



RELATÓRIO

SUSTENTABILIDADE 2025



MENSAGEM DA ALTA DIREÇÃO

Apresentar mais um Relatório de Sustentabilidade da Construtora Ápia reforça o nosso compromisso com uma atuação cada vez mais responsável, ética e alinhada aos desafios do presente e do futuro. Ao longo de nossa trajetória, seguimos firmes no propósito de construir infraestrutura que transforma realidades, sempre com respeito às pessoas, ao meio ambiente e às comunidades onde atuamos.

O ano de 2025 foi marcado por um importante ciclo de crescimento, acompanhado de novos desafios que demandaram evolução e adaptação. Nesse contexto, promovemos adequações em nosso Sistema de Gestão Integrada, fortalecendo processos e ampliando a maturidade da nossa governança. Também avançamos em nossa estrutura organizacional, com a criação de duas diretorias adjuntas de obras, assumidas por profissionais que já atuavam como superintendentes, além do ingresso de um novo diretor financeiro, contribuindo para o fortalecimento da nossa gestão e da nossa estratégia de longo prazo.

A sustentabilidade segue como um pilar essencial da nossa estratégia. Ela orienta decisões, direciona investimentos e fortalece a forma como conduzimos nossos negócios. Integrar os princípios de ESG ao dia a dia da Ápia é resultado de uma evolução contínua, que envolve governança sólida, responsabilidade socioambiental e uma cultura organizacional pautada pela integridade.

Neste último ciclo, avançamos no fortalecimento de processos, na gestão consciente de recursos naturais, no cuidado com a segurança e no desenvolvimento das pessoas, além do aprimoramento das práticas de compliance e transparência. Cada avanço reflete o empenho coletivo de nossos colaboradores, parceiros e lideranças.

BRUNA
VILELA

Este relatório representa mais do que a apresentação de resultados: é um instrumento de transparência, aprendizado e reflexão. Nele, compartilhamos **conquistas, reconhecemos desafios e reafirmamos nosso compromisso com a melhoria contínua**. Seguiremos evoluindo, com responsabilidade e visão de longo prazo, para construir não apenas obras, mas um legado positivo para as próximas gerações.

QUEM SOMOS



Nossa história se inicia em 1960.

[CLIQUE AQUI E CONFIRA O NOSSO VÍDEO INSTITUCIONAL](#)

NOSSA HISTÓRIA

LINHA DO TEMPO



1960 - 1970

Uma empresa jovem e ousada, inovando em obras públicas estratégicas para o crescimento da então expoente capital de Minas Gerais: Belo Horizonte.



1970 - 1980

Primeira ampliação de mercado, atuando na região do sul de Minas e na região do Vale do Aço (MG), com projetos de grande porte, em parceria com empresas como ACESITA, USIMINAS, CENIBRA, CEMIG, COPASA, entre outras.



1980 - 1990

Expertise em obras rodoviárias, pavimentação e projetos de integração nacional do DNIT e DER/MG, com destaque para as estradas do Centro Oeste de MG e todo o ES.



1990 - 2000

Segunda grande ampliação de mercado, com a criação da Ápia Empreendimentos e da nova Diretoria Comercial e de Obras, como suporte à diversificação da atuação para outros empreendimentos e outros estados - Goiás, Espírito Santo e Rio de Janeiro.



2000 - 2010

Expertise no segmento de mineração, com atuação em parceria com a Vale S.A. em todo o país, com projetos com visibilidade internacional. Atuação no mercado imobiliário de luxo, com empreendimentos como o Alphaville, em Nova Lima, MG. Certificação ISO 9001.



2010 - 2020

Ampliação da parceria com a Vale, consolidando a Ápia nos segmentos de mineração e siderurgia. Grande destaque no setor privado, com operações, investimentos e negócios em engenharia. Nova sede administrativa e gestão voltada para inovação tecnológica, sustentabilidade e Compliance.



2020-2025

Fortalecimento da atuação da Ápia no setor privado, com obras estratégicas para a Samarco e ampliação da presença em contratos de concessionárias como EPR, EcoRodovias e Arteris. Consolidação da expertise em infraestrutura, mineração e mobilidade, reforçando a confiança de grandes clientes e o protagonismo da empresa em projetos de alta relevância.



NOSSA MISSÃO

Ser referência no segmento de **Construção Pesada do Brasil** com atuação eficiente, responsável e sustentável.

NOSSA VISÃO

Executar obras de **engenharia** com qualidade e sustentabilidade para contribuir com o crescimento do país.



NOSSOS VALORES

Princípios de Sustentabilidade (ESG).

Diversidade, Equidade e Inclusão.

Inovação em **soluções**.

Valorização à vida.

Foco na **satisfação do cliente**.

Integridade e ética nos relacionamentos (**Compliance**).

ONDE ESTAMOS



CERTIFICAÇÕES, PRÊMIOS & RECONHECIMENTOS.



A obra 0918 – Complexo Vargem Grande conquistou o **1º lugar no Prêmio Kaizen da Vale**, destacando o compromisso da Ápia com a melhoria contínua, excelência operacional, aumento da produtividade e fortalecimento da segurança no trabalho.



Ápia recebeu **Moção de Aplausos** de Ouro Preto pelas iniciativas sociais no município e região, reforçando seu compromisso com o desenvolvimento comunitário. Entre as ações apoiadas, destacam-se projetos de esporte, lazer e geração de renda, com impacto positivo nas comunidades locais.



Ápia foi reconhecida pela Samarco como parceira em iniciativas sociais, destacando seu compromisso com a promoção do impacto positivo, a valorização das pessoas e o fortalecimento das comunidades onde atua. O reconhecimento reflete o empenho das equipes em desenvolver ações com responsabilidade e foco no desenvolvimento social.



A Ápia foi reconhecida pela JIAC, parceira da instituição Fé e Alegria, pelo apoio ao projeto que oferece atendimento odontológico gratuito a crianças em situação de vulnerabilidade em Santa Luzia.



Ápia foi reconhecida, pelo segundo ano consecutivo, no **Prêmio Melhores Fornecedores** da EcoRodovias, destacando-se por excelência, ética, qualidade, sustentabilidade e parceria. O reconhecimento reforça o compromisso da empresa com a entrega de infraestrutura responsável e sustentável.



Em 2025, a Ápia recebeu do Instituto Mano Down o selo Empresa Amiga – Semente do Bem, reconhecendo seu apoio a iniciativas de inclusão e reforçando seu compromisso com a responsabilidade social.

CERTIFICAÇÕES, PRÊMIOS & RECONHECIMENTOS.



ISO 9001
Sistema de Gestão
da Qualidade



ISO 14001
Sistema de
Gestão Ambiental



ISO 45001
Sistema de Gestão de Saúde
e Segurança Ocupacional

ÁPIA EM NÚMEROS

DESTAQUES DE 2025

R\$ 1,79 bi
em receita líquida

57% de crescimento
em relação a 2024

R\$ 72,6 milhões
de lucro líquido

9.949
admissões

327.937h
de treinamento

35,81 h
de treinamento por
colaborador

R\$ 2,3 mi
investidos socialmente

44% de crescimento
no investimento social em
comparação com 2024

5.807
pessoas diretamente
impactadas

68,5%
de crescimento da participação
feminina em 2025

71,8%
de crescimento no número de
colaboradores PCD em 2025

83,3%
de aumento de pessoas com
deficiência em cargos de
liderança em 2025

427 h
de voluntariado

7 estados
com operações ativas

852
fornecedores
contratados

26 estados
atendidos pela cadeia
de suprimentos

R\$ 1,08 bilhão
movimentados na cadeia
de fornecedores

90+ boas práticas
implementadas em
nossas operações

78% dos resíduos
reciclados ou coprocessados

78.116 tCO₂e
inventariadas



ESTRATÉGIA **ESG**

GRI 2-12 | 3-1 | 3-2

VISÃO E PROPÓSITO ESG

A estratégia ESG da Ápia está fundamentada na integração dos aspectos ambientais, sociais e de governança ao modelo de negócios, orientando a tomada de decisão em todos os níveis da organização.

Mais do que um conjunto de práticas, o ESG é entendido como um direcionador estratégico para geração de valor sustentável no longo prazo, promovendo equilíbrio entre desempenho econômico, responsabilidade socioambiental e solidez institucional.

NESSE CONTEXTO, A ÁPIA BUSCA:

- Integrar os princípios de ESG à estratégia e à gestão do negócio;
- Fortalecer a sustentabilidade em todas as etapas de suas operações;
- Gerar valor para clientes, colaboradores, comunidades e demais partes interessadas;
- Promover a inovação e a melhoria contínua dos processos;
- Reduzir impactos ambientais e ampliar os impactos sociais positivos;
- Atuar com ética, transparência e governança, fortalecendo a confiança e a perenidade do negócio.



Garantir ambientes de trabalho seguros, inclusivos e respeitosos



Atuar de forma ética, transparente e responsável



Gerar valor compartilhado para clientes, colaboradores, parceiros e comunidades



Minimizar impactos ambientais e promover o uso eficiente de recursos

DIRECIONADORES ESTRATÉGICOS E PILARES

A estruturação da estratégia ESG da Ápia está baseada em pilares que orientam suas iniciativas, metas e indicadores de desempenho.

GOVERNANÇA E INTEGRIDADE:

Fortalecimento das práticas de governança corporativa, com ênfase em ética, transparência e conformidade regulatória. Inclui a consolidação de políticas internas, gestão de riscos, controles operacionais e mecanismos de integridade.

EXCELÊNCIA OPERACIONAL E AMBIENTAL:

Busca contínua por eficiência nos processos produtivos, com foco na redução de impactos ambientais, gestão adequada de resíduos, uso consciente de recursos naturais e controle de emissões.

SAÚDE, SEGURANÇA E VALORIZAÇÃO DAS PESSOAS:

Promoção de um ambiente de trabalho seguro e saudável, com fortalecimento da cultura de segurança, programas de saúde ocupacional e iniciativas voltadas ao bem-estar físico e mental dos colaboradores.

DESENVOLVIMENTO SOCIAL E RELACIONAMENTO COM COMUNIDADES:

Atuação responsável nos territórios onde a empresa está presente, por meio de projetos sociais, iniciativas de engajamento comunitário e promoção do desenvolvimento local.

INOVAÇÃO E SUSTENTABILIDADE:

Incorporação de tecnologias e soluções inovadoras que contribuam para maior eficiência operacional e redução de impactos socioambientais, impulsionando a transformação digital no setor.

Esses pilares são desdobrados em metas, indicadores e planos de ação, **monitorados periodicamente pelas áreas responsáveis e pela alta liderança.**





OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

ESTRATÉGIA

ESG

GRI 2-12 | 3-1 | 3-2

Contribuição aos **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável** (ODS)

A Ápia reconhece a importância da Agenda 2030 e dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) como referência global para o avanço do desenvolvimento sustentável.

INCORPORAÇÃO DOS ODS NA GESTÃO ORGANIZACIONAL

1 ERRADICAR A POBREZA



Geração de emprego e renda com contratação de mão de obra local e capacitação de comunidades vulneráveis.

4 EDUCAÇÃO DE QUALIDADE



Treinamentos técnicos e capacitação profissional ampliam o acesso ao conhecimento nas comunidades.

7 ENERGIAS RENOVÁVEIS E ACESSÍVEIS



Eficiência energética nos processos e soluções sustentáveis nos canteiros de obras.

10 REDUZIR AS DESIGUALDADES



Inclusão de comunidades locais e iniciativas sociais voltadas a grupos vulneráveis.

13 AÇÃO CONTRA A MUDANÇA GLOBAL DO CLIMA



Controle de emissões e uso racional de recursos naturais para mitigar mudanças climáticas.

16 PAZ, JUSTIÇA E INSTITUIÇÕES EFICAZES



Governança corporativa com Código de Conduta, transparência e integridade nas operações.

2 ERRADICAR A FOME



Apoio à segurança alimentar por meio do fortalecimento da economia local e parcerias comunitárias.

5 IGUALDADE DE GÊNERO



Capacitação de mulheres para geração de renda e inclusão feminina no mercado de trabalho.

8 TRABALHO DIGNO E CRESCIMENTO ECONÔMICO



Condições de trabalho seguras e éticas, com valorização dos colaboradores e respeito à legislação.

11 CIDADES E COMUNIDADES SUSTENTÁVEIS



Obras que melhoram a infraestrutura urbana e a mobilidade, promovendo qualidade de vida

14 PROTEGER A VIDA MARINHA



Controles ambientais rigorosos para prevenir contaminação e preservar ecossistemas aquáticos.

17 PARCERIAS E MEIOS DE IMPLEMENTAÇÃO



Atuação conjunta com clientes, fornecedores, comunidades e instituições para ampliar o impacto positivo.

3 SAÚDE DE QUALIDADE



Garantia de ambientes seguros, programas de prevenção e promoção da saúde ocupacional.

6 ÁGUA POTÁVEL E SANEAMENTO



Uso consciente da água, controle de efluentes e atendimento às normas ambientais nas obras.

9 INDÚSTRIA, INOVAÇÃO E INFRAESTRUTURAS



Obras de infraestrutura com incorporação de inovações tecnológicas e melhorias contínuas.

12 CONSUMO E PRODUÇÃO RESPONSÁVEIS



Gestão de resíduos e uso eficiente de recursos nos processos produtivos

15 PROTEGER A VIDA TERRESTRE



Controle de supressão vegetal e recuperação de áreas degradadas, preservando a biodiversidade.

A conexão com os ODS reforça o compromisso da Ápia com padrões internacionais de sustentabilidade e orienta a evolução contínua de suas práticas ESG.

ODS PRIORITÁRIOS

AGENDA ESG

ODS 5 - IGUALDADE DE GÊNERO

POR QUE É PRIORITÁRIO

Historicamente masculina, a construção civil enfrenta desafios relevantes relacionados à equidade de gênero. Para a Ápia, ampliar a participação feminina representa uma agenda estratégica de inovação, diversidade, fortalecimento cultural e competitividade.

CONEXÃO COM A ESTRATÉGIA DO NEGÓCIO

Ambientes mais diversos fortalecem a inovação, ampliam a capacidade de atração de talentos e contribuem para relações mais sustentáveis com clientes, investidores e sociedade.

COMPROMISSOS AGENDA 2030

Ampliar a participação feminina em posições de liderança
Expandir programas de inclusão e capacitação para mulheres
Aumentar a presença feminina em funções operacionais e técnicas
Fortalecer ações de diversidade e equidade nas operações

PRINCIPAIS INICIATIVAS E RESULTADOS

690 mulheres

no quadro de colaboradores em 2025

Crescimento de 68,5%

na participação feminina em relação ao ano anterior

363 mulheres

em cargos de liderança

Programa Elas na Obra, com formação técnica e incentivo à inclusão feminina no setor
Projetos de **geração de renda voltados às mulheres** nas comunidades de atuação

ODS 8 – TRABALHO DIGNO E CRESCIMENTO ECONÔMICO

Por que é prioritário

A geração de emprego, renda e qualificação profissional está diretamente conectada ao modelo de negócio da Ápia e ao desenvolvimento socioeconômico dos territórios onde atua. O fortalecimento da empregabilidade local e da capacitação técnica contribui para operações mais sustentáveis, produtivas e socialmente responsáveis.

Principais iniciativas e resultados

9.949

admissões realizadas em 2025

327.937

horas de treinamento

35,81

horas de treinamento por colaborador

5,3 mi

investidos em capacitação e desenvolvimento

Programas estruturados de formação técnica e desenvolvimento de lideranças
Iniciativas de empregabilidade e inclusão produtiva, como o programa Elas na Obra e capacitações comunitárias

Conexão com a estratégia do negócio

O investimento em qualificação profissional fortalece a produtividade operacional, reduz riscos relacionados à disponibilidade de mão de obra e amplia a geração de valor compartilhado entre empresa, colaboradores e comunidades.

Compromissos Agenda 2030

- Expandir programas de capacitação vinculados às operações;
- Aumentar a participação de mão de obra local nas obras;
- Fortalecer iniciativas de empregabilidade em comunidades vulneráveis.

ODS PRIORITÁRIOS

AGENDA ESG

AGENDA ESG / ODS PRIORITARIOS

A Construtora Ápia reafirma seu compromisso com a sustentabilidade ao adotar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) como referência para a geração de valor e o fortalecimento das práticas ESG em suas operações. Alinhada à sua estratégia corporativa e aos temas materiais do negócio, a Ápia prioriza cinco ODS diretamente relacionados à sua atuação, contribuindo de forma consistente para a Agenda 2030 por meio de iniciativas estruturadas, metas e indicadores de desempenho.

ODS 10: REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES

POR QUE É PRIORITÁRIO

A atuação da Ápia em regiões com diferentes níveis de vulnerabilidade social reforça sua responsabilidade na promoção da inclusão produtiva, geração de oportunidades e valorização da diversidade.

CONEXÃO COM A ESTRATÉGIA DO NEGÓCIO

A promoção da inclusão social fortalece o relacionamento com comunidades, reduz riscos sociais nas operações e contribui para uma atuação mais ética, diversa e sustentável.

COMPROMISSOS AGENDA 2030

Expandir programas de inclusão produtiva e diversidade
Ampliar a representatividade de grupos minorizados
Fortalecer ações voltadas à geração de renda e capacitação social
Aumentar o alcance de iniciativas sociais nos territórios de atuação

PRINCIPAIS INICIATIVAS E RESULTADOS

Crescimento de 71,8%

no número de colaboradores PCD

Aumento de 83,3%

de pessoas com deficiência em cargos de liderança

Parcerias com instituições como APAE e iniciativas de inclusão produtiva

5.807

pessoas impactadas diretamente por programas sociais e comunitários

2,3 mi

milhões investidos em iniciativas sociais

ODS PRIORITÁRIOS

AGENDA ESG

ODS 11 - CIDADES E COMUNIDADES SUSTENTÁVEIS

POR QUE É PRIORITÁRIO

Como empresa do setor de infraestrutura, a Ápia participa diretamente da transformação dos territórios, contribuindo para mobilidade, desenvolvimento urbano, acesso a oportunidades e melhoria da qualidade de vida.

PRINCIPAIS INICIATIVAS E RESULTADOS

Programa Acreditar Sempre, com R\$ 196 mil investidos em 11 iniciativas sociais
Projetos comunitários com foco em educação, capacitação e geração de renda
Obras de infraestrutura com impacto direto na mobilidade e no desenvolvimento regional
427 horas de voluntariado corporativo em 2025

CONEXÃO COM A ESTRATÉGIA DO NEGÓCIO

O fortalecimento do relacionamento comunitário amplia a licença social para operar, reduz conflitos nos territórios e reforça o impacto positivo das operações.

COMPROMISSOS AGENDA 2030

Expandir investimentos sociais em territórios prioritários
Fortalecer programas estruturantes de educação e desenvolvimento local
Ampliar o engajamento em voluntariado corporativo e nas obras
Consolidar mecanismos de diálogo e relacionamento comunitário

ODS 12 - CONSUMO E PRODUÇÃO RESPONSÁVEIS

POR QUE É PRIORITÁRIO

A gestão eficiente de recursos naturais, resíduos e insumos operacionais é essencial para reduzir impactos ambientais e aumentar a eficiência das operações da Ápia.

PRINCIPAIS INICIATIVAS E RESULTADOS

78% dos resíduos destinados à reciclagem ou coprocessamento
A implantação de uma boa prática em uma única obra possibilitou o reaproveitamento de aproximadamente 14.800 litros de combustível em campo.
Reutilização de água em processos operacionais
Implantação de usina fotovoltaica com geração estimada de 48.000 kWh/ano
Redução estimada de 3,5 tCO₂/ano por meio de energia renovável

CONEXÃO COM A ESTRATÉGIA DO NEGÓCIO

A adoção de práticas de economia circular e eficiência operacional reduz desperdícios, otimiza recursos, fortalece a conformidade ambiental e amplia a sustentabilidade das operações.

COMPROMISSOS AGENDA 2030

Avançar na meta de resíduo zero para aterro
Ampliar práticas de reaproveitamento e economia circular
Reduzir consumo hídrico e energético nas operações
Expandir soluções de eficiência ambiental e energia renovável

OBJETIVO *E MATERIALIDADE* GRI 3-1 | 3-2 | 3-3

Em 2025, a Construtora Ápia avançou na consolidação da sustentabilidade como um eixo estruturante da estratégia corporativa, integrando de forma mais sistemática os aspectos ambientais, sociais e de governança à gestão do negócio.

Esse avanço reflete a nossa evolução na forma de identificar, priorizar e gerenciar seus impactos, riscos e oportunidades, reforçando o compromisso com a perenidade, a integridade e a geração de valor compartilhado.

A sustentabilidade na Ápia está diretamente conectada ao planejamento estratégico, à gestão de riscos e às decisões da Alta Direção, orientando investimentos, prioridades operacionais e iniciativas de inovação. Essa abordagem permite uma atuação cada vez mais preventiva, eficiente e alinhada às expectativas do mercado, dos clientes e da sociedade.

TEMAS MATERIAIS:

- Desenvolvimento de Comunidades e Impactos Sociais nos Territórios;
- Diversidade, Equidade e Inclusão;
- Ética, Integridade e Compliance;
- Geração de Emprego e Inclusão Produtiva;
- Gestão Ambiental e Climática;
- Gestão de Riscos Operacionais e Contratuais;
- Gestão Responsável da Cadeia de Fornecedores;
- Inovação, Tecnologia e Eficiência Operacional;
- Qualidade e Confiabilidade dos Projetos e Obras;
- Saúde e Segurança do Trabalho.

Esses temas orientam as decisões estratégicas, o direcionamento dos investimentos e o monitoramento do desempenho em sustentabilidade, refletindo uma atuação cada vez mais integrada, responsável e alinhada à estratégia de crescimento sustentável da Ápia.

PARTES

GRI 2-6 | 2-29 | 2-30

INTERESSADAS

A Construtora Ápia fortaleceu, ao longo de 2025, sua abordagem estruturada de relacionamento com as partes interessadas, reconhecendo o diálogo contínuo como elemento essencial para a identificação de riscos, oportunidades e impactos relevantes ao negócio e à sociedade.

O planejamento estratégico é desenvolvido a partir do entendimento sistemático das necessidades e expectativas de seus principais públicos, garantindo alinhamento às exigências legais, regulatórias, contratuais e às demandas sociais dos territórios onde atua.

AS PRINCIPAIS PARTES INTERESSADAS DA ÁPIA SÃO:

Clientes: foco na qualidade, segurança, previsibilidade e cumprimento dos requisitos contratuais.

Conselheiros: solidez econômico-financeira, governança robusta e visão de longo prazo.

Proprietários: resultados consistentes, crescimento sustentável e mitigação de riscos.

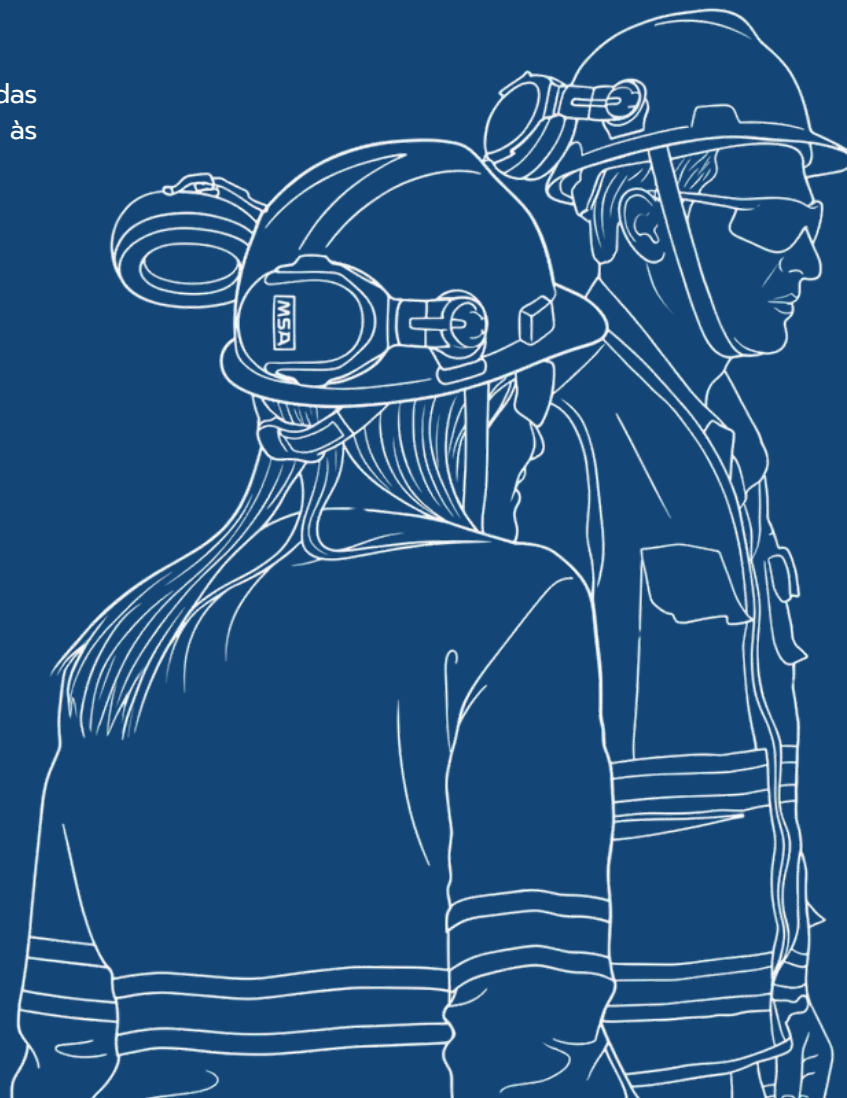
Empregados e Prestadores de Serviço: ambiente de trabalho seguro, saudável e oportunidades de desenvolvimento e valorização profissional.

Fornecedores e Parceiros: relações baseadas em confiança, transparência, conformidade e alinhamento a critérios ESG.

Organismos Regulamentadores: atendimento rigoroso aos requisitos legais, normativos e ambientais.

Meio Ambiente: gestão responsável dos impactos ambientais e uso consciente dos recursos naturais.

Sociedade e Comunidades: diálogo permanente, promoção do desenvolvimento local e fortalecimento das relações comunitárias.



CANAIS E PRÁTICAS DE ENGAJAMENTO

A Ápia mantém e **aprimora continuamente** seus **canais de relacionamento** com as partes interessadas, entre os quais se destacam:



Projetos de responsabilidade social e iniciativas de relacionamento comunitário;



Pesquisas de clima organizacional, satisfação e engajamento;



Programas estruturados de capacitação, desenvolvimento e formação de lideranças;



Monitoramento por meio de indicadores, auditorias internas e externas e relatórios periódicos de desempenho.



Reuniões periódicas de alinhamento com clientes, fornecedores e parceiros;



Canais de comunicação abertos e acessíveis (site institucional, redes sociais e canal de ética);

Essa abordagem reforça o compromisso da Construtora Ápia com a transparência, a escuta ativa e a construção de relações sólidas, ampliando sua capacidade de gerar impacto positivo e contribuir para um futuro mais sustentável, ético e responsável.



ESTRATÉGIA DE *SUSTENTABILIDADE* GRI 3-1 | 3-2 | 3-3

A Matriz de Materialidade da Ápia reflete a **priorização dos temas ESG com maior impacto no negócio** e maior relevância para suas partes interessadas.

O processo considera o planejamento estratégico, a gestão de riscos, o diálogo estruturado com stakeholders e o alinhamento às diretrizes do GRI.

Os temas materiais orientam decisões estratégicas, investimentos e o monitoramento do desempenho, reforçando o compromisso da Ápia com o crescimento sustentável, a integridade e a geração de valor compartilhado.

Durante o ano de 2026, a Ápia realizará a revisão de sua matriz de materialidade, passando a adotar a abordagem de dupla materialidade, que avalia simultaneamente os impactos das atividades da empresa sobre o meio externo e os efeitos de fatores externos em seus negócios.

	TEMA MATERIAL	PILAR DA ESTRATÉGIA	PARTES INTERESSADAS	GESTÃO DO TEMA
ALTA MATERIALIDADE	SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO	Cuidado, desenvolvimento e bem-estar das pessoas	Empregados e Prestadores de Serviço; Clientes Proprietários e Conselheiros; Acionistas.	Acompanhamento contínuo da Alta Direção, prevenção de acidentes, gestão de SST, monitoramento de indicadores e capacitação contínua
	ÉTICA, INTEGRIDADE E COMPLIANCE	Governança responsável e transparente	Todos	Programa de integridade, código de ética, canal de denúncias, auditorias e treinamentos
	GESTÃO DE RISCOS OPERACIONAIS E CONTRATUAIS	Governança responsável e transparente	Proprietários e Conselheiros; Acionistas; Clientes; Organismos Reguladores	Estrutura de gestão de riscos, controles internos e mitigação de riscos
	QUALIDADE E CONFIABILIDADE DOS PROJETOS E OBRAS	Governança responsável e transparente	Clientes; Proprietários e Conselheiros; Acionistas; Organismos Reguladores	Sistema de gestão integrado, auditorias e melhoria contínua
MÉDIA MATERIALIDADE	DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO	Cuidado, desenvolvimento e bem-estar das pessoas	Empregados e Prestadores de Serviço; Proprietários e Conselheiros; Sociedade e Comunidades	Políticas de diversidade, inclusão e monitoramento de indicadores
	DESENVOLVIMENTO DE COMUNIDADES E IMPACTOS SOCIAIS	Relacionamento e diálogo com fornecedores e comunidade	Sociedade e Comunidades; Proprietários e Conselheiros; Clientes; Acionistas	Programas sociais, diálogo comunitário e gestão de impactos
	GESTÃO RESPONSÁVEL DA CADEIA DE FORNECEDORES	Relacionamento e diálogo com fornecedores e comunidade	Fornecedores e Parceiros; Clientes; Proprietários e Conselheiros; Acionistas	Avaliação de fornecedores, critérios ESG e auditorias
	GERAÇÃO DE EMPREGO E INCLUSÃO PRODUTIVA	Cuidado, desenvolvimento e bem-estar das pessoas	Empregados e Prestadores de Serviço; Sociedade e Comunidades; Proprietários e Conselheiros	Programas de capacitação, empregabilidade e inclusão social
LONGO PRAZO	INOVAÇÃO, TECNOLOGIA E EFICIÊNCIA OPERACIONAL	Governança responsável e transparente	Clientes; Empregados e Prestadores de Serviço; Proprietários e Conselheiros; Acionistas	Investimentos em inovação e eficiência operacional
	GESTÃO AMBIENTAL E CLIMÁTICA	Gestão do impacto ambiental	Todos	Gestão de impactos ambientais, controle de emissões e monitoramento

GESTÃO DE RISCOS E MATERIALIDADE

GRI 3-3 | 3-2 | 3-1

Riscos e Oportunidades ESG

A gestão de riscos da Ápia está integrada ao modelo de governança corporativa, incorporando fatores financeiros, operacionais e ESG.

A Ápia monitora continuamente riscos e oportunidades materiais, com foco na mitigação de impactos e na criação de valor sustentável.

A integração entre gestão de riscos e estratégia ESG fortalece a capacidade da Ápia de antecipar cenários, mitigar impactos e capturar oportunidades de forma estruturada.

TEMA ESG	OPORTUNIDADE	BENEFÍCIO ESPERADO
INOVAÇÃO	Soluções tecnológicas e eficiência operacional	Redução de custos, aumento da produtividade e maior competitividade
AMBIENTAL	Redução de emissões e uso eficiente de recursos	Melhoria do desempenho ambiental e redução dos impactos das operações
SOCIAL	Programas de capacitação e desenvolvimento	Aumento da produtividade, retenção de talentos e fortalecimento da cultura organizacional
MERCADO	Diferenciação competitiva ESG	Ampliação da competitividade, acesso a novos contratos e geração de valor para o negócio

TEMA ESG	DESCRIÇÃO DO RISCO	PROBABILIDADE	IMPACTO	MITIGAÇÃO
SAÚDE E SEGURANÇA	Acidentes nas operações	Média	Alto	Sistema de Gestão de Saúde e Segurança, programas preventivos, treinamentos e monitoramento operacional.
AMBIENTAL	Impactos ambientais decorrentes das atividades operacionais	Baixo	Médio	Gestão ambiental, gerenciamento de resíduos, controle de aspectos e atendimento aos requisitos legais.
CONFORMIDADE	Descumprimento de requisitos legais, regulatórios ou normativos	Baixa	Alto	Programa de Compliance, auditorias internas, monitoramento legal e capacitação contínua.
REPUTACIONAL	Danos à reputação decorrentes de falhas operacionais, ambientais ou de governança	Baixa	Alto	Governança corporativa, transparência, gestão de stakeholders e comunicação institucional.

GOVERNANÇA CORPORATIVA E ESG

GRI 2-9 | 2-10 | 2-11 | 2-15

Estrutura de Governança

A Construtora Ápia adota um modelo de governança corporativa estruturado para assegurar a sustentabilidade do negócio, a transparência nas relações e a consistência na tomada de decisões, especialmente em um contexto de projetos de alta complexidade.

A condução estratégica da organização é realizada por um Conselho e Diretoria Executiva, responsável por orientar o direcionamento do negócio, acompanhar o desempenho organizacional e zelar pela aderência às boas práticas de governança.

Como suporte ao Conselho, a Ápia conta com instâncias especializadas que fortalecem o sistema de controles e a gestão corporativa:

Comitê de Controladoria e Finanças, com foco no acompanhamento da performance econômico-financeira e na confiabilidade das informações gerenciais;

Comitê de Auditoria e Compliance, responsável por supervisionar aspectos relacionados à integridade, gestão de riscos, controles internos e conformidade.



A EXECUÇÃO DAS DIRETRIZES ESTRATÉGICAS É CONDUZIDA PELA ALTA DIREÇÃO

Composta por lideranças executivas e operacionais que atuam de forma integrada, assegurando o alinhamento entre planejamento, operação e controle. **A estrutura atual é composta por:**



EDUARDO PRETTI FIGUEIREDO NEVES
CONSELHEIRO



RICARDO PRETTI MONTE-MÓR
CONSELHEIRO



BRUNA MATIAS VILELA TAVEIRA
DIRETORA EXECUTIVA
ADMINISTRATIVA



EDUARDO MENIN
DIRETOR EXECUTIVO
DE ENGENHARIA



HENRIQUE ASSUNÇÃO PAIM
DIRETOR EXECUTIVO
FINANCEIRO



FLÁVIO AGOSTINHO COSTA
DIRETOR ADJUNTO DE OBRAS



PEDRO NUNES LOPES
DIRETOR ADJUNTO DE OBRAS

Essa configuração organizacional favorece a distribuição equilibrada de responsabilidades, a independência entre funções de execução, controle e o fortalecimento dos mecanismos de supervisão, **contribuindo para uma gestão mais eficiente e orientada a resultados.**

GOVERNANÇA

CORPORATIVA E ESG

GRI 2-9 | 2-10 | 2-11 | 2-15

TRANSIÇÃO NA DIRETORIA FINANCEIRA

O ano de 2025 consolidou um ciclo de sucessão planejada na Diretoria Executiva Financeira da Ápia, reafirmando nosso compromisso com a governança e a continuidade dos valores corporativos.

O LEGADO DE PAULO CAMPOS

Cinco décadas de dedicação e consolidação.

Após 53 anos de história na Ápia, Paulo Campos encerrou seu ciclo como Diretor Financeiro, e a partir de agora integra o Comitê de Auditoria e Compliance e o Comitê de Controladoria e Finanças da organização. Sua trajetória foi o alicerce para:

- ☑ Estruturação Financeira: Evolução de processos manuais para uma gestão estratégica e integrada.
- ☑ Governança Sólida: Implementação de uma cultura pautada pela ética, disciplina e responsabilidade.
- ☑ Crescimento Sustentado: Liderança essencial na manutenção da perenidade do negócio e relações institucionais.

Em outubro de 2025, Henrique Assunção Paim assumiu a diretoria, trazendo sua expertise de grandes instituições financeiras para impulsionar a Ápia em quatro frentes principais:

- Eficiência e Dados: Gestão moderna orientada a dados para respostas ágeis aos desafios do setor.
- Gestão de Riscos: Fortalecimento da governança e mitigação de vulnerabilidades.
- Integração ESG: Alinhamento direto entre a estratégia financeira e os indicadores de sustentabilidade.
- Inovação: Foco em novas oportunidades de crescimento e valor sustentável no longo prazo.



NOVO CICLO:

GESTÃO HENRIQUE PAIM

Inovação e Visão Estratégica de Mercado.

Esta transição assegura que a Ápia preserve sua essência histórica enquanto acelera em direção a patamares superiores de excelência técnica e inovação.



REFORÇO DA ESTRUTURA DE GOVERNANÇA DAS OPERAÇÕES

GRI 2-9

Como parte do processo contínuo de evolução da gestão corporativa, a Ápia instituiu a Diretoria Adjunta de Obras, com o objetivo de adequar a estrutura organizacional às demandas de crescimento e complexidade das operações.

A nova diretoria é composta por Flávio Agostinho Costa e Pedro Nunes Lopes, profissionais que anteriormente ocupavam o cargo de superintendentes e que, a partir da reestruturação, passaram a atuar de forma conjunta na condução das operações.

SUPERINTENDÊNCIAS *ESPECIALIZADAS* E GESTÃO FORTALECIDA

Como parte do seu modelo de gestão, a Construtora Ápia conta com superintendências especializadas, que desempenham papel fundamental na tradução das diretrizes estratégicas em práticas operacionais, garantindo maior controle, padronização e eficiência nas atividades da companhia.

Essas estruturas atuam de forma integrada às diretorias, com foco na gestão técnica, no acompanhamento de desempenho e na evolução contínua dos processos, fortalecendo a governança em diferentes frentes do negócio. Atualmente, as superintendências são compostas por:



DANILO BAUMGRATZ REIS

SUPERINTENDENTE DE CONTROLE E RESULTADO

Responsável pelo acompanhamento de desempenho, controle de custos e análise de resultados operacionais e financeiros;



GONÇALO CLEMENTE

SUPERINTENDENTE DE MANUTENÇÃO E LOGÍSTICA

Responsável pela gestão de suprimentos, equipamentos, manutenção e suporte logístico às operações;



MIGUEL RICARTI RAMOS

SUPERINTENDENTE DE OBRAS

Responsável pela gestão e execução dos projetos, garantindo o cumprimento de prazos, qualidade e produtividade.



EDUARDO GODINHO FREIRE

SUPERINTENDENTE DE OBRAS

Responsável pela gestão e execução dos projetos, garantindo o cumprimento de prazos, qualidade e produtividade.



LUIZ GUILHERME PRETTI

SUPERINTENDENTE COMERCIAL

Responsável pelo relacionamento com clientes, prospecção e desenvolvimento de oportunidades de negócio;



PEDRO MAURO CAMPOS VIEIRA

SUPERINTENDENTE DE QSMS-RS

Responsável pela gestão das áreas de qualidade, segurança, meio ambiente, saúde e responsabilidade social;

A atuação coordenada dessas superintendências contribui para o fortalecimento dos controles internos, a padronização de processos e a melhoria do desempenho operacional, assegurando maior eficiência na execução das atividades e aderência às diretrizes estratégicas da organização.

DESENVOLVIMENTO DE LIDERANÇAS E FORTALECIMENTO DA GOVERNANÇA

GRI 404-1 | 404-2 | 404-3 | 2-17

Em 2025, a Construtora Ápia avançou no fortalecimento de sua governança corporativa por meio de iniciativas estruturadas de capacitação executiva, com foco no desenvolvimento de lideranças estratégicas e na sustentação de decisões orientadas ao longo prazo.

Nesse contexto, foi implementado um programa de desenvolvimento em parceria com a Fundação Dom Cabral (FDC), referência internacional em educação executiva, com o objetivo de ampliar a maturidade gerencial e fortalecer competências essenciais para um ambiente organizacional em transformação.

O programa envolveu Diretores, Superintendentes e Gerentes Regionais, totalizando 28 participantes, além de convidados da 3ª geração da Ápia, reforçando o compromisso com a formação contínua e a perenidade do negócio.

A trilha de desenvolvimento abordou temas como planejamento estratégico, gestão de pessoas e liderança, gestão de performance e negociação estratégica, com foco no fortalecimento da atuação dos líderes, no desenvolvimento de equipes e na condução de resultados.

Como resultado, destaca-se a elevação do nível gerencial e o fortalecimento da atuação das lideranças-chave, refletindo na maior consistência da execução estratégica e no avanço das práticas de governança.



REESTRUTURAÇÃO DO DEPARTAMENTO DE SUPRIMENTOS

Ao longo de 2025, a Construtora Ápia, em parceria com o Grupo ETR, conduziu um amplo processo de reestruturação do Departamento de Suprimentos, com foco no fortalecimento da governança, na padronização de processos, no desenvolvimento da equipe e na implantação de uma gestão mais estratégica e orientada a resultados.

A iniciativa estabeleceu novas diretrizes, controles, indicadores e rotinas de gestão, contribuindo para o aumento da eficiência operacional, da transparência e da geração de valor para o negócio.



Principais entregas da reestruturação:

- Implantação de uma nova estrutura organizacional e redefinição de papéis e responsabilidades da equipe.
- Padronização dos processos de compras, contratação, negociação e gestão de fornecedores.
- Criação de mecanismos de governança, indicadores de desempenho, dashboards e ritos de gestão.
- Capacitação e fortalecimento técnico da equipe por meio de treinamentos, recrutamento estruturado e acompanhamento de performance.
- Ampliação da integração entre Suprimentos, obras e demais áreas corporativas, promovendo maior eficiência e alinhamento estratégico.

GESTÃO DE CONFLITO DE INTERESSES

A Ápia mantém diretrizes claras para prevenir e tratar situações que possam configurar conflitos de interesse, reforçando seu compromisso com a integridade e a condução ética dos negócios.

O **Código de Conduta** estabelece princípios que orientam a atuação de colaboradores e parceiros, incentivando a transparência e a responsabilidade na tomada de decisão.

Esses mecanismos contribuem para a manutenção de um ambiente organizacional ético, fortalecendo a confiança das partes interessadas e a credibilidade da empresa no mercado.



**COMO PARTE DESSE PROCESSO,
A EMPRESA ADOTA PRÁTICAS COMO:**

- ☑ Identificação e **comunicação de potenciais conflitos** de interesse;
- ☑ Avaliação dos casos pela **área de Compliance**;
- ☑ Apoio do **Comitê de Auditoria e Compliance** em situações críticas;
- ☑ Disponibilização de **canal de denúncias** para reporte de irregularidades;
- ☑ **Tratamento confidencial e imparcial** das ocorrências.

INTEGRIDADE, ÉTICA E CULTURA ORGANIZACIONAL

GRI 2-23 | 2-24 | 2-25 | 2-26 | 406

COMPROMISSO COM A INTEGRIDADE

A Ápia conduz suas operações com base em princípios de ética, transparência e responsabilidade, reconhecendo a integridade como um pilar essencial para a sustentabilidade do negócio e a confiança de seus stakeholders.

Em 2025, avançamos na consolidação da governança de integridade, com foco no fortalecimento da cultura ética, na evolução dos mecanismos de controle e na ampliação da confiança nos canais institucionais.

Destaques do ano

- ✓ Revisão robusta do Código de Conduta, com atualização de diretrizes e reforço de temas críticos
- ✓ Realização da Semana da Integridade, integrada ao calendário corporativo
- ✓ Fortalecimento do Canal de Denúncias
- ✓ Evolução na atuação conjunta entre RH, Compliance e Auditoria
- ✓ Ampliação de ações preventivas e educativas

CULTURA DE INTEGRIDADE NA PRÁTICA

A Semana da Integridade, realizada em agosto de 2025, consolidou-se como uma iniciativa estruturante para o fortalecimento da cultura ética.

A programação abordou temas críticos para o ambiente corporativo:

- ✓ Uso e confiança no Canal de Denúncias
- ✓ Assédio moral e sexual: prevenção e identificação
- ✓ Código de Conduta e responsabilidades individuais
- ✓ Dilemas éticos e tomada de decisão

A gestão da integridade é conduzida por um Comitê de Integridade multidisciplinar, composto por lideranças das áreas de:

- ✓ Diretoria Executiva
- ✓ Jurídico
- ✓ Recursos Humanos
- ✓ Auditoria

O comitê é responsável por:

- ✓ Deliberação de casos críticos
- ✓ Monitoramento de indicadores
- ✓ Fortalecimento das diretrizes de compliance
- ✓ Evolução contínua da cultura ética



VOLUME E ENGAJAMENTO

292

relatos recebidos

201

relatos qualificados (69%)

O volume de relatos reflete confiança no canal, não necessariamente aumento de desvios.

QUALIDADE E EFETIVIDADE

36%

improcedentes

64%

dos relatos procedentes

O Alto índice de procedência indica: maturidade no uso do canal, assertividade nas denúncias e eficiência na triagem.

A Ápia adota uma abordagem estruturada para tratamento dos casos, com foco em correção, prevenção e desenvolvimento.

MEDIDAS ADOTADAS

21

desligamentos

25

advertências aplicadas

155

ações de treinamento e acompanhamento

Foco em prevenção e desenvolvimento, não apenas punição.

INDICADORES

CHAVE DO CANAL

CONFIANÇA INSTITUCIONAL EM CRESCIMENTO

O volume de 292 relatos recebidos evidencia o fortalecimento da confiança dos colaboradores no Canal de Denúncias como um mecanismo legítimo, seguro e eficaz de escuta organizacional.

Com 69% de relatos qualificados e 64% de relatos procedentes, observa-se um uso mais consciente e assertivo do canal. Esse resultado indica:

- ☒ Maior entendimento sobre o que deve ser reportado
- ☒ Redução de ruídos e registros indevidos
- ☒ Evolução na cultura de responsabilização

INTEGRIDADE COMO SISTEMA VIVO! A COMBINAÇÃO ENTRE:

- ☒ Alto engajamento no canal
- ☒ Qualidade das denúncias
- ☒ Eficiência na apuração
- ☒ Ações corretivas estruturadas

demonstra que a integridade na Ápia é tratada como um sistema ativo de gestão, e não apenas como um mecanismo reativo.

DESEMPENHO

ECONÔMICO E FINANCEIRO

GRI 201

RESULTADO ECONÔMICO E CRIAÇÃO DE VALOR

Em 2025, a Ápia manteve sua trajetória de crescimento sustentável, consolidando sua atuação no setor de infraestrutura e reforçando sua capacidade de geração de valor para as partes interessadas.

O desempenho econômico da empresa reflete a combinação entre disciplina financeira, eficiência operacional e expansão de contratos estratégicos, aliados à incorporação de critérios ESG na gestão do negócio.

A GERAÇÃO DE VALOR OCORRE DE FORMA INTEGRADA, CONSIDERANDO:

- ☑ Clientes, por meio da entrega de projetos com qualidade, segurança e previsibilidade
- ☑ Colaboradores, com geração de emprego, renda e desenvolvimento profissional
- ☑ Acionistas e investidores, com resultados consistentes e sustentabilidade financeira
- ☑ Fornecedores, por meio do fortalecimento da cadeia produtiva
- ☑ Sociedade, com impactos positivos nos territórios de atuação



A Ápia busca continuamente equilibrar desempenho econômico e responsabilidade socioambiental, **assegurando a perenidade do negócio.**

INDICADOR (R\$ MIL)	2021	2022	2023	2024	2025
Receita Líquida	R\$510.209	R\$515.937	R\$1.091.260	R\$1.142.349	R\$1.790.923
Custos Operacionais	-R\$471.981	-R\$468.923	-R\$954.740	-R\$1.010.767	-R\$1.686.325
Salários e Benefícios	-R\$178.159	-R\$159.483	-R\$269.268	-R\$339.236	-R\$596.594
Pagamentos a Fornecedores	-R\$287.446	-R\$323.302	-R\$661.638	-R\$663.279	-R\$1.077.412
Tributos Pagos	-R\$59.938	-R\$56.783	-R\$121.260	-R\$119.136	-R\$157.201
Valor Econômico Retido	R\$7.013	R\$23.350	R\$75.162	R\$62.833	R\$ 27.568*



NOTAS METODOLÓGICAS

Os indicadores de valor econômico gerado e distribuído foram elaborados com base nas demonstrações financeiras auditadas da Ápia, em conformidade com as práticas contábeis adotadas no Brasil, considerando os seguintes critérios:

- Receita líquida: corresponde à receita operacional líquida apresentada na Demonstração do Resultado do Exercício (DRE).
- Custos operacionais: compreendem a soma do custo dos serviços prestados e das despesas operacionais, incluindo despesas administrativas, gerais e tributárias.
- Salários e benefícios: referem-se à rubrica de despesas com pessoal, conforme detalhamento por natureza nas notas explicativas das demonstrações financeiras.
- Pagamentos a fornecedores: contemplam os dispêndios com materiais, serviços de terceiros, energia e utilidades, conforme classificação por natureza apresentada em notas explicativas.
- Tributos pagos: incluem (i) os tributos sobre o resultado efetivamente pagos no período, tais como IRPJ e CSLL, conforme evidenciado na Demonstração dos Fluxos de Caixa (DFC), e (ii) os impostos incidentes sobre receita, deduzidos da receita bruta.
- Valor econômico retido: corresponde à diferença entre o lucro líquido do exercício e os dividendos distribuídos no período.

*Em 2025, a Ápia realizou distribuição de dividendos de R\$ 223.020 mil referentes a lucros acumulados de exercícios anteriores. Do total distribuído, R\$ 178.000 mil retornaram à empresa sob a forma de aumento de capital social. O valor econômico retido foi calculado pela variação do patrimônio líquido do exercício, refletindo a substância econômica da operação.

Em 2025, a **Ápia alcançou receita líquida de R\$ 1,79 bilhão**, com crescimento de 57% frente a 2024, impulsionado por eficiência operacional e consolidação de contratos estratégicos.

O desempenho resultou em **lucro operacional de R\$ 106 milhões** e lucro líquido de R\$ 72,6 milhões, evidenciando a capacidade consistente de geração de valor e sustentabilidade financeira.



INVESTIMENTOS

ESG

Em 2025, a **Ápia avançou na consolidação de investimentos direcionados a iniciativas ESG**, reforçando seu compromisso com a sustentabilidade e a gestão responsável.

Os investimentos contemplam:



Saúde e Segurança do Trabalho (SST): programas de prevenção, treinamentos e melhoria de condições operacionais



Projetos sociais: apoio a comunidades, ações de voluntariado e iniciativas institucionais



Tecnologia e inovação: implementação de soluções digitais e tecnologias sustentáveis



Gestão ambiental: iniciativas voltadas à redução de impactos, gestão de resíduos e eficiência no uso de recursos



Capacitação e desenvolvimento: treinamentos técnicos e comportamentais para colaboradores

A ampliação desses investimentos reflete o entendimento de que **práticas ESG fortalecem a resiliência do negócio e contribuem para resultados sustentáveis** no longo prazo.

GESTÃO DA QUALIDADE: EXCELÊNCIA OPERACIONAL E GERAÇÃO DE VALOR SUSTENTÁVEL

A Gestão da Qualidade na Ápia é um pilar estruturante da eficiência operacional, assegurando a entrega de serviços com confiabilidade, padronização e foco em melhoria contínua.

Alinhado à ISO 9001, o Sistema de Gestão da Qualidade (SGQ) orienta processos, decisões e controles, fortalecendo a consistência das operações e a geração de valor para clientes e stakeholders.

Como atuamos

- ✓ Padronização de processos e controle operacional
- ✓ Tomada de decisão baseada em evidências
- ✓ Auditorias internas e análise crítica do Sistema de Gestão Integrado
- ✓ Gestão estruturada de não conformidades

O nosso foco é a **prevenção de falhas**, eficiência e melhoria contínua e dos serviços

Contribuições para o negócio
Redução de retrabalhos e desperdícios
Otimização do uso de recursos
Mitigação de riscos operacionais e ambientais
Aumento da confiabilidade dos serviços

CONEXÃO COM SUSTENTABILIDADE

A Gestão da Qualidade contribui diretamente para as três dimensões ESG:

- ✓ Ambiental: uso eficiente de insumos e redução de resíduos
- ✓ Social: capacitação e desenvolvimento contínuo das equipes
- ✓ Governança: conformidade com normas, requisitos legais e boas práticas

DESTAQUES 2025

- ✓ Fortalecimento da cultura de melhoria contínua
- ✓ Integração da qualidade às rotinas operacionais
- ✓ Evolução dos controles e monitoramento de processos
- ✓ Maior alinhamento com requisitos normativos e expectativas das partes interessadas



INOVAÇÃO, GOVERNANÇA E GESTÃO DE RISCOS

ADMINISTRAÇÃO CONTRATUAL E GESTÃO DE RISCOS

Em 2025, o Departamento de Administração Contratual e Gestão de Riscos implementou iniciativas estratégicas que reforçaram a governança corporativa, ampliaram a previsibilidade dos contratos e incorporaram tecnologias digitais para apoio à tomada de decisão, com foco em prevenção de riscos e eficiência operacional.

GESTÃO ESTRUTURADA DE RISCOS CONTRATUAIS

Implantação de metodologia estruturada para identificação, análise e priorização de riscos estratégicos e operacionais, baseada em dados históricos, lições aprendidas e experiências contratuais anteriores.

VALOR GERADO

Maior previsibilidade dos resultados contratuais, Antecipação de desvios e definição de ações mitigadoras. Fortalecimento dos controles internos e da cultura de gestão de riscos.

EVOLUÇÃO

Prevista a implantação de plataforma digital dedicada à gestão integrada de riscos, ações e impactos, ampliando o monitoramento contínuo e o suporte à tomada de decisão.

INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL APLICADA À ANÁLISE DE RELATÓRIOS DIÁRIOS DE OBRAS

Desenvolvimento de ferramenta de inteligência artificial para leitura e análise automatizada dos Relatórios Diários de Obras após aprovação do cliente. A IA identifica inconsistências, potenciais riscos contratuais e pontos críticos, gerando relatórios estruturados e rastreáveis para a Administração Contratual.

VALOR GERADO

Agilidade e padronização na análise documental; Redução de riscos contratuais e falhas humanas; Maior rastreabilidade, transparência e confiabilidade das informações.

IMPACTO POSITIVO

Fortalecimento da governança corporativa; Gestão de riscos baseada em dados e tecnologia; Melhoria da eficiência operacional e da tomada de decisão; Inovação aplicada a processos críticos do negócio.

As iniciativas reforçam o compromisso da organização com práticas sustentáveis de gestão, ao integrar inovação, prevenção de riscos, uso inteligente da informação e transparência, pilares essenciais para a perenidade dos negócios e geração de valor no longo prazo.

INOVAÇÃO EM MOBILIZAÇÃO COM CONTROLE *CENTRALIZADO E TRANSPARENTE*

GRI 2-9 | 2-12 | 2-13

Em 2025, a companhia alcançou marcos relevantes de mobilização, com crescimento consistente ao longo do ano, saindo de 3.825 profissionais em janeiro para um pico de 9.380 em setembro.



Mobilização | Overview



Esse desempenho reflete a ampliação das operações e a capacidade de resposta da Central de Mobilização, apoiada por monitoramento contínuo e gestão integrada das equipes, o que fortalece a previsibilidade, reduz gargalos e aumenta a eficiência do processo.

Dessa forma, a Ápia consolida a mobilização como um processo estratégico, alinhado à governança corporativa e à sustentabilidade das operações.

INOVAÇÃO, TECNOLOGIA E EXCELÊNCIA OPERACIONAL



CONTROLE DIGITAL DE COMBUSTÍVEL

Sistema implantado em comboios e pranchas para rastreamento do abastecimento.

Assegurou rastreabilidade, redução de perdas e maior controle dos insumos energéticos.



USO DE DRONES PARA PRODUÇÃO

Levantamento planialtimétrico, ortomosaicos, cálculo de volumes e monitoramento de obras.

Aumentou agilidade e precisão, reduzindo exposição das equipes a riscos.



CÂMERA IA PARA ROLO PNEU

Implementação de sistema com inteligência artificial embarcada, integrado a câmeras e alarmes para detecção automática de pedestres e veículos em pontos cegos.

Ampliando a percepção de risco com alertas em tempo real, reduzindo a probabilidade de colisões e atropelamentos.



TELEMETRIA DE EQUIPAMENTOS

Rastreamento em tempo real de horas trabalhadas, rota, aceleração, frenagem e consumo.

Automatizou memórias de cálculo, aprimorou o controle de produtividade e reduziu falhas manuais.



SENSOR DE FADIGA PARA OPERADORES

Monitoramento das condições do operador para prevenção de fadiga e redução de riscos.

Fortaleceu a segurança operacional e promoveu o bem-estar dos colaboradores.



CONECTIVIDADE VIA STARLINK

Antenas com internet via satélite para comunicação em áreas remotas.

Viabilizou o funcionamento contínuo dos sistemas de telemetria e controle de combustível.

Em 2025 ampliamos o uso de tecnologias digitais e sistemas inteligentes para aumentar a eficiência operacional, a confiabilidade das informações, a segurança das equipes e a rastreabilidade dos ativos, fortalecendo a tomada de decisão e a governança dos processos produtivos.



INOVAÇÃO OPERACIONAL

PROGRAMA DE BOAS PRÁTICAS: MELHORIA CONTÍNUA, SEGURANÇA E SUSTENTABILIDADE NA PRÁTICA

Avançamos na consolidação de uma cultura orientada à inovação operacional e melhoria contínua, com a implementação de boas práticas que integram eficiência, segurança e sustentabilidade às rotinas de obra.

As iniciativas desenvolvidas nas operações demonstram a nossa capacidade de transformar desafios operacionais em soluções escaláveis, gerando valor simultaneamente nas dimensões econômica, ambiental e social (ESG).

+90 BOAS PRÁTICAS APROVADAS EM 2025

Implantadas pelas obras e pela sede, fortalecendo eficiência, segurança e sustentabilidade.

LOGÍSTICA INTELIGENTE DE EPI

A iniciativa consistiu na implantação de um ponto móvel de entrega e controle de EPIs, integrado ao sistema de gestão e viabilizado por conectividade em tempo real. A prática reduziu deslocamentos, aumentou a rastreabilidade dos EPIs e ampliou a eficiência operacional das equipes em campo, contribuindo para maior segurança, confiabilidade dos registros e qualidade na gestão dos recursos.

Pilares ESG relacionados:

- ✓ Operacional: Eficiência logística e otimização de processos.
- ✓ Social: Agilidade no fornecimento de EPIs e fortalecimento da segurança dos colaboradores.
- ✓ Governança: Digitalização, rastreabilidade e maior confiabilidade das informações.

Aplicação: Obra de Carajás | Pará



DIGITALIZAÇÃO DO CONTROLE DE ALCOOLEMIA

A prática substituiu o modelo manual de testagem por um sistema digital de etilometria integrado ao reconhecimento facial, garantindo maior agilidade, rastreabilidade e segurança biológica no controle de alcoolemia no canteiro de obras. A solução eliminou falhas humanas, reduziu filas e aumentou a confiabilidade e a eficiência do processo de liberação dos colaboradores.

Pilares ESG relacionados:

- Operacional: Agilidade no processo, redução do tempo de espera e maior eficiência operacional.
- Social: Promoção da saúde, segurança e bem-estar dos colaboradores, com testagem sem contato físico.
- Governança: Rastreabilidade automática, controle eletrônico confiável e redução da manipulação manual de dados.

Aplicação: Obra de Salobo | Pará



REAPROVEITAMENTO E DESCONTAMINAÇÃO DE COMBUSTÍVEL EM CAMPO

A prática consistiu na descontaminação e reaproveitamento seguro do diesel em escavadeiras, por meio de um sistema de polimento com recirculação e filtragem em campo. A solução eliminou a necessidade de descarte de combustível e desmontagem dos tanques, possibilitando o retorno imediato dos equipamentos à operação, com redução de impactos ambientais, custos operacionais e perda de produtividade.

Pilares ESG relacionados:

- Operacional: Retomada rápida da operação dos equipamentos, redução de falhas mecânicas e otimização dos recursos disponíveis.
- Ambiental: Evitou o descarte de aproximadamente 14.800 litros de combustível, reduzindo resíduos, impactos ambientais e uso de novos insumos.
- Governança: Tomada de decisão baseada em análise técnica, reaproveitamento de recursos internos e mitigação de riscos operacionais e socioambientais.

Aplicação: Obra da FICO | Goiás



LÂMINA TRAPEZOIDAL PARA ESCAVAÇÃO DE CANALETAS

A prática consistiu no desenvolvimento e adaptação de lâminas trapezoidais em motoniveladora para a escavação de canaletas, substituindo o uso convencional de mini escavadeiras e retroescavadeiras. A solução promoveu ganho significativo de produtividade, agilidade na liberação para concretagem e otimização do processo construtivo, com baixo investimento e aproveitamento de equipamentos existentes.

Pilares ESG relacionados:

- Operacional: Aumento de produtividade, otimização do método executivo e redução do tempo de ciclo das atividades de escavação.
- Ambiental: Uso mais eficiente dos equipamentos, com potencial redução de consumo de combustível e retrabalhos.

Governança: Inovação operacional com baixo custo, padronização do processo e disseminação de boas práticas aplicáveis a diferentes frentes de serviço.

Aplicação: Obra da FICO | Goiás



REAPROVEITAMENTO DE ÁGUA NO PROCESSO DE PERFURAÇÃO DE SOLO

A prática consistiu no reaproveitamento da água proveniente da drenagem da barragem para o processo de perfuração de solo com perfuratriz, substituindo o uso contínuo de caminhão-pipa. A solução permitiu otimizar o uso dos recursos hídricos, reduzir significativamente o consumo de água nova e aumentar a eficiência operacional de forma sustentável.

Pilares ESG relacionados:

- Operacional: Maior eficiência no processo de perfuração, eliminação da dependência de caminhão-pipa e otimização de recursos operacionais.
- Ambiental: Redução expressiva do consumo de água potável e estímulo ao reaproveitamento de recursos naturais.
- Governança: Decisão baseada em uso racional dos recursos, fortalecendo práticas sustentáveis e responsáveis nas operações.

Aplicação: Obra de Carajás | Pará



EFICIÊNCIA AMBIENTAL E INOVAÇÃO EM RECURSOS NATURAIS

A Ápia vem ampliando sua atuação ambiental por meio de soluções que promovem o uso eficiente dos recursos naturais e a redução dos impactos de suas operações.

Em um de seus principais projetos, foi implantado um sistema de captação e armazenamento de água da chuva, com capacidade para abastecer a obra por até dois meses. A iniciativa reduz o consumo de água potável, contribui para a conservação dos recursos hídricos e aumenta a eficiência no uso da água.

Como parte dessa estratégia, a empresa conta com painéis fotovoltaicos instalados em sua sede, com capacidade de geração de aproximadamente 48.000 kWh por ano. A solução amplia o uso de energia renovável, reduz a dependência da rede elétrica convencional e proporciona uma redução estimada de 3,5 tCO₂e por ano nas emissões de gases de efeito estufa associadas ao consumo de energia.

Resultados:

Redução do consumo hídrico

Geração de aproximadamente 48.000 kWh/ano de energia renovável

~3,5 tCO₂/ano evitadas com uso de fonte limpa

Contribuição para a redução de impactos ambientais nas operações



COMPROMISSO COM SUSTENTABILIDADE

AMBIENTAL

Gestão eficiente de recursos naturais com uso de tecnologia e inovação, incluindo controle digital de combustível, reaproveitamento e descontaminação em campo, além de soluções de reuso de água nos processos operacionais, promovendo rastreabilidade e redução de perdas.



OPERACIONAL

Transformação operacional baseada em tecnologia e digitalização, com uso de telemetria, inteligência artificial, conectividade e automação, elevando eficiência, produtividade e controle das operações.



SOCIAL

Iniciativas voltadas à saúde, segurança e bem-estar dos colaboradores, com uso de tecnologias como sensores de fadiga e drones, reduzindo a exposição a riscos e fortalecendo a cultura de prevenção.



GOVERNANÇA

Fortalecimento da governança por meio de dados confiáveis, rastreabilidade e controle de processos, apoiados por tecnologias que garantem conformidade, transparência e tomada de decisão assertiva.



As melhorias **reforçam o compromisso da ÁPIA com inovação responsável**, eficiência no uso de recursos, segurança das pessoas e fortalecimento da governança operacional, contribuindo para a geração de valor sustentável no longo prazo.

NOSSO COMPROMISSO COM O FUTURO

Sustentabilidade não é apenas conformidade, é parte da nossa estratégia de crescimento responsável.

PLANETA

Reduzir emissões, preservar a natureza e usar recursos com responsabilidade.

PROSPERIDADE

Crescer com inovação, transparência e governança sólida.

PESSOAS

Gerar valor para colaboradores, comunidades e toda cadeia de valor.

RESPONSABILIDADE

AMBIENTAL GRI 302 | 303 | 305 | 306

MEIO AMBIENTE E RESPONSABILIDADE AMBIENTAL

A Ápia conduz suas operações com base em um compromisso consistente com a responsabilidade ambiental, integrando a gestão dos aspectos e impactos ambientais às suas decisões operacionais e estratégicas. A atuação está orientada pela prevenção de impactos, conformidade legal, uso eficiente de recursos naturais e melhoria contínua do desempenho ambiental, promovendo uma abordagem estruturada e alinhada às melhores práticas de sustentabilidade. Nesse contexto, a gestão ambiental é incorporada desde o planejamento até a execução das atividades, assegurando maior controle, previsibilidade e mitigação de riscos ambientais associados às operações.

ESTRUTURA DE GESTÃO AMBIENTAL

A Ápia adota uma abordagem sistemática para a gestão ambiental, baseada na identificação, avaliação e controle dos aspectos e impactos ambientais de suas atividades. Esse modelo é sustentado por:

- ✓ atendimento aos requisitos legais e regulatórios aplicáveis
- ✓ definição de diretrizes e padrões operacionais
- ✓ integração da gestão ambiental às rotinas das obras
- ✓ atuação preventiva na mitigação de impactos
- ✓ promoção da melhoria contínua dos processos



A atuação integrada com as áreas de segurança, qualidade e operações fortalece a gestão e amplia a efetividade das ações implementadas.



RESPONSABILIDADE

AMBIENTAL GRI 302 | 303 | 305 | 306

INDICADORES DE DESEMPENHO AMBIENTAL

A Ápia acompanha seu desempenho ambiental por meio de indicadores que refletem o nível de controle, maturidade e integração das práticas ambientais às operações.

Entre os principais direcionadores monitorados, destacam-se:



gestão de aspectos e impactos ambientais, com acompanhamento sistemático nas operações



controle de requisitos legais, assegurando conformidade regulatória



realização de inspeções e rotinas de monitoramento ambiental registro e tratamento de desvios ambientais, com ações corretivas e preventivas



promoção de ações de conscientização ambiental junto aos colaboradores



integração da variável ambiental às rotinas operacionais e decisórias



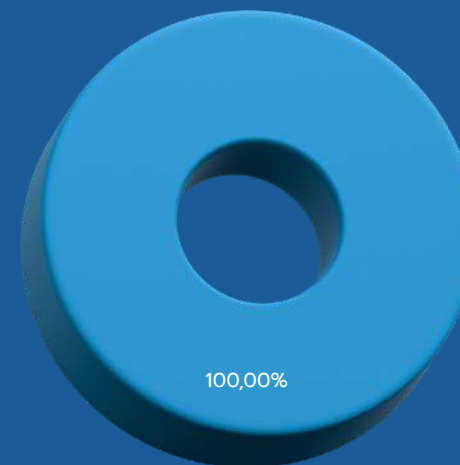
adoção de indicadores para acompanhamento do desempenho ambiental nas obras

Esses indicadores **permitem avaliar a efetividade das ações implementadas** e direcionar melhorias contínuas na gestão ambiental.

DESEMPENHO EM GESTÃO AMBIENTAL SOB A ÓTICA DOS CLIENTES **+91%**

CONTROLE DE REQUISITOS LEGAIS MEIO AMBIENTE

STATUS DAS OBRIGAÇÕES



NÃO ATENDIDO

0
0,00%



ATENDIDO

2.967
100,00%



NÃO AVALIADO

0
0,00%



POTENCIAL

0
0,00%

Monitoramento contínuo dos **requisitos legais aplicáveis às atividades e aspectos** ambientais da empresa.

100% DAS BOMBAS ELÉTRICAS DE POÇO ARTESIANO SUBSTITUÍDAS POR BOMBAS MOVIDAS A ENERGIA FOTOVOLTAICA

37% DAS TORRES DE ILUMINAÇÃO SUBSTITUÍDAS POR SOLUÇÕES FOTOVOLTAICAS OU ELÉTRICAS

EMISSÕES DE GEE - GASES DO EFEITO ESTUFA

Com o principal objetivo de monitorar os riscos climáticos das nossas operações, anualmente elaboramos o Inventário de Emissões de GEE, seguindo as diretrizes do Programa Brasileiro GHG Protocol - Programa Brasileiro.

A seguir apresentamos o resultado Consolidado de Emissões de GEE referente ao ano de 2025, que contabilizou emissões de veículos, equipamentos, geradores e usinas de asfalto movidos à óleo diesel, bem como o consumo de energia elétrica.

Resultado Consolidado de Emissões de GEE (2025)

Escopo 1

78.116,14
(toneladas métricas de CO₂e)

Escopo 2

31,92
(toneladas métricas de CO₂e)

***Escopo 1:** emissões liberadas para a atmosfera como resultado direto das operações da própria empresa.

***Escopo 2:** emissões indiretas, provenientes da energia elétrica adquirida para uso da própria companhia.



DESCARTE CONSCIENTE DE RESÍDUOS E EFLUENTES

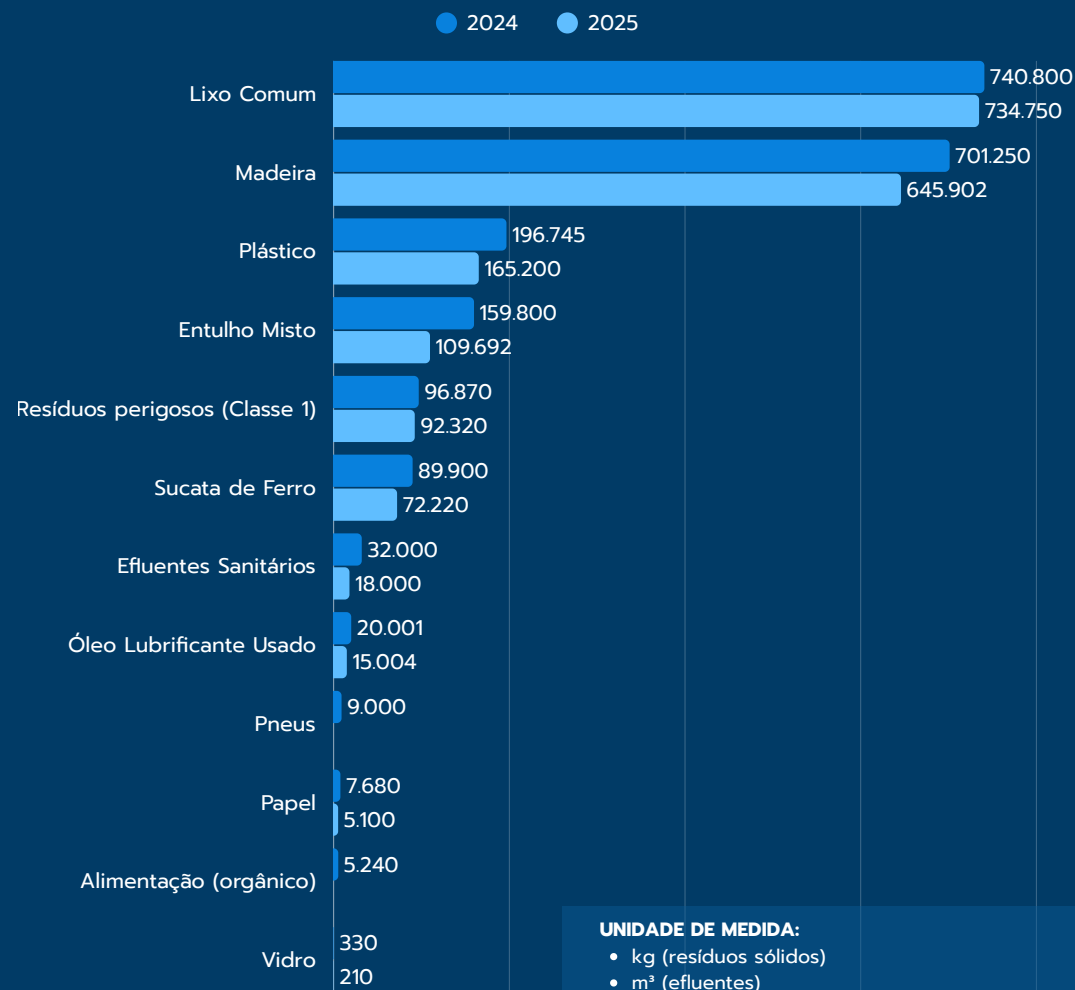
A Construtora Ápia mantém práticas estruturadas para o gerenciamento de resíduos e efluentes, com foco na redução de impactos ambientais e no atendimento às exigências legais e operacionais. O processo contempla a segregação na origem, a destinação adequada e o monitoramento contínuo, garantindo maior controle e mitigação de riscos.

No período analisado, observa-se a evolução dos volumes acompanhando a ampliação das atividades operacionais, o que reforça a necessidade de constante aprimoramento dos controles ambientais e das estratégias de destinação.

A empresa mantém práticas adequadas para cada tipo de resíduo, com soluções que incluem reciclagem, reutilização, tratamento e disposição final ambientalmente correta, além do gerenciamento específico para resíduos perigosos. Destaca-se, ainda, a ampliação do escopo de monitoramento, com a inclusão de novos fluxos ao longo do período.

Essas práticas evidenciam o compromisso da Ápia com a gestão responsável de resíduos, a prevenção da poluição e a preservação dos recursos naturais, alinhadas à busca contínua por eficiência operacional e sustentabilidade nos empreendimentos.

PAINEL DE DESCARTE DE RESÍDUOS E EFLUENTES (2024 X 2025)



RESPONSABILIDADE

AMBIENTAL GRI 302 | 303 | 305 | 306

ECONOMIA CIRCULAR E GESTÃO DE RESÍDUOS

Além da destinação correta, o Grupo Ápia avança na hierarquia de resíduos, reduzindo na fonte, reutilizando e reciclando materiais em ciclos fechados de produção.

78% dos resíduos destinados a reciclagem ou coprocessamento

0 acidentes com resíduos perigosos registrados

Parcerias com cooperativas de materiais recicláveis, incentivando o aproveitamento de resíduos

AS INICIATIVAS ESTÃO ALINHADAS AOS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS), COM DESTAQUE PARA O:

ODS 12 – CONSUMO E PRODUÇÃO RESPONSÁVEIS

Esse alinhamento reforça o compromisso da Ápia com práticas mais eficientes no uso de recursos, redução de resíduos e promoção de uma cadeia produtiva mais sustentável.

Como desdobramento da ISO 14001, a empresa busca avançar de um modelo focado em controle para uma abordagem mais estratégica, com foco em:

- ☑ prevenção de impactos ao longo do ciclo de vida
- ☑ integração da variável ambiental à cadeia de valor
- ☑ fortalecimento da cultura ambiental



SAÚDE, SEGURANÇA E BEM-ESTAR

GRI 403

GESTÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO (SST)

A Ápia trata a saúde e a segurança do trabalho como um valor inegociável, integrando esses princípios à sua estratégia corporativa e à execução de suas operações.

Em 2025, a companhia avançou de forma relevante no fortalecimento dessa agenda com a criação da Superintendência de QSMS-RS (Qualidade, Saúde, Segurança, Meio Ambiente e Responsabilidade Social), consolidando uma estrutura dedicada à gestão integrada desses temas.

Sob a liderança de Pedro Mauro Campos Vieira, a nova superintendência vem estruturando e fortalecendo a governança da área, promovendo maior padronização de processos, integração entre áreas e monitoramento sistemático de indicadores críticos.

INDICADORES E EVOLUÇÃO EM SEGURANÇA

A gestão orientada por dados é um dos pilares da atuação da Ápia em saúde e segurança.

O acompanhamento sistemático de indicadores permite avaliar o desempenho das operações, identificar tendências e direcionar ações preventivas.

TAXA DE FREQUÊNCIA
(SPT+CPT) 0,41

ACIDENTES COM AFASTAMENTO
(CPT) 0,14

DESEMPENHO EM SAÚDE E SEGURANÇA
SOB A ÓTICA DOS CLIENTES +92%

ACIDENTES SEM
AFASTAMENTO (SPT) 0,27

TAXA DE GRAVIDADE 15,43

CULTURA DE SEGURANÇA

A cultura de segurança é um compromisso compartilhado entre lideranças e colaboradores, presente na rotina das operações e orientada pela prevenção de riscos e pelo comportamento seguro. Em 2025, a Ápia fortaleceu essa cultura por meio de ações contínuas de conscientização, capacitação e engajamento, incluindo:



DDS e campanhas de segurança nas frentes de trabalho;



Programas de reconhecimento por práticas seguras;



Participação ativa das lideranças nas operações;



Capacitação contínua e integração de novos colaboradores;



Inspeções e monitoramento de indicadores de segurança



Compartilhamento de lições aprendidas e boas práticas

Essas iniciativas contribuem para a redução da exposição aos riscos, o fortalecimento da disciplina operacional e a consolidação de um ambiente de trabalho cada vez mais seguro e preventivo.

Segurança como valor: atuação integrada entre lideranças e equipes, reforçando a prevenção, a percepção de riscos e a responsabilidade compartilhada pela segurança.



GESTÃO DE RISCOS CRÍTICOS COM MONITORAMENTO INTELIGENTE

GRI 403

A Ápia adota um modelo estruturado de gestão de riscos críticos para prevenir fatalidades e acidentes graves por meio do monitoramento contínuo das atividades de maior criticidade.

As inspeções em campo, o acompanhamento de requisitos críticos e a análise de indicadores permitem identificar desvios rapidamente, apoiar a tomada de decisão e direcionar ações preventivas com maior eficiência.

As informações são consolidadas em dashboards em Power BI, proporcionando rastreabilidade, padronização e uma gestão baseada em dados, fortalecendo a cultura de prevenção em todas as operações.

Gestão orientada por dados:

- ☒ Monitoramento contínuo dos riscos críticos
- ☒ Identificação rápida de desvios
- ☒ Acompanhamento em tempo real
- ☒ Priorização de ações preventivas
- ☒ Maior rastreabilidade e suporte à decisão

CONTROLES MONITORADOS

Máquinas e equipamentos móveis

Veículos leves e
transporte de pessoas

Lançamento e movimentação
de cargas

Trabalho em altura

Trabalho com **eletricidade**



FERRAMENTAS DE GESTÃO



Verificações de Campo (LVs)

Inspeções sistemáticas para atestar
requisitos preventivos ativos



Controle de Carga Horária dos Operadores

Monitoramento das horas extras para prevenir
fadiga e garantir jornadas seguras.



Gestão de Interdições e Desvios

Interrupção imediata de frentes de
trabalho sob riscos graves.



Acompanhamento e Indicadores

Relatórios em tempo real da aderência
à segurança em cada contrato.

VISÃO GERAL DOS DASHBOARDS

Supervisão Ativa

Aplicação sistemática de LVs com envolvimento
da engenharia, lideranças e SST.

ENGAJAMENTO

Controle de Motoristas

Prevenção de riscos legais e monitoramento
contínuo da jornada de trabalho.

CONFORMIDADE

Cultura de Prevenção

Desenvolvimento de uma cultura orientada à prevenção, ao engajamento das lideranças e à
gestão proativa dos riscos.

ADERÊNCIA

Gestão por Desempenho

Painéis gerenciais que apoiam a avaliação do desempenho dos contratos e direcionam
ações para melhoria contínua.

FOCO

SAÚDE, SEGURANÇA E BEM-ESTAR GRI 403

SAÚDE OCUPACIONAL: INDICADORES QUE SUSTENTAM A EFICIÊNCIA E O CUIDADO

A gestão de saúde ocupacional da Ápia evoluiu para um modelo estruturado, orientado por dados e focado na prevenção, refletindo diretamente na eficiência operacional e na sustentabilidade do negócio. Em 2025, os indicadores consolidam um cenário de controle, maturidade e geração de valor.

DESTAQUES DE DESEMPENHO EM SAÚDE (2025)

Absenteísmo
1,64%

Faltas Injustificadas
0,20%

Menor absenteísmo e afastamentos refletem diretamente em produtividade e eficiência.

Notas de referência:

A taxa de absenteísmo foi analisada considerando benchmarks de mercado amplamente utilizados nos setores de construção e saúde ocupacional, nos quais índices de até 2,0% são classificados como excelentes, entre 2,1% e 3,0% como bons, entre 3,1% e 4,5% como de atenção e acima de 4,5% como críticos. Esses parâmetros são referências de gestão e não limites legais.

Faltas injustificadas: A taxa de faltas injustificadas foi avaliada considerando benchmarks de mercado utilizados na gestão de pessoas e saúde ocupacional, nos quais índices de até 0,5% são classificados como excelentes, entre 0,6% e 1,0% como bons, entre 1,1% e 2,0% como de atenção e acima de 2,0% como críticos. Esses parâmetros são adotados como referências para acompanhamento e melhoria contínua.

OS RESULTADOS ALCANÇADOS SÃO SUSTENTADOS POR UMA BASE ESTRUTURADA DE GESTÃO:

Padronização dos processos de saúde, garantindo conformidade, rastreabilidade e segurança jurídica.

Gestão ativa de exames ocupacionais, com controle de prazos e integração entre áreas.

Uso estratégico de dados e indicadores, apoiando decisões mais rápidas e assertivas.

Programas e campanhas de saúde, com foco em prevenção, saúde mental e qualidade de vida.

Engajamento contínuo das equipes, por meio de DDS/DMS e ações de comunicação.



SAÚDE MENTAL E GRI 403-6 FATORES PSICOSSOCIAIS

A Ápia reconhece a saúde mental como um tema fundamental para a segurança, o bem-estar e o desenvolvimento sustentável de seus colaboradores. Em 2025, a Companhia fortaleceu a gestão dos fatores psicossociais por meio da implementação do Programa de Gerenciamento de Fatores Psicossociais (PGFP), alinhado à NR-1 e ao Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO).

Para avaliar os riscos relacionados ao ambiente de trabalho, foi aplicada a metodologia HSE-IT (Health and Safety Executive Indicator Tool), referência internacional na identificação e monitoramento de fatores psicossociais. A pesquisa analisou sete dimensões essenciais: Demandas, Autonomia, Apoio da Liderança, Apoio dos Colegas, Relacionamentos, Clareza de Papéis e Comunicação e Mudanças.

Os resultados demonstraram um cenário amplamente positivo, com **87,8%** dos fatores avaliados classificados como risco **Muito Baixo** ou **Baixo**. A avaliação evidenciou elevados índices de clareza sobre funções e responsabilidades, autonomia na execução das atividades e qualidade das relações interpessoais, fatores diretamente relacionados à promoção da saúde mental e à construção de ambientes de trabalho saudáveis.

A análise consolidada apontou que **63,8%** dos fatores foram classificados como risco Muito Baixo, **24,0%** como Baixo, **10,0%** como Médio, **2,3%** como Alto e **1,5%** como Muito Alto, indicando que os riscos psicossociais da organização permanecem predominantemente controlados e dentro de parâmetros aceitáveis.

SAÚDE MENTAL E GRI 403

FATORES PSICOSSOCIAIS

DESTAQUES DE 2025



35 questões avaliadas por meio da metodologia HSE-IT



7 dimensões psicossociais monitoradas



87,8% dos fatores classificados como risco Muito Baixo ou Baixo.



93,0% de favorabilidade em clareza de funções e responsabilidades.



90,8% de favorabilidade em autonomia e controle das atividades.



89,7% de favorabilidade nas relações entre colegas.



Riscos psicossociais avaliados como predominantemente controlados e de baixa criticidade.



PESSOAS E GRI 404 | 405 | 406

DESENVOLVIMENTO

GESTÃO DE PESSOAS

A Ápia reconhece que o desenvolvimento sustentável do negócio está diretamente relacionado à valorização de suas pessoas. Em 2025, mantivemos uma atuação consistente na gestão de pessoas, em um contexto marcado pela alta mobilidade de mão de obra característica do setor de construção.

Ao longo do período, foram registradas **9.949 admissões**, reforçando a importância do fortalecimento contínuo das estratégias de atração, retenção e desenvolvimento de talentos. Seguimos comprometidos com a valorização dos nossos profissionais, promovendo oportunidades de crescimento interno e mobilidade organizacional.

Em 2025, foram realizadas **3.814 movimentações internas** entre áreas e unidades, além de **1.824 promoções**, evidenciando o estímulo ao desenvolvimento de carreira dentro da empresa.

RECRUTAMENTO, DESENVOLVIMENTO E CARREIRA

A Ápia adota critérios estruturados e transparentes para promoção e evolução profissional, baseados em:

- Desempenho e entrega de resultados
- Desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais
- Aderência à cultura organizacional
- Potencial de crescimento e prontidão para novos desafios
- Avaliações periódicas estruturadas
- Princípios de equidade e igualdade de oportunidades

As decisões são conduzidas dentro de uma governança definida, envolvendo lideranças e comitês, reforçando a consistência e a transparência dos processos.



PESSOAS E GRI 2-7 | 404-3

DESENVOLVIMENTO

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

A Ápia adota um processo estruturado de avaliação de desempenho como ferramenta estratégica de gestão de pessoas, focada no desenvolvimento contínuo, reconhecimento de resultados e alinhamento aos objetivos do negócio.

Realizada anualmente por meio de plataforma digital, a avaliação considera múltiplas perspectivas (autoavaliação, gestor e avaliadores complementares), assegurando consistência e visão ampliada do desempenho dos colaboradores.

O processo é conduzido em ciclo contínuo: planejamento, avaliação, feedback e desenvolvimento.

Os resultados passam por etapa de calibração, conduzida pelo DRHE, garantindo equidade, mitigação de vieses e maior confiabilidade das avaliações.

Como desdobramento, são estruturados Planos de Desenvolvimento Individual (PDI), que orientam a evolução de competências, apoiam a gestão de carreira e fortalecem o engajamento e retenção de talentos.

Os dados consolidados subsidiam decisões estratégicas relacionadas à gestão de talentos, com apoio de ferramentas como a matriz 9Box, que integra desempenho e potencial dos colaboradores.

Para o ciclo de 2026, a **Ápia prevê a evolução do processo, com a implementação de novas competências** e escala de avaliação, simplificação das etapas e maior protagonismo do Comitê de Avaliação de Desempenho e Adesão à Cultura, responsável pela análise colegiada dos resultados.

A evolução também contempla maior proximidade do **RH junto às lideranças, fortalecimento da capacidade de feedback dos gestores** e ampliação da equidade na avaliação das competências, contribuindo para o aumento da maturidade da liderança organizacional.

Adicionalmente, haverá maior integração entre os resultados da avaliação e a tomada de decisão em gestão de pessoas, utilizando os dados de desempenho como base estruturada para processos de sucessão, promoções, movimentações internas e desligamentos.

PESSOAS E GRI 404 | 405 | 406

DESENVOLVIMENTO

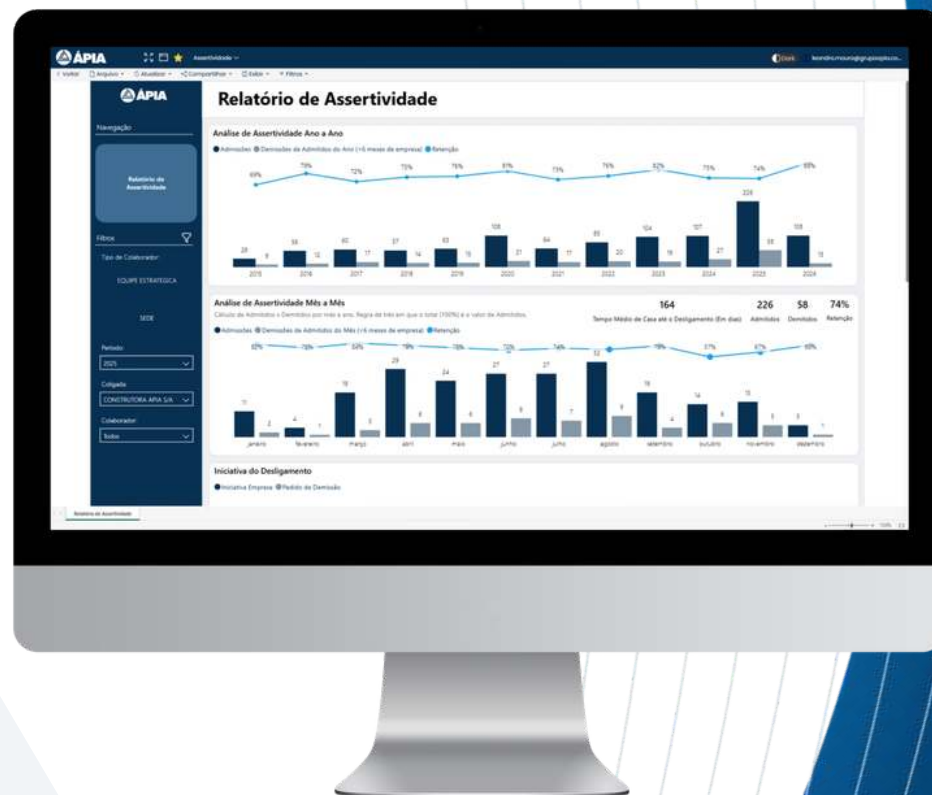
MONITORAMENTO DA ASSERTIVIDADE NAS CONTRATAÇÕES

Como parte do fortalecimento da gestão de pessoas e das práticas de governança, a Construtora Ápia realiza o acompanhamento contínuo da assertividade nas contratações, avaliando a retenção de colaboradores nos primeiros seis meses, indicador-chave de aderência entre perfil, função e contexto organizacional.

Em 2025, a Ápia registrou 73% de assertividade nas contratações, representando um avanço de 3 pontos percentuais em relação a 2024, resultado que evidencia a evolução e a maturidade dos processos de atração, seleção e integração.

Mesmo diante de um cenário de crescimento operacional e aumento relevante no volume de admissões, a melhoria do indicador reforça o alinhamento entre estratégia de contratação e necessidades do negócio, demonstrando ganho de eficiência sem comprometimento da qualidade.

A análise contínua, acompanhada por meio de painel gerencial em Power BI, permite identificar padrões, ajustar processos de forma ágil e apoiar a tomada de decisão baseada em dados. Dessa forma, contribui diretamente para a redução de desligamentos precoces, o aprimoramento da experiência do colaborador e o fortalecimento da gestão estratégica de pessoas.





ÍNDICE DEMISSSIONAL

Como parte de sua estratégia de gestão de pessoas, a Ápia acompanha continuamente o indicador de índice demissional, utilizando-o como ferramenta para monitorar a movimentação do quadro de colaboradores e apoiar a tomada de decisões voltadas à retenção e ao desenvolvimento de talentos.

Em 2025, a Ápia registrou 4.070 desligamentos e 9.123 admissões, acompanhando o crescimento das operações e da força de trabalho. No período, o índice médio foi de 6,4%, mantendo-se em patamar controlado para o segmento de atuação da empresa.

O monitoramento contínuo desse indicador permite à Ápia identificar tendências, fortalecer ações de engajamento e promover uma gestão de pessoas alinhada à sustentabilidade do negócio e à continuidade operacional.



Taxa média de desligamento de 6,4% no período.



9.123 admissões realizadas.



4.070 desligamentos registrados.



14,74% dos desligamentos corresponderam a pedidos de demissão.



85,23% dos desligamentos ocorreram por iniciativa da empresa.

PESSOAS E GRI 404 | 405 | 406

DESENVOLVIMENTO

DESENVOLVIMENTO E FORMAÇÃO

O desenvolvimento de pessoas é um dos pilares estratégicos da Ápia para sustentação do crescimento do negócio, fortalecimento da cultura organizacional e promoção de operações mais seguras, eficientes e sustentáveis.

Em 2025, a Ápia ampliou significativamente o alcance de suas ações de capacitação, fortalecendo tanto a formação técnica quanto o desenvolvimento de lideranças. Os investimentos realizados contribuíram para o aprimoramento das competências organizacionais, fortalecimento da sucessão de lideranças, valorização de talentos internos e disseminação da cultura de segurança.

INDICADORES DE DESENVOLVIMENTO E CAPACITAÇÃO – 2025

R\$ 5.335.268,32
investidos em capacitação

53,68% das lideranças da Ápia participaram, em 2025,
de programas específicos de desenvolvimento para lideranças

Média de 35,81 horas
de treinamento por colaborador;

327.937
horas-homem de treinamento;

Os números evidenciam o investimento contínuo da Ápia na qualificação de suas equipes, promovendo amplo alcance das ações de desenvolvimento e fortalecimento das competências necessárias para a sustentabilidade das operações.

PESSOAS E DESENVOLVIMENTO

GRI 404 | 405 | 406



DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA E FORMAÇÃO DE TALENTOS

Os programas de desenvolvimento da Ápia são estruturados com foco na formação de talentos internos e sustentados por três pilares estratégicos:

- ✓ Capacitação técnica e desenvolvimento contínuo;
- ✓ Retenção e valorização de profissionais;
- ✓ Fortalecimento da cultura organizacional e do Jeito Ápia de Ser.

TRILHANDO CARREIRAS

FORMAÇÃO DE FUTUROS ENGENHEIROS

O programa tem como objetivo desenvolver talentos internos por meio de trilhas estruturadas de aprendizagem, preparando profissionais para futuras posições estratégicas na área de Engenharia.

INDICADORES 2025

40% dos participantes

tiveram movimentações internas após participação no programa;

20% dos participantes

foram promovidos ao cargo de Engenheiro;

20% dos participantes

foram promovidos para cargos de Analistas e Técnicos.

Os resultados demonstram a contribuição do programa para o fortalecimento da sucessão interna e aproveitamento de talentos estratégicos. Os profissionais promovidos apresentaram aderência às competências técnicas e comportamentais requeridas para as novas posições.

Os demais participantes permanecem em processo contínuo de desenvolvimento, sendo acompanhados por suas lideranças por meio de feedbacks estruturados, avaliações de desempenho e planos de desenvolvimento individual, visando sua preparação para futuras oportunidades de crescimento.

PESSOAS E GRI 404 | 405 | 406

DESENVOLVIMENTO



DESENVOLVIMENTO DE LIDERANÇAS

A Ápia entende a liderança como elemento essencial para sustentação dos resultados, fortalecimento da cultura organizacional e promoção de ambientes de trabalho seguros, colaborativos e de alta performance.

Em 2025, os programas estruturados de liderança alcançaram 53,68% do público elegível, reforçando o compromisso da empresa com o desenvolvimento contínuo de gestores e líderes operacionais.

PROGRAMA DE FORMAÇÃO GERENCIAL (PFG)

O Programa de Formação Gerencial é uma trilha estratégica voltada à preparação de profissionais com potencial para assumir posições de gerência, fortalecendo a estrutura sucessória e apoiando a formação de futuras lideranças da organização.

A trilha contempla competências técnicas e comportamentais relacionadas à gestão de pessoas, liderança, comunicação, inteligência emocional, cultura de segurança, administração contratual e gestão de resultados.

MÓDULOS DE DESENVOLVIMENTO

Comportamentais

- ☒ Autoconhecimento;
- ☒ Liderança em Gestão de Pessoas Aplicada em Resultados;
- ☒ Comunicação Empresarial;
- ☒ Escuta Ativa e Feedback.

Técnicos

- ☒ Cultura de Segurança;
- ☒ Administração Contratual;
- ☒ Controle e Resultados.

INDICADORES 2025

16,7% dos participantes

foram promovidos para posições de gerência de contrato e planejamento.



PESSOAS E GRI 404 | 405 | 406

DESENVOLVIMENTO

PROGRAMA DE FORMAÇÃO DE ENCARREGADOS

O Programa de Formação de Encarregados é direcionado ao fortalecimento da liderança operacional, promovendo o desenvolvimento de competências relacionadas à gestão de equipes, segurança, comunicação, resolução de conflitos e rotinas administrativas de gestão de pessoas.

A formação foi estruturada em módulos voltados à cultura organizacional, segurança, respeito, autoconhecimento, liderança pelo exemplo, gestão de equipes e práticas administrativas relacionadas à gestão de pessoas.



INDICADORES 2025

8,2% dos participantes

foram Promovidos para posições de encarregados gerais.

As promoções realizadas refletem o fortalecimento das competências de liderança desenvolvidas ao longo da trilha formativa. Os demais participantes permanecem em acompanhamento contínuo, com foco em evolução profissional e preparação para futuras oportunidades internas.

A iniciativa contribui para o fortalecimento da liderança operacional e para a construção de ambientes de trabalho mais seguros, produtivos e alinhados aos valores organizacionais.

PESSOAS E GRI 404 | 405 | 406

DESENVOLVIMENTO

CULTURA DE SEGURANÇA E DESENVOLVIMENTO DA LIDERANÇA

A cultura de segurança permaneceu como prioridade estratégica da Ápia em 2025, sendo integrada aos programas de desenvolvimento de liderança por meio das iniciativas Oficina de Líderes e Oficina de Líderes Estratégico.

Os programas foram direcionados às lideranças operacionais e estratégicas, com foco no fortalecimento do papel do líder como agente de prevenção de riscos, promoção do cuidado com as pessoas e disseminação de comportamentos seguros.

OFICINA DE LÍDERES E OFICINA DE LÍDERES ESTRATÉGICO

As iniciativas abordaram conteúdos relacionados à disciplina operacional, liderança aplicada à gestão de pessoas, ferramentas de gestão, melhoria contínua e fortalecimento da cultura de segurança.

Indicadores 2025

445 líderes capacitados

em iniciativas voltadas à cultura de segurança.

As ações contribuíram para o fortalecimento do senso de responsabilidade coletiva, prevenção de riscos e amadurecimento da cultura de segurança nas operações, com impactos positivos na produtividade, qualidade, engajamento e clima organizacional.

A Ápia segue comprometida com a evolução contínua de suas práticas de desenvolvimento humano, fortalecendo a qualificação de suas equipes, a retenção de talentos, a sucessão interna e a formação de lideranças preparadas para os desafios do negócio e para a construção de operações cada vez mais sustentáveis.





DIVERSIDADE, GRI 404 | 405 | 406 EQUIDADE E INCLUSÃO

A Ápia mantém uma atuação estruturada e contínua na promoção da diversidade, equidade e inclusão, reconhecendo esses pilares como elementos estratégicos para a geração de valor sustentável e o fortalecimento de sua cultura organizacional.

Direcionamos nossas iniciativas à ampliação de oportunidades para grupos historicamente sub-representados, com foco na inclusão produtiva de mulheres, pessoas com deficiência e públicos em situação de vulnerabilidade, contribuindo para a geração de trabalho digno e para o desenvolvimento sustentável nos territórios onde atua.

Essa abordagem está alinhada às melhores práticas de mercado e aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), especialmente aqueles relacionados à redução das desigualdades, equidade de oportunidades e promoção do trabalho decente.



AVANÇOS NA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA:

Em 2025, a Ápia apresentou evolução consistente na inclusão de pessoas com deficiência, refletindo o fortalecimento das estratégias de atração, contratação e acompanhamento desses profissionais.

**+71,8% no número de
colaboradores PCD em
relação a 2024**

**83,3% de aumento dos
cargos de liderança ocupados
por pessoas com deficiência**

Além do avanço quantitativo, destaca-se a ampliação da presença desses profissionais em posições de liderança, evidenciando o compromisso da Ápia não apenas com a inclusão, mas também com o desenvolvimento e a valorização de suas trajetórias profissionais.

DIVERSIDADE, GRI 405 | 406

EQUIDADE E INCLUSÃO

FORTALECIMENTO DA PARTICIPAÇÃO FEMININA

A presença feminina na Ápia apresentou crescimento expressivo em 2025, resultado de ações voltadas à atração, retenção e desenvolvimento de mulheres, inclusive em áreas tradicionalmente masculinas.

690 mulheres
em 2025 (464 em 2024)

+68,5%
de participação feminina

363 mulheres
em cargos de liderança (6,79%)

Esse avanço demonstra a efetividade das iniciativas implementadas e **reforça o compromisso da Companhia com a promoção da equidade de gênero** e a construção de um ambiente mais inclusivo e representativo.

DIVERSIDADE GERACIONAL

Em 2025, a Ápia contou com um quadro de colaboradores, caracterizado por uma composição multigeracional equilibrada, que combina inovação, adaptabilidade e experiência.

Geração Y: 44%

(1981–1996): colaboração, propósito e digital

Geração X: 26%

(1965–1980): adaptabilidade e equilíbrio

Geração Z: 30%

(1997+): conectividade, inovação e agilidade

Baby Boomers: 1%

(1946–1964): experiência e estabilidade

Esse cenário evidencia um ambiente organizacional dinâmico e complementar, no qual diferentes gerações contribuem de forma estratégica para o desempenho do negócio.

A presença expressiva das gerações mais jovens fortalece a capacidade de inovação, adaptação tecnológica e renovação de competências. Ao mesmo tempo, a atuação da Geração X e dos profissionais mais experientes assegura estabilidade operacional, qualidade técnica e transferência de conhecimento.

A integração entre essas diferentes gerações promove um ambiente propício ao aprendizado contínuo, ao desenvolvimento de lideranças e ao fortalecimento institucional.

DIVERSIDADE, GRI 405 | 406 EQUIDADE E INCLUSÃO

DIVERSIDADE COMO ESTRATÉGIA DE VALOR

A atuação da Ápia em diversidade, equidade e inclusão está integrada à sua estratégia de impacto social e desenvolvimento sustentável, estruturando suas iniciativas com foco em:

- ☑ Inclusão produtiva e geração de renda
- ☑ Desenvolvimento de capacitação e formação profissional
- ☑ Parcerias institucionais e projetos sociais
- ☑ Fortalecimento de comunidades em situação de vulnerabilidade

Esse direcionamento estratégico contribui diretamente para:

- ☑ Redução das desigualdades sociais
- ☑ Ampliação do acesso a oportunidades
- ☑ Fortalecimento do capital social nos territórios
- ☑ Desenvolvimento sustentável da cadeia de valor



COMPROMISSO COM EQUIDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

A Ápia reafirma seu compromisso com a promoção de um ambiente de trabalho ético, respeitoso e livre de qualquer forma de discriminação.

Adotamos diretrizes e práticas que asseguram igualdade de oportunidades e tratamento justo a todos os colaboradores, independentemente de gênero, raça, condição física, orientação sexual ou qualquer outra característica individual.

Além disso, mantém mecanismos de escuta e apuração para tratamento de eventuais ocorrências, reforçando sua postura de tolerância zero a condutas discriminatórias.



VISÃO DE FUTURO

A evolução observada em 2025 reforça o compromisso da Ápia com o avanço contínuo da agenda de diversidade, equidade e inclusão.

Seguimos investindo na estruturação de indicadores, no fortalecimento de programas e na ampliação de oportunidades, consolidando um ambiente cada vez mais diverso, inovador e alinhado aos desafios do desenvolvimento sustentável.

DIVERSIDADE, GRI 405 | 406

EQUIDADE E INCLUSÃO

UM MARCO NA CULTURA ORGANIZACIONAL

Em 2025, a Ápia instituiu a Semana da Diversidade como parte permanente de seu calendário corporativo. A iniciativa representa um avanço na consolidação de uma cultura:

- ✓ Mais inclusiva
- ✓ Mais consciente
- ✓ Alinhada às melhores práticas ESG

Mais do que uma ação pontual, a Semana da Diversidade foi estruturada como um movimento de engajamento organizacional, com foco em:

- ✓ Reflexão e sensibilização
- ✓ Desenvolvimento de competências inclusivas
- ✓ Promoção da equidade de oportunidades
- ✓ Fortalecimento do respeito às diferenças

Nosso objetivo é transformar diversidade em um elemento ativo da cultura e da gestão.

A programação integrou diferentes áreas e níveis hierárquicos, promovendo discussões sobre:

- ✓ Diversidade de gênero e participação feminina
- ✓ Inclusão de pessoas com deficiência e acessibilidade
- ✓ Combate à discriminação e respeito às diferenças
- ✓ Diversidade geracional e troca de experiências
- ✓ Cultura organizacional e liderança inclusiva

LIDERANÇA COMO AGENTE DE TRANSFORMAÇÃO

A iniciativa reforçou o papel das lideranças na construção de um ambiente mais inclusivo, com destaque para:

- ✓ Estímulo à adoção de práticas inclusivas no dia a dia
- ✓ Maior conscientização sobre responsabilidade individual
- ✓ Integração da diversidade à gestão de equipes

A consolidação dessa agenda reforça o posicionamento da Ápia: Diversidade não é apenas um valor, é um pilar estratégico para inovação, desempenho organizacional e sustentabilidade do negócio



DIVERSIDADE, GRI 405 | 406

EQUIDADE E INCLUSÃO

POLÍTICA E GOVERNANÇA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

A Ápia formalizou sua Política de Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I) como um instrumento central de governança, consolidando seu compromisso com a promoção de um ambiente de trabalho respeitoso, inclusivo, íntegro e psicologicamente seguro.

A política estabelece diretrizes claras para a valorização da diversidade em todas as suas dimensões, assegurando que todas as pessoas tenham acesso a oportunidades justas e equitativas ao longo de sua jornada na organização.

O documento representa um avanço na maturidade institucional ao consolidar práticas voltadas à prevenção e ao combate de qualquer forma de discriminação, assédio ou violência, incluindo assédio moral, sexual e político-eleitoral.

INTEGRAÇÃO COM A GOVERNANÇA CORPORATIVA

A Política de Diversidade, Equidade e Inclusão está integrada ao sistema de governança da Ápia, conectando-se a outros instrumentos institucionais relevantes, como:

- ☑ Código de Conduta;
- ☑ Política de Direitos Humanos;
- ☑ Política de Responsabilidade Social;
- ☑ Manual de Diversidade, Equidade e Inclusão.

Essa integração fortalece a coerência das práticas organizacionais e assegura que os princípios de diversidade e inclusão estejam incorporados de forma transversal às operações e à tomada de decisão. Adicionalmente, adotamos diretrizes específicas voltadas à:

- ☑ Promoção da igualdade salarial entre gêneros;
- ☑ Garantia de acessibilidade e adaptações razoáveis;
- ☑ Implementação de práticas inclusivas nos processos de recrutamento, desenvolvimento e gestão de pessoas.



FUNDAMENTOS E DIRETRIZES

O Manual adota uma abordagem ampla sobre diversidade, considerando dimensões visíveis e invisíveis, como:

- ☑ Gênero, raça e etnia;
- ☑ Orientação sexual e identidade de gênero;
- ☑ Idade e diversidade geracional;
- ☑ Pessoas com deficiência e neurodiversidade;
- ☑ Religião, origem cultural e condição socioeconômica.

A equidade é tratada como a adoção de medidas diferenciadas para garantir oportunidades justas, enquanto a inclusão assegura a participação plena e o sentimento de pertencimento de todas as pessoas.

O documento também aborda temas essenciais como vieses inconscientes, interseccionalidade, linguagem inclusiva e condutas vedadas, reforçando a política de tolerância zero à discriminação e ao preconceito.

CADEIA DE VALOR

E FORNECEDORES GRI 204 | 308 | 414

INTEGRAÇÃO DE CRITÉRIOS ESG NA CONTRATAÇÃO DE FORNECEDORES

Os contratos firmados pela Ápia contemplam exigências que reforçam o compromisso com a conformidade legal, a responsabilidade socioambiental e a integridade nas relações comerciais.

A Ápia integra exigências ambientais, sociais e de **governança em todos os contratos com fornecedores**, assegurando que cada parceiro contribua positivamente para a cadeia de valor.

AMBIENTAL

- ☑ Conformidade com legislação e normas técnicas vigentes.
- ☑ Execução adequada dos serviços prestados.
- ☑ Correção de eventuais não conformidades operacionais.

GOVERNANÇA

- ☑ Transparência, rastreabilidade e controle das operações
- ☑ Apresentação de documentação comprobatória e regularidade fiscal
- ☑ Responsabilidade técnica e confidencialidade das informações

SOCIAL

- ☑ Condições dignas de trabalho e cumprimento trabalhista
- ☑ Atendimento às normas de saúde e segurança ocupacional
- ☑ Proibição do trabalho infantil e responsabilidade sobre colaboradores



CADEIA DE VALOR

E FORNECEDORES GRI 204 | 308 | 414

MONITORAMENTO CONTÍNUO DA CADEIA DE FORNECEDORES

A estrutura contratual da Ápia permite o acompanhamento permanente do desempenho dos fornecedores, com vinculação de pagamentos ao cumprimento de requisitos legais e operacionais. A possibilidade de retenção de pagamentos e exigência de regularização documental reforça a disciplina contratual e a gestão ativa de riscos.

O modelo adotado vincula diretamente o fluxo de pagamentos ao cumprimento efetivo de requisitos contratuais, criando incentivos concretos para a conformidade contínua dos fornecedores.



Redução de riscos trabalhistas e previdenciários



Prevenção de passivos legais e regulatórios



Garantia da qualidade e segurança das operações



Fortalecimento da conformidade na cadeia de valor

Mais do que assegurar conformidade, a Ápia promove a evolução contínua de sua cadeia de fornecedores, incentivando práticas alinhadas à sustentabilidade e à excelência operacional por meio de uma abordagem colaborativa.

ABORDAGEM COLABORATIVA

O acompanhamento e a exigência de padrões contribuem para o desenvolvimento de fornecedores mais estruturados, responsáveis e preparados para atender às demandas do setor.

GERAÇÃO DE VALOR SUSTENTÁVEL

Ao incorporar critérios ESG em contratos e processos de gestão, a Ápia assegura que os impactos de sua atuação sejam ampliados de forma positiva em toda a rede de parceiros, no longo prazo.

CADEIA ÉTICA E RESILIENTE

A integração de critérios ESG reforça o compromisso com uma cadeia de valor ética, transparente e resiliente, capaz de enfrentar desafios regulatórios e de mercado com solidez.

Impacto ESG: A abordagem da Ápia contribui para a construção de uma cadeia de valor que gera resultados positivos não apenas para a empresa, mas para toda a sua rede de parceiros e para a sociedade.

CADEIA DE VALOR

E FORNECEDOR GRI 204 | 308 | 414

CADEIA DE FORNECEDORES E DESENVOLVIMENTO LOCAL

A gestão responsável da cadeia de fornecedores é parte essencial da estratégia de sustentabilidade da Ápia, contribuindo para o fortalecimento da economia local, geração de renda nas regiões onde atua e promoção de relações comerciais pautadas pela ética, transparência e desenvolvimento sustentável.

Em 2025, a Ápia manteve operações em estados estratégicos como Pará, Goiás, Minas Gerais, Espírito Santo, Rio de Janeiro e Paraná, priorizando, sempre que possível, a contratação de fornecedores e prestadores de serviços locais, considerando critérios técnicos, operacionais, de segurança, qualidade e conformidade.

A atuação regionalizada da Ápia contribui para fomentar o desenvolvimento econômico das comunidades onde suas obras estão inseridas, estimulando a circulação de recursos, geração de empregos indiretos e fortalecimento das cadeias produtivas locais.

R\$ 1,08 bilhão

movimentados na cadeia de fornecedores;

852 fornecedores

contratados em diferentes regiões do país;

Atuação da cadeia de suprimentos distribuída em 26 estados e Distrito Federal.

Os dados refletem a abrangência da cadeia de suprimentos da Ápia e seu impacto econômico indireto nas localidades onde mantém operações e relacionamentos comerciais.

DESTAQUES REGIONAIS - 2025

Minas Gerais: 186 fornecedores

São Paulo: 84 fornecedores

Goiás: 65 fornecedores

Espírito Santo: 54 fornecedores

Pará: 47 fornecedores

Paraná: 33 fornecedores

Rio de Janeiro: 33 fornecedores

RESPONSABILIDADE SOCIAL GRI 413

COMPROMISSO COM O DESENVOLVIMENTO DOS TERRITÓRIOS

A Ápia estrutura sua atuação em responsabilidade social com foco na geração de valor compartilhado, direcionando investimentos para iniciativas que promovem inclusão produtiva, geração de renda e fortalecimento das comunidades onde atua.

Essa atuação está alinhada às demandas locais e orientada por uma abordagem estratégica que integra impacto social, desenvolvimento econômico e fortalecimento institucional.

INVESTIMENTO SOCIAL CONSOLIDADO

R\$ 2.306.265,45 investidos

(Crescimento de 44% em relação a 2024)

5.807 pessoas

diretamente impactadas



A composição dos investimentos demonstra um modelo equilibrado entre:

- ✓ Parcerias estruturadas, com maior escala de impacto
- ✓ Incentivos fiscais, ampliando capilaridade e alinhamento a políticas públicas
- ✓ Apoio direto às comunidades, com resposta a demandas locais
- ✓ Programas próprios, com maior controle e aprofundamento do impacto

O foco da Ápia em 2025 consolidou-se em iniciativas de alto potencial de transformação social. Mais do que doações pontuais, priorizamos programas que geram independência e valor sustentável, assegurando que o impacto do investimento permaneça na comunidade muito além da execução do aporte financeiro.

DISTRIBUIÇÃO ESTRATÉGICA DE INVESTIMENTOS SOCIAIS

A estratégia de investimento social da Ápia é desenhada para converter recursos financeiros em desenvolvimento humano e regional. Em 2025, nossa matriz de aportes priorizou a parceria direta e o uso inteligente de mecanismos de incentivo fiscal, totalizando uma frente de investimento diversificada e de alto impacto.

A estrutura de financiamento dos nossos projetos sociais reflete o compromisso direto da companhia e sua capacidade de articulação institucional:

53%

R\$ 1.226.755,97

Programas com Clientes Parceiros

25%

R\$ 580.000,00

Leis de Incentivo Fiscal

22%

R\$ 499.509,48

Doações e Aportes Diretos

Iniciativas de apoio direto:

45%

Educação e Capacitação

Foco em formação de base e qualificação técnica.

28%

Cultura e Esporte

Foco em formação de base e qualificação técnica.

15%

Empreendedorismo e Renda

Apoio a projetos de autonomia financeira nas comunidades

7%

Assistência e Filantropia

Suporte a instituições de cuidado e proteção social.

5%

Segurança Alimentar

Combate à vulnerabilidade nutricional

Distribuímos nossos recursos com foco em pilares que sustentam a transformação de longo prazo, com especial atenção à educação como motor de mobilidade social.

A utilização de incentivos fiscais é direcionada para o fortalecimento do ecossistema institucional e cultural:

38%

Cultura

Fomento a produções e eventos artísticos

38%

Fundos Sociais

Destinação para fundos municipais (Infância, Adolescência e Idoso), garantindo a aplicação do recurso em políticas públicas locais.

24%

Esporte

Apoio a projetos de inclusão através da prática esportiva

PRINCIPAIS AVANÇOS

INVESTIMENTOS SOCIAIS 2025 VS 2024

Crescimento de **44%** no investimento social passando de **R\$ 1,6 milhão para R\$ 2,3 milhões.**

Redirecionamento para iniciativas estruturantes, com foco em educação, capacitação, geração de renda e inclusão de públicos diversos.

Maior qualidade e direcionamento estratégico dos investimentos sociais

Dados mais estruturados e comparáveis, com maior clareza e transparência nos resultados

RESPONSABILIDADE SOCIAL GRI 413

PROGRAMA ELAS NA OBRA: INCLUSÃO PRODUTIVA DE MULHERES NA CONSTRUÇÃO CIVIL

Visão estratégica

Alinhado à agenda de diversidade, equidade e inclusão da Ápia, o Programa Elas na Obra é uma iniciativa estruturada voltada à ampliação da participação feminina na construção civil, um setor historicamente marcado pela baixa representatividade de mulheres. O programa foi desenvolvido a partir das demandas locais, conectando capacitação técnica às oportunidades reais do mercado de trabalho.

FORMAÇÃO E CAPACITAÇÃO

A iniciativa ofereceu 160 horas de formação técnica, com foco em funções estratégicas para o setor:

- ☒ Almojarife
- ☒ Pedreiro de alvenaria

Diferencial: Capacitação alinhada às necessidades operacionais, aumentando a empregabilidade das participantes.

40

MULHERES
INSCRITAS

19

PARTICIPANTES
SELECIONADAS

14

MULHERES
CONCLUINTE

+70%

DE TAXA DE
CONCLUSÃO

85%

FREQUÊNCIA MÉDIA

OS INDICADORES DEMONSTRAM ALTO NÍVEL DE ENGAJAMENTO,
RETENÇÃO E EFETIVIDADE DA INICIATIVA.

EMPREGABILIDADE

- Interseção de participantes no quadro da Ápia
- Formação de banco de talentos feminino

AUTONOMIA ECONÔMICA

- Aplicação das oportunidades de geração de renda
- Redução da vulnerabilidade social

TRANSFORMAÇÃO SOCIAL

- Fortalecimento do protagonismo feminino
- Aumento da autoconfiança
- Estímulo da continuidade da formação profissional

CONTRIBUIÇÃO PARA OS ODS

- O programa está diretamente alinhado aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável: Igualdade de Gênero, Trabalho Decente, Redução das Desigualdades.

[CLIQUE AQUI E ASSISTA AO VÍDEO](#)



RESPONSABILIDADE

SOCIAL GRI 413

PROJETOS SOCIAIS POR TERRITÓRIOS

Programa Diversifica Ápia: Inclusão de pessoas com deficiência e geração de impacto social ampliado

O Programa Diversifica Ápia integra a agenda de diversidade, equidade e inclusão, com foco na promoção da inclusão de pessoas com deficiência por meio de ações estruturadas de empregabilidade, capacitação e articulação institucional.

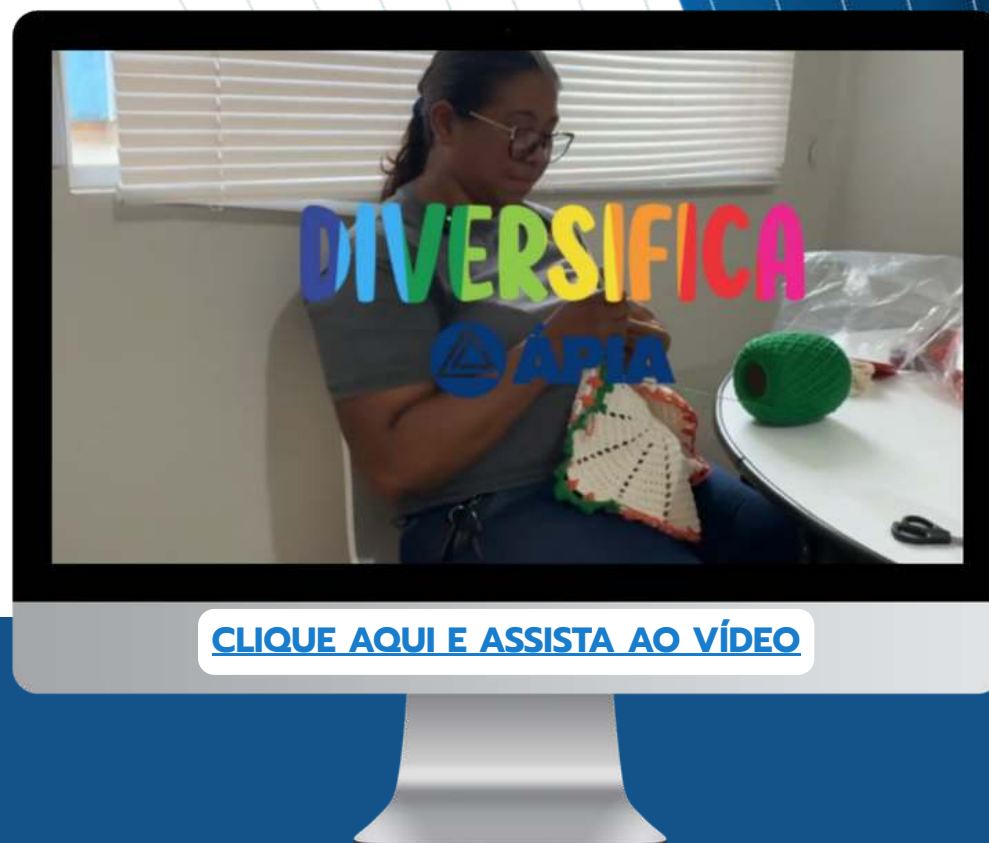
Nosso objetivo é ampliar o acesso ao trabalho decente, reduzir desigualdades e fortalecer a inclusão produtiva de pessoas com deficiência nos territórios onde a Ápia atua.

Em 2025, o Diversifica Ápia avançou ao expandir sua atuação para além do ambiente corporativo, incorporando iniciativas com foco direto nas comunidades.

Parceria com APAE – inclusão produtiva indireta

Como parte dessa evolução, foi desenvolvida uma iniciativa voltada ao apoio de famílias de pessoas com deficiência, em parceria com a APAE.

A evolução do Diversifica Ápia reforça o potencial de expansão de iniciativas que **integrem inclusão, geração de renda e impacto social nos territórios.**



[CLIQUE AQUI E ASSISTA AO VÍDEO](#)



RESPONSABILIDADE SOCIAL GRI 413

PROJETO DE GERAÇÃO DE RENDA OFICINAS DE CROCHÊ

A ação foi estruturada para atender mães de crianças com deficiência que, em função dos cuidados contínuos com seus filhos, enfrentam restrições para inserção no mercado de trabalho formal.

IMPACTO GERADO

Inclusão social e econômica

- ✓ Geração de alternativa de renda para mães cuidadoras
- ✓ Ampliação da autonomia financeira

Desenvolvimento de capacidades

- ✓ Capacitação em atividade produtiva
- ✓ Estímulo ao empreendedorismo

Fortalecimento comunitário

- ✓ Apoio direto a famílias em situação de vulnerabilidade
- ✓ Integração com instituições especializadas (APAE)

Valor estratégico da iniciativa

A parceria com a APAE representa um avanço relevante na maturidade da atuação social da Ápia ao:

- ✓ Ampliar o conceito de inclusão para além da empregabilidade direta
- ✓ Atuar sobre barreiras estruturais enfrentadas por famílias de PCDs
- ✓ Fortalecer o relacionamento com instituições locais
- ✓ Gerar impacto social indireto, porém altamente relevante

Contribuição para os ODS

O programa está alinhado aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável:

- ✓ ODS 8 – Trabalho Decente e Crescimento Econômico
- ✓ ODS 10 – Redução das Desigualdades
- ✓ ODS 17 – Parcerias e Meios de Implementação

RESPONSABILIDADE

SOCIAL GRI 413

ACREDITAR SEMPRE

uma iniciativa social da Construtora Ápia voltada à melhoria das condições de moradia e infraestrutura de colaboradores, comunidades vulneráveis e instituições sociais. O programa realiza reformas, construções e revitalizações de espaços, além de doações de móveis e eletrodomésticos, promovendo mais dignidade, conforto, segurança e bem-estar às famílias e comunidades atendidas.

EM 2025, O PROGRAMA MANTEVE SUA ATUAÇÃO CONSISTENTE:

- ✓ R\$ 196.013,13 investidos em ações do acreditar sempre
- ✓ 11 iniciativas realizadas, entre reformas, construções e doações
- ✓ Apoio direto a colaboradores e comunidades locais
- ✓ Expansão do atendimento para Associações além de casas

AS INICIATIVAS REALIZADAS EM 2025 CONTRIBUÍRAM PARA:



Elevação da qualidade de vida dos beneficiados



Fortalecimento do vínculo entre empresa, colaboradores e comunidades



Promocão de ambientes mais seguros, adequados e dignos



Apoio a instituições que atuam diretamente no cuidado e desenvolvimento social

Evolução do Programa - Desde sua criação, o Acreditar Sempre vem ampliando seu alcance e consolidando sua atuação como uma importante frente social.

Em 2025, destacamos a ampliação do escopo do programa, com maior presença em instituições sociais, fortalecendo ainda mais o impacto coletivo nas regiões onde atuamos.

CLIQUE AQUI E CONFIRA O VÍDEO



RESPONSABILIDADE

SOCIAL GRI 413

VOLUNTARIADO: CONSTRUINDO NOVOS CAMINHOS

O Construindo Novos Caminhos é o programa de voluntariado da Construtora Ápia, criado para incentivar o engajamento dos colaboradores em ações sociais que promovem impacto positivo nas comunidades onde atuamos.

A iniciativa fortalece a cultura de solidariedade da empresa, conectando pessoas, propósito e transformação social por meio de ações contínuas e campanhas ao longo do ano.

Em 2025, o programa ganhou ainda mais identidade com a criação da camisa oficial do voluntariado, reforçando o sentimento de pertencimento e engajamento dos participantes.

RESULTADOS EM 2025

- ✓ 427 horas dedicadas ao voluntariado
- ✓ Atuação contínua em instituições sociais
- ✓ Realização de campanhas solidárias ao longo de todo o ano
- ✓ Ampliação do engajamento dos colaboradores
- ✓ Participação ativa dos colaboradores em iniciativas de arrecadação e voluntariado;
- ✓ Realização de ações comunitárias e campanhas sazonais, como
- ✓ Páscoa, Dia das Mães, Campanha do Agasalho e Natal Solidário;



RESPONSABILIDADE SOCIAL GRI 413

PRINCIPAIS AÇÕES DO ANO

Em 2025, a Ápia fortaleceu seu compromisso social por meio de campanhas solidárias, ações de voluntariado e apoio a comunidades em situação de vulnerabilidade. As iniciativas incluíram arrecadação e doação de alimentos, chocolates, complementos alimentares, cestas básicas, agasalhos, brinquedos, roupas e utensílios domésticos, contando com forte engajamento dos colaboradores e apoio institucional da empresa, que ampliou o impacto das campanhas com doações equivalentes.

Também foram realizadas ações comunitárias, apoio a causas ligadas à inclusão e diversidade e campanhas sazonais voltadas ao bem-estar de crianças e famílias atendidas por instituições parceiras.

Além disso, a Ápia manteve uma cultura contínua de doação por meio de pontos permanentes de arrecadação, reforçando o voluntariado e a solidariedade como ferramentas de transformação social e geração de impacto positivo sustentável nas comunidades onde atua.



ATUAÇÃO CONTÍNUA

O programa conta com um time fixo de voluntários que atua de forma fixa em instituições parceiras, promovendo impacto social.

AÇÕES VOLUNTÁRIAS PONTUAIS

Complementarmente, o programa realiza ações voluntárias pontuais, ampliando as oportunidades de participação dos colaboradores. As iniciativas incluem campanhas, eventos e mobilizações ao longo do ano, fortalecendo o engajamento e o alcance das ações sociais da Ápia.

CRÉDITOS

COORDENAÇÃO

Núcleo ESG da Construtora Ápia

GESTÃO DE PROJETO, REDAÇÃO, EDIÇÃO E CONSULTORIA

Bruna Matias Vilela Taveira - Diretora Executiva Administrativa

Pedro Mauro Vieira - Superintendente de QSMS-RS

Jéssica Marinho - Coordenadora de Gestão da Qualidade

Raphaela Nunes - Supervisora de Comunicação

Juliana Dias - Analista de Comunicação

PW7 - Consultoria de Marketing

COLETA DE INDICADORES

Jéssica Marinho - Coordenadora de Gestão da Qualidade

Jhenifer Araújo - Analista de Sustentabilidade

PROJETO GRÁFICO E DIAGRAMAÇÃO

Raphaela Nunes - Supervisora de Comunicação

Juliana Almeida - Analista de Comunicação

PW7 - Consultoria de Marketing

REVISÃO ORTOGRÁFICA E GRAMATICAL

Jéssica Marinho - Coordenadora de Gestão da Qualidade

Raphaela Nunes - Supervisora de Comunicação

PRODUÇÃO FOTOGRÁFICA

Acervo Ápia





WWW.GRUPOAPIA.COM.BR



Construtora Ápia



@construtoraapia

©2026 Construtora ÁPIA. Todos os Direitos reservados.