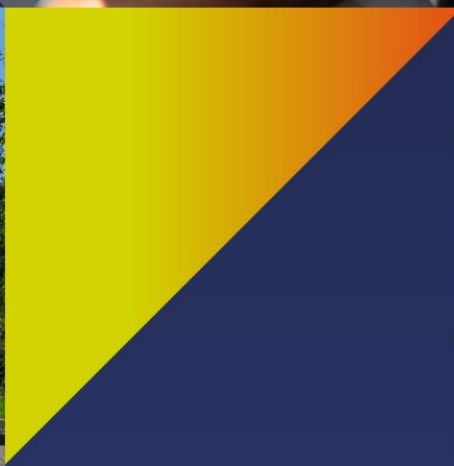




RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE 2024

VIXPAR



SUMÁRIO

Sobre o relatório 03

Guia de Navegação 04

Palavra da Liderança 05

Nossa empresa 06

- Somos a VIXPar
- Materialidade
- Estratégia de Sustentabilidade
- VIXPar em números
- Nossos negócios

Desempenho 2024 24

Inovação é o que nos move 30

Governança Corporativa 33

Cuidando das Pessoas 41

Cuidando do Nosso Planeta 53

Anexos GRI 62

SOBRE O RELATÓRIO

GRI 102-46

O Relatório de Sustentabilidade 2024 da VIXPar apresenta nossa visão estratégica e os principais avanços em sustentabilidade no período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2024. Apresentamos aos stakeholders nossos investimentos, projetos e resultados relacionados aos pilares ambiental, social e de governança, além do desempenho dos negócios.

Este relatório é anual e foi desenvolvido em conformidade com as normas GRI, sendo guiado pela materialidade da VIXPar, que foi revisada em 2024. Os relatórios anteriores podem ser consultados [aqui](#).

Em caso de dúvidas ou sugestões relacionadas ao conteúdo deste relatório, entre em contato pelo e-mail: sustentabilidade@vix.com.br.

As informações contidas neste relatório, assim como a materialidade, foram previamente analisadas e validadas pela alta liderança da VIXPar, assegurando a coerência com as diretrizes institucionais e o compromisso com a transparência.



GUIA DE NAVEGAÇÃO

Este relatório foi desenvolvido utilizando como referência as melhores práticas de reporte internacionais: Global Reporting Initiative (GRI) e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU).

GRI Standards

Os indicadores GRI estão sinalizados ao longo do relatório, abaixo dos títulos ou parágrafos relevantes. Para facilitar a navegação, as páginas 82 a 96 apresentam um sumário de conteúdo com a descrição completa dos indicadores e sua localização no relatório.

Saiba mais: <https://www.globalreporting.org>

Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)

Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) relacionados ao conteúdo do relatório estão identificados com ícones ao longo do relatório. Para consultar o mapa de relações entre conteúdo e os ODS, acesse a página 14.

Saiba mais: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>



Materialidade

Os temas materiais são abordados de forma transparente ao longo do relatório.

Conheça a materialidade nas páginas 12 a 14.

Este relatório reafirma o compromisso da VIXPar com a transparência, a responsabilidade socioambiental e a geração de valor compartilhado para todos os públicos com os quais nos relacionamos.



PALAVRA DA LIDERANÇA GRI 2-22

Sustentabilidade é uma jornada de escolhas contínuas, aprendizado e transformação. O Relatório de Sustentabilidade 2024 da VIXPar reflete nosso compromisso de integrar responsabilidade, inovação e resiliência, promovendo transparência e um futuro mais justo e equilibrado.

Eventos climáticos extremos no Rio Grande do Sul testaram nossa resposta. Atuamos com agilidade, priorizando a proteção das pessoas e a continuidade das operações, reforçando a resiliência organizacional e a gestão estratégica de riscos, valores centrais da nossa cultura.

Em 2024, revisamos prioridades e fortalecemos políticas, conectando-nos com colaboradores, clientes e comunidades para sustentar o crescimento. Nosso portfólio diversificado assegurou resultados sólidos, com foco em eficiência. Avançamos na agenda climática, ampliando o uso de energia renovável, soluções logísticas de baixo carbono e mobilidade elétrica. O mapeamento de riscos climáticos reforçou nossa preparação para um futuro resiliente, alinhado à luta contra a crise climática.

Fortalecemos nosso compromisso com os direitos humanos, publicando nossa política e mapeando riscos de violação. Nossos colaboradores, engajados em programas como AMIGAB e squads estratégicos, foram protagonistas, com a Pesquisa de Clima mostrando 84,1% de satisfação e 92,7% de avaliações positivas sobre diversidade.

Conquistamos o Selo Ouro do Programa Brasileiro GHG Protocol, destacando nossa excelência na gestão de emissões. Junto aos programas MOV+ Mulheres e Incluir, promovemos inclusão e consolidamos um futuro responsável e ambientalmente consciente.

Para 2025, nossa ambição é combinar excelência operacional com impacto positivo. Agradecemos a todos que caminham conosco: colaboradores, clientes, comunidades e parceiros. Este relatório reflete nosso compromisso com a transparência e a responsabilidade.

Seguimos rumo a uma logística mais sustentável.

Patrícia Poubel Chieppe
CEO VIXPar





NOSSA
EMPRESA

NOSSOS PRINCÍPIOS INSPIRAM OS NOSSOS CAMINHOS

Segurança é nossa prioridade. A vida vem sempre em primeiro lugar.

Somos obstinados por **servir** nossos **clientes**. Do jeito que eles querem e precisam.

Conduzimos sempre nossas decisões e ações com **integridade** e **transparência**.

Geramos valor com respeito e **sustentabilidade**. Deles virão nosso crescimento e perenidade.

Parceirismo **durável**, porta, e muito. Para não parar para ficar!



SOMOS A VIXPAR GRI 2-1

A VIXPar, lançada em 2023, é a marca que consolida os negócios de logística e mobilidade do Grupo Águia Branca. Atua em áreas como Logística Dedicada, Logística Automotiva, Gestão e Terceirização de Frotas e Mobilidade, reunindo as marcas VIX, Autoport, Servicarga, Let's e V1, oferecendo soluções inovadoras, eficientes e sustentáveis para logística empresarial e mobilidade.

A história da Divisão Logística do Grupo Águia Branca, hoje sob a marca VIXPar, começou em 1971 com o fretamento pela Viação Sayonara, seguido pela compra da Viação Capixaba. Nos anos 1990, surgiu a VIX Logística para refletir a expansão nacional, e a aquisição da Autoport ampliou os serviços automotivos, chegando à Argentina. Nos anos 2000, a VIX entrou em mineração, óleo, gás, siderurgia e operações portuárias, cobrindo todo o Brasil.

A inovação é um foco estratégico, com o VIX Labs criado em 2017 e o lançamento do V1 APP em 2018. Em 2019, a compra da Let's reforçou a terceirização de frotas, e o V1 expandiu com aluguel e assinatura de veículos. Em 2022, a aquisição da Servicarga e o lançamento da VIVA trouxeram tecnologias como automação e IA.

Em 2023, a compra da EBEC, especializada em veículos 4x4, consolidou a presença em frotas corporativas e, em julho de 2025, encerramos o uso da marca para unificar toda a nossa operação sob a Let's Terceirização de Frota. Com isso, unimos o melhor dos dois negócios em uma estrutura mais robusta e com portfólio de serviços ampliado.

Ao longo da nossa história, expandimos continuamente nosso portfólio de serviços e nossa base de clientes, sempre guiados pelo propósito de "mover o mundo com excelência e respeito às pessoas".

Com mais de 23 mil veículos e equipamentos, consolidamo-nos como referência no mercado, oferecendo soluções diversas em logística e mobilidade.

Com sede em Vitória (ES), nossa equipe é composta por mais de 11 mil colaboradores. As operações abrangem todas as regiões do Brasil e se estendem internacionalmente para a Argentina, Bolívia, Chile, Paraguai e Uruguai, países onde nos dedicamos exclusivamente à Logística Automotiva.

Acreditamos firmemente que o sucesso reside na construção de parcerias sólidas e duradouras. Por isso, nossa proposta de valor transcende a simples prestação de serviços: buscamos ser um parceiro estratégico para cada cliente, desenvolvendo soluções customizadas e inovadoras que geram valor e garantem a excelência no atendimento.

A excelência é um compromisso que se reflete em nossos principais diferenciais: segurança em cada operação, um relacionamento próximo e transparente com o cliente, um portfólio completo que atende às diversas necessidades do mercado e a reputação e solidez de uma empresa com mais de 50 anos de história e profundo conhecimento dos segmentos em que atuamos.

GRUPO ÁGUA BRANCA

O Grupo Água Branca é um dos maiores conglomerados empresariais de transporte e logística do Brasil, com sede no Espírito Santo e atuação em todo o território nacional e na América do Sul.

Fundado em 1946, o Grupo se divide em três principais frentes de negócio: Passageiros, Logística e Comércio.

O Grupo se destaca pelo compromisso com a inovação, a qualidade dos serviços e a sustentabilidade, contribuindo para o desenvolvimento econômico e social das áreas onde atua.

 **21 mil**
Empregos gerados

 **67 mil**
Veículos comercializados

 **28 mil**
Frota





PROPÓSITO, VALORES E PRINCÍPIOS

Nosso Propósito

- ▶ Mover o mundo com excelência e respeito às pessoas.

Nossos Valores

- ▶ Integridade & confiança;
- ▶ Relacionamento;
- ▶ Evolução;
- ▶ Segurança.



Nossos Princípios

Conjunto de direcionadores que norteiam tudo que a VIXPar faz e que estão inseridos em todas as nossas ações, campanhas e iniciativas.



Segurança é nossa prioridade. A vida vem sempre em primeiro lugar.



Somos obstinados por **servir nossos clientes** do jeito que eles querem e precisam.



Conduzimos sempre nossas **decisões com integridade e transparência.**



Geramos **valor com respeito e sustentabilidade.** Deles virão nosso crescimento e perenidade.



Para nós, **relacionamento duradouro importa**, e muito. Sempre chegamos para ficar!

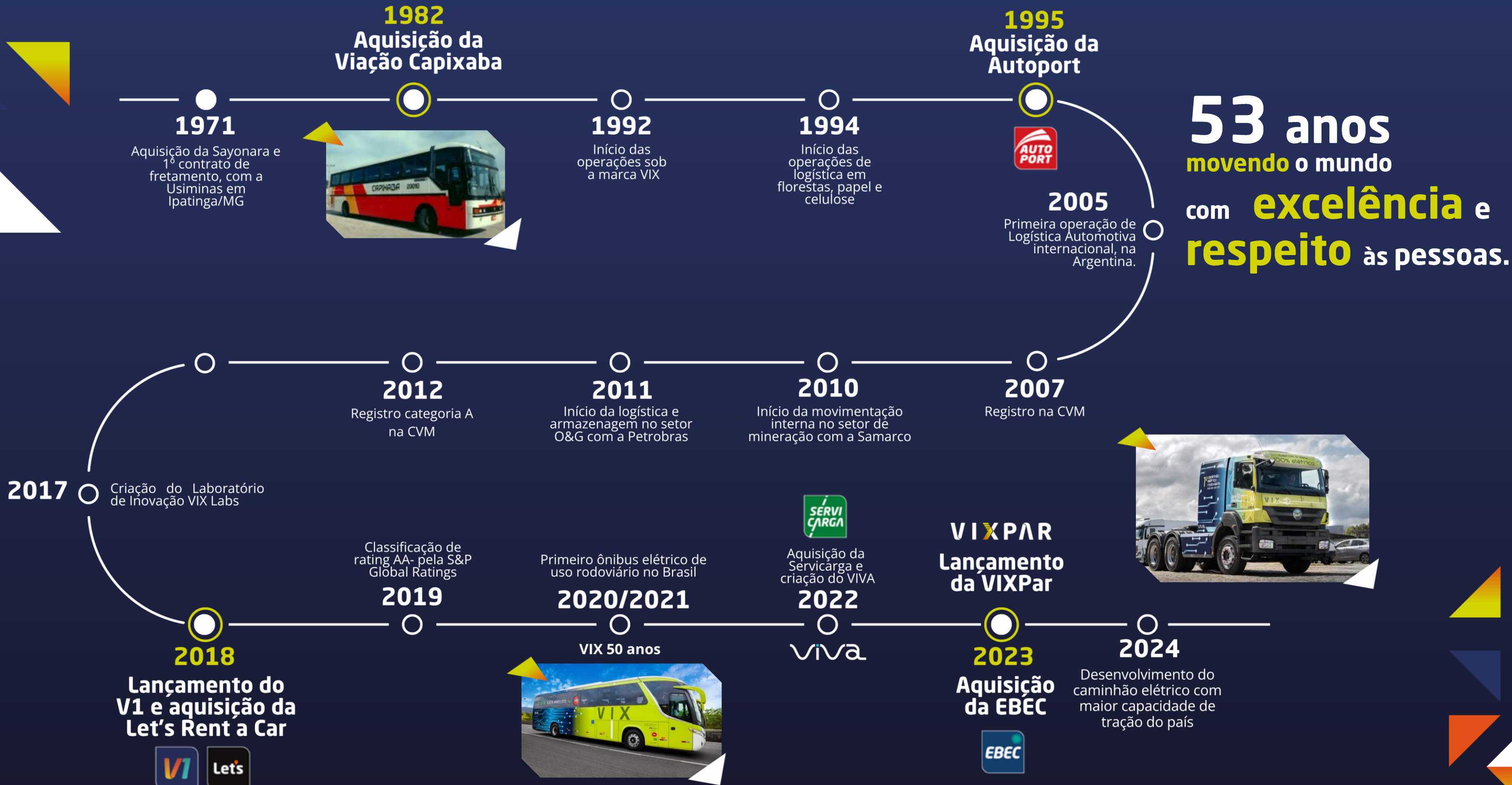


Temos **paixão por fazer sempre o melhor.** Um time com as pessoas certas, nos lugares certos.



Inovação nos diferencia. Somos inconformados e acreditamos que é possível evoluir sempre.







PEO
PRÊMIO
PEOTER
2024



Parabéns à
VIX LOGÍSTICA S/A

Por ter se destacado no Peoter 2024.

2ª colocação no ranking de Empresas
Terrestres.

INTERNA \ Força de Trabalho



PREMIAÇÕES



2º lugar no Prêmio PEOTer
Petrobras



Prêmio Destaque Empresarial
2024
CEO - Patrícia Chieppe



1º Lugar na IEL Maiores e Melhores
do ES em 2024 na Categoria
Serviços Logísticos



Prêmio Fornecedor de Valor
Samarco



MATERIALIDADE GRI 3-1, 3-2

Entre os meses de setembro e dezembro de 2024, conduzimos um novo estudo de materialidade da companhia, desta vez utilizando a metodologia da dupla materialidade. Essa abordagem combina a análise dos impactos externos — econômicos, sociais e ambientais — com o potencial impacto financeiro interno dos temas materiais nos negócios e resultados da companhia. O conceito de materialidade vem sendo discutido de modo a acomodar as perspectivas de riscos financeiros e de impacto das organizações, refletindo uma evolução na forma como as empresas avaliam sua relevância e responsabilidade.

Esse processo envolveu a análise das perspectivas das partes interessadas e a identificação dos temas mais relevantes para a sustentabilidade e para a estratégia corporativa.

Este estudo, conduzido com o apoio de consultoria especializada, atualizou a análise de materialidade realizada em 2021, a qual serviu como referência para nossa estratégia, elaboração e divulgação de relatórios de sustentabilidade até 2023.

1

Definição: estabelecimento do propósito, do escopo e das ferramentas que seriam utilizadas no processo de materialidade. Foi definido o alicerce para todo o projeto, garantindo que todos os envolvidos tivessem um entendimento claro dos objetivos e de como eles seriam alcançados.

2

Identificação: mapeamento dos stakeholders e o refinamento da lista de temas de materialidade, utilizando uma taxonomia predefinida e avaliação de frameworks e relatos externos globais de tendências relacionadas aos temas materiais. O objetivo foi identificar todos os grupos relevantes e os temas que poderiam ter impacto significativo para a organização e seus stakeholders.

3

Priorização: envolveu a priorização dos temas identificados, considerando as perspectivas de impacto financeiro e socioambiental, bem como a relevância para os stakeholders. Esse processo ajudou a determinar quais temas eram mais críticos e deveriam ser o foco da análise subsequente.

4

Análise: os resultados da priorização foram analisados para elaborar a matriz de materialidade e desenvolver recomendações para o relato e a estratégia da organização. A análise aprofundada permitiu uma compreensão mais completa dos temas materiais e de suas interconexões.

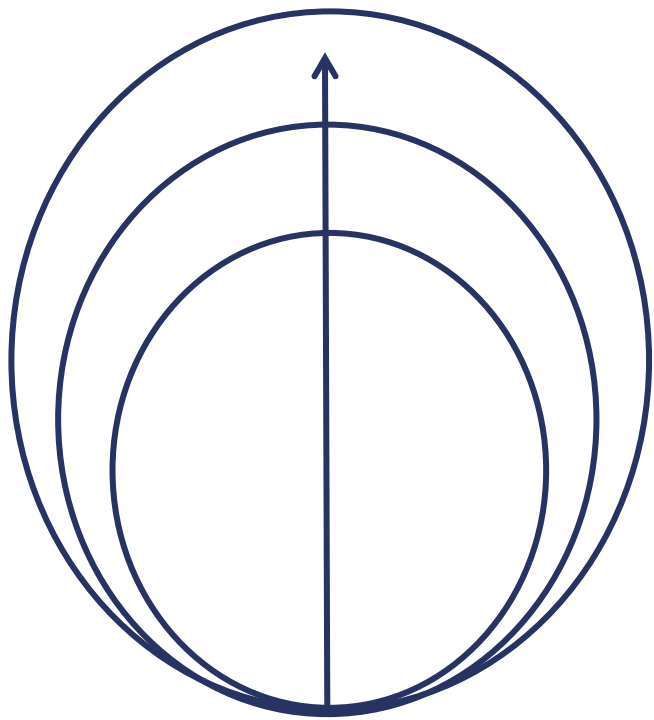
5

Validação: a análise dos temas e recomendações com a alta liderança da organização garantiu que os resultados do processo de materialidade estivessem alinhados com a visão e os objetivos estratégicos da empresa, obtendo o apoio necessário para a implementação das ações.

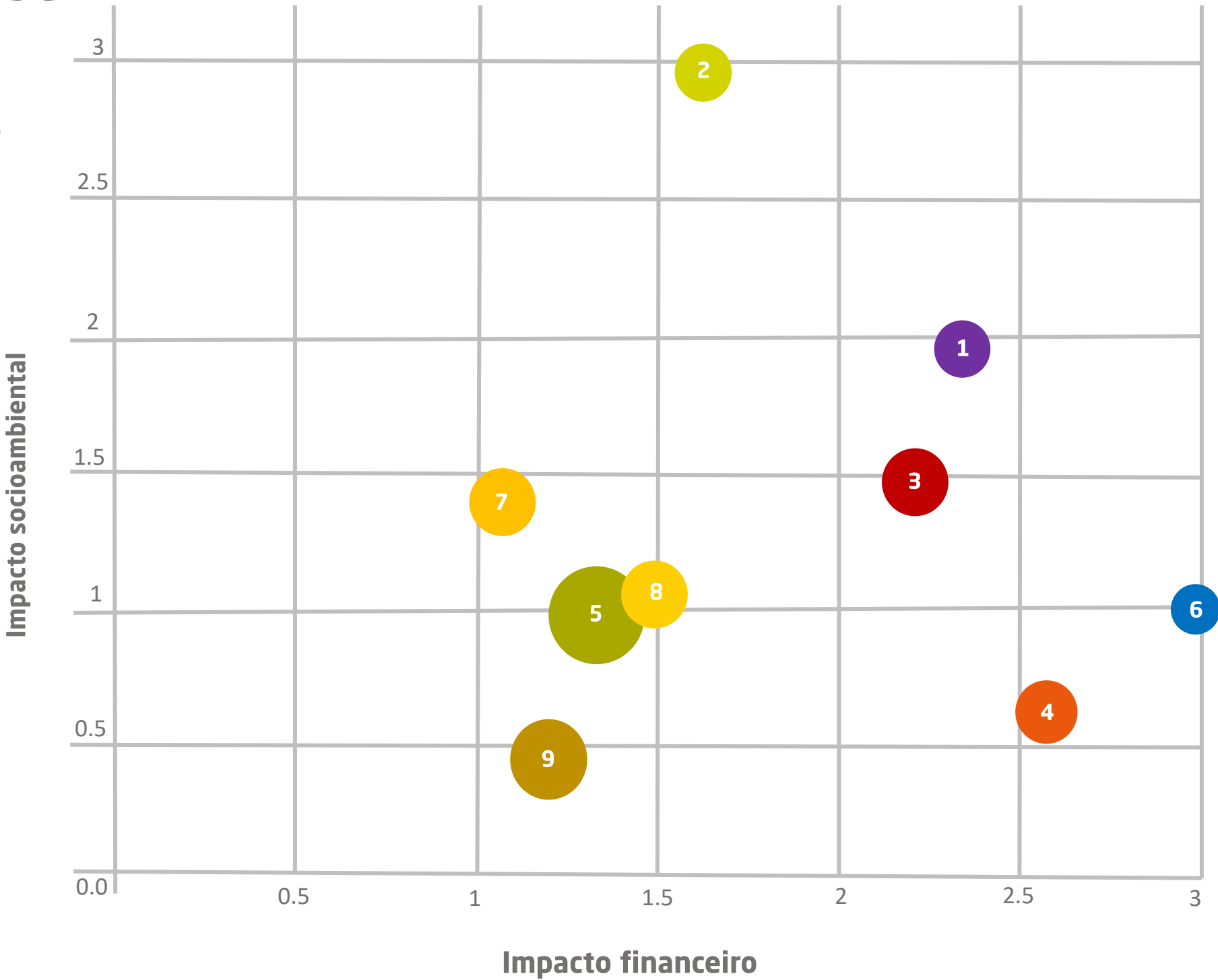


MATRIZ DE MATERIALIDADE

Apesar de os temas Ética, Governança e Conformidade (8) e Diversidade, Equidade e Inclusão (11) terem ficado ligeiramente fora do quartil superior, a alta liderança decidiu incluí-los na materialidade, dada sua importância estratégica para o negócio e frente à segmentação específica de stakeholders.



Relevância para os stakeholders (eixo z)



- 1. Inovação, tecnologia e inteligência artificial
- 2. Mudanças climáticas
- 3. Segurança do trabalho e no trânsito
- 4. Atração, desenvolvimento e retenção de colaboradores
- 5. Saúde e bem-estar
- 6. Cibersegurança e Privacidade e segurança de dados
- 7. Comunicação, Relacionamento e experiência do cliente
- 8. Ética, governança e conformidade
- 9. Diversidade, inclusão e equidade



MATERIALIDADE

Tema material	Abordagem do tema	Correlação com nossos Princípios	ODS	Metas dos ODS ligadas ao tema
 Inovação, tecnologia e inteligência artificial	Investimento em inovação, design de serviços e desenvolvimento de tecnologias que ampliem a capacidade de adaptação a cenários, tendências e modelos de negócio, com uso ético de IA.	Inovação nos diferencia. Somos inconformados e acreditamos que é possível evoluir sempre	  	8.2; 9.1; 9.4; 16.6; 16.7
 Mudanças climáticas	Gestão das emissões de GEE da queima de combustíveis fósseis em operações. Gestão de riscos físicos, riscos de transição e oportunidades de mudanças climáticas.	Geramos valor com respeito e sustentabilidade. Deles virão nosso crescimento e perenidade	 	7.2; 7.3; 13.1; 13.3
 Segurança do trabalho e no trânsito	Garantia da segurança dos trabalhadores com rigorosos padrões no trânsito e no trabalho, com foco na gestão de riscos e reciclagem para motoristas e operadores.	Segurança é nossa prioridade. A vida vem sempre em primeiro lugar	 	3.4; 3.6; 3.9; 3.d; 8.8
 Atração, desenvolvimento e retenção de colaboradores	Planos de carreira, reconhecimento, remuneração, benefícios, engajamento e capacitação para reduzir a rotatividade. Valorização de motoristas e operadores, fortalecendo a marca empregadora.	Temos paixão por fazer sempre o melhor. Um time com as pessoas certas nos lugares certos	  	4.4; 5.1; 5.5; 8.5; 8.8
 Saúde e bem-estar	Garantia do bem-estar e da saúde de trabalhadores próprios e terceiros, com foco na gestão das condições de trabalho e na preservação da saúde física e mental.	Temos paixão por fazer sempre o melhor. Um time com as pessoas certas nos lugares certos	 	3.4; 3.6; 3.9; 3.d; 8.8
 Cibersegurança e Privacidade e segurança de dados	Gestão segura de dados sensíveis e confidenciais, conforme a LGPD, garantindo a cibersegurança e a privacidade das informações.	Conduzimos sempre nossas decisões e ações com integridade e transparência	 	9.c; 16.6; 16.10
 Comunicação, Relacionamento e experiência do cliente	Construção de relacionamentos duradouros com clientes por meio de comunicação transparente e cocriação de estratégias personalizadas e inovadoras.	Somos obstinados por servir nossos clientes. Do jeito que eles querem e precisam	  	9.c; 12.6; 16.10
 Ética, conformidade e governança	Transparência contábil, conformidade com leis e práticas anticorrupção. Promoção de códigos de conduta e de canais de escuta seguros. Fortalecimento da ética, integridade e boas práticas de governança corporativa, incluindo sucessão.	Conduzimos sempre nossas decisões com integridade e transparência		16.5; 16.6; 16.7
 Diversidade, equidade e inclusão	Garantia de equidade e inclusão (cor ou raça, gênero, idade, origem, PCDs, orientação afetivo-sexual), respeitando a pluralidade de opiniões. A diversidade é um motor de inovação.	Geramos valor com respeito e sustentabilidade. Deles virão nosso crescimento e perenidade	  	5.1; 5.5; 8.5; 10.2; 10.3

ESTRATÉGIA DE SUTENTABILIDADE

GRI 2-12, 2-13, 2-17, 2-23

A Gerência de Sustentabilidade está inserida na estrutura da Gerência Executiva Jurídico, GRC & Sustentabilidade. Essa Gerência Executiva, por sua vez, integra a Diretoria Administrativa, à qual se reporta institucionalmente. Em conjunto com o Comitê de Pessoas, Sustentabilidade e Estratégia, essa estrutura é responsável pela gestão integrada dos temas ambiental, social e de governança (ESG), garantindo a aderência à estratégia corporativa e à agenda de longo prazo da VIXPar.

A Gerência de Sustentabilidade organiza-se em três papéis para alcançar os objetivos da empresa nessa agenda: facilitadora do

tema na companhia, agente impulsionadora e coordenadora de estratégias e métricas.

Tem como objetivo mitigar as externalidades negativas de suas atividades, impulsionar impactos positivos e alinhar-se às expectativas do mercado. Para alcançar esse propósito, seguimos quatro direcionadores estratégicos estabelecidos em nossa **Política de Sustentabilidade**:

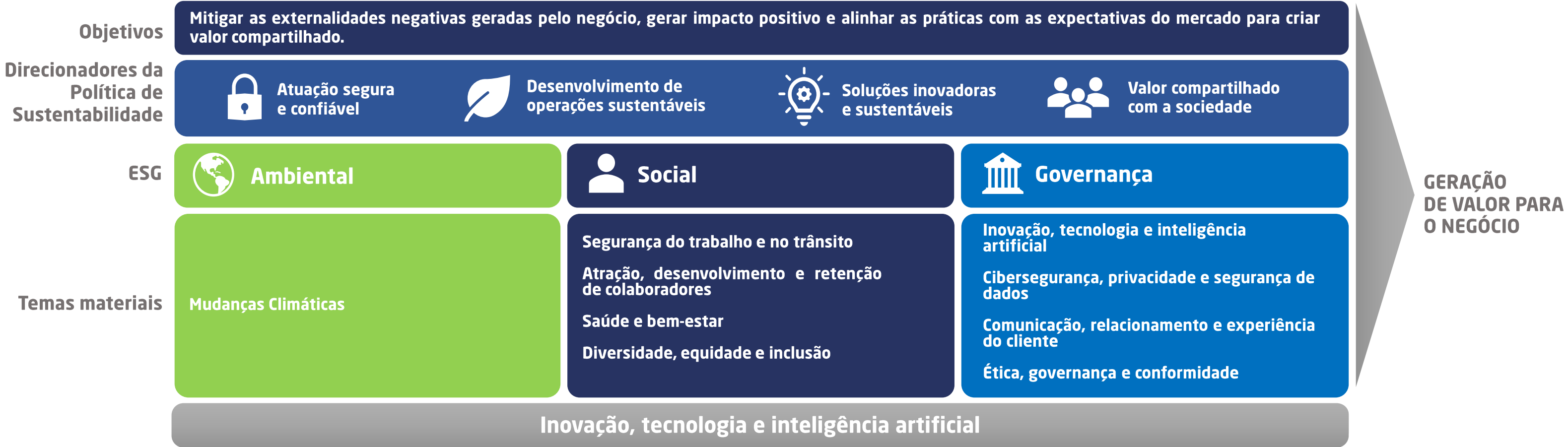
► **Atuação segura e confiável:** atuar de forma segura, confiável e em conformidade com todos os padrões e regulamentações aplicáveis. Garantir a integridade e a excelência dos

os padrões e regulamentações aplicáveis. Garantir a integridade e a excelência dos nossos serviços, priorizando a saúde e segurança de colaboradores, clientes e demais partes envolvidas, em todas as etapas de nossa cadeia de valor.

► **Desenvolvimento de operações sustentáveis:** gerenciar os impactos ambientais das nossas operações, desde o planejamento até a finalização das atividades. Trabalhar continuamente para aprimorar nossa eficiência na gestão de emissões de gases de efeito estufa, energia, resíduos, recursos hídricos e efluentes líquidos.

► **Valor compartilhado com a sociedade:** ser e proporcionar valor na cadeia de suprimentos. Desenvolver estratégias de negócios que promovam valor econômico para a VIXPar, ao mesmo tempo em que geram benefícios para a sociedade.

► **Soluções inovadoras e sustentáveis:** oferecer serviços inovadores e sustentáveis, alinhados com as necessidades dos nossos clientes. Estar em constante busca por soluções criativas e tecnologicamente avançadas que proporcionem benefícios tangíveis para os nossos stakeholders e reduzam o impacto ambiental.



ESTRATÉGIA DE SUTENTABILIDADE

Normas IFRS

Em linha com as melhores práticas globais e para atender às crescentes expectativas de nossos investidores e demais stakeholders, estamos avaliando e revisando nossos processos, visando à conformidade com as normas de divulgação de sustentabilidade emitidas pelo International Sustainability Standards Board (ISSB), conhecidas como IFRS S1 e S2.

Acreditamos que a padronização das informações de sustentabilidade é um passo fundamental para aprimorar a comunicação com o mercado financeiro, permitindo incluir em nossos reportes a mensuração dos impactos e dos riscos pertinentes aos temas de sustentabilidade e mudanças climáticas em nossas estratégias de médio e longo prazos.

Estamos confiantes de que a adoção das normas IFRS de sustentabilidade fortalecerá nossa governança corporativa, bem como controles de transparência, além de aprimorar nossa gestão de riscos e oportunidades ESG.





STAKEHOLDERS GRI 2-29, 207-3, 2-16

O relacionamento da VIXPar com seus stakeholders é pautado pela transparência, responsabilidade, integridade, respeito, comunicação aberta e geração de valor compartilhado. A empresa interage com diferentes públicos, como colaboradores, clientes, acionistas, investidores, fornecedores, sindicatos, comunidades vizinhas, parceiros de negócios e governos. Esse diálogo contínuo é essencial para o fortalecimento da governança corporativa, o alinhamento das estratégias de sustentabilidade e o estabelecimento de parcerias que fomentem a inovação e a transição para uma economia de baixo carbono.

Para alcançar a diversidade dos nossos públicos de relacionamento, a companhia adota uma variedade de canais. Além dos mantidos com clientes, fornecedores, acionistas e demais públicos alinhados com as boas práticas de responsabilidade socioambiental corporativa, ampliamos nosso engajamento com as comunidades e a sociedade em geral por meio da implementação de mecanismos destinados ao recebimento de demandas, como o Canal de Denúncias, realizado por empresa terceirizada, e a seção Fale Conosco disponível em nosso site.

Os stakeholders podem acionar os canais de comunicação com a VIXPar para relatar preocupações relevantes, como impactos socioambientais, questões legais e regulatórias, riscos e outros temas. Todas as manifestações recebidas são analisadas e tratadas por meio de processos estruturados.

A escuta ativa dos stakeholders é um componente central da gestão sustentável da VIXPar. As preocupações cruciais são comunicadas ao mais alto órgão de governança.

Seguiremos fortalecendo os canais de diálogo, garantindo acessibilidade, agilidade e confiança nas relações com todos os públicos com os quais interagimos.

SQUADS

Em 2024, implementamos os squads multidisciplinares para impulsionar nossa agenda de sustentabilidade, promovendo uma atuação integrada entre diversas áreas e profissionais da organização. Essa iniciativa teve como objetivo fortalecer a sinergia interna e ampliar a efetividade das ações sustentáveis por meio da atuação colaborativa.

Fundamentado na colaboração e na valorização de múltiplas perspectivas, o novo modelo fortaleceu o engajamento das equipes e contribuiu para o avanço da cultura de sustentabilidade na empresa, favorecendo a troca de conhecimentos e a cocriação de

soluções. Como resultado, foram alcançados avanços mais consistentes e inovadores, alinhados aos compromissos estratégicos da companhia.

Os squads se reuniram mensalmente para planejar, discutir e acompanhar as iniciativas em curso, promovendo um ambiente de aprendizado contínuo. Além disso, realizaram reportes trimestrais à Diretoria Administrativa, garantindo não apenas o alinhamento estratégico das ações, mas também o monitoramento contínuo do progresso e dos impactos gerados.



Geramos valor com respeito e sustentabilidade
Deles virão nosso crescimento e perenidade.



Em 2024, operamos com 5 squads estratégicos:



MUDANÇAS CLIMÁTICAS



MODELOS DE NEGÓCIOS E COMPOSIÇÃO DE CUSTOS



PESSOAS



CULTURA DE SUSTENTABILIDADE



RISCOS ESG

Mover o mundo com excelência e respeito às pessoas

VIXPar em números:



+23 mil

Veículos e
equipamentos



+11,6 mil

Colaboradores



76

Bases
Operacionais



+R\$3,3 bi

Receita Líquida
de Serviços



NOSSOS NEGÓCIOS GRI 2-6

A VIXPar está estruturada em quatro unidades de negócios, que atuam de forma integrada para potencializar a eficiência dos serviços prestados aos nossos clientes e otimizar os resultados financeiros da empresa. Esse modelo possibilita uma oferta completa e abrangente de um mix de serviços logísticos para os maiores setores da economia.

Com soluções inovadoras e customizadas, as empresas VIXPar se destacam por operações logísticas e de mobilidade ágeis, eficientes e seguras, sempre com responsabilidade e foco na sustentabilidade. Mais do que atender demandas imediatas, buscamos construir parcerias duradouras e gerar valor a longo prazo.

LOGÍSTICA DEDICADA VIX

A Logística Dedicada, representada pela marca VIX, consiste em uma ampla gama de serviços altamente customizáveis para atender todas as necessidades de nossos clientes no que tange à logística de materiais e/ou pessoas. Não nos restringimos a apenas atender as especificações definidas por nossos contratantes, mas sim compreender o seu processo produtivo e propor melhorias, ganhos de sinergia por meio da consolidação de diferentes etapas do processo produtivo, bem como novos modelos operacionais que geram valor para ambas as partes.

Nosso portfólio de serviços permanece em constante evolução à medida que adquirimos

know-how de atividades adjacentes e complementares às nossas, buscando cada vez mais integração, inteligência e eficiência nos processos produtivos. Isso nos torna elegíveis a oferecer soluções completas e atuar em diversos pontos da cadeia de suprimentos dos clientes, desde a extração dos insumos, transporte até unidades industriais, transporte de passageiros, movimentações internas em parques industriais, recolhimento de resíduos, gestão de estoque e armazenagem, locação de máquinas e equipamentos, transferência e distribuição dos produtos ao cliente final e logística reversa.





LOGÍSTICA AUTOMOTIVA



Os serviços de Logística Automotiva das marcas Autoport e Servicarga são voltados exclusivamente para atender às demandas específicas do setor automotivo. Com atuação em transporte, armazenamento e distribuição de veículos como automóveis, vans, caminhões, ônibus e chassis, nossas operações abrangem todo o território nacional e também a Argentina, Paraguai, Uruguai, Bolívia e Chile.

A Autoport, com mais de 30 anos de experiência no mercado, possui bases operacionais estrategicamente localizadas e uma frota com mais de 1300 equipamentos. A empresa movimenta mensalmente mais de 45 mil veículos, incluindo veículos leves e utilitários, vans e caminhões, além de contar com capacidade de estocagem superior a 7 mil unidades.

Já a Servicarga, em operação desde 1990, tem se destacado pela excelência nos serviços de movimentação, remontagem e transporte de chassis destinados à fabricação de ônibus, bem como na distribuição das unidades produzidas. Com sua aquisição em 2022, nos tornamos o maior transportador de chassis do Brasil, reforçando nosso compromisso com a qualidade e a eficiência que vêm ampliando nossa presença nos mercados em que atuamos.



GESTÃO E TERCEIRIZAÇÃO DE FROTA

Let's

O serviço de GTF, oferecido por meio da marca Let's, consiste em disponibilizar uma frota corporativa de automóveis através de contratos de locação de médio e longo prazos, customizados de acordo com necessidade específica do cliente, e conta com gestão de manutenção, disponibilidade imediata, equipe de atendimento, documentação, dashboards e relatórios para gestão da frota, entre outras facilidades que isentam o cliente de todos os ônus e preocupações que a propriedade de um veículo gera.

Por meio deste serviço, os clientes são beneficiados tanto pela otimização do seu custo de utilização da frota, quanto pela liberação de recursos humanos e financeiros – anteriormente dedicados à aquisição e gestão de frota – que podem então ser direcionados ao seu *corebusiness*.

Em julho de 2025, ocorreu a supressão da marca EBEC, passando o serviço de GTF a ser gerido sob a marca Let's.

MOBILIDADE

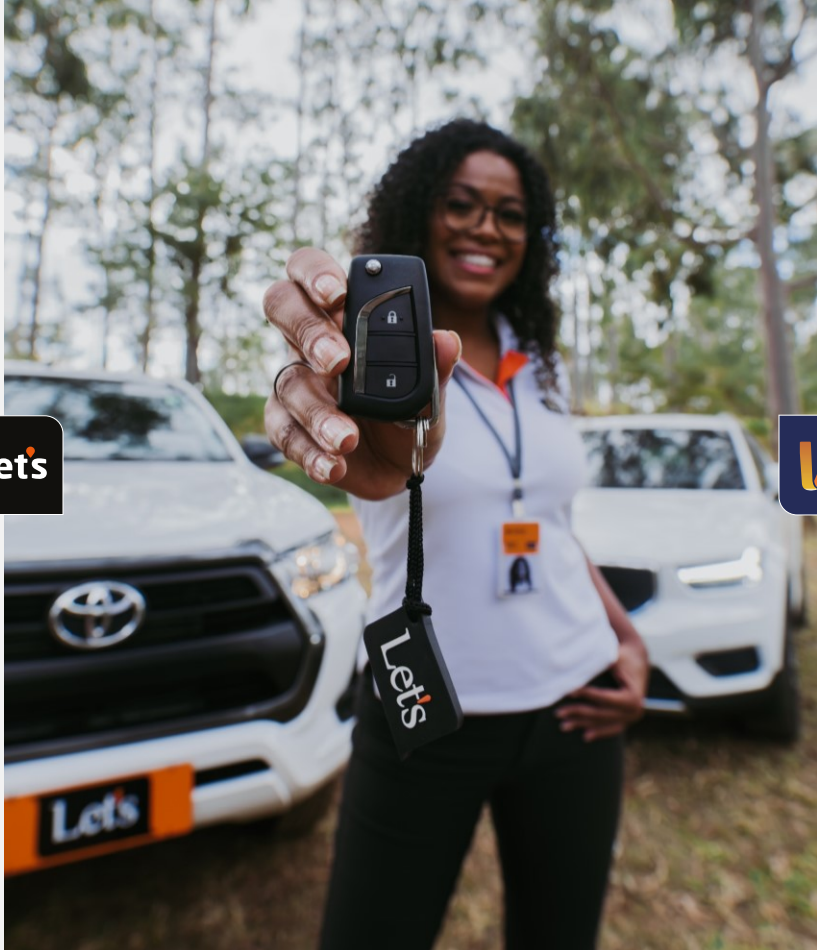
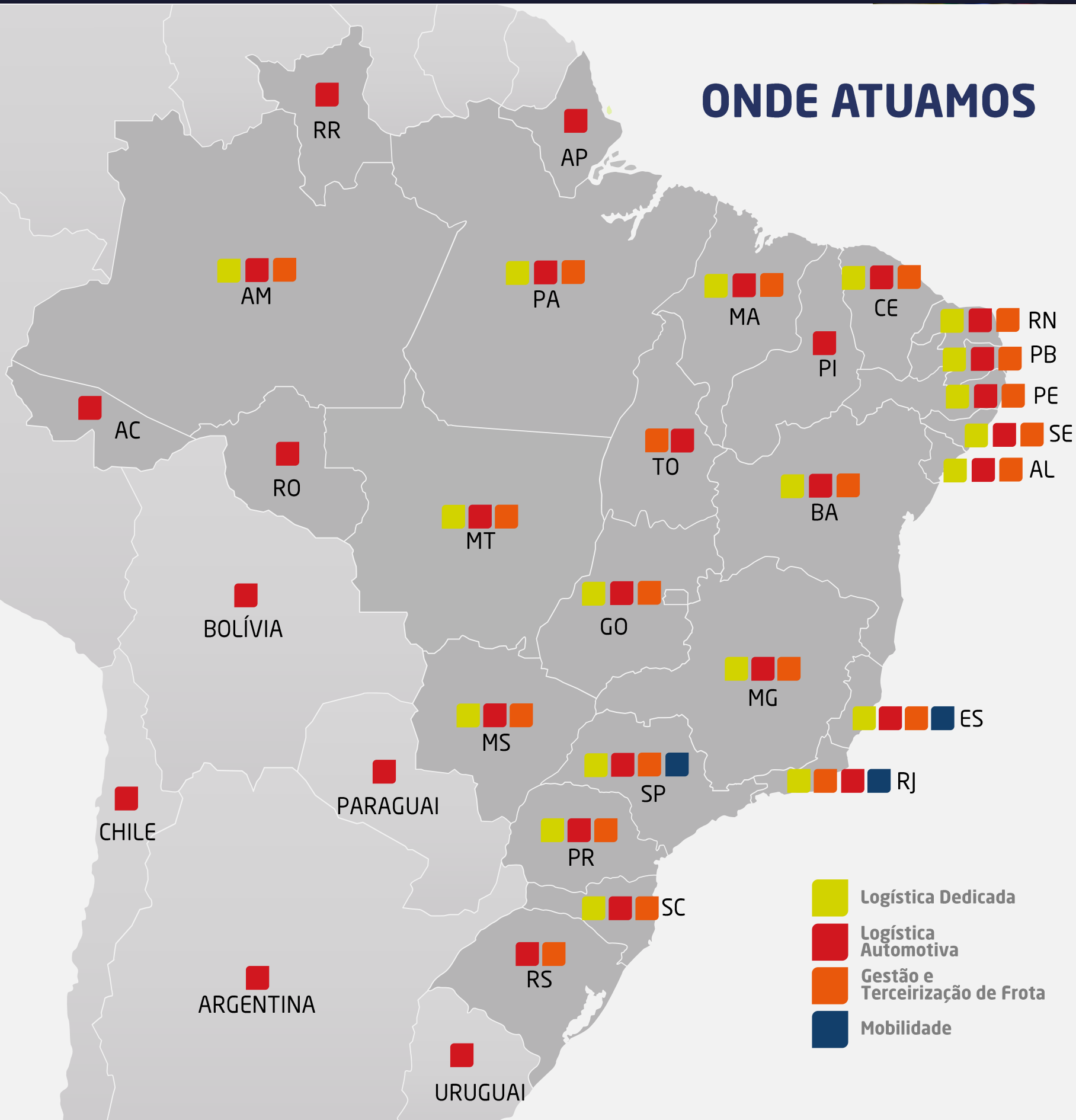


O segmento de Mobilidade, representado pela marca V1, consiste no serviço de transporte executivo, que conta com frota própria, motoristas profissionais treinados e excelência no atendimento ao cliente, de forma 100% digital.

Essa vertical de negócios, que passou a compor o portfólio de atividades da Companhia em 2018, visa proporcionar soluções de deslocamento flexíveis e eficientes, alinhadas às tendências de economia compartilhada e à crescente busca por alternativas ao carro próprio.

Mais recentemente, em janeiro de 2025, foi integrado ao portfólio o V1 Prime: um serviço de mobilidade dedicada premium, com atendimento personalizado exclusivo e frota de veículos híbridos.

ONDE ATUAMOS





DESEMPENHO 2024



DESEMPENHO EM 2024

GRI 3-3

O ano de 2024 foi marcado por grandes desafios, mas também por ajustes relevantes que reforçaram os alicerces para o crescimento sustentável e a geração de valor da companhia no médio e longo prazos. Mais uma vez, nosso portfólio diversificado de serviços demonstrou sua força, garantindo resultados consistentes e resilientes. Isso foi possível graças a um trabalho intenso na execução das estratégias operacionais, com foco em ganhos de eficiência, mesmo diante de impactos pontuais em alguns de nossos segmentos de atuação.

A Logística Dedicada manteve crescimento de dois dígitos, mesmo com a reorganização do portfólio, que envolveu a saída e a entrada de contratos. Embora esses ajustes tenham impactado temporariamente a margem EBITDA, reforçaram as bases para resultados mais sólidos no futuro. Na Gestão e Terceirização de Frota e Mobilidade, enfrentamos um cenário desafiador em 2024, impactado pela desvalorização da frota adquirida durante a pandemia. Apesar dos avanços operacionais, o resultado foi inferior ao do ano anterior. A Companhia adotou uma estratégia focada em menor investimento e maior disciplina na alocação de capital para aumentar a eficiência e reduzir a exposição ao segmento.

A Logística Automotiva teve desempenho notavelmente positivo em 2024, com aumento nos volumes transportados, na receita e na margem EBITDA, reforçando a eficiência operacional e compensando desafios de outros segmentos.

A VIXPar manteve margens saudáveis e cresceu em receita e EBITDA de serviços, alcançando lucro líquido semelhante ao do ano anterior, apesar dos desafios do setor. O desempenho reforça a resiliência do portfólio diversificado da Companhia.

Nosso foco principal em 2024 foi manter a disciplina na alocação de capital, com foco em rentabilidade e eficiência, o que resultou em uma forte geração de caixa e redução da alavancagem. A estratégia reforça nosso compromisso com a criação de valor sustentável no longo prazo.



RECEITA LÍQUIDA DE SERVIÇOS
R\$ 3.285,1M
+15,6% vs 2023



EDITDA DE SERVIÇOS
R\$ 957,2M
+13,4% vs 2023



RESULTADO FINANCEIRO
R\$ 393,8M
-9,1% vs 2023



LUCRO LÍQUIDO
R\$ 119,3M
-4,4% vs 2023



CAPEX
R\$ 807,0M



GERAÇÃO DE CAIXA
R\$ 1.007,6M
+23,0% vs 2023



COVENANTS
Dívida Líquida/EBITDA: 2,72x
EBITDA/Resultado Financeiro: 2,80x



O segmento de Logística Dedicada registrou crescimento consistente com o desempenho dos anos anteriores, mesmo diante de um cenário desafiador. A pressão inflacionária nos custos e a instabilidade do mercado de seminovos impactaram a geração de EBITDA, levando à redução das margens, mas a companhia adotou valiosas estratégias de eficiência operacional e reorganização de portfólio, buscando fortalecer os alicerces do negócio para o futuro.

Representou
44,7%
do **faturamento líquido**
da VIXPar em 2024

Frota total:
5.200
veículos e equipamentos
operacionais



*Destaques
dos resultados*
2024



Destaques dos resultados 2024

A Logística Automotiva demonstrou um desempenho notavelmente positivo em 2024, compensando os desafios enfrentados por outros segmentos. Esse resultado excepcional foi impulsionado pela ampliação da distribuição de veículos elétricos no Brasil, além de novas demandas de clientes de longa data, reforçando sua capacidade de atender à crescente demanda do mercado. A companhia manteve a excelência na execução e reforçou a eficiência operacional, resultando em um avanço da margem EBITDA e na melhoria da escalabilidade.

representando

26,3%

do faturamento líquido

21%

do EBITDA da VIXPar, em 2024





O segmento de GTF enfrentou um cenário extremamente desafiador em 2024, principalmente devido ao impacto da desvalorização de ativos seminovos e à revisão dos critérios de depreciação. O setor de locação de veículos como um todo foi particularmente afetado pelo amadurecimento da frota adquirida a preços elevados durante a pandemia, o que levou o segmento a um resultado menor em relação ao ano anterior.

Contribuição de
22,5%
do **faturamento líquido**
da VIXPar em 2024

Frota total:
12 mil
veículos e equipamentos
operacionais

A estratégia da companhia para enfrentar esse período adverso foi limitar proporcionalmente o nível de investimentos e elevar ainda mais a disciplina na alocação e realocação de capital. Apesar de essas medidas implicarem uma redução da exposição ao segmento, tratou-se de uma ação estratégica alinhada ao cenário macroeconômico.



*Destaques
dos resultados*
2024

*Em julho de 2025, ocorreu a supressão da marca EBEC, passando o serviço de GTF a ser gerido sob a marca Let's. Contudo, trouxemos ainda neste relatório, por se tratar de informações pertinentes a 2024.



Destaques dos resultados **2024**

O segmento de Mobilidade (V1), assim como o GTF, também foi impactado pelo cenário adverso do mercado de seminovos e pela depreciação, reflexo da frota adquirida a preços elevados durante a pandemia. Essa situação levou ao reconhecimento de prejuízo nas vendas de ativos e à adoção de algumas ações de desalavancagem operacional, reduzindo investimentos e realocando capital para diminuir a exposição ao segmento até que o cenário macroeconômico se estabilize.

Contribuição de

6,5%

do **faturamento líquido**
da VIXPar em 2024





INOVAÇÃO
É O QUE
NOS MOVE



INOVAÇÃO É O QUE NÓS MOVE

Tema material **GRI 3-3**

Inovação, tecnologia e inteligência artificial

Seguimos comprometidos em transformar o setor de logística, utilizando sempre a inovação e a tecnologia como centro de nossa estratégia.

A inovação está presente na trajetória da VIXPar e de todas as suas marcas, em vários níveis, e tem sido essencial para transformar a logística em uma atividade cada vez mais segura, eficiente e sustentável, desempenhando um papel transversal em nossas operações. Buscamos constantemente a excelência no atendimento ao cliente, desenvolvendo soluções alinhadas às suas necessidades.

De forma estratégica, incorporamos o tema à definição de metas e objetivos corporativos, tornando o compromisso com a inovação um dos alicerces de nossa Reflexão Estratégica.

A Inovatech, nossa Gerência de Tecnologia e Inovação, é uma área multidisciplinar focada em promover a inovação e acelerar a transformação digital.

Nosso trabalho abrange o desenvolvimento e a integração de soluções que fortalecem a cultura data driven e o uso de inteligência artificial. Além disso, apoiamos nossos clientes na criação de estratégias para estruturar negócios digitais e no desenvolvimento de produtos e serviços voltados para novos mercados.

A gerência conta ainda com uma frente específica dedicada à concepção de novos produtos e negócios digitais, utilizando metodologias ágeis. Essa abordagem facilita a validação rápida de modelos, a prototipagem e a realização de testes de mercado antes da entrega final ao cliente.

Nossos colaboradores se dedicam incansavelmente à busca por novas tecnologias e abordagens criativas para enfrentar os desafios, visando maior eficiência e rentabilidade para os clientes.

VIX Labs

O VIX Labs foi o laboratório de inovação pioneiro do Grupo Água Branca, voltado à Divisão Logística, e atua como polo de criação de soluções inovadoras por meio de engajamento e treinamento de times, apoiados em metodologias ágeis.





O VIVA é a mais recente vertente de negócios da Vix, que combina inovação e tecnologia para operações logísticas com foco na automação de veículos e equipamentos, trazendo integração para toda a infraestrutura e processos logísticos customizados de acordo com a necessidade de cada cliente. Seu objetivo considera a integração de tecnologias, refinando processos e estabelecendo conexões e parcerias que contribuem para o crescimento sustentável.

Sistema Têmis: inovação para segurança operacional

Desenvolvido pelo VIVA (VIX Veículos Autônomos), o Sistema Têmis é uma solução de segurança embarcada que combina visão 360° e inteligência artificial para ampliar a percepção do operador no uso de equipamentos utilizados em operações pesadas.

Multiplataforma e flexível, o sistema se adapta a diferentes tipos de máquinas e realidades operacionais. Entre seus principais recursos estão:

- ▶ Câmeras com visão total do entorno;
- ▶ Alarmes visuais e sonoros por aproximação de pessoas ou obstáculos;
- ▶ Iluminação externa integrada;
- ▶ Interação direta com o operador;
- ▶ Monitoramento em tempo real conectado ao centro de operações.

A proposta do Têmis é atuar como um **copiloto**

inteligente, oferecendo suporte contínuo ao operador, reduzindo riscos de acidentes, **aumentando a eficiência** e promovendo uma condução **mais segura e humanizada**.

Testes operacionais do Sistema Têmis

Testes operacionais do Sistema Têmis

Em 2024, o VIVA realizou demonstrações práticas do Sistema Têmis em duas frentes estratégicas: no setor de celulose e de mineração, com foco em validar a aplicação da tecnologia em ambientes desafiadores.

▶ Setor de celulose

O sistema foi apresentado a operadores e lideranças de contrato em Santa Catarina, despertando forte engajamento da equipe. A tecnologia foi bem recebida por aumentar a segurança e facilitar a operação, com destaque para sua capacidade de reduzir riscos e elevar a qualidade do serviço.

▶ Setor de mineração

Em ambiente de operação crítica, com baixa visibilidade e partículas em suspensão, o Têmis foi testado em quatro cenários distintos.

A solução demonstrou alto desempenho, mesmo em galpões com obstáculos fixos e pessoas circulando, reforçando seu diferencial para operações pesadas e dinâmicas.

Transporte sustentável com caminhão elétrico Atlas

Em 2024, a VIX iniciou a operação do Atlas, o primeiro caminhão 100% elétrico do Brasil, com capacidade de tração de até 120 toneladas. O veículo foi desenvolvido pelo VIVA (VIX Veículos Autônomos) e foi testado em operações reais no setor de celulose, contribuindo para a descarbonização de rotas de longa distância.

Com baterias de fosfato de ferro-lítio (LFP), o Atlas tem potencial para evitar a emissão de cerca de 21 toneladas de CO₂ e economizar até 8.300 litros de diesel por mês, representando um avanço significativo em logística sustentável e de alta performance.





GOVERNANÇA
CORPORATIVA



GOVERNANÇA CORPORATIVA

Tema material **GRI 3-3, 2-23, 2-24**



Ética, conformidade e governança

A área de Governança e Conformidade, integra a Gerência Executiva Jurídico, GRC & Sustentabilidade responsável pela gestão de ética, conformidade e governança, conduzindo ações relacionadas ao contexto organizacional, ao desenvolvimento de estratégias, à alocação de recursos, ao engajamento de stakeholders, além da implementação, do monitoramento e da avaliação dessas práticas.

Governança

Nossa estrutura de governança é a base para todas as nossas ações, desde o planejamento estratégico, deliberado pela alta liderança, até a entrega de serviços para os clientes. Dessa forma que asseguramos a sustentabilidade da Companhia e o compartilhamento de valor com colaboradores, clientes, acionistas, investidores, fornecedores, comunidades e demais stakeholders.

Somos classificados como Categoria A pela Comissão de Valores Mobiliários (CVM), o mais alto grau de transparência entre as empresas de capital aberto no país. Nossos processos e normativos organizacionais cumprem as exigências e as boas práticas do mercado.

A nossa estrutura de gestão segue as diretrizes do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC), ao qual somos associados

desde 2022. Sendo a principal referência brasileira em governança, o IBGC oferece às empresas associadas cursos, discussões, eventos e instrumentos de avaliação, o que contribui para elevar nossos padrões de gestão.

Ainda no campo da boa governança, integramos o Pacto Global da Organização das Nações Unidas, a maior iniciativa global de promoção da sustentabilidade nas empresas.

Estrutura de Governança **GRI 2-9, 2-10**

A estrutura de liderança de mais alto nível da VIXPar é composta pelo Conselho de Administração e pela Diretoria. O Conselho é responsável por estabelecer as diretrizes para a gestão da empresa, analisar e aprovar os planos estratégicos e monitorar os resultados alcançados. Por outro lado, a Diretoria delibera e aprova os planos de negócios, operacionais e de investimento, implementa as diretrizes estabelecidas pelo Conselho e define os padrões para a administração das operações.

O processo de seleção para o Conselho envolve a análise do perfil de competências de cada candidato, transparência na conduta, independência, tempo, dedicação e educação continuada. É imprescindível que os candidatos demonstrem alinhamento aos nossos Princípios, Valores e Código de Conduta.

Para dar suporte ao Conselho de Administração em seus processos decisórios, ele se apoia nos seguintes comitês de assessoria:

▶ **Gestão Financeira, Risco e Auditoria**

▶ **Pessoas, Estratégia e Sustentabilidade**

Conselho de Administração

▶ **Kaumer Chieppe**
Presidente

▶ **Decio Luiz Chieppe**
Conselheiro

▶ **Renan Chieppe**
Conselheiro

▶ **Riguel Chieppe**
Conselheiro

▶ **Carlos Chieppe Netto**
Conselheiro

▶ **Roberto Lucio Nunes de Carvalho**
Conselheiro independente

Diretoria (2024)

▶ **Patrícia Poubel Chieppe**
CEO

▶ **Ana Silvia Calegari Gava**
Diretora-adjunta

▶ **André Luiz Chieppe**
*Diretor de Finanças
e Relações com Investidores*

▶ **Carlos Chieppe Netto**
Diretor-geral de Logística

▶ **Ciro Ferreira da Rocha**
Diretor Administrativo

▶ **Rodolfo Altoé Filho**
Diretor de Negócios



GOVERNANÇA CORPORATIVA

Esses comitês fornecem subsídios para a tomada de decisão pelo colegiado do Conselho, a partir do aprofundamento de análises dos temas sob sua responsabilidade. São formados por conselheiros independentes e acionistas, conforme o Regimento do Novo Mercado (B3). Há outros comitês internos, a exemplo do Comitê de Ética, Comitê de Segurança e Comitê de Inovação, assessoram a Diretoria em processos diversos.

As reuniões dos órgãos de governança abordam temas como ESG, gestão de pessoas, saúde e segurança, além de compliance e integridade. A integração entre o Conselho de Administração e os comitês fortalece o envolvimento da alta liderança na gestão desses temas relevantes.

Integridade e transparência

Para a VIXPar, a transparência e a integridade são princípios inegociáveis que fundamentam a nossa organização, começando pela forma como conduzimos a governança corporativa. É a partir desses princípios que nossa governança obedece a processos e políticas formais, com o objetivo de fortalecer a ética em todas as nossas relações, sejam elas internas ou com o público externo.

Essas relações seguem as orientações do nosso Código de Conduta, disponível no site da VIXPar e em nosso portal de Relações com Investidores (RI). Esse documento estabelece diretrizes de comportamento ético aplicáveis a colaboradores, fornecedores, parceiros, comunidade, acionistas, investidores, clientes e imprensa.

O Código de Conduta norteia as relações com agentes públicos e privados, com diretrizes claras sobre ética, relacionamento com clientes e fornecedores, e postura no ambiente de trabalho. Trata-se de um forte instrumento de transformação, que visa contribuir para o fortalecimento da cultura organizacional e o crescimento sustentável da VIXPar.

Outros documentos que complementam as diretrizes do Código de Conduta estão disponíveis no site de Relações com Investidores (RI). Entre eles, destacam-se a Política Anticorrupção, a Política de Transações com Partes Relacionadas e a Política de Indicação, entre outros. Assim como o Código, essas políticas se aplicam a todos os públicos com os quais a VIXPar se relaciona.

Mantemos uma agenda de treinamentos com o objetivo de reforçar o compromisso dos colaboradores com o Código de Conduta e as demais políticas da empresa. Essas capacitações abordam temas relevantes, como sustentabilidade, combate à corrupção e ao suborno, diversidade, entre outras questões críticas, assegurando que os compromissos sejam entendidos e implementados em toda a sua extensão.

Esses compromissos e treinamentos resultam em impactos positivos na reputação da empresa e fortalecem o relacionamento com os principais stakeholders, refletindo, de forma indireta, nos resultados financeiros e operacionais.

GOVERNANÇA CORPORATIVA

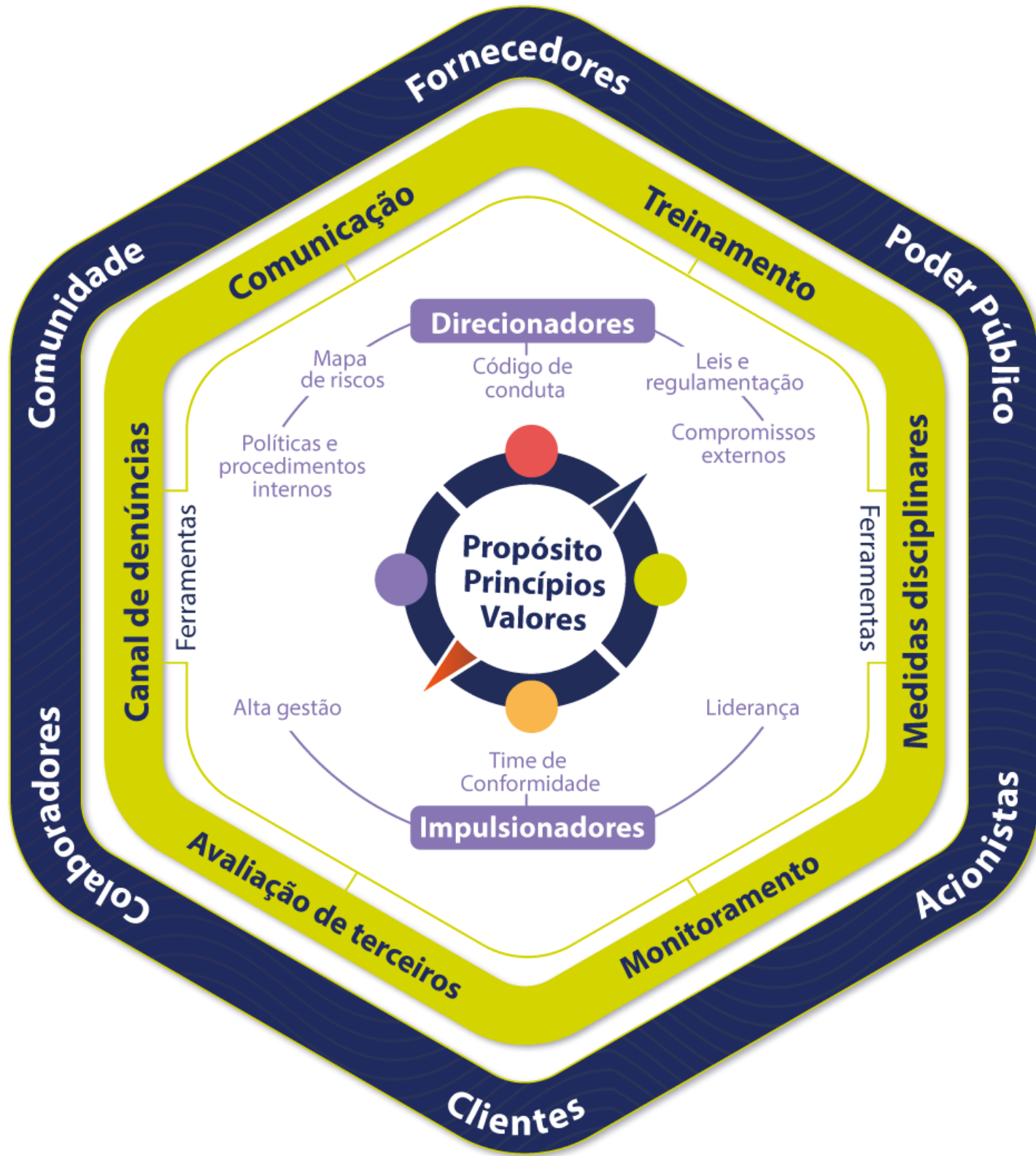
A nossa integridade é reconhecida pelo mercado e pelos clientes como um diferencial competitivo, além de contribuir para atrair e reter talentos.

Por outro lado, eventuais impactos negativos relacionados à integridade e à transparência podem comprometer essas mesmas áreas e públicos. Para preveni-los, além das capacitações obrigatórias, contamos com práticas de gestão e análise de riscos, monitoramento, auditorias e melhoria dos nossos processos. Em 2024, não foram identificados impactos negativos significativos.

Programa de Integridade

Consolidando práticas já implementadas e reforçando nosso compromisso com a ética, lançamos em 2019, o Programa de Integridade. Suas ações têm como objetivo prevenir, identificar e corrigir fraudes e infrações ao Código de Conduta, à Política Anticorrupção e à legislação aplicável.

O Programa de Integridade é fundamentado nas melhores práticas de mercado, na Lei Anticorrupção (nº 12.846/13), no Decreto nº 8.420/15 e, quando pertinente, em legislações internacionais. Também são consideradas as recomendações do IBGC e da Controladoria-Geral da União (CGU). Suas diretrizes se aplicam a todos os executivos, acionistas, colaboradores, parceiros e terceiros com os quais nos relacionamos.



Programa de **INTEGRIDADE**
Juntos, na direção certa!

Todo o público interno recebe treinamentos sobre o Programa de Integridade, com orientações claras e acessíveis. Em 2024, cerca de 8.400 colaboradores participaram desses treinamentos relacionados a temas de integridade. A comunicação e a capacitação sobre as ações do Programa também se estendem aos parceiros de negócios, fornecedores, distribuidores, revendedores, clientes e consumidores. **GRI 205-2**

Avanços Do Programa De Integridade

Em 2024, celebramos um marco importante: os 5 anos do Programa de Integridade. Ao longo desse período, o programa evoluiu continuamente e, neste ano, suas práticas foram fortalecidas, promovendo uma cultura ética cada vez mais sólida na VIXPar e assegurando a conformidade com leis, regulamentos e diretrizes internas — com destaque para a Política Anticorrupção e Antissuborno e demais normas e procedimentos corporativos."



Avanços do Programa de Integridade

Um dos destaques de 2024 foi a realização da Semana da Cultura Ética e Combate à Corrupção, evento promovido desde 2019. Realizada no mês de dezembro, a Semana contou com grandes ações: o lançamento do vídeo sobre a história do Programa de Integridade, em comemoração aos 5 anos; a apresentação da nova mandala da integridade; e uma palestra para lideranças com o tema “Ética Empresarial, Compliance e Integridade na Prática: Uma Abordagem Comportamental”.

O Papo de Integridade, outro evento fixo na nossa agenda interna, teve 14 edições, em formato on-line e presencial, com o compartilhamento de temas como “Liderança Inspiradora”, “Combate ao assédio”, “Relacionamento com agentes públicos”, “Corrupção”, “Doações” e “Canal de Denúncia”, incluindo o lançamento de um guia de acesso ao Canal.

Nesses encontros, voltados às lideranças e demais colaboradores, foram abordados temas práticos, a partir de um ambiente seguro e confiável, com o principal objetivo de debater questões éticas e o papel da liderança no desenvolvimento do Programa de Integridade.

Reconhecendo a importância da disseminação do Código de Conduta também junto à sua cadeia de valor, em 2024, a Companhia realizou o 1º Fórum de Fornecedores VIXPar, com o tema “Elo VIXPar–Fortalecendo Conexões Sustentáveis”, consolidando nossa relação com a cadeia de valor.

O evento reuniu mais de 70 participantes e teve como objetivo fortalecer as parcerias, incentivar práticas sustentáveis e promover a integridade nas relações comerciais. Na oportunidade, foram conduzidos diálogos sobre temas relevantes, como Governança, Compliance, Contratos e Sustentabilidade, além de abordar desafios e identificar oportunidades de crescimento conjunto.

Durante o encontro, também foi reforçada a importância do Canal de Denúncias da Companhia, como ferramenta essencial para garantir a ética, a transparência e o cumprimento dos princípios estabelecidos no Código de Conduta.

Gestão de Riscos *GRI 205-1*

Todos os níveis da empresa estão inseridos na estrutura de gerenciamento de riscos, orientada pela Política de Gestão de Riscos. Suas diretrizes têm foco na eficiência dos processos de identificação, análise, avaliação, tratamento, registro, comunicação e monitoramento dos riscos corporativos aos quais a VIXPar está exposta.

O tema é de responsabilidade do Conselho de Administração e do Comitê de Riscos e Auditoria, que discutem e deliberam sobre as questões relevantes. De forma transversal, a gestão de riscos permeia toda a Companhia,

envolvendo todas as áreas e verticais de negócio.

A metodologia de avaliação de riscos é baseada no modelo estabelecido pelo Institute of Internal Auditors (IIA). Outras referências internacionais incluem os princípios da norma ISO 31000 (Gestão de Riscos) e as diretrizes do Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO), dos Estados Unidos. Além disso, são consideradas as recomendações do IBGC sobre o tema. Desde 2021, já foram registradas mais de 400 ações com o objetivo de mitigar os riscos corporativos.

Foi realizado o II Fórum de Riscos da VIXPar, que reuniu cerca de 100 profissionais, entre diretores, acionistas, conselheiros e gerentes, com o objetivo de fortalecer a cultura de gestão de riscos. Com o tema 'A importância da gestão de riscos e sua geração de valor para as partes interessadas', o evento contou com a presença de convidados externos e o compartilhamento de boas práticas.

A gestão de riscos seguiu em evolução, refletindo o amadurecimento contínuo do processo na empresa. Em 2024, foi realizado o quarto ciclo de revisão da matriz de riscos, alinhado às reflexões estratégicas. Como destaque, foram incluídos o risco de Violação de direitos humanos e a matriz de riscos climáticos.





Comitê de Crise: Governança e Resiliência

Reforçando seu compromisso com as melhores práticas de governança corporativa, a Companhia instituiu, em abril de 2023, o Comitê de Crise, com a missão de gerir situações emergenciais, proteger a reputação e os ativos da organização e garantir a continuidade das operações.

O Comitê é formado por membros fixos de áreas estratégicas e pode incluir participantes convidados, conforme a natureza da crise. Além disso, foram estabelecidas diretrizes e protocolos para orientar respostas a cenários críticos.

Em 2024, diante dos impactos das enchentes no Rio Grande do Sul, que afetaram uma das unidades da Companhia, o Comitê atuou de forma decisiva na coordenação de ações estratégicas, no apoio aos colaboradores impactados e na garantia da continuidade operacional, assegurando uma resposta ágil e estruturada.

Canal de Denúncias GRI 2-25, 2-26

O Canal de Denúncias da VIXPar é autônomo, independente e imparcial, estando disponível aos públicos interno e externo. Seu objetivo é prevenir, detectar e corrigir desvios, fraudes e irregularidades praticadas contra a administração pública ou nas relações entre agentes privados.

Relatos sobre qualquer situação em desacordo com as diretrizes do Código de Conduta, da

Política Anticorrupção, de outras políticas ou normas internas, ou ainda de desrespeito à legislação, podem ser feitos por meio do e-mail denuncias@vix.com.br, do telefone **0800 777-1112** (disponível 24 horas por dia) ou pelo site www.vixpar.com/denuncias.

Esses canais podem receber relatos de assédio, fraude, coerção, discriminação, conflitos de interesse, violações à privacidade, descumprimento de normas trabalhistas, bem como desrespeito às normas de saúde, segurança e meio ambiente, entre outros. Não há, porém, restrição quanto à natureza dos relatos, sendo o canal aberto também a sugestões e reclamações em geral.

As informações recebidas são processadas por uma empresa terceirizada, garantindo o anonimato do denunciante e o tratamento adequado a cada situação. As análises e decisões são fundamentadas nas diretrizes organizacionais—entre elas, nossos valores, o Código de Conduta, as políticas internas e a legislação vigente.

O feedback sobre a resolução de queixas é realizado por meio de documentos, comunicados, reuniões, eventos e treinamentos das equipes que atendem aos demandantes. Todos os relatos recebidos são apurados, embora ainda não haja medição do grau de satisfação em relação aos mecanismos de queixa.

Outros canais de comunicação

Os públicos da VIXPar podem entrar em contato diretamente com a empresa por outros meios, além do Canal de Denúncias.

▶ FALE COM A VIXPar

Espaço disponível em nosso portal para o envio de dúvidas, sugestões e opiniões. As mensagens recebidas são analisadas pela área de Comunicação Externa e encaminhadas aos setores responsáveis.

▶ SAC V1

Canal direcionado aos usuários dos serviços da V1, responsável por acolher reclamações, responder dúvidas e atender demais demandas, que são encaminhadas às áreas envolvidas em cada caso.

▶ LET'S ATENDE

Canal de atendimento pós-venda destinado aos clientes Let's.

Tema material GRI 3-3



Comunicação, relacionamento e experiência do cliente

Na VIXPar, acreditamos que a comunicação, o relacionamento e a experiência do cliente são os pilares que sustentam nosso sucesso e crescimento. Mais do que prestadores de serviços, nos posicionamos como parceiros estratégicos, dedicados a construir laços de confiança e a gerar valor real para cada público que atendemos, tendo a segurança como um valor inegociável.

A base para isso reside em uma comunicação transparente e proativa. Mantemos canais de diálogo com clientes em todos os negócios, além do Canal de Denúncias e do nosso Portal de Privacidade, que reforçam nosso compromisso com a transparência e a ética em todas as interações.

Essa postura de diálogo aberto nos permite ir além da prestação de serviços para construir relacionamentos de longo prazo, baseados na parceria estratégica. Nosso princípio de sermos obstinados em servir nossos clientes, do jeito que eles querem e precisam, nos impulsiona a mergulhar nas particularidades de cada negócio, oferecendo soluções verdadeiramente customizadas.

A proximidade e o entendimento profundo de nossos parceiros são fundamentais para o nosso grande diferencial: a excelência na experiência do cliente. Investimos constantemente em inovação, transformando o feedback que recebemos em soluções que superam expectativas.

Estamos sempre atentos às suas necessidades dos nossos clientes para garantir que cada interação com a VIXPar seja positiva. Ao colocarmos a comunicação, o relacionamento e a experiência do cliente no centro de nossa estratégia, não apenas garantimos a satisfação e a fidelidade de nossos parceiros, mas também fortalecemos nosso compromisso com um ecossistema de negócios mais sustentável e colaborativo para todos.



Tema material **GRI 3-3**



Cibersegurança e Privacidade e segurança de dados

Na VIXPar, reconhecemos que a segurança e a privacidade das informações são a base da confiança que nossos clientes, colaboradores e parceiros depositam em nós.

Em um mundo cada vez mais digital, tratamos a cibersegurança e a proteção de dados não apenas como prioridade operacional, mas como um pilar de nossa estratégia de negócio sustentável.

Nosso compromisso se traduz em uma governança de dados robusta, dedicada a proteger as informações contra acessos não autorizados e contra ameaças cibernéticas.

Alinhados à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e às melhores práticas de mercado, garantimos que todas as informações sob nossa responsabilidade, incluindo dados pessoais e outras informações confidenciais, sejam tratadas com responsabilidade e segurança, seguindo todas as diretrizes da legislação de proteção de dados pessoais.

Investimos continuamente em tecnologia e na capacitação de nossas equipes para fortalecer nossa infraestrutura de segurança.

Fomentamos uma cultura organizacional na qual cada colaborador compreende seu papel na proteção das informações, assegurando a confidencialidade, a segurança e a integridade em todos os nossos processos.

Disponibilizamos políticas de privacidade claras e acessíveis, que detalham como tratamos dados pessoais, e oferecemos um canal direto para o titular de dados por meio do Portal de Privacidade da VIXPar. Nesse portal, os titulares podem acessar nossas políticas e realizar solicitações relacionadas aos seus direitos previstos na LGPD, de forma transparente e simples. O portal pode ser acessado em: www.portaldeprivacidade.vix.com.br/

Por meio do nosso Programa de Privacidade de Dados Pessoais, de uma vigilância constante e do aprimoramento contínuo de nossos sistemas, reafirmamos nosso empenho em mover o mundo não apenas com excelência, mas com o mais profundo respeito à privacidade e à segurança de todos.





CUIDANDO DAS PESSOAS

CUIDANDO DAS PESSOAS

Tema material **GRI 3-3**



Segurança do trabalho e no trânsito

A segurança é um princípio fundamental para nós. Acreditamos firmemente que a vida está sempre em primeiro lugar, e que essa convicção permeia cada aspecto de nossas operações.

Como uma empresa de logística e prestadora de serviços, atuamos em diversos ambientes, desde instalações de outras empresas, de diferentes setores, até estradas e vias.

Conscientes dos riscos inerentes a essas atividades, a segurança do trabalho e no trânsito é, para nós, uma prioridade inegociável.

Essa prioridade se reflete em nossas práticas, no respeito às pessoas e no compromisso com o cuidado ativo com colaboradores, clientes e comunidade. Por isso, investimos em certificações relevantes, como a norma internacional ISO 45001 — Sistema de Gestão de Saúde e Segurança Ocupacional — que comprova a efetividade dos nossos processos de gestão nesse tema.

Com o objetivo de fortalecer a cultura de segurança, estruturamos nossas iniciativas em dois pilares fundamentais: **desenvolvimento e monitoramento**.

Desenvolvimento

Promover a disseminação de conhecimento com foco no fortalecimento da consciência sobre comportamento seguro.

- ▶ **Atitudes de Valor - conjunto de comportamentos esperados que visam à preservação da vida;**
- ▶ **Campanhas de conscientização;**
- ▶ **Treinamentos técnicos e comportamentais voltados aos públicos operacional, de manutenção e lideranças;**
- ▶ **Programa Na Direção Segura - diretrizes específicas para condutores de veículos de apoio;**
- ▶ **Diálogos de Segurança.**

Monitoramento

Realizar a gestão dos riscos associados às nossas atividades

- ▶ **Gestão dos perigos e riscos;**
- ▶ **Gestão de indicadores de acidentes, tanto proativos quanto reativos;**
- ▶ **Monitoramento da legislação aplicável;**
- ▶ **Gestão de comunicado de risco;**
- ▶ **Aplicação de teste ético;**
- ▶ **Certificação ISO 45001;**
- ▶ **Monitoramento da condução segura por meio de tecnologias embarcadas nos veículos, como a telemetria;**
- ▶ **Comissão de Preservação da Vida (CPV), responsável por analisar ocorrências e propor medidas de prevenção;**
- ▶ **Inspeções de segurança.**



Atitudes de Valor

As Atitudes de Valor constituem os comportamentos esperados que orientam as atividades diárias de cada colaborador. Elas são essenciais para promover a segurança e preservar a vida, resultando em significativa evitação de acidentes.

Esses comportamentos refletem o compromisso com a cultura de segurança da VIXPar e estão organizados em cinco categorias.

A palavra **NUNCA**, presente em todas as atitudes, é utilizada para comunicar uma mensagem forte e inegociável. Ela simboliza respeito, atitude segura, conscientização, prevenção e a responsabilidade pela vida.

Comportamentos seguros são fundamentais em qualquer ambiente de trabalho, pois protegem a saúde e o bem-estar dos colaboradores e, ao mesmo tempo, fomentam um trabalho seguro e produtivo.



Diálogos de Segurança

O Diálogo de Segurança é uma iniciativa central em nossa estratégia para consolidar um ambiente de trabalho seguro e colaborativo.

Essa prática é essencial, pois além de permitir a troca de experiências, incentiva comportamentos seguros, aprimora a percepção de riscos nas operações diárias e promove um clima de cooperação e cuidado com a vida.

Na VIXPar, apoiamos ativamente e reconhecemos a importância do Diálogo de Segurança, com o total respaldo da alta liderança. Alinhados ao nosso compromisso com o desenvolvimento contínuo, aplicamos uma metodologia andragógica — focada no ensino de adultos — para conduzir o Diálogo de Segurança. O objetivo é melhorar a compreensão e a assimilação dos temas abordados.

Ao priorizar a essa ferramenta, fomentamos uma cultura onde cada colaborador se sente habilitado e motivado a compartilhar aprendizados e propor melhorias nos processos, ambientes e rotinas de trabalho ligados à segurança.

Fórum de Segurança

O Fórum de Segurança é um evento anual que visa fortalecer a cultura de segurança na VIXPar, reunindo a liderança e os principais influenciadores da companhia no tema.

Comissão de Preservação da Vida

A Comissão de Preservação da Vida (CPV) evidencia a importância da segurança em nosso sistema de gestão. Com abordagem sistematizada, a CPV avalia os acidentes, considerando diversas métricas, como quilômetros rodados, horas de operação e horas trabalhadas, e os classifica segundo a sua gravidade.

Conduzidas mensalmente pela CEO Patrícia Chieppe, as reuniões da CPV promovem — por meio de debates, esclarecimentos e diretrizes — a aplicação de ações corretivas, preventivas e de boas práticas nas operações.

O engajamento ativo e contínuo da alta liderança na CPV reforça nossa cultura de segurança e o compromisso com o bem-estar e a proteção da equipe. Com esforços e recursos combinados, construímos um ambiente de trabalho seguro e confiável, onde cada pessoa é valorizada e protegida.

CUIDANDO DAS PESSOAS

Tema material GRI 3-3

Saúde e bem-estar

A VIXPAR é certificada na ISO 45001, o que representa o comprometimento da empresa com a segurança, a conformidade legal e o bem-estar de seus colaboradores, reduzindo riscos e promovendo uma cultura de saúde e segurança sustentável.

A empresa conta com um Comitê de Participação dos Trabalhadores, que desempenha um papel essencial na promoção de um ambiente de trabalho mais seguro, inclusivo e colaborativo. Por meio da participação ativa, o comitê contribui para a identificação e a resolução de problemas, além de fortalecer a comunicação entre a equipe e a gestão.

Essa iniciativa não apenas melhora as condições de trabalho e reduz os riscos ocupacionais, mas também aumenta o engajamento e a satisfação dos funcionários, tornando a empresa mais eficiente e alinhada às suas necessidades.

Além disso, a VIXPAR realiza um acompanhamento completo dos exames ocupacionais e monitora de perto os colaboradores que apresentam alterações, garantindo a proteção da saúde e da segurança no ambiente de trabalho. Com essa abordagem, é possível identificar e mitigar riscos ocupacionais de forma eficaz, assegurando total conformidade com as leis e normas de segurança.

A empresa também investe em planos de saúde para os colaboradores e seus dependentes, reforçando o compromisso com o cuidado, a saúde e o bem-estar de todos.

O Outubro Rosa, dedicado à conscientização sobre o câncer de mama, promoveu arrecadação em parceria com a AFECC (Associação Feminina de Educação e Combate ao Câncer). O engajamento resultou na doação de mais de 28.252 itens — como fraldas e alimentos — destinados a pacientes do Hospital Santa Rita, em Vitória (ES).

Já no Novembro Azul, voltado à prevenção do câncer de próstata, oferecemos exames de PSA totalmente custeados pela empresa a colaboradores acima de 49 anos. A equipe médica realizou avaliações e orientou colaboradores que apresentaram alterações, auxiliando em possíveis diagnósticos precoces.

Na VIXPAR, a segurança é nossa prioridade. A vida vem sempre em primeiro lugar — esse é um dos princípios que inspiram os nossos caminhos.





CUIDANDO DAS PESSOAS

Tema material **GRI 3-3, 404-2**

Atração, desenvolvimento e retenção de colaboradores

Desenvolvimento e capacitação

O desenvolvimento contínuo dos colaboradores é prioridade na VIXPar. Nossas iniciativas de aperfeiçoamento e desenvolvimento evidenciam nossa dedicação em capacitar as equipes e promover um ambiente de trabalho inspirador e produtivo. Buscamos cultivar ativamente o crescimento pessoal e profissional, fortalecendo a atração e a retenção de talentos, além de aumentar a competitividade da empresa em um mercado dinâmico e desafiador.

Por meio de programas abrangentes de desenvolvimento, reconhecemos que o crescimento individual impulsiona o sucesso da organização. Dessa forma, incentivamos a aprendizagem contínua e o aprimoramento das habilidades de nossos colaboradores.

Em 2024, a média anual de horas de treinamento por colaborador aumentou de forma significativa. Esse avanço foi impulsionado pela criação de capacitações personalizadas, oferecidas tanto

presencialmente quanto online em nosso Centro de Educação Corporativa.

Esse crescimento evidencia nosso compromisso estratégico em oferecer ao público interno acesso facilitado a materiais de desenvolvimento de alta qualidade, gerando maior eficiência e engajamento no aprendizado.

Destacamos os seguintes programas: os ciclos do Programa de Reciclagem dos Motoristas e Operadores (PRMO); o programa Fluir, focado na equipe de Manutenção das Operações; o Programa de Aceleração; o Assessment para Lideranças; e o Programa de Desenvolvimento de Lideranças (PDL); o Programa de Formação Profissional (MOV+); o Programa Incluir – para pessoas com deficiência — além de outras iniciativas de alinhamento e desenvolvimento.

Clima Organizacional

Acreditamos que colaboradores satisfeitos e engajados são mais produtivos, colaborativos e resilientes, impactando positivamente os resultados da empresa. Por essa razão, há 21 anos realizamos, anualmente, a Pesquisa de Clima Organizacional. Essa ferramenta integra a parte de nossa estratégia de gestão da cultura e do clima organizacional, permitindo-nos compreender em detalhe os níveis de satisfação, engajamento e bem-estar de todos.

A Pesquisa de Clima Organizacional de 2024 obteve resultados expressivos: 84,1% de satisfação geral entre os colaboradores e uma adesão recorde de 92,3% do público interno.

A pesquisa é coordenada pela Gerência Executiva de Gestão de Pessoas, em parceria com uma consultoria externa especializada.

As respostas indicaram elevado nível de satisfação com diversos aspectos do ambiente de trabalho. O principal destaque foi o respeito à diversidade, com 92,7% de avaliações positivas.

Adicionalmente, os colaboradores manifestaram satisfação com seu trabalho e com a empresa.

Destaca-se que 90,9% dos colaboradores gostam do que fazem, 91,2% valorizam os canais de comunicação e 85,6% mantêm o orgulho de trabalhar na empresa.

Outro dado relevante é que 89,9% dos colaboradores se sentem bem tratados por suas lideranças, o que aponta para a eficácia das práticas de gestão.

Estes resultados refletem nosso compromisso em cultivar um ambiente que inspire o bem-estar e o crescimento de nossos talentos, o que consideramos a base para a sustentabilidade do negócio e o fortalecimento da nossa cultura.

Para fortalecer nosso princípio de Relacionamentos Duradouros e evidenciar o quão importantes as pessoas são para o nosso negócio, em setembro e novembro realizamos a primeira edição do Programa Histórias que Movem, que reconhece e homenageia colaboradores nos marcos de 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35 e 40 anos de empresa. Acreditamos que essa celebração fortalece ainda mais o vínculo entre empresa e colaborador e favorece um clima positivo e de reconhecimento, contagiando não só os homenageados, mas todos na Companhia.

Resultados da Pesquisa de Clima

O **Respeito à Diversidade** foi o item mais valorizado, com **92,7%** de favorabilidade, refletindo nosso compromisso em acolher e respeitar cada pessoa.

Nossos **Canais de Comunicação** também se destacaram, com **91,2%** dos respondentes afirmando serem canais eficazes.

90,3% do nosso time acredita que a empresa atua com **Responsabilidade Socioambiental**.

O **Tratamento Respeitoso** também aparece entre os pontos fortes da pesquisa, com **89,9%** afirmando que se sentem respeitados por seus líderes.

Quando o assunto é **Segurança**, **89,6%** reconhecem a importância das nossas campanhas de conscientização.

Nosso time demonstra paixão em fazer sempre o melhor: **90,2%** afirmam gostar das suas atividades no dia a dia.



Tema material GRI 3-3



Diversidade, Equidade e Inclusão

Na VIXPar, temos um compromisso inegociável com a diversidade e com a construção de um ambiente de trabalho mais humanizado. Buscamos ativamente reconhecer, valorizar e promover a equidade e a inclusão em todas as esferas da organização, desde a base até a liderança. Nosso objetivo é criar um espaço onde as diferenças são celebradas e todos se sintam pertencentes e respeitados, com a diversificação de talentos sendo um pilar fundamental para impulsionar a inovação e o sucesso. Entendemos que colaboradores respeitados e satisfeitos com o ambiente de trabalho conseguem realizar suas tarefas com mais atenção e segurança.

Para garantir, na prática, a inclusão proposta pelo programa MOV+ Mulheres, adaptamos nossas estruturas, como banheiros e vestiários femininos, e incluímos na trilha workshop Operando com a Diversidade — sobre gênero e inclusão no ambiente de trabalho — direcionado a formandas, líderes e motoristas homens.

Por meio de letramento e atividades coletivas, buscou-se não apenas sensibilizar, mas também engajar todos os envolvidos na construção de um espaço verdadeiramente inclusivo, onde as mulheres pudessem exercer suas funções com segurança, apoio e dignidade.

Em maio de 2024, promovemos a Semana da Diversidade, abordando a nossa Política de Diversidade, Equidade e Inclusão e como a diversidade é fundamental para o desenvolvimento da empatia e da solidariedade.

Ainda nas ações de conscientização e letramento, realizamos campanhas inéditas: Dia do Orgulho LGBTQ+, Dia da Luta da Pessoa com Deficiência e Dia Nacional de Zumbi e da Consciência Negra. Nesta última, lançamos o guia para a diversidade racial, intitulado *Além das Cores*.

As iniciativas de letramento promovem o respeito às diferentes formas de pensar, ampliam a inclusão de grupos historicamente sub-representados e fomentam a equidade no acesso as oportunidades.

Seguimos acreditando que um ambiente de trabalho verdadeiramente inclusivo se constrói com intencionalidade, respeito e formação, e que transformar culturas é tão essencial quanto mover pessoas.

Como prática que impulsiona a inclusão das mulheres em nossas operações, lançamos, em março de 2024 – intencionalmente no mês em que celebramos o Dia Internacional das Mulheres – o MOV+ Mulheres, nosso programa de formação profissional, que realizou sua primeira edição com vagas afirmativas para mulheres. O programa contempla capacitação teórica e prática na formação de motoristas de veículos leves e



Programa Incluir

O Programa Incluir é uma iniciativa ampla, com diversas frentes voltadas a inclusão e permanência de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Por meio do programa, oferecemos vagas afirmativas para pessoas com deficiência com ou sem experiência, demonstrando um compromisso concreto com a abertura de portas para este grupo.

Mais do que gerar empregos, o Incluir busca o desenvolvimento integral dos participantes, oferecendo oportunidades para aprimorar competências técnicas e comportamentais por meio de projetos específicos. Ao oferecer capacitações e cursos profissionalizantes, buscamos empoderar os participantes, fornecendo as ferramentas necessárias para o seu crescimento profissional e pessoal.

O Incluir vai além da contratação, atuando para criar um espaço de trabalho onde todos se sintam valorizados e acolhidos. Com o programa, fortalecemos um ambiente de trabalho inclusivo, seguro e acolhedor, capaz de transformar significativamente a perspectiva de vida de uma pessoa.



O programa reforça o compromisso da VIXPar com a inclusão e a diversidade no ambiente de trabalho, promovendo uma integração sensível às necessidades de todos—especialmente das pessoas com deficiência — para que possam desenvolver seu potencial com confiança e apoio. Nosso Programa Incluir se configura, assim, como uma poderosa ferramenta de transformação social, impactando positivamente a vida das pessoas com deficiência e fortalecendo os valores de inclusão e diversidade dentro da organização.

Direitos Humanos

Em 2024, avançamos em nosso compromisso com os direitos humanos com a publicação da Política de Direitos Humanos — marco essencial que estabelece os compromissos que orientam todas as nossas ações.

A VIXPar se compromete a respeitar, conscientizar e promover os direitos humanos, prevenindo impactos negativos e violações, e mitigando-os, quando necessário, em suas atividades e ao longo de toda sua cadeia de valor. Isso se estende às relações com colaboradores, clientes, demais parceiros comerciais, comunidades locais, governos e a sociedade em geral.

Para fortalecer essa agenda, realizamos um mapeamento do risco de violação de direitos humanos em nossas atividades operacionais.

Esse levantamento permitiu identificar pontos críticos e potenciais vulnerabilidades, capacitando-nos a criar estratégias para prevenir e mitigar impactos negativos, reforçando assim nossa abordagem proativa e responsável.



Atuação Social

A responsabilidade social sempre esteve intrinsecamente ligada à identidade e à atuação da VIXPar, consolidando-se como um pilar fundamental de nossas operações. Nosso compromisso com o desenvolvimento sustentável e com o bem-estar das comunidades vizinhas a onde atuamos é um valor que permeia todas as nossas decisões e iniciativas.

Em 2024, reafirmamos esse compromisso ao dar um passo decisivo e estratégico: iniciar a formalização da nossa estratégia de atuação social. Esse movimento representa mais do que a criação de um documento — é a consolidação de um processo contínuo de escuta, análise e planejamento.

A jornada para criar a arquitetura de Atuação Social da VIXPar começou com uma reflexão sobre nosso propósito, princípios e o impacto que desejamos gerar no mundo.

Primeiramente, a equipe de Sustentabilidade, junto a integrantes do Squad de Cultura de Sustentabilidade, dedicou-se a elaborar nossa Ambição Social: ser referência em impacto positivo, inspirando e mobilizando pessoas e organizações, e comprometida com uma logística sustentável. Uma vez definida, essa ambição, foi submetida e aprovada pela alta liderança da VIXPar, tornando-se o guia de todo o processo.

Em seguida, realizamos um diagnóstico e consolidamos as informações das ações existentes.

Paralelamente, conduzimos uma consulta a stakeholders internos e externos, além de realizar benchmarks com referências de mercado em atuação social.

Esse processo foi essencial para garantir alinhamento às necessidades e desafios reais, resultando na priorização de temas alinhados às expectativas de nossos stakeholders.

Os temas prioritários para nortear a atuação social da VIXPar são: Educação, Renda e Desenvolvimento Profissional, Segurança no Trânsito e Dignidade e Inclusão.

A partir disso, definimos os pilares da nossa arquitetura de Atuação Social: **Construir legado positivo** e **Gerenciar impactos negativos**. Uma estrutura que contempla tanto as ações de impacto positivo quanto a gestão responsável das nossas operações.

“nossa Ambição Social: ser referência em impacto positivo, inspirando e mobilizando pessoas e organizações, e comprometida com uma logística sustentável.”



Atuação Social

O primeiro pilar, **Construir legado positivo**, detalha os eixos de atuação em Projetos Sociais, Parcerias Institucionais, Investimento Incentivado e Voluntariado, ressaltando a importância do desenvolvimento local e da valorização da mão de obra e de fornecedores regionais.

O segundo pilar, **Gerenciar Impactos negativos**, concentra-se nos mecanismos de controle, que incluem a Identificação e Avaliação de Impactos Sociais, o Programa de Educação Ambiental e o Comitê de Crise, garantindo prontidão para mitigar impactos relacionados aos nossos negócios.

Além disso, contamos com segmentação e priorização de níveis de atuação nomeados **Abrangência**: mecanismo que categoriza as comunidades em grupos (AI a AIV) conforme a proximidade e o grau de impacto das operações, assegurando a alocação eficiente dos recursos.

A etapa de implementação da arquitetura, em curso em 2025, inclui a formalização da estratégia, o treinamento das lideranças e o início efetivo das atividades.



ATUAÇÃO SOCIAL

PROJETOS SOCIAIS

- ▶ Projetos estratégicos
- ▶ Parcerias institucionais
- ▶ Investimentos incentivados
- ▶ Investimentos das operações
- ▶ Voluntariado

DESENVOLVIMENTO LOCAL

- ▶ Contratação de mão de obra local
- ▶ Capacitação profissional
- ▶ Contratação de fornecedores locais



IDENTIFICAÇÃO E
AVALIAÇÃO DE
IMPACTOS SOCIAIS



PROGRAMA DE
EDUCAÇÃO
AMBIENTAL



COMITÊ
DE CRISE



Recursos Incentivados

Em 2024, nosso compromisso com o desenvolvimento social se traduziu em um investimento de **R\$ 2.561.215,99** por meio de leis de incentivo fiscal. Esse valor representa um crescimento notável de 129% em comparação com o ano anterior. Ao todo, apoiamos 13 iniciativas de organizações da sociedade civil, cujos projetos começarão a gerar impacto e melhorias nas comunidades onde atuamos a partir de 2025.



CULTURA
45,98%



ESPORTE
29,18%



IDOSOS
9,57%



SAÚDE
15,26%

Voluntariado AMIGAB

Nossos colaboradores são engajados e atuam com propósito dentro e fora da empresa. Por meio de iniciativas voluntárias, colocam em prática valores como empatia e solidariedade.

Além de iniciativas espontâneas, que surgem do engajamento natural dos colaboradores, a empresa conta com o **AMIGAB** — programa de engajamento social e voluntariado corporativo.

Em 2024, o programa materializou esse compromisso em:

22

Iniciativas realizadas em 7 polos de atuação

8

Instituições sociais apoiadas

+100

Colaboradores voluntários mobilizados

+1.600

pessoas diretamente beneficiados

Investimento de +2,5 milhões através de leis de incentivo fiscal crescimento notável de 129%





CUIDANDO DO NOSSO PLANETA

CUIDANDO DO NOSSO PLANETA

Tema material GRI 3-3

Mudanças Climáticas

Reconhecemos o impacto de nossas operações nas mudanças climáticas, proveniente das emissões de gases de efeito estufa, e assumimos o compromisso de viabilizar ações de mitigação.

Nosso foco é uma gestão eficiente e transparente, sempre em busca de soluções inovadoras e sustentáveis.

Desenvolvemos nossas ações com base em quatro pilares fundamentais, que orientam nosso compromisso com a sustentabilidade e a responsabilidade climática.

1 Gestão das emissões de gases de efeito estufa (GEE)

Elaboramos nosso inventário de GEE utilizando a metodologia GHG Protocol e, desde 2021, divulgamos publicamente os dados no Registro Público de Emissões do Programa Brasileiro.

A iniciativa reforça nosso compromisso com a transparência e com a melhoria contínua da gestão e do monitoramento das emissões associadas às nossas operações.



Pela primeira vez, fomos reconhecidos com o selo Ouro no Programa Brasileiro GHG, concedido às organizações que reportam integralmente as emissões dos escopos 1 (emissões diretas das operações) e 2 (emissões indiretas relacionadas à energia adquirida e consumida) e são verificadas por terceira parte acreditada.



2 Engajamento e divulgação

Estamos ativamente engajados em diversas iniciativas globais e nacionais, reforçando nosso compromisso com o enfrentamento das Mudanças Climáticas:

Carbon Disclosure Project (CDP)

Em 2024, atendendo à solicitação do CDP Capital Markets e de alguns clientes, participamos do Programa CDP Supply Chain, iniciativa promovida pelo CDP (Carbon Disclosure Project) – organização sem fins lucrativos responsável por um sistema global de reporte ambiental. Por meio da plataforma disponibilizada pelo Programa, compartilhamos informações sobre nossas emissões e práticas de gestão climática, contribuindo para ampliar a transparência climática na cadeia de valor de nossos clientes.

Neste ciclo de reporte, houve uma mudança na metodologia de avaliação adotada pelo CDP, o que impactou significativamente a forma de pontuação das organizações participantes. Como resultado, nossa nota foi reduzida para D, reflexo dos novos critérios aplicados. Permanecemos comprometidos com a evolução contínua das nossas práticas e com o aprimoramento da governança e da transparência.

Plataforma Ação pelo Clima do Pacto Global da ONU

Somos signatários do Pacto Global da ONU e integramos a Plataforma Ação pelo Clima. Essa

participação nos permite alinhar nossas práticas às discussões e tendências globais sobre mudanças climáticas. É um espaço para realizar benchmarking com outras organizações, compartilhar boas práticas e aprender com as experiências de empresas que estão avançando na agenda de descarbonização. Nosso envolvimento nos ajuda a entender melhor os desafios e as soluções para uma economia de baixo carbono, contribuindo de forma prática para o nosso próprio desenvolvimento e para o esforço coletivo.

Iniciativas Empresariais FGV - Mercado de Carbono

Em 2024, participamos das Iniciativas Empresariais da FGV, coordenadas pelo FGVces (Centro de Estudos em Sustentabilidade da Fundação Getúlio Vargas), que se aprofundaram no tema do mercado de carbono no Brasil. Nosso principal objetivo ao nos unirmos a empresas de diversos setores nessa iniciativa foi o de aprofundar nosso entendimento sobre os riscos e as oportunidades que a precificação de carbono apresenta. Nossa participação foi essencial para fortalecer a agenda socioambiental em nossos negócios, alinhando nossas estratégias com as melhores práticas de sustentabilidade e preparando-nos para os desafios e as inovações desse mercado.



3 Riscos Climáticos

Em 2024, iniciamos a avaliação dos riscos climáticos da companhia, com ênfase inicial nos riscos de transição e nas oportunidades estratégicas associadas. Em 2025, está em curso o mapeamento dos riscos físicos, ampliando nossa compreensão sobre os impactos das mudanças climáticas em nossos negócios.

Os riscos identificados em 2024 foram incorporados à nossa Matriz de Riscos Corporativos, fortalecendo nossa capacidade de resposta diante de um cenário climático cada vez mais desafiador.

Cenários Climáticos de Transição

Existem dois cenários de transição da Agência Internacional de Energia (IEA), que são referências para a avaliação de riscos de transição decorrentes das mudanças climáticas: IEA Net-Zero 2050 (NZE) e IEA Cenário de Políticas Declaradas (STEPS).



IEA Net-Zero 2025 | NZE

Cenário Otimista



IEA Cenário de Políticas Declaradas | STEPS

Cenário Pessimista

1

Definição dos Cenários Climáticos de Referência:

definiram-se os cenários climáticos que orientariam a avaliação. Selecionaram-se os cenários IEA Net-Zero Emissions by 2050 (NZE) e IEA Stated Policies Scenario (STEPS), da Agência Internacional de Energia (IEA), amplamente reconhecidos como referência na análise de riscos de transição relacionados às mudanças climáticas.

2

Seleção dos Segmentos de Negócio para Análise:

foram definidos os segmentos de negócios a serem contemplados na avaliação, abrangendo as nossas quatro áreas de atuação: Logística Dedicada, Logística Automotiva, Gestão e Terceirização de Frota, e Mobilidade.

3

Mapeamento dos Riscos e Oportunidades Climáticas:

foi realizado o mapeamento dos riscos de transição e das oportunidades climáticas, considerando os segmentos de negócio selecionados e com base nos cenários climáticos NZE e STEPS. Esse processo incluiu a identificação de riscos políticos, legais, de mercado, tecnológicos e reputacionais, conduzido com apoio de especialistas internos, análise documental e benchmarks setoriais.

4

Análise, Avaliação e Priorização dos Riscos e Oportunidades:

foi realizada com a análise e avaliação dos riscos e oportunidades identificados, com base nos cenários climáticos definidos. Consideraram-se a probabilidade de ocorrência e a magnitude do impacto nos negócios, resultando em uma matriz de priorização que orientará os próximos passos para a gestão climática na organização.



3

Riscos Climáticos



Político e legal

1. Mecanismos de precificação de carbono

A criação de taxas e impostos sobre emissões pode elevar significativamente os custos operacionais no setor de transporte.

2. Proibição ou restrição ao uso de combustíveis fósseis

Pode inviabilizar parte da frota atual, demandando investimentos acelerados em tecnologias alternativas.



Mercado

1. Preferência dos clientes por serviços sustentáveis

Pressiona a adoção de práticas mais limpas e pode afetar a competitividade de modelos tradicionais.

2. Volatilidade e incerteza nos preços de insumos

A flutuação nos preços de combustíveis, energia e materiais impacta diretamente a previsibilidade e a eficiência da operação.



Tecnológico

1. Obsolescência das tecnologias atuais

A substituição por alternativas mais sustentáveis pode tornar parte da frota e dos processos obsoletos.

2. Inadequação da estrutura frente a novas tecnologias

A ausência de planejamento e adaptação pode comprometer a eficiência e dificultar a integração de soluções inovadoras.



Reputacional

1. Greenwashing ou não cumprimento de compromissos públicos

Coloca em risco a confiança de investidores, clientes e sociedade, com impacto direto na imagem da marca.

2. Estigmatização do setor de transporte

Por ser historicamente um dos principais emissores de carbono, o setor enfrenta pressões crescentes pela transição energética e pode estar mais exposto a críticas públicas e à cobrança por soluções concretas.





**Geração de
+3.1mil GJ
de energia fotovoltaica em 2024
+ de 22%
do nosso consumo total.**

4 Impulso à inovação

Mobilidade elétrica

O investimento em mobilidade elétrica, por meio de pesquisas e testes, é um dos nossos principais diferenciais no setor logístico. Fomos precursores ao introduzir, em 2020, um ônibus totalmente elétrico que revolucionou nossas operações urbanas. A aplicação de soluções elétricas, tanto em veículos quanto em equipamentos para transporte e outras atividades, reforça nosso compromisso com a inovação e a entrega de valor aos clientes. Sempre que viável, também incentivamos o uso de fontes de energia limpa em nossos contratos. **Esses desenvolvimentos são conduzidos internamente, por meio do VIVA.**

Energia *GRI 302-4*

Nossa estratégia de gestão de energia prioriza o aumento progressivo do uso de fontes renováveis. Ao adotarmos essas fontes reduzimos as emissões de GEE decorrentes do consumo de energia elétrica das nossas atividades.

Desde 2021, utilizamos energia gerada localmente por usinas fotovoltaicas próprias para abastecer garagens e demais unidades operacionais. Essas usinas foram instaladas em Canaã dos Carajás (PA), Duque de Caxias (RJ), Igarapé (MG), Parauapebas (MA) e São Luís (MA).

Essas usinas geraram 3.145,37 gigajoules (GJ) de energia fotovoltaica em 2024, o que representou 22,27% do nosso consumo total.

Além disso, a energia consumida nas unidades do Espírito Santo é complementada pela Usina Fotovoltaica de Pinheiros, operada pela AB Energias Renováveis, empresa do Grupo Águia Branca.



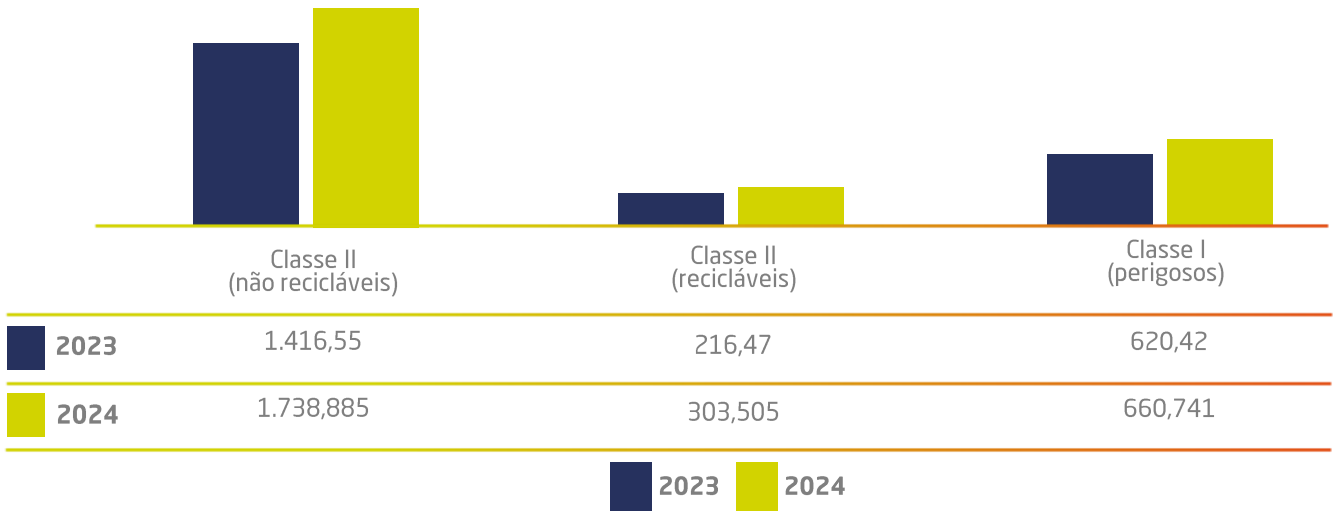
Gestão de Resíduos

Gerenciar de forma adequada a geração, o tratamento e o descarte de resíduos é essencial para reduzir os impactos ambientais de nossas operações.

Após análise para aprimorar a gestão de resíduos da VIXPar, um sistema anteriormente utilizado foi descontinuado em 2025. A plataforma não apresentou os resultados de consolidação esperados pela companhia, sendo o controle de emissões de MTR e geração de resíduos realizado pelo sistema SINIR/MTR, de acordo com cada região/localização.

Com a descontinuidade da plataforma anterior, a gestão do RAPP segue realizada pela equipe de Meio Ambiente do corporativo, sem perdas na consolidação do relatório e na entrega ao Ibama, visto que a consolidação das informações fidedignas foram extraídas dos sites oficiais (MTR/SINIR) para apresentar ao órgão no ano de 2025.

Em 2024, considerando as unidades relevantes ao gerenciamento de resíduos, foram destinadas 660,74 toneladas de resíduos classe I, 1.738,88 toneladas de resíduos classe II não recicláveis e 303,50 toneladas de resíduos recicláveis, conforme gráfico abaixo:



Comparativo de Resíduos gerados em toneladas VIXPar no ano de 2023 e 2024

O aumento da geração e destinação de resíduos em 2024, em comparação com o ano de 2023, está diretamente relacionada ao aumento da frota mantida, impulsionado pela abertura de novas bases operacionais, ampliação do quadro de colaboradores e contratação de terceiros — principalmente para serviços de construção civil.

As medidas de gerenciamento de resíduos são essenciais para controle e mitigação do risco estratégico de dano ambiental.

Todos esses resíduos foram destinados de forma ambientalmente adequada e em conformidade com os requisitos legais aplicáveis, incluindo o óleo lubrificante usado e/ou contaminado (OLUC). Quando direcionado para o rerefino, o OLUC reduz nossos impactos ambientais e gera receita adicional.

Em 2024, destinamos 259.880l de OLUC que gerou uma receita de R\$ 386.239,00

A receita obtida foi investida em melhorias operacionais internas e em ações de conscientização ambiental para nossos colaboradores.



► Água E Efluentes *GRI 303-5*

Na VIXPar, a gestão da água e dos efluentes segue o Procedimento de Gestão e Monitoramento de Efluentes e Recursos Hídricos. Essa gestão busca otimizar o uso e o descarte, reduzindo o consumo e o controle dos volumes nas operações, sempre em conformidade com as exigências legais e por meio de iniciativas para mitigar riscos.

Alinhada às demais medidas de controle ambiental, a empresa monitora o consumo de água em unidades relevantes, por meio de indicadores, com atenção especial às que possuem lavadores de veículos.

Em 2024, o consumo total foi de 60,73 megalitros de água. Entre as boas práticas de gestão e consumo, destacam-se:

Captação de água de chuva: a unidade da matriz tem capacidade para armazenar 20 mil litros de água da chuva. Toda a água captada é integralmente destinada aos lavadores de veículos e peças.

Reaproveitamento de água de ar-condicionado: as unidades da matriz, em Vitória (ES), e de Aracruz (ES) utilizam a água dos aparelhos de ar-condicionado para limpeza predial.

Estações de Tratamento de Água para Reúso:

instaladas em diversas unidades, passaram por melhorias em 2024, alcançando capacidade total de 16 mil litros de água tratada para consumo não potável. A estação da unidade Pará é destaque, viabilizando práticas sustentáveis e beneficiando a comunidade local ao reduzir riscos de desabastecimento.

► Programa de Educação Ambiental

O Programa de Educação Ambiental tem como objetivo ampliar a conscientização ambiental entre os colaboradores da empresa e as comunidades vizinhas, por meio de oficinas, palestras e campanhas.

As atividades abordam gestão e redução de resíduos, conservação de recursos hídricos e emissões atmosféricas.

Implementado por equipes especializadas, o programa é integrado a procedimentos ambientais e monitorado por indicadores que avaliam seus resultados.

No quadro a seguir apresentamos os principais projetos e campanhas do programa:

Coleta Seletiva | Promover a segregação e destinação final dos resíduos recicláveis; Conscientizar os colaboradores quanto às ações da empresa sobre coleta seletiva.

Movimento Sustentável | Disseminar ações de sustentabilidade em busca de “mais atitudes” para o desenvolvimento de uma organização cada vez mais sustentável.

Atitude Sustentável | Sensibilizar colaboradores e a comunidade vizinha sobre as ações de sustentabilidade, abordando temas como resíduos, economia de recursos naturais e energia.

Concurso Reúse | Estimular o reaproveitamento de resíduos gerados pela empresa, buscando reduzir o volume descartado.

Dia Verde | Mobilizar voluntários para ações ambientais de impacto imediato, como limpezas de praias e parques, e palestras educativas em escolas.

CUIDANDO DO NOSSO PLANETA

RESERVA ÁGUIA BRANCA

A Reserva Ambiental Águia Branca, localizada em Vargem Alta (ES), é a principal iniciativa de conservação ambiental do Grupo Águia Branca e da VIXPar. Criada em 2017 e homologada como RPPN (Reserva Particular do Patrimônio Natural), a Reserva possui aproximadamente 2.200 hectares e é um importante remanescente de Mata Atlântica no Corredor Ecológico Pedra Azul – Forno Grande, na região das Montanhas Capixabas.

Biodiversidade e Reconhecimento

A Reserva se destaca pela rica biodiversidade, abrigando 396 espécies de flora, 357 de aves e centenas de anfíbios e mamíferos. Sua hidrografia é composta por 14 cursos d'água que formam a Bacia do Rio Itapemirim. Em 2023, foi reconhecida como Posto Avançado da Reserva da Biosfera da Mata Atlântica (RBMA) pela UNESCO, devido ao seu trabalho em conservação, desenvolvimento sustentável e disseminação de conhecimento.

Infraestrutura e Atividades

A Reserva Águia Branca conta com profissionais especializados para guiar visitantes em trilhas e outras atividades de ecoturismo, como banho de floresta e observação de aves. Lá também são realizados projetos de pesquisa e monitoramento científico em parceria com instituições renomadas, como a Fundação SOS Mata Atlântica e a Universidade Federal de Viçosa. Para hospedagem, a Reserva conta com o Eco Lodge Natureza, o primeiro dessa categoria no Espírito Santo, que dispõe de 30 acomodações e segue princípios de sustentabilidade. Em 2024, recebemos mais de 12 mil pessoas, incluindo hóspedes e participantes dos programas de educação ambiental e de eventos culturais.





ENFRENTAMENTO DE EVENTOS CLIMÁTICOS EXTREMOS

Em 2024, o estado do Rio Grande do Sul enfrentou um dos mais significativos eventos climáticos extremos da história do país, caracterizado por uma série de enchentes que impactaram profundamente a população e a infraestrutura do estado. As enchentes, que atingiram o Vale do Taquari e a Região Metropolitana de Porto Alegre, também afetaram nossas operações nas cidades de Guaíba e Canoas, testando a capacidade de resposta da companhia.

Diante do ocorrido, nosso Comitê de Crise foi prontamente acionado para garantir uma resposta coordenada, reunindo especialistas de múltiplas áreas em linha com o protocolo da companhia para situações críticas. Sob a liderança da Gerência Executiva Jurídica, GRC e Sustentabilidade, o grupo realizou cinco reuniões, nas quais os gestores responsáveis apresentaram um panorama do cenário, enquanto os demais membros alinhavam o progresso das ações e definiam novas medidas.

Cabe destacar que, mesmo antes da mobilização oficial do comitê, os gestores das unidades afetadas, em conjunto com o RH, iniciaram imediatamente ações de suporte aos colaboradores.

A resposta da companhia a essa crise se desdobrou em duas frentes primordiais, refletindo nossas prioridades: o cuidado com as pessoas, em primeiro lugar, e a recuperação de nossa infraestrutura e operações—um esforço que representou um desembolso total de R\$ 1.491.207,95.

No pilar pessoas, a prioridade absoluta foi garantir a segurança e o bem-estar dos colaboradores. Isso incluiu desde o mapeamento das necessidades básicas de cada



um e o fornecimento de apoio psicológico até um suporte material e financeiro.

Foram realizadas doações de itens essenciais, antecipação de 50% do 13º salário, subsídio integral do plano de saúde por três meses e concessão de um cartão-presente para suportar a compra de móveis e eletrodomésticos.

O cuidado se estendeu à comunidade, com doações de diesel, mobilização para reparo de estradas e parcerias para levar água potável às regiões afetadas.

Paralelamente, a frente de infraestrutura e operações focou em restabelecer a normalidade e garantir a continuidade do negócio de forma resiliente.

IMPACTO FINANCEIRO

 **Pessoas: R\$ 630.989,31**

 **Infraestrutura: R\$ 860.218,64**

TOTAL: R\$ 1.491.207,95

Não foram contabilizadas estimativas de impacto a receita.

As ações abrangeram desde a recuperação de veículos e documentos e a reforma estrutural das bases até a avaliação de fornecedores e clientes críticos, para mitigar impactos na cadeia de suprimentos. Com uma visão estratégica, também foram iniciadas medidas de longo prazo, focadas na análise dos riscos físicos dessas operações e na avaliação das coberturas de seguro para futuros eventos climáticos.





ANEXO GRI

ANEXO GRI

Indicadores GRI detalhados



NOSSA EMPRESA

Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização

GRI 2-2

A organização controla ou possui participação em diversas entidades, todas incluídas no Relatório de Sustentabilidade 2024, com exceção da Lume Robotics, na qual a organização possui apenas participação relevante. São elas: Águia Branca SRL, Autoport Transportes e Logística Ltda, Let's Rent a Car S.A., EBEC S.A. (incorporada pela Let's Rent a Car em janeiro de 2024), Salute Locação e Empreendimentos Ltda, Servicarga Transportes e Serviços Ltda, Vix Transportes Dedicados Ltda e VM Mineração Ltda, todas subsidiárias da Vix Logística S.A., companhia controladora.

Os dados reportados permanecem inalterados por participações minoritárias. A abrangência do nosso relato inclui a totalidade das entidades citadas, considerando também as fusões, aquisições e desinvestimentos. A tratativa para os temas materiais e os capítulos deste Relatório é uniforme, o que assegura uma exposição coesa e completa das atividades e dos impactos da organização.

Indicadores GRI detalhados

GRI 2-4

Indicador 302-1: Item 'a'. Desde de 2023, a VIXPar constatou a impossibilidade de identificar a fonte de energia utilizada pela concessionária de energia elétrica para geração da eletricidade utilizada pela empresa. Entendeu-se que não há como comprovar que a eletricidade provém de fonte não renovável. Desta forma, o item 'a' do indicador 302-1 que tratava do consumo de combustível fóssil não é respondido. Assim, apenas a quantidade de energia elétrica está divulgada no item 'c' do indicador, sem discriminação da fonte.

Indicador 405-1: houve uma alteração no dado reportado em 2023 neste indicador, na tabela 'Empregados de grupos minoritários e/ou vulneráveis por categoria funcional (%)', onde a porcentagem total de negros foi alterada de 9,85 para 67,00.

Indicador 302-1: houve alterações nos dados reportados em 2023 para este indicador. Na tabela 'Consumo de combustível renovável e o total de energia gerada, em GJ', o valor do indicador 'Usina de Telhado' foi alterado de 991,11 para 725,67 GJ, e o total, de 6.162,12 para 3.103,83 GJ.

NOSSA GOVERNANÇA

Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade

GRI 2-14

O mais alto órgão de governança da VIXPar é responsável por revisar e aprovar as informações do Relatório, bem como os temas materiais da organização. Este processo é coordenado pela Gerência de Sustentabilidade, integrante da Gerência Executiva Jurídico, GRC & Sustentabilidade.

As informações são encaminhadas para apreciação das Diretorias Administrativa e Executiva e, em seguida, apresentadas ao Comitê de Pessoas, Sustentabilidade e Estratégia. Os ajustes necessários são realizados e, com a aprovação, o material segue para o Conselho de Administração, que realiza a avaliação final antes da publicação do Relatório.

Conflitos de interesse *GRI 2-15*

A fim de evitar e atenuar conflitos de interesse, implementamos um conjunto de medidas que inclui políticas, procedimentos e capacitações, além do isolamento de pessoas ou partes envolvidas nos conflitos. Promovemos também a revisão periódica de nossas diretrizes, o fomento de uma cultura organizacional ética, o monitoramento externo e a estrita observância da conformidade legal.

As orientações sobre este assunto constam em nosso Estatuto Social, no Código de Conduta e na Política de Transações com Partes Relacionadas, esta última validada pelo Conselho de Administração em 2021. Tal política é aplicável a todos os acionistas, administradores e membros do Conselho de Administração e dos comitês da Companhia e de suas controladas. O documento estabelece normas para assegurar que quaisquer decisões envolvendo partes relacionadas ou potenciais situações de conflito de interesses sejam gerenciadas de acordo com os interesses da Companhia.

Avaliação do desempenho *GRI 2-18*

A VIXPar realiza análises do seu Conselho de Administração com base nas melhores práticas de governança corporativa. Essa análise abrange quesitos como a composição, estrutura e desempenho do Conselho e seus comitês, a frequência dos encontros, a pertinência das pautas e a qualidade do material apresentado, além de avaliar a cultura organizacional, o ambiente de controle, a gestão de processos, riscos e compliance. A avaliação mais recente do Conselho e de seus comitês de assessoramento ocorreu em 2021, e os mecanismos decorrentes dela estão em processo de implementação.

Em decorrência dessas análises, uma série de ações foi implementada, como a revisão de diretrizes e estratégias, a execução de programas de treinamento e desenvolvimento e a intensificação do engajamento com as partes interessadas. Houve também alterações em práticas da organização, o aumento da diversidade na formação do órgão de governança com ênfase em sustentabilidade e ética, e a instituição de comitês especializados para temas específicos.

Políticas e processo de remuneração *GRI 2-19, 2-20*

O desenvolvimento das políticas de remuneração na VIXPar passa por análises de mercado e revisões regulares, sob supervisão do Conselho de Administração, responsável por aprovar a Política de Remuneração de Administradores, disponível no site de Relações com Investidores (ri.vix.com.br). As contribuições dos stakeholders, incluindo os acionistas, são consideradas por meio de consultorias de governança, pesquisas e processos de consulta.

Essa política está alinhada às práticas do setor, com apoio de consultorias especializadas contratadas quando necessário para garantir aderência ao mercado. Os membros do Conselho de Administração recebem remuneração fixa mensal, mas não têm direito à remuneração variável, salvo nos casos em que exerçam outras funções na Companhia. Os executivos (diretores estatutários) têm direito à remuneração fixa e variável, que pode incluir bônus, participação nos resultados ou ser baseada em ações alinhadas a objetivos de desempenho da empresa e os interesses dos acionistas.



CUIDANDO DAS PESSOAS

Empregados *GRI 2-7*

O total de trabalhadores é apurado por meio de relatórios extraídos do sistema ERP SAP, utilizando filtros como gênero, localidade (cidade/estado), faixa etária, tipo de contrato, cargo e unidade de negócio. Contamos com colaboradores em todas as regiões do Brasil, com maior presença nas regiões Sudeste e Nordeste. A equipe ainda é majoritariamente composta por homens e, por isso, pretendemos nos empenhar, em 2025, na promoção da equidade de gênero em todas as áreas.

Empregados por região e gênero

	2022			2023			2024		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Norte	664	81	745	655	78	733	652	86	738
Nordeste	1.906	116	2.022	2484	165	2.649	2.082	177	2.259
Centro-Oeste	26	3	29	37	10	47	91	26	117
Sudeste	5.595	1.036	6.631	6.096	1.228	7.324	6.489	1.483	7.972
Sul	343	15	358	394	15	409	396	30	426
TOTAL	8.534	1.251	9.785	9.666	1.496	11.162	9.710	1.802	11.512

Empregados por tipos de contrato e gênero

	2022			2023			2024		
	Prazo indeter- minado (2-7 B.I)	Prazo indeter- minado (2-7 B.I)	Total	Prazo indeter- minado (2-7 B.I)	Prazo indeter- minado (2-7 B.I)	Total	Prazo indeter- minado (2-7 B.I)	Prazo indeter- minado (2-7 B.I)	Total
Homens	8.534	0	8.534	9.617	49	9.666	9.555	155	9.710
Mulheres	1.251	0	1.251	1.488	8	1.649	1.649	153	1.802
TOTAL	9.785	0	9.785	11.105	57	11.162	11.204	308	11.512

Empregados por tipos de contratos e região

	2022			2023			2024		
	Prazo indeter- minado (2-7 B.I)	Prazo indeter- minado (2-7 B.I)	Total	Prazo indeter- minado (2-7 B.I)	Prazo indeter- minado (2-7 B.I)	Total	Prazo indeter- minado (2-7 B.I)	Prazo indeter- minado (2-7 B.I)	Total
Norte	745	0	745	733	0	733	733	5	738
Nordeste	2022	0	2.022	2.648	1	2.649	2.215	44	2.259
Centro-Oeste	29	0	29	47	0	47	117	0	117
Sudeste	6631	0	6.631	7.269	55	7.324	7.721	251	7.972
Sul	358	0	358	408	1	409	418	8	426
TOTAL	9.785	0	9.785	11.204	308	11.512	11.204	308	11.512



Empregados por tipo de emprego e gênero

	2022			2023			2024		
	Prazo indeter- minado (2-7 B.I)	Prazo indeter- minado (2-7 B.I)	Total	Prazo indeter- minado (2-7 B.I)	Prazo indeter- minado (2-7 B.I)	Total	Prazo indeter- minado (2-7 B.I)	Prazo indeter- minado (2-7 B.I)	Total
Homens	8.162	372	8.534	9.617	49	9.666	9.555	155	9.710
Mulheres	1.164	87	1.251	1.488	8	1.496	1.649	153	1.802
TOTAL	9.326	459	9.785	11.105	57	11.162	11.204	308	11.512

Empregados por tipo de emprego e região

	2023			2023			2024		
	Prazo indeter- minado (2-7 B.I)	Prazo indeter- minado (2-7 B.I)	Total	Prazo indeter- minado (2-7 B.I)	Prazo indeter- minado (2-7 B.I)	Total	Prazo indeter- minado (2-7 B.I)	Prazo indeter- minado (2-7 B.I)	Total
Norte	735	10	745	733	0	733	733	5	738
Nordeste	1.943	79	2.022	2.649	0	2.649	2.216	43	2.259
Centro-Oeste	29	0	29	47	0	47	117	0	117
Sudeste	6.354	277	6.631	7.246	78	7.324	418	8	426
Sul	265	93	358	409	0	409	7.545	427	7.972
TOTAL	9.326	459	0	11.105	57	11.162	11.204	308	11.512

Empregados sem garantia de carga horária, por gênero *GRI 2-7 B.III*

	2023	2024
Homens	47	97
Mulheres	9	34
TOTAL	56	131

Nota: A dispersão entre os indicadores de 2023 para 2024 refere-se a um novo racional para o cálculo adotado nesta edição do Relatório

Empregados sem garantia de carga horária, por gênero (GRI 2-7 B.III)

	2023	2024
Norte	0	0
Nordeste	0	0
Centro-Oeste	0	0
Sudeste	56	131
Sul	0	0
TOTAL	56	131



Trabalhadores que não são empregados GRI 2-8

Temos 575 colaboradores em nosso quadro. Entre os que não são empregados, há 121 estagiários, 165 aprendizes, 289 terceirizados na área de segurança, limpeza e motoboys.

A metodologia utilizada para contabilizar o número de trabalhadores, alterada em 2023, foi a contagem direta, em que fazemos o levantamento de todos os que não são empregados, incluindo em tempo integral e parcial. Houve flutuações significativas nesse número durante o período coberto pelo Relatório, com o aumento de aprendizes e estagiários, refletindo nosso comprometimento social e corporativo de investir no desenvolvimento profissional de jovens.

Em 2023, também começamos a contabilizar os terceirizados e não contamos como *trainees*.

Trabalhadores¹ GRI 2-8

Tipos de Trabalhadores		2022	2023	2024
Relação contratual	Tipo de trabalho realizado	Numero de trabalhadores	Numero de trabalhadores	Numero de trabalhadores
Estagiário	Auxílio administrativo e demais atividades de apoio	15	26	121
Aprendiz	Auxílio administrativo e demais atividades de apoio	129	234	165
Terceirizados	Serviços de segurança, limpeza e entrega	-	252	289
Trainees		2	0	0

1 Segundo definições da GRI, trabalhadores são aqueles que não são empregados (que não tem contrato direto com a empresa), mas que prestam serviço para a organização.

Novas contratações e rotatividade de empregados - Tipo 1 GRI 401-1

Número total e taxa de empregados contratados, por faixa etária	2022			2023			2024		
	Numero Total	Contratações	Taxa (%)	Numero total	contratações	Taxa (%)	Número total	Contratações	Taxa (%)
Abaixo de 30 anos	1.829	1.095	60	2.226	1.729	77,67	2.685	1.744	64,95
Abaixo de 30 e 50 anos	6.613	2.312	35	7.046	2.865	40,66	7.009	2.628	37,49
Acima de 50 anos	1.343	278	21	1.890	492	26,03	1.818	399	21,95
TOTAL	9.785	3.658		11.162	5.086	45,57	11.512	4.771	41,44

Número total e taxa de empregados contratados, por faixa etária	2022			2023			2024		
	Numero Total	Contratações	Taxa (%)	Numero total	contratações	Taxa (%)	Número total	Contratações	Taxa (%)
Homens	8.902	3.950	44	9.666	4.226	17,89	9.710	3.834	39,49
Mulheres	1.230	588	48	1.496	860	57,49	1.802	937	52
TOTAL	10.132	4.538	45	11.162	2.589	23,19	11.512	4.771	41,44

Empregados e contratações no período, por região

	2022			2023			2024		
Número total e taxa de empregados contratados, por região	Número Total	Contratações	Taxa (%)	Número Total	Contratações	Taxa (%)	Número Total	Contratações	Taxa (%)
Norte	745	185	25	733	298	40,65	738	218	29,54
Nordeste	2.022	628	31	2.649	1.231	46,47	2.259	699	30,94
Centro-Oeste	29	14	48	47	26	55,32	117	124	105,98
Sudeste	6.631	2.644	40	7.324	3.401	46,44	7.972	3.571	44,79
Sul	358	214	60	409	130	31,78	426	159	37,32
TOTAL	9.785	3.685	38	11.162	5.086	45,57	11.512	4.771	41,44

Empregados que deixaram a empresa e rotatividade no período, por faixa etária

	2022			2023			2024		
Faixa Etária	Numero Total	Número total de empregados que deixaram a empresa	Taxa (%)	Numero total	Número total de empregados que deixaram a empresa	Taxa (%)	Número total	Número total de empregados que deixaram a empresa	Taxa (%)
Abaixo de 30 anos	1.949	818	42	2.226	887	39,85	2.685	1.283	47,78
Abaixo de 30 e 50 anos	6.754	2.293	34	7.046	2.310	32,78	7.009	2.958	42,2
Acima de 50 anos	1.429	288	20	1.890	366	19,37	1.818	472	25,96
TOTAL	10.132	3.399	34	11.162	3.563	31,92	11.512	4.713	40,94



Empregados que deixaram a empresa, por gênero

2022				2023			2024		
Gênero	Numero total	Desligamentos	Taxa(%)	Numero total	Desligamentos	Taxa(%)	Numero total	Desligamentos	Taxa(%)
Homens	8.534	3.457	41	9.666	3.056	31,62	9.710	3.908	40,25
Mulheres	1.251	567	45	1.496	507	33,89	1.802	805	44,67
Total	9.785	4.024	41	11.162	3.563	31,92	11.512	4.713	40,94

Empregados que deixaram a empresa, por região

	2022			2023			2024		
	Numero total	Desligamentos	Taxa(%)	Numero total	Desligamentos	Taxa(%)	Numero total	Desligamentos	Taxa(%)
Norte	745	487	65	733	301	41,06	738	224	30,35
Nordeste	2.022	541	27	2.649	575	21,71	2.259	1.129	49,98
Centro-Oeste	29	29	51	47	15	31,91	117	62	52,99
Sudeste	6.631	2.740	41	7.324	2.600	35,5	7.972	3.147	39,48
Sul	358	108	0	409	72	17,6	426	151	35,45
Total	9.785	4.024	41	11.162	3.563	31,92	11.512	4.713	40,94

Licença-maternidade/paternidade *GRI 401-3*

		2022	2023	2024
Empregados que tiveram direito a tirar a licença	Homens	8.902	9.666	9.710
	Mulheres	1.230	1.496	1.802
Empregados que tiraram a licença	Homens	229	256	264
	Mulheres	46	50	58
Empregados que retornaram ao trabalho, no período do relatório, após o término da licença	Homens	232	199	264
	Mulheres	43	52	58
Empregados que retornaram a trabalhar após a licença e continuaram empregados 12 meses após o retorno ao trabalho	Homens	164	168	251
	Mulheres	41	39	60
Taxa de retorno	Homens	-	100	100
	Mulheres	-	100	100
Taxa de retenção	Homens	70	71	65
	Mulheres	95	95	62

Proporção da remuneração total anual GRI 2-21

Para a definição de uma remuneração justa, levamos em conta fatores como pesquisas salariais, negociações sindicais e a convenção coletiva de trabalho, mantendo o alinhamento com os nossos objetivos estratégicos. No ano de 2024, a razão entre a remuneração total anual do colaborador mais bem remunerado e a média salarial de todos os demais foi de 66,24.

A relação entre o aumento percentual da remuneração mais alta e o aumento percentual da média salarial total foi de 1,59. Este número aponta para uma redução da disparidade nesse indicador, o que evidencia um maior equilíbrio salarial interno.

A base de cálculo para a remuneração utilizada foi a mesma informada ao INSS, que abrange salário, horas extras, bônus, adicionais, entre outros. Os montantes apresentados correspondem à média apurada na data de 31/12/2024.

Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a temporários ou de período parcial GRI 401-2

Oferecemos uma variedade de benefícios para nossos colaboradores, incluindo seguro de vida, plano de saúde e odontológico, licença-maternidade/ paternidade, vale-transporte, vale — alimentação/refeição e uniformes, que são disponibilizados a empregados em tempo integral, parcial e temporário.

Já a previdência privada é exclusiva para empregados em tempo integral. Os empregados têm acesso ainda à cooperativa de crédito, com empréstimos acessíveis e custos financeiros mais baixos para os associados.

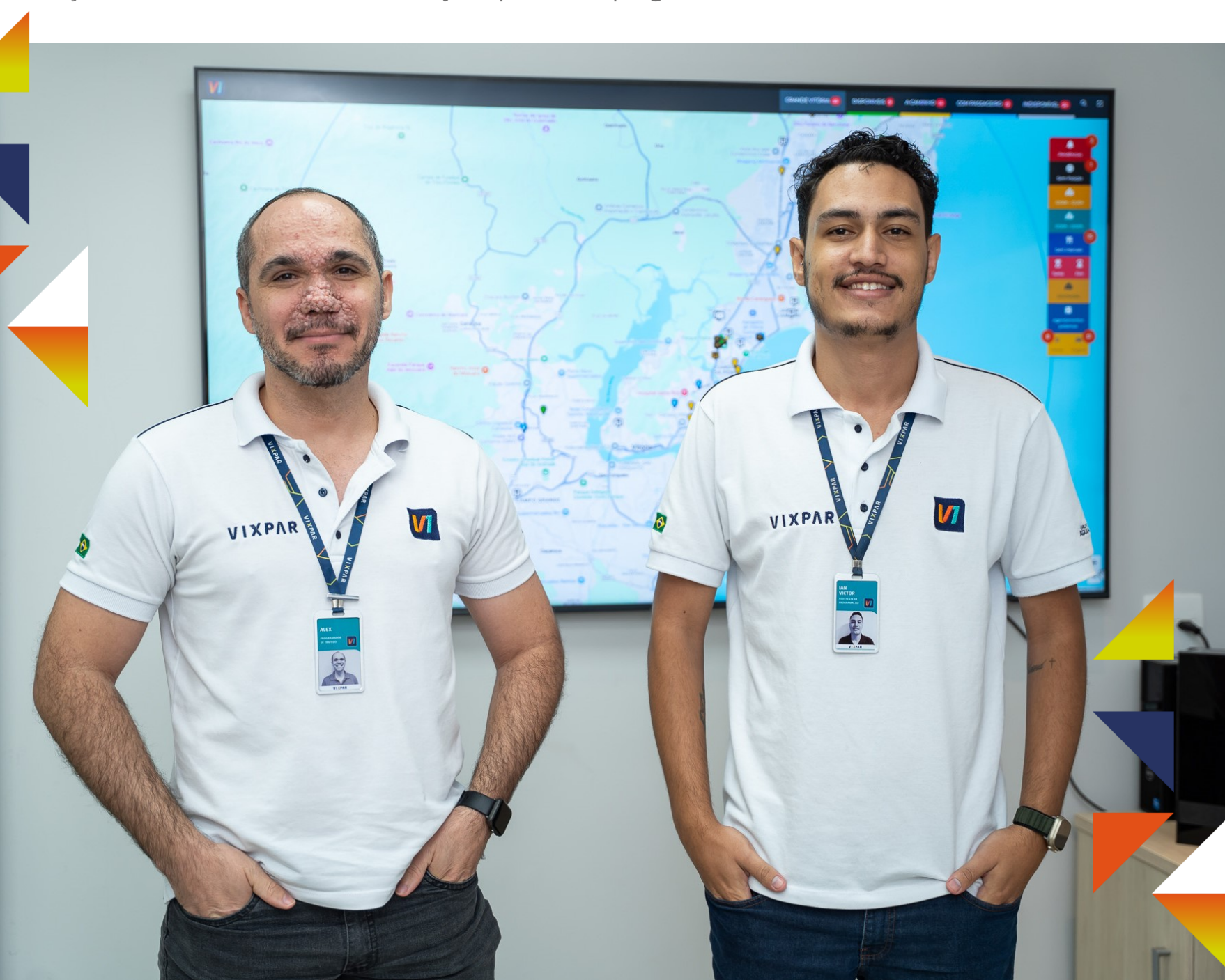
Média de horas de capacitação por ano, por empregado GRI 404-1

A categoria operacional apresenta a média de horas de capacitação mais alta, indicando nosso compromisso expressivo com o treinamento de habilidades operacionais e práticas.

Em sequência, a categoria de analistas apresenta uma das médias mais elevadas, à qual damos ênfase à formação de habilidades analíticas e técnicas, seguido dos assistentes.

Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por gênero GRI 202-1

Independentemente de gênero, de localidade, ou mesmo da operação, a VIXPar segue a lei para definição do piso mínimo nacional para remuneração dos seus colaboradores. A exceção é para os estados nos quais há um piso mínimo regional que esteja acima do mínimo nacional. Para esta situação, adotamos o valor mais vantajoso para o empregado.





Média de horas de capacitação de empregados por gênero

	2022	2023	2024
Gênero	Média de horas de treinamento	Média de horas de treinamento	Média de horas de treinamento
Homens	10	12,53	18,046
Mulheres	8,06	16,29	26,032
TOTAL	7,43	9,76	19,292

Média de horas de capacitação de empregados por categoria funciona

	2022	2023	2024
Categoria funcional	Média de horas de treinamento	Média de horas de treinamento	Média de horas de treinamento
Conselho	-	-	60,33
Diretoria	25,77	49,86	50,861
Gerência	20,83	47,86	42,948
Supervisão	12,94	29,13	42,938
Coordenação	9,24	24,45	19,397
Lideranças	1	15,47	26,839
Especialistas	9,16	20,92	36,27
Analistas	7,86	22,58	17,412
Assistentes	6,05	10,25	17,928
Operacional	10,18	11,72	19,601
TOTAL	9,56	12,89	11,218

Diversidade em órgãos de governo e empregados *GRI 405-1*

Indivíduos que interagem com órgãos de governo da organização por Gênero (%)

	2022			2023			2024		
Conselho administrativo	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Abaixo de 30 anos	75	25	100	86	14	100	83,33	16,67	100

Indivíduos que interagem com órgãos de governo da organização por faixa etária(%)

	2022	2023	2024
Conselho administrativo	Percentual	Percentual	Percentual
Abaixo de 30 anos	0	0	0
Abaixo de 30 e 50 anos	12,50	28,57	16,67
Acima de 50 anos	88,88	71,43	83,33
TOTAL	100	100	100

Indivíduos de grupos minoritários e/ou vulneráveis que integram os órgãos de governança da organização (%)

	2023		2024	
Grupo minoritário / vulnerável dentro dos órgãos de governança	Número	Percentual	Grupo minoritário / vulnerável Dentro dos órgãos de governança	Percentual
Negro	3	-	Negros	16,67
TOTAL	3	-	1	16,67

Empregados, por categoria funcional e gênero (%)

	2022			2023			2024		
	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Total
Diretoria									
Percentual	84,62	15,38	100	89,47	10,53	100	88,89	11,11	100
Gerência									
Percentual	74,29	25,71	100	75,86	24,14	100	80,46	19,54	100
Supervisão									
Percentual	80,68	19,32	100	79,63	20,37	100	85,45	14,55	100
Coordenação									
Percentual	72,62	27,38	100	72,73	27,27	100	69,92	30,08	100
Lideranças									
Percentual	91,51	8,49	100	91,21	8,79	100	92,02	7,98	100
Especialistas									
Percentual	82,22	17,78	100	80	20	100	70,83	29,17	100
Analistas									
Percentual	44,30	55,70	100	44,54	55,46	100	44,01	55,99	100
Assistentes									
Percentual	44,46	55,54	100	48,47	51,53	100	51,74	48,26	100
Operacional									
Percentual	93,55	6,45	100	93,07	6,93	100	91,04	8,96	100
TOTAL									
Percentual	87,73	12,27	100	86,6	13,4	100	85,26	14,74	100

Nota: em 2022, o percentual se referiu à soma de empregados e trabalhadores.





Empregados por categoria funcional e faixa etária (%)

Diretoria	2023 Percentual	2024 Percentual
Abaixo de 30 anos	0	0
Entre 30 e 50 anos	63,16	66,67
Acima de 50 anos	36,84	33,33
TOTAL	100	100
Gerência	2023 Percentual	2024 Percentual
Abaixo de 30 anos	1,15	1,15
Entre 30 e 50 anos	77,01	74,71
Acima de 50 anos	21,84	24,14
TOTAL	100	100
Supervisão	2023 Percentual	2024 Percentual
Abaixo de 30 anos	12,04	8,18
Entre 30 e 50 anos	65,74	75,45
Acima de 50 anos	22,22	16,36
TOTAL	100	100
Coordenação	2023 Percentual	2024 Percentual
Abaixo de 30 anos	6,61	5,26
Entre 30 e 50 anos	84,3	86,47
Acima de 50 anos	9,09	8,27
TOTAL	100	100
Liderança	2023 Percentual	2024 Percentual
Abaixo de 30 anos	14,01	15,54
Entre 30 e 50 anos	72,92	73,42
Acima de 50 anos	13,06	11,04
TOTAL	100	100

Especialista	2023 Percentual	2024 Percentual
Abaixo de 30 anos	15,56	16,67
Entre 30 e 50 anos	71,11	66,67
Acima de 50 anos	13,33	16,67
TOTAL	100	100
Analista	2023 Percentual	2024 Percentual
Abaixo de 30 anos	24,79	24,84
Entre 30 e 50 anos	71,22	71,68
Acima de 50 anos	3,99	3,49
TOTAL	100	100
Assistente	2023 Percentual	2024 Percentual
Abaixo de 30 anos	48,05	49,49
Entre 30 e 50 anos	48,57	45,9
Acima de 50 anos	3,38	4,61
TOTAL	100	100
Operacional	2023 Percentual	2024 Percentual
Abaixo de 30 anos	17,52	19,11
Entre 30 e 50 anos	63,31	62,53
Acima de 50 anos	19,17	18,36
TOTAL	100	100
Total	2023 Percentual	2024 Percentual
Abaixo de 30 anos	19,95	21,38
Entre 30 e 50 anos	63,15	62,46
Acima de 50 anos	188,35	16,16
TOTAL	100	100



Empregados de grupos minoritários e/ou vulneráveis por categoria funcional (%) 2-4 REFORMULAÇÃO DE INFORMAÇÕES

	2023	2024
	Percentual	Percentual
Negros		
Diretoria	0,11	16,67
Gerência	0,48	45,98
Supervisão	0,68	60,91
Coordenação	1,04	65,41
Lideranças	4,02	77,3
Especialistas	0,33	47,92
Analistas	3,42	55,56
Assistentes	7,39	65,68
Operacional	82,52	74,33
TOTAL	67,00	72,28
PcDs		
Diretoria	0	5,56
Gerência	0,68	2,3
Supervisão	0,68	0,91
Coordenação	1,36	1,5
Lideranças	2,04	0,41
Especialistas	0	0
Analistas	6,80	3,70
Assistentes	38,78	6,86
Operacional	49,66	1,23
TOTAL	1,32	1,8

Nota 1: No Brasil, as pessoas que se autodeclaram pretas ou pardas, são consideradas negras, de acordo com o Estatuto da Igualdade Racial. Essa definição é utilizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).
Nota 2: Até o momento, a Companhia não realiza o acompanhamento das informações relacionadas ao grupo sub-representado LGBTQIAPN+



Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens *GRI 405-2*

	2023		2024	
	Salário base (R\$)	Remuneração (R\$)	Salário base (R\$)	Remuneração (R\$)
Diretoria				
Razão homens X mulheres	0,99	1,24	1,6	1,77
Gerência				
Razão homens X mulheres	0,99	0,99	0,98	0,99
Supervisão				
Razão homens X mulheres	0,99	1,03	1,05	0,85
Coordenação				
Razão homens X mulheres	1,2	1,21	1,1	1,09
Liderança				
Razão homens X mulheres	1,2	1,21	1,1	1,09
Especialistas				
Razão homens X mulheres	1,37	1,18	1,19	1,15
Analistas				
Razão homens X mulheres	1	0,99	0,96	0,91
Assistentes				
Razão homens X mulheres	0,99	0,87	0,97	0,97
Operacional				
Razão homens X mulheres	0,94	0,74	0,92	0,73

Casos de discriminação *GRI 406-1*

Em 2024, não foram registrados casos de discriminação. Todas as denúncias recebidas são analisadas seguindo as premissas de imparcialidade, confidencialidade e ausência de retaliação. Em caso de ocorrências, implementamos planos de ação para abordar esses incidentes, que são rotineiramente analisados como parte dos processos de gestão interna.

Gestão de saúde e segurança do trabalho *GRI 403-1*

Com o intuito de sustentar nosso Propósito, Princípios e Atitudes de Valor, a empresa opera com um sistema de gestão de saúde e segurança ativo. Ao adotarmos as diretrizes da ISO 45001 e as normas regulamentadoras (NRs) do Ministério do Trabalho e Emprego, asseguramos que nossa gestão na área seja bem estruturada e conforme as melhores práticas de mercado.

Tais padrões nos servem como um guia para o desenvolvimento contínuo do nosso sistema de gestão, com uma busca incessante por melhorias e inovações que fomentem um ambiente de trabalho seguro, saudável e produtivo para todos.

Além de cumprir as exigências legais e convenções, nossa maneira de gerir a saúde e a segurança é motivada pela responsabilidade da organização e pelo compromisso em zelar por nossos colaboradores.

Adotamos políticas e práticas com o objetivo de identificar, analisar e reduzir riscos, incentivar a saúde física e mental da equipe e estabelecer uma cultura organizacional na qual a segurança é um valor fundamental em todas as tarefas e em todos os níveis hierárquicos da companhia.

Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes GRI 403-2

Reforçando seu compromisso com as melhores práticas de governança corporativa, a Companhia instituiu, em abril de 2023, o Comitê de Crise, com a missão de gerir situações emergenciais, proteger a reputação e os ativos da organização, além de garantir a continuidade das operações.

O Comitê é formado por membros fixos de áreas estratégicas e pode incluir participantes convidados, conforme a natureza da crise. Além disso, foram estabelecidas diretrizes e protocolos para orientar a resposta a cenários críticos.

Em 2024, diante dos impactos das enchentes no Rio Grande do Sul, que afetaram uma das unidades da Companhia, o Comitê atuou de forma decisiva na coordenação de ações estratégicas, no apoio aos colaboradores impactados e na garantia da continuidade operacional, assegurando uma resposta ágil e estruturada.

A metodologia de investigação de acidentes analisa os seguintes itens:

► **Fatores organizacionais:** as não conformidades com algum dos elementos do sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho; falhas organizacionais, de planejamento e gestão, como a ausência de procedimento operacional;

► **Condições da tarefa / ambientais / entorno:** condições do meio ambiente de trabalho que podem produzir erros e violações, como a ausência de sinalização de segurança;

► **Ações individuais / equipe:** erros ou violações que levaram diretamente ao incidente – ação ou omissão, como algum descumprimento de procedimento operacional;

► **Defesas ausentes / falhas:** medidas criadas para evitar as consequências dos atos humanos ou de falhas em componentes que produziram um incidente, como a ausência de guarda-corpo para evitar quedas em altura.

A VIXPar adota um método estruturado para o gerenciamento de riscos ocupacionais, o qual abrange a identificação de perigos, bem como a avaliação e o controle dos riscos (físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes). Este método está em sintonia com as medidas de saúde ocupacional necessárias para suprimir, reduzir e/ou gerenciar os perigos intrínsecos de cada atividade.

A comunicação sobre os perigos e riscos é disseminada internamente para colaboradores, terceiros e visitantes por meio de diversas ferramentas, como procedimentos operacionais, instruções de trabalho, ordens de serviço, palestras, treinamentos, reuniões, DDS – Diálogo de Segurança e informações visuais nos postos de trabalho. O propósito desta comunicação é assegurar que todos tenham ciência dos perigos e riscos associados às suas funções.

Para atividades não rotineiras, nosso sistema de gestão prevê a elaboração de uma APR (Análise Preliminar de Risco). A responsabilidade pela elaboração da APR é do trabalhador envolvido na tarefa (seja ele colaborador direto ou um terceiro cujo trabalho é controlado pela organização), atuando em conjunto com um representante do setor de segurança do trabalho.

Nossos colaboradores dispõem de canais de comunicação para reportar perigos e riscos, além de poderem exercer seu direito de recusa diante de situações inseguras.

Este direito de recusa, que protege o trabalhador de qualquer punição ou retaliação, é uma garantia prevista em nosso Código de Ética.

Todos estes processos são reforçados por meio de treinamentos, capacitações, certificações e diretrizes claras, e contam com o envolvimento ativo da alta administração da companhia.



Serviços de saúde do trabalho

GRI 403-3

A medicina do trabalho da VIXPAR é voltada para a saúde e a segurança dos trabalhadores, atuando com o objetivo de prevenir doenças e lesões ocupacionais, promover o bem-estar e garantir condições adequadas para que os funcionários realizem suas atividades de forma saudável e segura.

Para prevenir doenças e lesões ocupacionais, a empresa realiza exames médicos periódicos, permitindo a detecção precoce de condições relacionadas ao trabalho. Além da prevenção, a medicina do trabalho da VIXPAR implementa práticas para reduzir o estresse, melhorar a ergonomia e apoiar a saúde mental dos funcionários.

Por meio da medicina do trabalho, a VIXPAR garante o cumprimento das exigências legais de saúde e segurança, atendendo a normativas como a NR-7 (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO) e a NR-1 (Programa de Gerenciamento de Riscos - PGR), entre outras, o que assegura um ambiente de trabalho saudável e seguro, evitando riscos.

Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes à saúde e segurança do trabalho

GRI 403-4

Para estabelecer e manter um ambiente de trabalho seguro, oferecemos serviços de saúde do trabalho aos colaboradores, que incluem exames médicos ocupacionais, acompanhamento da saúde, gestão de atestados e licenças, campanhas de saúde e bem-estar e elaboração de documentação legal.

Nós temos o compromisso de manter as condições de trabalho saudáveis, controlando os riscos inerentes ao ambiente para prevenir lesões e doenças. Fazemos também uma qualificação e monitoramento do padrão de qualidade das clínicas credenciadas para a realização dos exames e controlamos a periodicidade dos exames ocupacionais dos trabalhadores, incluindo os contratados terceirizados.

Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho

GRI 403-5

A VIXPar proporciona à sua equipe uma série de cursos e formações na área de saúde e segurança. Os principais são:

- ▶ Integração para novos colaboradores;
- ▶ Prevenção de quedas;
- ▶ Combate a incêndio e emergências;
- ▶ Manuseio de produtos químicos;
- ▶ Ergonomia;
- ▶ Primeiros socorros;
- ▶ Uso de EPIs;
- ▶ Comunicação de riscos;
- ▶ Prevenção de doenças ocupacionais;
- ▶ Segurança de máquinas e equipamentos;
- ▶ Trabalho em espaços confinados;
- ▶ Trabalho em altura;
- ▶ Trabalho com eletricidade;
- ▶ Manuseio de substâncias químicas perigosas;
- ▶ Operação de máquinas e equipamentos;
- ▶ Movimentação de cargas;
- ▶ Prevenção de quedas de objeto.





Promoção da saúde do trabalhador *GRI 403-6*

A empresa zela pela confidencialidade das informações de saúde dos colaboradores, com acesso restrito a profissionais capacitados, em conformidade com seu Programa de Integridade e a LGPD.

Em parceria com operadoras de saúde, oferece atendimento médico, de urgência/emergência (presencial e online) e odontológico a colaboradores e dependentes, além de programas de prevenção de doenças e palestras virtuais alinhadas ao calendário do Ministério da Saúde.

A saúde mental é apoiada por um canal de acolhimento psicológico. Para necessidades financeiras e sociais, há acesso à cooperativa de crédito Cooperaguia.

A medicina ocupacional promove ações educativas e preventivas, como diálogos sobre doenças crônicas (IST/AIDS, sedentarismo, hipertensão, diabetes, alcoolismo e drogas) e incentivo à vacinação. Em 2024, destacam-se as campanhas sobre IST/AIDS, Saúde da Mulher, Doação de Sangue, Setembro Amarelo, Outubro Rosa e Novembro Azul.

Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios *GRI 403-7*

Durante o ano de 2024, conduzimos um levantamento dos perigos e riscos associados às atividades de nossos colaboradores em operações ou parcerias de negócio sobre as quais não possuímos controle direto. Este levantamento abrangeu uma variedade de locais, como trabalho remoto, atividades em campo ou ambientes externos, prestação de serviços em instalações de clientes, viagens a trabalho e locais controlados por outros parceiros comerciais.

Os principais perigos e riscos identificados incluíram quedas, lesões musculoesqueléticas, acidentes de trânsito, quedas de objetos, exposição a produtos químicos, queimaduras, acidentes com máquinas e equipamentos, choques elétricos, traumas, acidentes em altura, incêndios, explosões e lesões por vibração e ruído, afetando tanto nossos empregados quanto trabalhadores terceirizados. A exposição a agentes biológicos e a radiações, contudo, foi mapeada como um risco exclusivo aos colaboradores diretos.

Para a prevenção e mitigação dos referidos perigos e riscos, aplicamos um conjunto de medidas de controle que engloba o uso de equipamentos de proteção individual (EPIs) e coletiva (EPCs), a realização de treinamentos e capacitações, além de sinalização de segurança. Nossa abordagem inclui também programas de segurança no trabalho, análises de risco, o controle de substâncias perigosas, manutenções preventivas, planos de emergência e evacuação, o acompanhamento de conformidade, ações de saúde ocupacional e o fomento ao envolvimento dos trabalhadores.

Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho *GRI 403-8*

A VIXPar mantém um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho implantado e adequado às exigências legais e em conformidade com normas e diretrizes reconhecidas como a ISO 45001, cobertos por um sistema que foi certificado por uma terceira parte independente. No ano de 2024 esse sistema abrangeu 11.512 colaboradores e 33 trabalhadores terceirizados, cobrindo 100% dos indivíduos em ambas as categorias.

A compilação dos dados foi realizada por meio de inspeções e avaliações, relatórios de acidentes e incidentes, dados de saúde ocupacional e dados de treinamento e conscientização. Para garantir a conformidade e eficácia, foram utilizados os resultados de auditorias internas e externas e de aplicação das normas regulamentadoras (NRs) que abrangem desde disposições gerais até aspectos específicos da segurança, como trabalho em espaços confinados e em altura. Além disso, leis municipais, estaduais e normas da ABNT – Associação Brasileiras de Normas Técnicas aplicáveis foram consideradas de acordo com a localidade e características das atividades operacionais. Para aprimorar a gestão, são empregadas diversas ferramentas e tecnologias, como sistema de gestão de saúde e segurança, formulários, checklists e aplicativos. Essas ferramentas são essenciais para garantir uma abordagem eficiente e eficaz na gestão da saúde e segurança do trabalho.



Acidentes de trabalho / Condições de trabalho dos motoristas / Gestão de acidentes e segurança GRI 403-9

Possuímos um processo rigoroso e implementado para a identificação e classificação dos perigos e riscos à segurança de nossos colaboradores. Nossas equipes atuam em diversas frentes, como avaliação de instalações, revisão documental, entrevistas, observação de tarefas, análise de processos, estudo de normas, análise de acidentes potenciais, priorização de perigos e no desenvolvimento e implementação de medidas de controle, treinamentos e comunicação.

Dentre os perigos que já resultaram em acidentes de consequência grave, foram apuradas as lesões musculoesqueléticas e de trauma. Para mitigar ou suprimir esses riscos, implementamos ações como a substituição de equipamentos e materiais, além de adotar controles de engenharia, administrativos e o uso de EPIs.

Em 2024, para os colaboradores diretos da VIXPar, foram contabilizadas 31.058.853 horas trabalhadas (referência de 1.000.000 de horas). Neste período, ocorreu 1 óbito por acidente de trabalho (índice de 0,03).

Foram registrados 3 acidentes com consequências graves (índice de 0,10) e 96 comunicações obrigatórias (índice de 3,09). As tipologias de acidentes incluíram quedas, queda de objetos e lesões por trauma.

No que se refere a acidentes rodoviários, foram apontadas 472 ocorrências. Neste escopo, ainda não dispomos de métodos para a apuração de quase acidentes, o que impede a informação do total de incidentes registráveis. Mantemos os esforços para consolidar a gestão de todos os indicadores de incidentes e aprimorar este gerenciamento.

As estatísticas de acidentes de trabalho englobam colaboradores em regime de tempo integral, parcial, sem garantia de carga horária, permanentes, com contrato de prazo determinado e temporários.

Os trabalhadores terceirizados ainda não são incluídos nestes dados devido à ausência de um sistema de gestão centralizado e à diversidade, complexidade e expansão geográfica de nossas operações.



Contudo, estão em andamento esforços para a melhoria da gestão desse indicador.

Reafirmamos nosso compromisso em assegurar um ambiente de trabalho seguro e saudável para todos, o que é refletido em nossa abordagem proativa, abrangente e em constante evolução.



Consumo de energia dentro da organização

GRI 302-1, 2-4 REFORMULAÇÃO DE INFORMAÇÕES

Consumo de combustível renovável e o total de energia gerado, em GJ*:

2023		2024	
Combustíveis renováveis	Quantidade de energia (gigajoules)	Combustíveis renováveis	Quantidade de energia (gigajoules)
Usina de solo	2.378,16	Usina de solo	2.198,13
Usina de telhado	725,67	Usina de telhado	947,24
TOTAL	3.103,83	TOTAL	3.145,37

*Houve uma revisão nos dados reportados em 2023. Os valores do indicador 'Usina de Telhado' foram alterados de 991,11 para 725,67 GJ, e o total, de 6.162,12 para 3.103,83 GJ.

Consumo de energia por fonte*:

2023			2024	
Tipo de consumo	Quantidade (kWh)	Quantidade (gigajoule)	Quantidade (kWh)	Quantidade (gigajoule)
eletricidade	2.915.521,27	10.495,88	4.620.000,00	16.632,00
TOTAL	2.915.521,27	10.495,88	4.620.000,00	16.632,00

*A VIXPar não vende excedente de eletricidade. Não existem dados comparáveis anteriores a 2022.

*Eletricidade proveniente de concessionária de energia

Total de energia consumida dentro da organização, em GJ*:

2-4 REFORMULAÇÃO DE INFORMAÇÕES

2022		2023	2024
Tipo de energia	Quantidade (GJ)	Quantidade (GJ)	Quantidade (GJ)
Combustíveis não-renováveis consumidos	-	-	-
Combustíveis renováveis consumidos	6.162,12	4.569,16	3.147,99
Eletricidade para consumo	12.385,73	10.495,88	16.632,00
TOTAL	18.547,85	15.065,04	19.779,99

*A metodologia GHG Protocol foi adotada para os cálculos.





Intensidade energética* GRI 302-3

	2023	2024
Taxa de intensidade energética	0,038448	0,041873

*Não existem dados comparáveis anteriores a 2022.

A taxa de intensidade energética dentro da organização em 2024 foi de 0,041873, sendo “quilometragem percorrida” a métrica (denominador) utilizada para o cálculo e “eletricidade” como o tipo de energia considerado. Não houve consumo de energia fora da organização.



Emissões diretas de gases de efeito estufa (escopo 1) GRI 305-1

	2022	2023	2024
Tipo de energia	Total de emissões	Total de emissões	Total de emissões
Total de emissões de escopo 1, em tCO2 e	82.565,81	65.693,68	71.958,14
Total de emissões biogênicas de escopo 1, em toneladas	9.426,71	8.702,45	12.738,58

Emissões diretas de gases de efeito estufa (escopo 1) GRI 305-1

Para o cálculo consolidado das emissões de gases de efeito estufa, a VIXPar incluiu apenas o dióxido de carbono (CO2) em sua análise. O ano-base escolhido foi 2023, definido como o ano anterior ao ano de relato, utilizado para fins de comparação, pois não se estabeleceu uma meta de redução de emissões. No ano-base, as emissões totais de escopo 1 foram de 71.958,14 toneladas de CO2 eq.

A ferramenta do GHG Protocol foi utilizada como referência para os fatores de emissão e potenciais de aquecimento global (GWP), seguindo a abordagem de consolidação baseada no controle operacional.

Por conta da natureza de nossos negócios, o consumo de combustível de origem fóssil e as emissões relativas a esse consumo geram altos valores computados como de escopo 1.

Estamos cientes do impacto causado por essas emissões e trabalhamos constantemente no aperfeiçoamento de nossas práticas.



O Conselho de Administração e a Diretoria consideram o controle e a redução de emissões na elaboração do planejamento estratégico e no desenvolvimento de projetos estratégicos e planos táticos, bem como nas discussões do Comitê Pessoas, Estratégia e Sustentabilidade. O desenvolvimento das ações de gestão de emissões é reportado ao Conselho de Administração.

O aumento nas emissões de GEE do escopo 1, observado entre 2023 e 2024, aconteceu em decorrência da realização de uma revisão do mapeamento de fontes, um trabalho que identificou novas emissões de GEE do escopo 1 como parte do aperfeiçoamento contínuo de nossos processos.

Emissões indiretas de gases de efeito estufa provenientes da aquisição de energia (escopo 2) *GRI 305-2*

Emissões indiretas proveniente da aquisição de energia (tCO2 equivalente)

Tipo de energia	2022	2023	2024
Emissões indiretas provenientes da aquisição de energia	146,55	112,27	217,58

No ano de 2024, a VIXPar emitiu 217,58 toneladas de CO2 equivalente para as emissões de escopo 2, baseadas na abordagem de localização. O cálculo é feito pela abordagem de escolha de compra, mantendo o total de emissões indiretas de GEE provenientes da aquisição de energia em 217,58 toneladas métricas de CO2 equivalente para o mesmo ano. As emissões foram calculadas considerando exclusivamente o dióxido de carbono (CO2).

O ano-base selecionado para comparação foi 2023. As emissões totais de escopo 2 para o ano-base foram de 112,27 toneladas de CO2 equivalente.

Outras emissões indiretas de gases de efeito estufa (escopo 3)

GRI 305-3

Emissões indiretas de gases de efeito estufa (escopo 3)	2022	2023	2024
Tipo de energia	Total de emissões	Total de emissões	Total de emissões
Total de emissões de escopo 3, em tCO2 e	30.085,25	97.215,56	95.243,95
Total de emissões biogênicas de escopo 3, em toneladas	17.479,92	31.785,43	31.550,08

As categorias de emissões de escopo 3 consideradas nos cálculos foram viagens de negócios e transporte e distribuição *downstream*. Os gases incluídos no cálculo das emissões foram dióxido de carbono (CO2), metano (CH4) e óxido nitroso (N2O).

O ano-base escolhido para a comparação das emissões foi 2023, cujas emissões totais de escopo 3 foram de 97.215,56 tCO2 eq.

A metodologia adotada para o cálculo das emissões foi o GHG Protocol.





Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE) GRI 305-4

	2023	2024
Cálculo da intensidade de emissões	203,39	235,92
TOTAL DE EMISSÕES NO ESCOPO 1	65.694,93	71.958,14

Em 2024, a intensidade das emissões de gases de efeito estufa (GEE) resultou em 235,92 CO2 /km. A intensidade das emissões foi determinada considerando o total das emissões no escopo 1, que somaram 71.958,14 toneladas de CO2 equivalente (tCO2e).

Redução de emissões de gases de efeito estufa GRI 305-5 / 2-4 REFORMULAÇÃO DE INFORMAÇÕES

	2024		
	Escopo 1	Escopo 2	Escopo 3
Emissões no ano-base (2023)	65.694,93	112,27	97.215,56
Emissões no ano de reporte (2024)	71.958,14	217,58	95.243,95
Diferença nas emissões em relação ao ano-base	6.308,21	105,31	- 1.971,71

Não houve redução nas emissões de GEE dos escopos 1 e 2 entre 2023 e 2024. O aumento observado foi impulsionado pela expansão de novas operações, que elevou tanto as emissões diretas (escopo 1) quanto o consumo de energia (escopo 2). Adicionalmente, o escopo 1 também cresceu em decorrência de uma revisão no mapeamento de fontes, um trabalho de aperfeiçoamento contínuo que identificou emissões não contabilizadas anteriormente.

DESEMPENHO 2024

Valor econômico direto gerado e distribuído *GRI 201-1*

De forma consolidada, a VIXPar expandiu as margens operacionais, reflexo de uma evolução em todos os segmentos de negócio em comparação aos anos anteriores, demonstrando um desempenho financeiro sólido durante o ano de 2024. Resultado do desempenho operacional e gestão eficiente de custos e da dívida, a Companhia apresentou 119 milhões de Lucro Líquido e ultrapassou a marca de 11 mil colaboradores.

Esse desempenho também se reflete na distribuição de valor econômico, evidenciando o compromisso da empresa com a responsabilidade social e a sustentabilidade do negócio junto a acionistas e demais stakeholders.

Valor econômico direto gerado:

R\$ 4.620.390,00

Valor econômico distribuído:

R\$ 2.318.469,00

Custos operacionais:

R\$ 2.318.469,00

Salários e benefícios de empregados:

R\$ 892.876,00

Pagamentos a provedores de capital:

R\$ 702.656,00

Pagamentos ao governo:

R\$ 587.040,00

Valor econômico retido:

R\$ 119.348,00

Apoio financeiro recebido do governo *GRI 201-4*

Durante o ano de 2024, recebemos um total de R\$ 126.801.366,15 de apoio financeiro do governo brasileiro (não acionista da VIXPar). Esse montante é referente a benefícios e créditos fiscais.

O apoio financeiro governamental foi concedido através de leis, decretos, convênios e regulamentos estaduais, em todo território nacional, que contemplam especificamente as operações realizadas pela Companhia.

Abordagem tributária *GRI 207-1*

A abordagem tributária da VIXPar é integrada à estratégia fiscal, que é analisada e aprovada pelo Conselho de Administração, sujeita a uma revisão anual e fundamentada pela conformidade regulatória, seguindo padrões determinados pelo Código de Ética e Conduta. Seus objetivos e metas abrangem desde a concepção dos projetos até a revisão contínua, que passa pela análise de impacto financeiro, avaliação de oportunidades e riscos, e envolvimento da alta administração.

Cumprimos rigorosamente todas as obrigações e regulamentos municipais, estaduais e federais. Utilizamos plataformas modernas de controle de regularidade fiscal e realizamos auditorias regulares, com auditores independentes altamente qualificados, para garantir a conformidade tributária.



DESEMPENHO 2024

Governança, controle e gestão de risco fiscal *GRI 207-2*

O Conselho de Administração, como nossa mais alta instância de governança, é responsável por assegurar a conformidade da estratégia fiscal da VIXPar. Esta estratégia é composta pelo engajamento da alta administração, uma Política de Conformidade Fiscal, a avaliação de riscos na área e a realização de treinamentos. Nosso objetivo é instituir práticas de excelência, com foco no cumprimento rigoroso das normas fiscais e na criação de valor sustentável para nossos stakeholders.

O controle fiscal é gerenciado pela Gerência de Controladoria, que é vinculada à Diretoria Financeira e de Relação com Investidores (DFRI).

Atuamos em conjunto com a área contábil/fiscal para otimizar a carga de impostos e identificar potenciais benefícios fiscais. Adotamos instruções de trabalho detalhadas que garantem a conformidade dos processos, o recolhimento dos tributos dentro dos prazos e a correta compensação de créditos tributários.

Anualmente, emitimos relatórios para o Comitê de Risco e Auditoria e para o Conselho de Administração. A verificação dos relatos fiscais é realizada por meio de auditoria interna, revisões periódicas, análise da documentação de suporte, software de verificação fiscal,

auditoria fiscal externa, comparação com os regulamentos vigentes e consultoria especializada.

Relato país-a-país *GRI 207-4*

Para fins tributários em 2024, as entidades consideradas residentes no Brasil incluem: a Águia Branca Logística Ltda, Autoport Transportes e Logística Ltda, Let's Rent a Car S/A, EBEC S.A. (incorporada pela Let's Rent a Car em janeiro de 2024), Salute Locação e Empreendimentos Ltda, VIX Transportes Dedicados Ltda, VM Mineração Ltda, Servicarga Transportes e Serviços Ltda, e Lume Robotics S/A, todas atuando primariamente na prestação de serviços.

Com um total de 11.512 empregados, essas entidades geraram receitas de vendas por terceiros de R\$ 3.874.770.426,00, resultando em lucros antes do pagamento de impostos de R\$ 164.752.262,00 e bens tangíveis de R\$ 2.932.991.500,00. O imposto de renda de pessoa jurídica incidente sobre lucros/perdas foi de R\$ 45.403.825,00.





SUMÁRIO DE CONTEÚDO GRI

Declaração de uso	VIXPar (Vix Logística) relatou em conformidade com as Normas GRI para o período de 1º de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024.
GRI 1 usada	GRI 1: Fundamentos 2021

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
Conteúdos gerais						
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-1 Detalhes da organização	07				
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	63				
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	Anual; 1º/01/2024 a 31/12/2024; jessicam@vix.com.br e wandersonlima@vix.com.br.				
	2-4 Reformulações de informações	63				
	2-5 Verificação externa	Não houve				
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	20				
	2-7 Empregados	65, 66				8, 10
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	67				8
	2-9 Estrutura de governança e sua composição	34				5, 16
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	34				5, 16
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	O presidente do mais alto órgão de governança não ocupa um cargo executivo na própria organização.				16
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	15				16
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	15				

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	63			
	2-15 Conflitos de interesse	64			16
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	17			
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	15			
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	64			
	2-19 Políticas de remuneração	64			
	2-20 Processo para determinação da remuneração	64			
	2-21 Proporção da remuneração total anual	70			
	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	05			
	2-23 Compromissos de política	15			16
	2-24 Incorporação de compromissos de política	15 e 34			
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	38			
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	38			16
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	Em 2024, não houve multas ou sanções não monetárias aplicadas por não conformidade com leis e regulamentos.			
	2-28 Participação em associações	A VIXPar participa do Pacto Global da ONU e é afiliada ao Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC).			
	2-29 Abordagem para engajamento de stakeholders	17			
	2-30 Acordos de negociação coletiva	O percentual do total da força de trabalho coberta por acordos de negociação coletiva em 2024 foi de 99,64%.			
					8



NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	
Temas materiais					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	12 e 13			
	3-2 Lista de temas materiais	14			
Desempenho financeiro					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Desempenho financeiro	25			
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	84			8,9
	201-4 Apoio financeiros recebido do governo	84			
GRI 202: Presença no mercado 2016	202-1 Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por gênero	75			5, 8
GRI 207: Tributos 2019	207-1 Abordagem tributária	84			1, 10, 17
	207-2 Governança, controle e gestão de riscos fiscais	85			1, 10, 17
	207-3 Engajamento de stakeholders e gestão de suas preocupações quanto a tributos	17			1, 10, 17
	207-4 Relato país-a-país	85			1, 10, 17
Ética, conformidade e governança					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Ética, conformidade e governança	34			
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	37			16
	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	36			16
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	Não foram registrados casos de corrupção em 2024.			16
GRI 206: Concorrência desleal 2016	206-1 Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	Não foram registradas ações judiciais pendentes ou encerradas por concorrência desleal, práticas de truste e de monopólio em 2024.			16

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
Mudanças climáticas						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Mudanças climáticas	54				
GRI 305: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas (escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	81				3, 12, 13, 14, 15
	305-2 Emissões indiretas (escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	82				3, 12, 13, 14, 15
	305-3 Outras emissões indiretas (escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	82				3, 12, 13, 14, 15
	305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	83				13, 14, 15
	305-5 Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	83				13, 14, 15
Atração, desenvolvimento e retenção de colaboradores						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Atração, desenvolvimento e retenção de colaboradores	45				
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	67				4, 5, 8, 10
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	70				3, 5, 8
	401-3 Licença maternidade/paternidade	69				5, 8
	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	70				4, 5, 8, 10
	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	45				8
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	87,16% dos empregados da VIXPar recebem análises de desempenho e desenvolvimento de carreira.				5, 8, 10
Segurança do trabalho e no trânsito						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Segurança do trabalho e no trânsito	42				



NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	75				8
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de risco e investigação de incidentes	76				8
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	77				8, 16
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	77				9
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	78				8
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	78				8
	403-9 Acidentes de trabalho	79				3, 8, 16
Saúde e bem-estar						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Saúde e bem-estar	44				
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-3 Serviços de saúde do trabalho	77				8
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	78				3
	403-10 Doenças profissionais	Não houve casos em 2024.				3, 8, 16
GRI 406: Não discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Não houve casos em 2024.				5, 8
GRI 410: Práticas de segurança 2016	410-1 Pessoal de segurança capacitado em políticas ou procedimentos de direitos humanos	O percentual de seguranças que recebeu capacitação em políticas ou procedimentos em direitos humanos foi de 100%.				16



NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	
Comunicação, relacionamento e experiência do cliente					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Comunicação, relacionamento e experiência do cliente	39			
GRI 416: Saúde e segurança do consumidor 2016	416-1 Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e	100% dos serviços prestados pela VIXPar são avaliados em relação a seus impactos na saúde e segurança em busca de melhorias.			
	416-2 Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços	Em 2024, registramos 24 casos que resultaram em multa ou penalidade.			16
Ética, conformidade e governança					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Ética, conformidade e governança	34			
GRI 418: Privacidade do cliente 2016	418-1 Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	No ano de 2024 não houve vazamento, furto ou perda de dados de clientes.			16
Indicadores não ligados a temas materiais, mas que são relevantes para a empresa					
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	80			7, 8 12, 13
	302-1 Intensidade energética	81			7, 8 12, 13
GRI 303: Água e efluentes 2018	303-5 Consumo de água	59			6
GRI 405: Diversidade, Equidade e Inclusão	405-1 Diversidade, Equidade e Inclusão	71			5, 8
	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	75			5,8 10

CRÉDITOS

Uma publicação VIXPar

www.vixpar.com

Uma empresa do Grupo Águia Branca

www.gab.com.br

Coordenação, conteúdo, design, diagramação e revisão ortográfica

Gerência de Sustentabilidade

Jessica Chieppe
Wanderson Lima
Gregorio Dias

Revisão ortográfica realizada com auxílio de ferramenta de IA.

Apoio

Gerência de Comunicação Externa

Felipe Alves da Costa
Natasha Marcondes

Imagens

Acervo VIXPar

Materialidade e GRI

Grupo Report
www.gruporeport.com.br

Criação Visual

ETC Publicidade



