo. Entre os benefícios desse novo recurso, estão:

-  Redução de processos manuais
-  Análise de dados em tempo real
-  Facilidade na gestão do PDI
-  Agilidade na tomada de decisão
-  Visualização de organogramas
-  Visualização de perfis dos colaboradores

Outro avanço, durante o ano, foi a adoção de Comitês de Calibragem, que têm como objetivo analisar as avaliações de desempenhos de todos os colaboradores alocados nas obras. São elegíveis para participar do comitê os colaboradores MOIA/EXEC (Mão de Obra Indireta Administrativa /Executivos) com mais de três meses de empresa.

Em 2025, o processo de avaliação por competências alcançou 100% dos colaboradores elegíveis, incluindo os profissionais de mão de obra indireta.

GRI 404-3 / ESRS S1-13 / Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira¹

2025							
Categoria funcional	Homens			Mulheres			Categoria %
	Elegíveis	Concluído	%	Elegíveis	Concluído	%	
Diretor	0	0	%	0	0	%	%
Superintendente	8	8	100%	6	6	100%	100%
Gerente	34	34	100%	17	17	100%	100%
Coordenador	45	45	100%	28	28	100%	100%
Engenheiro/Arquiteto	70	70	100%	43	43	100%	100%
Analista	26	26	100%	30	30	100%	100%
Mestre	19	19	100%	0	0	%	100%
Técnicos	47	47	100%	8	8	100%	100%
Auxiliar/Assistente	34	34	100%	29	29	100%	100%
Estagiário	1	1	100%	3	3	100%	100%
Total por gênero	284	284	100%	164	164	100%	100%

[1] São elegíveis à avaliação os empregados admitidos até 28/02/2025.

Educação corporativa

GRI 404-2 / ESRS S1-1

O Sistema de Gestão Integrada de Pessoas do Grupo HTB tem como um de seus pilares o treinamento e desenvolvimento. O foco central é oferecer programas de treinamento estruturados, com objetivos específicos que visam contribuir para o desenvolvimento individual de cada colaborador, aprimorando suas habilidades e competências para que possam assumir novas responsabilidades e posições dentro do Grupo.

Nossos programas de aprimoramento profissional incluem desde *workshops*, para alinhamento e atualização de informações entre áreas e/ou unidades operacionais, até programas específicos de capacitação voltadas aos diferentes níveis de carreira (júnior, pleno, sênior e liderança). Além disso, o Plano de Treinamento Anual descreve as ações corporativas que serão colocadas em prática. Todas as ações de treinamento são registradas para acompanhamento de indicadores.



Ações do Plano de Treinamento Anual

Universidade HTB

Planejada para estruturar e organizar os treinamentos, a Universidade HTB é uma plataforma *online* que oferece uma gama de conteúdos práticos e didáticos disponibilizados a todos os colaboradores, os quais recebem certificações pela conclusão dos cursos. Está baseada em quatro pilares que possuem conteúdos específicos de acordo com os objetivos do Grupo. São eles:

Treinamentos gerais

São recorrentes e/ou pontuais e comuns a todos os colaboradores. Abordam temas específicos, como Integração, *Compliance*, LGPD, Diversidade e Inclusão, ESG, Protagonismo e Inovação, dentre outros.

Desenvolvimento por nível de carreira

O foco é o desenvolvimento específico por nível de carreira, com base nas competências do Grupo HTB.

Nesse escopo, estão o Programa Jovens Profissionais e o Programa de Desenvolvimento de Líderes.

Capacitações para execução de obra

Esse pilar foca em capacitações técnicas para a MOD e MOI, visando à entrega dos serviços de obra com qualidade e excelência operacional.

Trilha por processo

Caminhos de aprendizagem com conteúdos específicos que descrevem a gestão de cada processo dentro do Grupo.

Programas de desenvolvimento

GRI 3-3 / GRI 403-1 / ESRs S1-1

Programa de Estágio

Visa estimular o início da jornada de desenvolvimento de jovens universitários que estão vivenciando as primeiras experiências no mercado de trabalho.

Programa Jovens Profissionais

Feito para jovens recém-formados que buscam desafios e almejam uma carreira de sucesso. Para esse público, desenvolvemos uma visão integrada dos processos e reforçamos o relacionamento com as diversas áreas do Grupo HTB.

Escola Técnica

Dedicada a oferecer conhecimento técnico nas mais diversas frentes do Grupo. Durante os treinamentos, os participantes têm a oportunidade de aprender e compartilhar conhecimentos com profissionais e especialistas renomados.

Programa de Integração

É o programa de boas-vindas aos novos colaboradores e tem o objetivo de assegurar que recebam as primeiras informações sobre a empresa de modo que se sintam acolhidos e pertencentes ao Grupo HTB.

Quinta do Conhecimento

Ocorre uma vez por mês, sempre em uma quinta-feira e no ambiente *online*. Nesse encontro, são apresentados assuntos do dia a dia do Grupo de forma prática e rápida, proporcionando grande interação e alinhamento entre os colaboradores.



Treinamentos em Sistemas

Focados em disseminar conhecimentos sobre os sistemas de informação utilizados pelo Grupo HTB, aplicados de acordo com as atividades desempenhadas e necessários para que o colaborador exerça a sua função.

Programa de Idiomas

Incentiva nossos colaboradores a obterem fluência em inglês para que possam atender às necessidades internas do Grupo. É um investimento que traz benefícios para o colaborador e agrega valor à empresa.



Encontro de Líderes

É um encontro anual de imersão, que reúne toda a liderança das obras e dos escritórios. O objetivo é promover o alinhamento e a integração dos times, com troca de informações sobre diferentes assuntos. O encontro contempla a prática de *Team Building*, bem como a realização de palestras sobre temas específicos, selecionados anualmente.



Programa de Desenvolvimento de Líderes

Foca no desenvolvimento contínuo das lideranças, promovendo o engajamento de suas equipes para o alcance dos melhores resultados em suas áreas de atuação.

GRI 404-1 / ESRS S1-13 / Média de horas de treinamento por empregado

Por gênero	2025	2024	2023
Homens	16	20	27
Mulheres	23	29	21
Total	19	23	23

Por categoria funcional	2025	2024	2023
Diretor	12	25	26
Superintendente	32	37	30
Gerente	28	38	45
Coordenador	25	38	43
Engenheiro/Arquiteto	19	27	24
Analista	22	25	26
Mestres	5	6	5
Técnicos	10	12	13
Auxiliar e assistente	16	16	17
Estagiários e aprendizes	11	7	17

Saúde, segurança e bem-estar

GRI 3-3 / GRI 403-1 / ESRS S1-1

O Grupo HTB atua nas mais diversas frentes para garantir saúde e segurança nos ambientes em que nossos colaboradores desenvolvem suas atividades e reduzir a zero o número de acidentes. Para isso, sob a gestão da área de QSM, mantém um Sistema de Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho (SGSST) formalmente implementado.

O SGSST atende a todos os colaboradores do Grupo, incluindo os Mão de Obra Direta (MOD), os Mão de Obra Indireta (MOI), os subcontrata-

dos e os prestadores de serviços terceirizados que atuam em suas obras.

Os locais de trabalho assegurados pelo SGSST incluem todos os canteiros e frentes de obra, permanentes e temporários; instalações fixas, incluindo os escritórios, almoxarifados, bases operacionais e oficinas; áreas de terceiros sob controle da empresa (por contrato ou responsabilidade legal); locais de mobilização e desmobilização; e locais remotos ou de difícil acesso, com planos

específicos de emergência. O SGSST faz parte do Sistema de Gestão Integrado, que abrange as normas e diretrizes internacionalmente reconhecidas, incluindo:

- **ISO 45001:2018** – Sistema de Gestão de Saúde e Segurança Ocupacional.
- **ISO 9001:2015** – Sistema de Gestão da Qualidade.
- **ISO 14001:2015** – Sistema de Gestão Ambiental (gestão de riscos combinados).



O Grupo HTB adota o princípio dos mesmos riscos e requisitos, garantindo que trabalhadores terceirizados sejam incluídos nas mesmas regras, treinamentos e controles aplicados aos seus colaboradores.

Frentes do escopo do SGSST

- **Normas Regulamentadoras (NRs)** do Trabalho e Emprego, como a NR-01 (Gerenciamento de Riscos Ocupacionais), a NR-06 (Equipamentos de Proteção Individual — EPIs), a NR-18 (Indústria da Construção) e a NR-35 (Trabalho em Altura).
- **CLT – Capítulo V:** Segurança e Medicina do Trabalho.
- **Legislação previdenciária:** referente a acidentes/doenças do trabalho: Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP), Fator Acidentário de Prevenção (FAP) e Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP).
- **Legislação municipal:** aplicável às atividades em obras e instalações industriais.
- **CCT/Acordos Sindicais.**
- **Normas de Corpo de Bombeiros aplicáveis por unidade da federação (UF) e por Instruções Técnicas (ITs).**
- **Requisitos legais ambientais e de engenharia** que impactam a saúde e segurança do trabalho, como licenças de obra com condicionantes de segurança.
- **Exigências contratuais de clientes**, comuns no Setor de Engenharia e Construção, concessionárias, Setor de Energia e Infraestrutura.



Atividades do SGSST

O sistema cobre todas as atividades sob controle operacional que fazem parte do modelo de negócio do Grupo HTB, incluindo montagem e instalação; serviços de manutenção industrial; operação de máquinas e equipamentos; atividades com energia elétrica; trabalhos em altura; atividades em espaços confinados; escavações, fundações e contenções; movimentação de cargas e guindastes; atividades com produtos químicos e inflamáveis; logística e transporte interno; atividades em áreas administrativas e de apoio; e atividades de subcontratados integradas às operações da obra.

Semana Integrada de Qualidade, Saúde, Segurança e Meio Ambiente

Em 2025, a Semana Integrada de QSM, evento que mobiliza todos os colaboradores do Grupo HTB, chegou à sua 18ª edição. Organizada pela área de QSM, a semana promoveu ações que englobaram conteúdo técnico disseminado por meio de palestras, gincanas, *banners* educativos e ações interativas. Nesse ano, as seguintes frentes foram contempladas:



Qualidade

Boas práticas elevam a nossa qualidade.



Saúde

Autocuidado inteligente.



Segurança

Construindo com segurança: proteja-se, organize-se e cuide de suas ferramentas.



Meio ambiente

Cada ação tem um impacto: escolha consumir de forma inteligente.

Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes

GRI 403-2 / ESRs S1-3

A gestão de riscos faz parte da governança corporativa do Grupo HTB, e conta com processos ampliados de monitoramento, conforme procedimentos internos de investigação de incidentes, identificação de perigos e avaliação de riscos associada ao incidente. Essas ações orientam o Grupo HTB a entender impactos ambientais, operacionais e riscos associados, aplicando princípios de prevenção e melhoria contínua, assegurando ambientes de trabalho seguros e saudáveis.

A análise de perigos e riscos em todas as fases da obra, considerando atividades operacionais, administrativas e de apoio, é realizada por meio da Análise de Perigos e Riscos, Impactos e Aspectos (APRIA). Além disso, o Grupo adota a Avaliação Quantitativa e Qualitativa dos Riscos, baseada no Laudo Técnico das Condições Ambientais do Trabalho (LTCAT).

Para garantir a participação e o engajamento na melhoria das operações e mitigação de riscos, os colaboradores do Grupo HTB, bem como os subcontratados, têm à disposição o Registro de Desvios de Segurança (RDS), por meio do qual podem relatar situações de risco, lembrando que todos têm direito à recusa de determinada atividade identificadas como de risco grave. Desse modo, a cultura do Grupo HTB enfatiza que o colaborador deve ser valorizado, ouvido e protegido, sem que haja represálias por conta de seus relatos.

Todo esse mapeamento de riscos corporativos relacionados à saúde e à segurança no trabalho é complementado por treinamentos e capacitações por meio de programas de qualificação, campanhas educativas e ações de conscientização, fortalecendo habilidades técnicas e comportamentais voltadas à segurança.

Todas as ações relacionadas ao tema saúde e segurança estão integradas à filosofia empresarial que valoriza a preservação da vida e o desenvolvimento de pessoas, reforçando a competência das equipes responsáveis por análises, identificação e controle de riscos em atividades rotineiras e não rotineiras.

Programa HTB Comportamento Seguro

O Programa HTB Comportamento Seguro tem como objetivo fortalecer a cultura de segurança nos canteiros de obra, atuando para eliminar eventos de alto potencial e atrelados a fatores comportamentais de colaboradores e prestadores de serviço. Para consolidar a disciplina operacional, a gestão de conduta e a atenção aos detalhes que fazem a diferença no dia a dia do canteiro, o Programa implementa mecanismos de identificação de comportamentos inseguros, promove ações de sensibilização e estabelece as Regras de Ouro, um conjunto de normas que devem ser rigorosamente seguidas, sem exceções. Essas regras atuam como pilares fundamentais para evitar acidentes graves e/ou fatais, promovendo um ambiente de trabalho mais seguro, disciplinado e colaborativo.

Para o lançamento do Programa, a área de Saúde e Segurança contou com a colaboração do time de Marketing e Comunicação, que criou uma identidade própria para a nova ação. Além disso, foi organizada uma mobilização com todas as obras, durante a qual ocorreu um Diálogo Diário de Segurança (DDS), que contou com a presença dos Gerentes de Negócios, reforçando a importância da participação ativa de todos os colaboradores nessa jornada de transformação cultural.



Regras de Ouro

**Instalações elétricas
Içamento de carga
Trabalho em altura**

Ações do SST em 2025

Exames ocupacionais

Realização de exames admissionais, periódicos e de retorno ao trabalho, garantindo que os colaboradores estejam aptos para o desempenho de suas atividades com segurança e saúde.

Monitoramento de pressão arterial

Prática essencial para atividades de risco, como trabalhos em altura e em espaços confinados, garantindo a integridade física dos profissionais envolvidos.

Programa de reidratação

Implementação do programa especialmente em obras localizadas em regiões com altas temperaturas, tendo em vista a prevenção da desidratação e o cuidado com a saúde em ambientes de trabalho expostos ao calor.

Campanhas e palestras educativas

Promoção de ações de conscientização sobre alimentação saudável, combate ao sedentarismo, práticas de higiene pessoal, ergonomia e promoção de hábitos saudáveis, contribuindo para a qualidade de vida dos colaboradores.

Vacinação

Oferta anual de vacinação contra a gripe para todos os colaboradores do Grupo.

Inspeções com lista de verificação

Aplicação de *checklist* em canteiros de obras e áreas de vivência, tendo como objetivo a identificação e a correção de riscos, bem como a melhoria contínua das condições de trabalho.

Serviços de saúde do trabalho

GRI 403-2 / ESRS S1-3

O Grupo HTB incorpora nas atividades diárias de seus colaboradores, programas e ações que visam promover saúde e bem-estar e garantir a segurança de todos. Para melhoria contínua de seus processos, promove a escuta ativa e enfatiza a importância do autocuidado.

O Grupo HTB valoriza o cuidado e a preservação da integridade física e mental de seus colaboradores com ações e serviços que contribuem diretamente para a identificação de perigos, eliminação ou mitigação de riscos e promoção da saúde ocupacional. A Política de Privacidade e Proteção de Dados Pessoais estabelece diretrizes claras sobre coleta, armazenamento e uso de dados pessoais de saúde dos colaboradores.

Dessa forma, a área responsável pela implementação dos Serviços de Saúde do Trabalho (SST) deve garantir o anonimato e acesso restrito às informações médicas dos funcionários, assegurando que esses dados sejam utilizados exclusivamente para fins relacionados à saúde ocupacional e à segurança no trabalho. São funções dos SST:

- 1 Monitoramento da saúde dos trabalhadores, por meio de avaliações ocupacionais e acompanhamento dos riscos inerentes às atividades.
- 2 Suporte ao processo de identificação de perigos e avaliação de riscos, contribuindo com análises técnicas e orientações preventivas.
- 3 Promoção do bem-estar, alinhando-se às ações sociais, educativas e campanhas de prevenção à saúde (vacinas) que fazem parte das iniciativas internas.
- 4 Apoio em casos de incidentes, auxiliando na análise de causas e medidas corretivas, reforçando a cultura de melhoria contínua.
- 5 Orientação técnica ao corpo gerencial e às equipes operacionais, garantindo que práticas seguras sejam incorporadas ao dia a dia das obras.

Participação, consulta e comunicação aos trabalhadores

GRI 403-4

O Grupo HTB mantém processos formais e estruturados para garantir a participação ativa e a consulta sistemática dos trabalhadores e de seus representantes no desenvolvimento, na implementação e na avaliação contínua do SGSST.

A área de QSM garante que todos os trabalhadores tenham acesso às informações atualizadas sobre os incidentes relevantes por meio de relatórios de desempenho, indicadores e metas, treinamentos obrigatórios conforme NR e procedimentos internos, divulgação de alertas de segurança e de incidentes, bem como divulgações publicadas em murais de segurança, *banners*, sinalizações e na intranet.

Além dessas frentes de comunicação, outros processos que seguem os requisitos das normas ISO 45001:2018 (Cláusulas 5.4 e 7.4) e as normativas e diretrizes que compõem o Sistema de Gestão Integrado do Grupo estão acessíveis aos colaboradores. São eles:

Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA)

Está presente em todas as unidades e frentes de obra do Grupo, é atrelada aos Serviços Especializados em Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) e trabalha em conjunto com lideranças, atuando na identificação de perigos, na avaliação de riscos, nas recomendações e na verificação de ações.

Participação em análises de risco e planejamento de atividades

Envolvimento direto dos colaboradores na elaboração e revisão da APRIA, disponível na Permissão de Trabalho (PT).

Consultas formais e reuniões operacionais

Fazem parte desse escopo o DDS, com participação aberta, as campanhas e os treinamentos, além das reuniões mensais de produção e segurança.

Auditorias, inspeções e rondas comportamentais

Os colaboradores participam como auditores internos ou membros de equipes de inspeção.

Participação na investigação de incidentes

Envolvimento direto de colaboradores presentes no evento ou com experiência na atividade, garantindo confidencialidade e proteção contra represálias.



Representatividade dos colaboradores

O Grupo HTB mantém comitês formais de Saúde e Segurança, compostos por representantes dos colaboradores e da empresa, seguindo legislações aplicáveis (NR-05, NR-18 e normas internas). Acordos formais locais ou globais com sindicatos incluem temas relacionados à Saúde e Segurança, tais como fornecimento de EPI e condições mínimas de segurança; regras sobre jornadas e pausas; áreas de vivência; e condições de trabalho. Já os acordos globais, quando aplicáveis ao Grupo, referem-se a compromissos com convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e diretrizes corporativas globais de saúde e segurança no trabalho.

Os comitês têm autoridade para requisitar análises, inspeções ou revisões de controles; solicitar interrupção de atividades que representem risco grave e iminente, através de Registro de Desvio de Segurança (RDS); e propor ações corretivas obrigatórias para a gestão de desvios.

São de responsabilidade dos comitês, que promovem reuniões mensais regulares, podendo também ocorrer reuniões extraordinárias quando necessário:

- Identificar perigos e avaliar riscos.
- Acompanhar inspeções, auditorias e investigações.
- Monitorar indicadores de segurança.
- Propor melhorias nos procedimentos.
- Analisar causas de incidentes e recomendar ações.
- Atuar como canal de comunicação entre força de trabalho e gestão.

Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho

GRI 403-5

O Grupo HTB conta com um programa estruturado de treinamento/capacitação em saúde e segurança no trabalho para os colaboradores e todos os trabalhadores que atuam em locais sob controle do Grupo, incluindo os empregados diretos e terceiros, subcontratados, temporários e equipes de mobilização/desmobilização de obra. Mais do que cumprir as regulamentações, nosso propósito é oferecer às pessoas oportunidades de desenvolvimento de competências, conscientização e entendimento dos riscos envolvidos no dia a dia de suas atividades. Por conta dessa ambição, a cada ano temos promovido o aumento no número de horas de treinamento a nossos colaboradores.

A avaliação da necessidade de capacitação é realizada com base em documentos sólidos que

indicam riscos inerentes à atividade da construção civil, dentre eles a Matriz de Competências em Saúde e Segurança no Trabalho, os requisitos previstos nas Normas Regulamentadoras (NR-01, NR-05, NR-06, NR-10, NR-18, NR-35), o Inventário de Riscos, os históricos de acidentes e as demandas específicas de nossos clientes.

Os treinamentos são conduzidos por profissionais habilitados e qualificados, com conhecimento e experiência prática nas atividades em saúde e segurança no trabalho. Esses profissionais são avaliados quanto a suas competências, que incluem domínio técnico e didática, devendo ministrar capacitações em linguagem clara e objetiva, incluindo exemplos práticos e garantindo acessibilidade textual e verbal.



226.283 horas de treinamentos

oferecidas, em 2025,
em saúde e segurança
no trabalho

Treinamentos que compõem nosso Sistema de Gestão de Saúde e Segurança

Integração de Segurança (Onboarding de Obra)

Perigos gerais da obra, Regras de Ouro, equipamentos de proteção coletiva e individual (EPC/EPI), emergência, trânsito interno e áreas de risco, dentre outros.

Treinamentos legais conforme NRs para trabalhadores próprios

Construção civil, CIPA, EPI, eletricidade, operação e movimentação de máquinas e cargas, trabalho em altura e/ou espaço confinado e Brigada de Emergência, dentre outros.

Treinamentos específicos por função e riscos

Trabalhos a quente ou com produtos químicos, operação de equipamentos pesados, escavações e contenções, uso de ferramentas manuais e elétricas, manuseio de cargas e ergonomia, dentre outros.

Capacitação para lideranças

Gestão de riscos, investigação de incidentes, comunicação e liderança segura, análise comportamental e cultura de segurança.

Treinamentos comportamentais e de cultura de segurança

Comportamentos críticos, comunicação assertiva em campo e observação comportamental.



Promoção de saúde do trabalhador

GRI 403-6 / GRI 403-7

O Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) do Grupo HTB realiza o monitoramento contínuo da saúde de seus colaboradores e promove ações e programas preventivos. Para desenvolver temas relacionados à saúde dos colaboradores, temos como base a análise de dados agregados e anonimizados (perfil etário, localização e turnos), a participação de comitês de saúde com representantes de trabalhadores, as lições aprendidas e as tendências epidemiológicas.

Todos os colaboradores são submetidos à avaliação médica ocupacional periódica anual, com registros individualizados em prontuário

médico. Em 2025, houve encaminhamentos esporádicos para investigação de alterações clínicas identificadas nos exames periódicos; contudo, após análise técnica e ocupacional, todos os casos tiveram o nexo causal com o trabalho descartado.

O controle ocupacional é realizado com base na verificação do Atestado de Saúde Ocupacional (ASO) emitido por empresa contratada. A identificação de perigos ocorre por meio de levantamentos técnicos de riscos, avaliação das condições ambientais, análise das atividades, monitoramento clínico e registros em prontuários médicos ocupacionais.

Em 2025, não foram registrados óbitos nem casos confirmados de doenças profissionais, tanto entre colaboradores próprios quanto entre terceiros.

GRI 403-10

Ações de suporte realizadas em 2025



Ambulatório/Enfermaria na sede administrativa

Oferece atendimento básico, triagem, orientação clínica, aferições, curativos, medicação simples e encaminhamento para rede credenciada ou SUS, quando necessário.



Atendimento em canteiros de obra

Acesso para primeiros socorros, estabilização e encaminhamento para rede credenciada ou SUS, quando necessário.



Programas de gestão de condições crônicas

Acompanhamento de condições como diabetes, hipertensão e asma realizado pela operadora de saúde, com monitoramento e educação em saúde.



Saúde da família

Extensão voluntária de determinadas campanhas e orientações a dependentes (quando acordado com operadoras ou parceiros).



Hábitos de vida

Programas de cessação do tabagismo, redução de consumo de álcool e de outras drogas (com encaminhamento clínico quando necessário), condicionamento físico (convênios com academias, e ginástica laboral), nutrição (cardápios saudáveis no refeitório, rotulagem e oficinas).



Saúde mental e psicossocial

Apoio psicológico/psiquiátrico, terapia breve, grupos de suporte, canal confidencial 24x7, educação sobre estresse, ansiedade, sono e prevenção ao suicídio.



Saúde sexual e reprodutiva

Orientação, acesso a exames preventivos, como Papanicolau e antígeno prostático específico (PSA), quando indicado, testagens de infecções sexualmente transmissíveis (ISTs) e vírus da imunodeficiência humana (HIV), educação sexual e distribuição orientada de preservativos.



Prevenção e manejo de doenças crônicas não transmissíveis (DCNT)

Monitoramento de hipertensão, diabetes, obesidade, dislipidemias e doenças cardiovasculares.



Doenças transmissíveis e sazonais

Vacinação (influenza, hepatites, conforme indicação médica), campanhas informativas sobre temas como dengue e covid-19, de acordo com o cenário, além de higiene e água segura, entre outras.



Campanhas de vacinação contra gripe

Parceria com rede privada ou órgãos públicos, com logística em canteiros de obra.



Ofertas híbridas

Atendimento presencial nos canteiros de obra, incluindo rodízio de especialistas, tendas de saúde e oficinas. No ambiente digital, oferecemos telepsicologia, webinars e app de bem-estar.

GRI 403-9 / ESRS S1-14 / Acidentes de trabalho¹

Empregados (ESRS – S1-14.8)	2025		2024		2023	
	Número	Índice²	Número	Índice²	Número	Índice²
Óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	18	7,67	12	3,19	4	1,51
Número de horas trabalhadas	2.345.733		3.763.826		2.650.362	

[1] Classificação dos acidentes registrados no período: foram identificados 12 acidentes sem afastamento (ASA), caracterizados por ocorrências em que o empregado retorna às suas atividades no mesmo dia ou no dia imediatamente posterior ao acidente; 6 acidentes com afastamento (ACA), quando o evento resulta na necessidade de afastamento do colaborador de suas atividades por um período determinado para recuperação; e 1 acidente de trajeto, que ocorre durante o deslocamento do trabalhador entre sua residência e o local de trabalho ou no retorno para casa, independentemente do meio de transporte utilizado (particular, público, fretado, bicicleta ou a pé). [2] Índices calculados com base em 1.000.000 horas trabalhadas.

Trabalhadores não empregados (ESRS – S1-14.88)	2025		2024		2023	
	Número	Índice²	Número	Índice²	Número	Índice²
Óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	0,00	0	0,00	1	0,16
Acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	11	3,80	43	6,46	5	0,79
Número de horas trabalhadas	2.894.173		6.658.292		6.294.621	

[1] Classificação dos acidentes registrados no período: foram identificados 9 acidentes sem afastamento (ASA), caracterizados por ocorrências em que o colaborador retorna às suas atividades no mesmo dia ou no dia imediatamente posterior ao acidente; 2 acidentes com afastamento (ACA), quando o evento resulta na necessidade de afastamento do colaborador de suas atividades por um período determinado para recuperação. [2] Índices calculados com base em 1.000.000 de horas trabalhadas.

Comunidade

GRI 413-1 / ESRs S3-2 / ESRs S3-3 / ESRs S3-4

O Grupo HTB realiza mapeamentos no entorno de cada projeto para identificar possíveis impactos, bem como oportunidades de melhoria nas comunidades mais vulneráveis próximas às construções dos empreendimentos.

Em 2025, a empresa realizou diversas ações sociais com o objetivo de fortalecer seus compromissos com os ODS, que incluem o ODS 4 (Educação de Qualidade). Para isso, colocamos em prática o Programa de Aprendizagem do Grupo HTB (PAH), que tem como objetivo oferecer oportunidades de aprendizado para adultos que atuam nos escritórios e canteiros de obra, promovendo novas possibilidades de crescimento, senso de confiança e pertencimento.

Com duração de seis meses, o PAH é dividido em duas etapas: a primeira, com aulas de português e matemática; e a segunda, com o curso de Alfabetização Digital, que engloba conceitos básicos de informática, uso da internet e acesso ao computador — conteúdos ministrados por um colaborador voluntário.

Além disso, durante as aulas, os alunos aprendem a desenvolver habilidades socioemocionais, como resolução de conflitos, autoconhecimento, controle da atenção e pensamento crítico, além de habilidades para o trabalho, que incluem temas sobre segurança do trabalho e atendimento ao cliente.

Em 2025, tivemos a formatura da turma do PAH, que, no segundo semestre, teve a trajetória formativa complementada com aulas de informática ministradas por Marcelo Neumann, colaborador da área de TI, que se disponibilizou a dar continuidade à campanha.



Além do PAH, o Grupo organizou outras ações sociais, apresentadas a seguir:

Doações

R\$ 30 mil para três instituições de ensino e 192 móveis, incluindo armários e lixeiras do escritório, na cidade de São Paulo.

Campanhas

Campanha de Natal 2025, com a arrecadação e a doação de 319 brinquedos e 109 livros infantis. A Campanha de Doação de Sangue contou com a participação de 92 colaboradores de MOD e MOI nas cidades de São Paulo e de Porto Alegre.

Ação de reforma

27 colaboradores voluntários realizaram a pintura de 5 salas de aulas, 1 biblioteca, 1 secretaria, 1 refeitório, corredores e sanitários, em uma instituição que investe na educação de jovens de periferia. Essa ação teve o investimento de R\$ 23 mil.

Meio ambiente

Em parceria com a Retalhar, foi realizada a reciclagem de 165 abadás e de outras matérias-primas recolhidas pela empresa, as quais foram utilizadas para a confecção de cobertores destinados a pessoas em situação de rua.

Gestão ambiental inovadora

Contempla iniciativas como a criação do projeto Horta na Obra, com doação de alimentos à comunidade, e o uso de lista de verificação ambiental digital com relatórios ilustrados na Obra Raízen – E2G Vale do Rosário. (Fonte: Revista Tapume)



Rede de fornecimento

GRI 3-3 / GRI 204-1 / GRI 308-2 / ESRs G1-2 / GRI 408-1 / GRI 409-1
ESRS S1-1 / ESRs S2-1 / GRI 414-2 / ESRs G1-2

O Grupo HTB mantém uma sistemática de homologação de produtos e serviços alinhada aos requisitos da ISO 9001:2015 que devem ser cumpridos integralmente por toda sua cadeia de suprimentos e de serviços. O Grupo requer que seus subcontratados e fornecedores sigam padrões éticos estabelecidos em documentos de relevância como o Código de Conduta e a Política de Compras Sustentáveis. Além disso, dentre os principais processos realizados na contratação de fornecedores, estão a exigência do cumprimento das diretrizes para compra e contratação, a homologação e qualificação de fornecedores e a avaliação de *due diligence*.

Todos os nossos fornecedores passam por um processo de homologação eficaz e restritivo, que leva em conta critérios sociais, financeiros e legais. Além disso, sempre que necessário, a área de QSM solicita, por meio das Requisições de Compra (RCCs), os requisitos necessários que o fornecedor precisa atender. Essa solicitação é efetuada antes do fechamento do contrato e monitorada após a contratação.

Com uma rede de fornecimento 100% estabelecida no Brasil, temos a possibilidade de atuar de forma mais àqueles que possam apresentar risco significativo de trabalho infantil e/ou trabalho forçado ou análogo à escravidão.

Mecanismos preventivos do nosso Programa de Compliance



Due diligence, sempre que necessário



Cláusulas contratuais de cumprimento de legislação



Avaliação de documentação de terceiros para credenciamento e acesso às obras



Controle mensal de documentação acessória (trabalhista) de empregados terceirizados



Canal de Ética de domínio público para registro de denúncias



Inspeção física de moradias fornecidas pelo Grupo HTB e/ou fornecedores

Cadeia de valor dos fornecedores

GRI 2-6 / ESRS 2 SBM-1

Materiais diretos

Indústrias e distribuidores de cimento, aço, madeira, argamassas, revestimentos, materiais elétricos e hidráulicos, dentre outros — todos adquiridos conforme especificações definidas nos projetos dos clientes.

Serviços especializados

Fornecedores de instalações, montagens, infraestrutura, sondagem, terraplenagem, escoramentos e consultorias técnicas.

Logística, equipamentos, locação e transporte

Parceiros de guindastes, gruas, escavadeiras, ferramentas, máquinas e fretes para entrega de materiais e equipamentos.

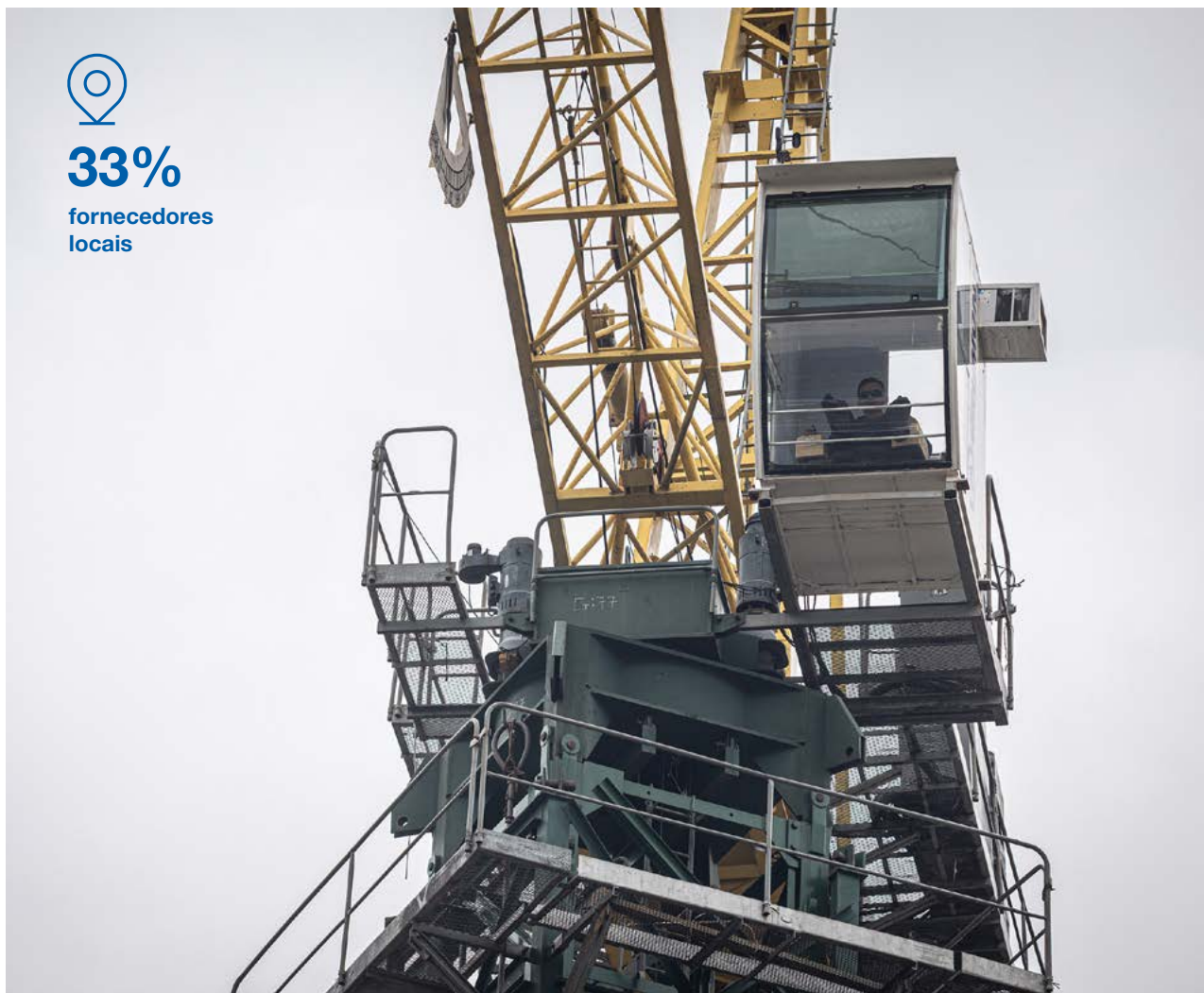
Indiretos de apoio

Fornecedores de EPI, uniformes, alimentação, TI, *facilities* e comunicação.



33%

fornecedores locais



Meio ambiente





Em 2025, priorizamos ações para reduzir o volume de resíduos gerado em nossas obras.

Fábrica de vidros Vivix. Goiana, PE

Responsabilidade ambiental

**GRI 3-3 / GRI 204-1 / GRI 308-2 / ESRG G1-2 / GRI 408-1
GRI 409-1 / ESRG S1-1 / ESRG S2-1 / GRI 414-2 / ESRG G1-2**

A gestão ambiental do Grupo HTB tem como fator primordial a busca por práticas e novas tecnologias construtivas que possam minimizar impactos ambientais, reduzir o volume de resíduos gerados, além de utilizar os recursos naturais de forma responsável. Com o apoio da Presidência, atuamos em conformidade com todas as leis e diretrizes estabelecidas para o Setor de Construção, tendo como frentes internas de apoio a Política ESG e a área de QSM que atua em consonância com a área de ESG.

Adotamos procedimentos e cuidados extras para mitigar riscos causados às comunidades do entorno das obras, no que se refere, por exemplo, à poluição sonora, à poeira e ao tráfego com caminhões e equipamentos. Para isso, adotamos medidas que incluem a contratação de carro-pipa para umidificação de terrenos, limpeza de vias públicas e o planejamento de atividades com maior ruído, preferencialmente durante o dia, dentre outras ações. **GRI 413-2 / ESRS 2 SBM-3 / ESRS S3**

Além disso, em nossa logística operacional, temos reduzido consideravelmente o envio de máquinas e equipamentos para os diversos canteiros de obra. Além de beneficiar fornecedores locais nas regiões onde atuamos, também evitamos emissões de GEE causadas pelo uso de transportes.

Em 2025, o grupo de Canteiros Sustentáveis, no âmbito da Jornada ESG, definiu para o próximo ano a instalação de medidores de água independentes em todos os canteiros das obras, mesmo que seja um procedimento cuja responsabilidade esteja no escopo do cliente. Acreditamos que, com essa ação, teremos maior controle sobre nosso consumo e, a partir dos resultados consolidados, será possível traçar metas e planos de ação para otimizar o uso desse recurso. **GRI 303-3 / ESRS E3-4**

Atualmente, o Grupo HTB contabiliza seu consumo de água com base na leitura da companhia de saneamento. Em 2025, a HTB Engenharia e Construções registrou o consumo de 1,783 megalitros de água. A construtora TEDESCO, com sede em Porto Alegre, apresentou um consumo de água na ordem de 0,282 megalitros. **GRI 303-3 / ESRS E3-4**

Hospital Moinhos de Vento. Porto Alegre, RS



Nosso compromisso com o futuro está focado em otimizar o uso de recursos naturais e oferecer aos clientes soluções mais sustentáveis com menor pegada de carbono.

Emissões

**GRI 302-1 / GRI 302-2 / GRI 302-3 / ESRS E1-5 / GRI 302-4 / GRI 302-5
GRI 305-4 / ESRS E1-6 / GRI 305-5 / ESRS E1-3 / ESRS E1-4 / ESRS E1-7**

Em nossa gestão de emissões de GEE, utilizamos a plataforma WayCarbon Ecosystem para compilar os dados mensais de cada canteiro de obra e, para reporte, seguimos o protocolo do GHG Protocol já parametrizado na plataforma. A WayCarbon Ecosystem trabalha com o Painel Intergovernamental sobre Mudanças Climáticas (da sigla em inglês, IPCC), mas também com algumas outras metodologias, especialmente para a criação dos fatores de emissão.

Sempre no início da mobilização das obras, é definido o colaborador que será responsável pela coleta e reporte dos dados de emissões, que

são informados mensalmente. Ao final do ciclo (janeiro-dezembro), os dados das obras que foram finalizadas são consolidados em um dado macro, dividido por escopo.

Todas as obras acompanham as emissões dos Escopos 1 e 3. O acompanhamento do Escopo 2 pode variar em cada contrato, dependendo do responsável pelo fornecimento de energia. A partir de 2026, daremos início à medição de energia de forma independente nos canteiros de obras, por meio da implantação de relógios em cada unidade.

GRI 302-2 / GRI 305-2 / ESRS E1-4 / ESRS E1-6



APM Terminals – Cais e Dragagem Suape. Ipojuca, PE

Ações realizadas em 2025 para redução de emissões GEE

- Os veículos da frota da Presidência são mandatoriamente híbridos e/ou flex.
- Entre maio e dezembro, os carros alugados para a obra APMT Cais e Dragagem e Building tiveram suas emissões neutralizadas em aproximadamente 0,35 toneladas de CO₂ (Escopo 1).
- O Grupo HTB aderiu ao Programa Carbon Free do grupo Movida, parceiro de negócios responsável pela locação dos veículos utilizados em operações.
- A partir de junho de 2025, o escritório de São Paulo passou a ser operado 100% com energia de fonte sustentável, evitando a emissão de aproximadamente 16,82 toneladas de CO₂ entre junho e dezembro.
- Em suas unidades de negócio, o Grupo passou a adotar equipamentos de iluminação (torres de iluminação) abastecidas por energia renovável (solar) e iluminação eficiente por LED. Essa medida visa à redução/minimização no consumo de combustível fóssil (óleo diesel) por esses equipamentos. A partir de 2026, iniciaremos a quantificação do volume de combustíveis não utilizados em decorrência dessas iniciativas. **GRI 302-4**

GRI 302-1 / ESRS E1-5 / Consumo de energia dentro da organização (kWh)

2025			
	Renováveis	Não renováveis	Total
HTB Engenharia e Construção S/A	217.961	172.391	390.352
Construtora Tedesco	0	33.214	33.214
Total	217.961	205.605	423.566

GRI 302-3 / ESRS E1-5 / Intensidade energética (kWh)

Unidade	Fonte	kWh	Pessoas	kWh
HTB Engenharia e Construção S/A	Não renovável (ENEL)	172.391	—	—
HTB Engenharia e Construção S/A	Renovável (RAIZEN)	217.961	—	—
Subtotal HTB	—	390.352	200	1.951,8
Construtora Tedesco	Não renovável (CEEE)	33.214	40	830,35
Total geral	—	423.566	240	2.872,15

GRI 305-2 / Emissões indiretas de GEE (Escopo 2) provenientes da aquisição de energia

	2025	2024	2023
Escritórios Grupo HTB			
HTB Engenharia e Construção S/A	17,56	22,00	14,93
Construtora Tedesco	1,43	1,85	1,29
Unidades Operacionais (Obras)			
Hospital Moinhos de Vento	6,22		
Total	25,21	23,85	16,22

GRI 305-1 / ESRS E1-4 / ESRS E1-6 Emissões diretas de GEE (Escopo 1)

Emissões de GEE (tCO ₂ e)	2025
Emissões diretas (Escopo 1)	2.647,56
Aeroporto de Congonhas	109,03
APMT Buildings	235,50
APMT Cais e Dragagem	1.080,45
Astória – Máquina de Papel	12,84
E2G Vale do Rosário	365,69
Hospital Moinhos de Ventos Bloco 12	6,88
ITEC – Instituto de Tecnologia e Computação	0,05
Markho Life Complex	2,53
Projeto 15 Bis – Bloco Central	0,00
Projeto 15 Bis – Bloco Sul – Cluster Curitiba	1,40
Projeto 15 Bis – Bloco Sul – Cluster Foz	2,57
Projeto 15 Bis – Bloco Sul – Cluster Navegantes	0,19
Projeto 15 Bis – Bloco Sul – Cluster Pelotas	2,07
Reassentamento Bento Rodrigues – Fase II	135,74
Reserva Cidade Jardim	280,45
UTE Manaus I	388,93
Escritório Porto Alegre	20,46
Escritório São Paulo	2,78

GRI 305-4 / ESRS E1-6 / Intensidade de emissões de GEE

A empresa ainda não possui índice de intensidade de emissões de GEE consolidado. Está em desenvolvimento a mensuração das emissões, que subsidiará a definição do indicador e do denominador mais adequado ao negócio e contemplará os Escopos 1, 2 e 3.

Gestão de resíduos

**GRI 306-1 / ESRs 2 SBM-3 / ESRs E5 / ESRs E5-4 / GRI 306-2
ESRs E5-2 / GRI 306-3 / GRI 306-4 / GRI 306-5 / ESRs E5-5**

Pela natureza do segmento de construção civil, a gestão de resíduos é uma frente de grande relevância para reduzir impactos ambientais. Nesse sentido, em todas as etapas de nosso processo construtivo, buscamos manter uma ampla perspectiva de todos os materiais que utilizamos, desde concreto, aço e madeira, até produtos químicos, embalagens, materiais hidráulicos e elétricos.

A área de Suprimentos atua na prevenção da geração de resíduos, principalmente por meio de critérios de seleção de materiais e fornecedores. Quando possível, prioriza itens com maior durabilidade, opções recicláveis ou reutilizáveis e fornecedores que possuem práticas robustas de gestão de resíduos e responsabilidade ambiental.

Nesse processo, buscamos por opções com menor geração de resíduos, maior vida útil e menor risco ambiental.

Após o uso dos materiais nas obras, todo o gerenciamento, triagem, destinação e controle de resíduos é conduzido pela área de QSM, incluindo logística reversa e, quando aplicável, segregação adequada e garantia de destinação conforme legislação. Com uma base robusta de dados, que inclui não só a quantidade de resíduos gerados, mas também a quantidade desviada de aterro e a destinada à circularidade, é possível obter informações que permitem uma visão clara sobre a performance ambiental de cada obra e traçar estratégias para, a cada ano, otimizar a redução de resíduos.

Em 2025, encaminhamos a empresas devidamente licenciadas cerca de 15 mil toneladas de resíduos para reciclagem, reutilização e outras formas de recuperação.

Estratégias para o controle de resíduos

 Planejamento por meio do Programa de Gestão Ambiental e do Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos (PGRS).

 Treinamento contínuo dos colaboradores.

 Aplicação de práticas sustentáveis na construção dos canteiros de obras.

 Armazenamento adequado dos materiais.

 Segregação correta dos resíduos.

 Destinação responsável para empresas licenciadas ambientalmente.

GRI 306-3 / GRI 306-4 / GRI 306-5 / ERSR E5-5 / Resíduos

	2025	2024	2023
Total de resíduos gerados (t)	19.978,8	25.994,4	19.759,1
Resíduos perigosos			
Resíduos gerados	502,9	3,0	0,0*
Resíduos não destinados à disposição final	0,0	0,9	0,0
Reciclagem	0,0	0,9	0,0
Resíduos destinados à disposição final	502,9	2,1	0,0
Incineração total	488,5	0,1	0,0
Confinamento em aterro	14,4	2,0	0,0
Resíduos não perigosos			
Resíduos gerados	19.408,8	25.991,4	19.759,1
Resíduos não destinados à disposição final	14.786,0	20.675,3	15.579,8
Preparação para reutilização	11.066,8	0,0	0,0
Reciclagem	3.688,8	20.675,3	15.579,8
Outras operações de recuperação	30,4	3,0	0,0
Resíduos destinados à disposição final	4.622,8	5.319,1	4.179,3
Incineração total	1,1	0,0	3,4
Confinamento em aterro	4.621,7	5.319,1	4.175,9

*Não houve medição de resíduos perigosos no ano de 2023.

Informações adicionais



Sumário de conteúdo GRI

Declaração de uso	O Relatório de Sustentabilidade 2025 da HTB foi elaborado com base nas normas GRI para o período de 1 de janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2025.
GRI usada	GRI 1 - FUNDAMENTOS 2021
Norma(s) setorial(ais) da GRI aplicável(eis)	Não houve

GRI Standards	Conteúdo	Página/resposta	Omissão
CONTEÚDOS GERAIS			
GRI 2 – Conteúdos gerais 2021	2-1	Detalhes da organização	10
	2-2	Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	6
	2-3	Período de relato, frequência e ponto de contato	6
	2-4	Reformulações de informações	Não houve reformulações para o período de 2025.
	2-5	Verificação externa	O relatório não foi submetido ao processo de asseguaração externa.
	2-6	Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	10, 74
	2-7	Empregados	49, 50
	2-8	Trabalhadores que não são empregados	51
	2-9	Estrutura de governança e sua composição	17
	2-10	Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	17
	2-11	Presidente do mais alto órgão de governança	17
	2-12	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	17
	2-13	Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	17
	2-14	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	7, 21

GRI Standards	Conteúdo	Página/resposta	Omissão
CONTEÚDOS GERAIS			
GRI 2 – Conteúdos gerais 2021	2-15	Conflitos de interesse	28
	2-16	Comunicação de preocupações cruciais	29
	2-17	Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	21, 23
	2-18	Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	17
	2-19	Políticas de remuneração	30
	2-20	Processo para determinação da remuneração	30
	2-21	Proporção da remuneração total anual	Não reportado. Razão de omissão: confidencialidade
	2-22	Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	3
	2-23	Compromissos de política	23, 29
	2-24	Incorporação de compromissos de política	23
	2-25	Processos para reparar impactos negativos	23, 29
	2-26	Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	23
	2-27	Conformidade com leis e regulamentos	23, 25
	2-28	Participação em associações	14
	2-29	Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>	7, 8, 21
	2-30	Acordos de negociação coletiva	47
GRI 3 - Temas Materiais 2021	3-1	Processo de definição de temas materiais	7
	3-2	Lista de temas materiais	7
TEMAS MATERIAIS			
TEMA MATERIAL: GESTÃO ESTRUTURADA E EFICIENTE			
GRI 3 - Temas Materiais 2021	3-3	Gestão dos temas materiais	32, 58

GRI Standards	Conteúdo	Página/resposta	Omissão
CONTEÚDOS GERAIS			
TEMA MATERIAL: GESTÃO DA CADEIA DE VALOR (fornecedores)			
GRI 3 - Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	73	
GRI 204 - Práticas de compra 2016	204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais	73, 76	
GRI 308 - Avaliação ambiental de fornecedores 2016	308-2 Impactos ambientais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas	73, 76	
GRI 414 - Avaliação social de fornecedores 2016	414-2 Impactos sociais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas	73, 76	
TEMA MATERIAL: GERAÇÃO DE VALOR E RESULTADOS			
GRI 3 - Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	43	
GRI 201 - Desempenho Econômico 2016	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	43, 45	
	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	43	
TEMA MATERIAL: QUALIDADE E DESEMPENHO DAS CONSTRUÇÕES			
GRI 3 - Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	32, 76	
GRI 302 - Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	78, 79	
	302-2 Consumo de energia fora da organização	78	
	302-3 Intensidade energética	78, 79	
	302-4 Redução do consumo de energia	78	
	302-5 Reduções nos requisitos energéticos de produtos e serviços	78	
GRI 303 - Águas e efluentes 2018	303-3 Captação de água	77	
GRI 306 - Resíduos 2020	306-1 Geração de resíduos e impactos significativo relacionados a resíduos	80	
	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	80	
	306-3 Resíduos gerados	80, 81	
	306-4 Resíduos não destinados para disposição final	80, 81	
	306-5 Resíduos destinados para disposição final	80, 81	
GRI 417 Marketing e Rotulagem 2016	417-1 Requisitos para informações e rotulagem de produtos e serviços	32, 33	

GRI Standards	Conteúdo		Página/resposta	Omissão
CONTEÚDOS GERAIS				
	TEMA MATERIAL: SAÚDE, SEGURANÇA E BEM-ESTAR			
GRI 3 - Temas Materiais 2021	3-3	Gestão dos temas materiais	60	
GRI 403 - Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-1	Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	58, 60	
	403-2	Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	62, 64	
	403-3	Serviços de saúde do trabalho	47, 49	
	403-4	Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	55, 65	
	403-5	Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	67	
	403-6	Promoção da saúde do trabalhador	68	
	403-7	Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	68	
	403-9	Acidentes de trabalho	70	
	403-10	Doenças profissionais	68	
GRI 406 - Não Discriminação 2016	406-1	Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	30	
TEMA MATERIAL: ÉTICA, INTEGRIDADE E COMPLIANCE				
GRI 3 - Temas Materiais 2021	3-3	Gestão dos temas materiais	23	
GRI 205 - Combate à Corrupção 2016	205-1	Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	26	
	205-2	Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	26, 27	
	205-3	Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	26	
GRI 206 - Concorrência Desleal 2016	206-1	Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	26	

GRI Standards	Conteúdo	Página/resposta	Omissão
CONTEÚDOS GERAIS			
TEMAS NÃO MATERIAIS RELEVANTES			
GRI 305 - Emissões 2016	305-1	Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE) 79	
	305-2	Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia 78, 79	
	305-4	Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE) 78, 79	
	305-5	Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE) 78	
GRI 401 - Emprego 2016	401-3	Licença-maternidade/paternidade 51	
GRI 404 - Capacitação e Educação 2016	404-1	Média de horas de capacitação por ano, por empregado 59	
	404-2	Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira 57	
	404-3	Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira 55, 56	
GRI 405 - Diversidade e Igualdade de Oportunidades 2016	405-1	Diversidade em órgãos de governança e empregados 47, 48, 52, 53	
	405-2	Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens 54, reporte parcial.	Dados de remuneração para o nível de Diretoria indisponíveis devido a diretrizes de confidencialidade.
GRI 408 - Trabalho Infantil 2016	408-1	Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil 73, 76	
GRI 409 - Trabalho Forçado ou Análogo ao Escravo 2016	409-1	Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo 73, 76	
GRI 413 - Comunidades Locais 2016	413-1	Operações com engajamento, avaliação de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local 71	
	413-2	Operações com impactos negativos significativos reais ou potenciais nas comunidades locais 77	
GRI 416 - Saúde e Segurança do Consumidor 2016	416-2	Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços 32	

Expediente

Coordenação

Luigi Crincoli
Adriana Machado
Marceli Lopes
Elisa Silva

Revisão

daRosa – texto
& contexto

Consultoria ESG e Coordenação Editorial

ÓGUI Consultoria

Fotografia

Acervo Grupo
HTB e Fernando
Cavalcanti

Unidade industrial automotiva Mercedes Benz. Itacemápolis, SP



