



Relatório de **SUSTENTABILIDADE** 2025



3 Mensagens da liderança

3 Mensagem do Conselho de Administração

5 Mensagem do Diretor-Presidente

7 Introdução

9 Destaques de 2025

11 Contexto do negócio

13 Prêmios e certificações

15 Perfil corporativo

16 Cultura, Missão, Valores e Propósito

17 Estrutura

18 Produtos e marcas

19 Estratégia e gestão

22 Inovação

24 Sustentabilidade

25 Diretrizes ESG

26 Governança corporativa

28 Estrutura de governança

31 Ética e integridade

32 Gestão de riscos

33 Desempenho operacional

34 Resultados econômico-financeiros

35 Compromisso com os colaboradores

38 Diversidade e inclusão

40 Desenvolvimento e capacitação

41 Retenção de talentos

43 Benefícios

45 Saúde, segurança e bem-estar

47 Compromisso social

49 Cadeia de produção

52 Desenvolvimento local

53 Instituto Vedacit

56 Compromisso ambiental

58 Emissões

59 Energia

60 Resíduos

62 Recursos hídricos

63 Sobre este relatório

64 Sumário de conteúdo GRI



Mensagens da liderança

GRI 2-22

Mensagem do Conselho de Administração

A TRAJETÓRIA DO GRUPO BAUMGART É GUIADA POR UMA CULTURA FORTE E POR VALORES SÓLIDOS, QUE SUSTENTAM O SUCESSO DOS NEGÓCIOS E GARANTEM A CONTINUIDADE DE UM LEGADO CONSTRUÍDO AO LONGO DE NOVE DÉCADAS.

Desde 1936, os valores transmitidos com orgulho pelos fundadores, Marianne e Otto Baumgart, e fortalecidos por Curt, Ursula e Roberto, da segunda geração da família, permanecem vivos e atuais. Os integrantes da terceira geração da Família Baumgart, que começaram a atuar nos negócios ainda jovens, continuam gerando valor por meio da governança, fortalecendo o espírito empreendedor e dando continuidade à construção do futuro do Grupo, ajudando a consolidar essa história de coragem, pioneirismo e trabalho, que já está em sua quarta geração.



Em 2026, a Vedacit celebra 90 anos de uma história construída com solidez, inovação e compromisso com todos os que fazem a obra acontecer. Mais do que a marca de uma trajetória no tempo, este aniversário representa um alicerce para o futuro: um ponto de partida para um novo ciclo, sustentado por uma governança sólida, visão de longo prazo e escolhas responsáveis.

Este Relatório de Sustentabilidade reflete esse momento de transformação da Companhia. Após o processo de reorganização interna iniciado em 2024, seguimos fortalecendo nossa estratégia com foco em crescimento consistente, disciplina na execução e transparência na gestão. A fábrica de Itatiba simboliza esse novo ciclo: a ampliação da capacidade produtiva reforça nosso compromisso com produtividade, rentabilidade e solidez financeira, ampliando a competitividade da Vedacit e preparando a empresa para os desafios e as oportunidades dos próximos anos.

Seguimos investindo em práticas que promovem eficiência operacional, responsabilidade socioambiental e alinhamento estratégico, conciliando produtividade com respeito ao meio ambiente e às pessoas. Acreditamos que o desenvolvimento sustentável é resultado de decisões consistentes, construídas ao longo do tempo, alinhadas aos valores que orientam nossa atuação com o propósito de gerar valor compartilhado para todos os nossos *stakeholders*.

Agradecemos a confiança de todos os que caminham ao nosso lado — Acionistas, Conselheiros, colaboradores, clientes, parceiros e fornecedores. Olhamos para o futuro com confiança e determinação.

Que continuemos avançando juntos, guiados por propósito e responsabilidade, contribuindo para a construção de um futuro cada vez mais sustentável, justo e inovador, gerando valor duradouro para a sociedade.

EM 2026,
A VEDACIT
CELEBRARÁ
90 ANOS DE
UMA HISTÓRIA
CONSTRUÍDA
COM SOLIDEZ,
INOVAÇÃO E
COMPROMISSO
COM TODOS
OS QUE FAZEM
A OBRA
ACONTECER.



Gabriela Baumgart

Presidente do Conselho de Administração do Grupo Baumgart

Mensagem do Diretor-Presidente

A VEDACIT CELEBRA 90 ANOS COM A CONVICÇÃO DE QUE CRESCER É EVOLUIR SEM PERDER A ESSÊNCIA. CHEGUEI À COMPANHIA EM OUTUBRO DE 2025, COM O ORGULHO DE PASSAR A CONTRIBUIR DIRETAMENTE PARA ESTE NOVO MOMENTO E PARA A CONTINUIDADE DESSA HISTÓRIA CONSTRUÍDA COM SOLIDEZ, VISÃO DE LONGO PRAZO E COMPROMISSO COM A EXCELÊNCIA.

Acredito que, em uma empresa familiar, perpetuar o DNA dos fundadores é uma responsabilidade diária do Diretor-Presidente. É isso que me orienta a honrar a trajetória, preservar os valores e, ao mesmo tempo, preparar a Companhia para o futuro. Temos o compromisso de ser melhores do que fomos ontem. Foi com esse espírito que avançamos ao longo de 2025.

A consolidação da nova fábrica de Itatiba materializa essa visão de longo prazo. Maior investimento já realizado pela Vedacit em modernização produtiva, a unidade ampliou nossa capacidade, elevou a automação do processo a 97% e reforçou nossa competitividade. Em paralelo, começamos a capturar ganhos concretos de eficiência. Em São Paulo, reduzimos de sete para três dias o prazo entre a entrada do pedido no sistema e a entrega ao cliente. Alcançamos ainda uma redução de 12% nos níveis de estoque com a adoção de um novo modelo operacional. Esses resultados mostram que excelência operacional e agilidade são partes inseparáveis da experiência que queremos entregar ao mercado.

¹Sell in é a venda realizada pela indústria para distribuidores, atacadistas ou varejistas, enquanto sell out corresponde à venda desses canais ao consumidor final.

Acredito também que estar perto do cliente faz a diferença. Para alcançar altos níveis de serviço, é preciso ter processos bem estruturados, decisões ágeis, excelência de produto e presença no ponto de venda. No fim, o *sell-in*¹ só faz sentido porque existe o *sell-out*¹. É na ponta que a nossa entrega se confirma. Por isso, valorizamos tanto as equipes que estão na linha de frente e seguimos investindo em capacitação para fortalecer essa conexão. Em 2025, reforçamos nosso portfólio com o lançamento de novos produtos, como Acquella Block e Vedatop Ultraflex 12000, e avançamos em nossa jornada de digitalização com o Val, chatbot via WhatsApp com inteligência artificial criado para apoiar profissionais, vendedores, balconistas e consumidores.



Não dá para falar de empresa sem falar de gente. São as pessoas que fazem as empresas acontecerem. Tenho verdadeira paixão por esse tema e acredito que engajar, desenvolver e formar líderes extraordinários é uma das funções mais importantes da liderança. Em 2025, realizamos 200 ações de treinamento na Universidade Vedacit, capacitando 800 colaboradores. Quando disseminamos internamente uma cultura de serviço e de atenção ao cliente, fortalecemos toda a Companhia e ampliamos nossa capacidade de crescer com consistência.

Essa evolução só é possível com uma base sólida de governança. Seguimos fortalecendo nossas estruturas, com um Conselho de Administração robusto e comitês que apoiam a tomada de decisão e a visão de longo prazo. Na operação, esse compromisso já se traduz em resultados concretos, como a redução de 60% na geração de resíduos da linha de mantas. No campo social, mantivemos nossa atuação voltada à geração de valor para a sociedade, com a entrega de 116 casas a famílias afetadas pelas enchentes no Rio Grande do Sul.

Encerramos o ano com orgulho do caminho percorrido e com entusiasmo diante do futuro. Tenho a satisfação de fazer parte deste momento da Vedacit e de contribuir para uma empresa que alia tradição e compromisso genuíno com pessoas, clientes e sociedade. Seguiremos avançando com disciplina, proximidade, inovação e responsabilidade, sempre fiéis à nossa essência e à crença de que são as pessoas, a cultura e a qualidade da entrega que constroem empresas duradouras.

ENCERRAMOS O ANO
COM ORGULHO DO
CAMINHO PERCORRIDO
E COM ENTUSIASMO
DIANTE DO FUTURO.



Eduardo Moretti

Diretor-Presidente da Vedacit

Introdução



Introdução

GRI 2-22

Bases que sustentam o futuro

Celebrar 90 anos, em 2026, simboliza a solidez de uma história iniciada em 1936, em São Paulo, a partir da visão empreendedora de Marianne e Otto Baumgart, e desenvolvida ao longo de gerações com base em inovação, confiança e compromisso com a durabilidade das obras, dos negócios e das relações.

O Relatório de Sustentabilidade 2025 reflete esse momento. Em um ano marcado por transformações relevantes, a Companhia avançou em decisões estruturantes para fortalecer sua operação e preparar um novo ciclo de crescimento. A consolidação operacional da fábrica de Itatiba, em julho de 2025, após a migração progressiva das linhas produtivas e o fechamento da unidade de São Paulo, simboliza essa nova etapa. O ponto de virada também pode ser atribuído à chegada de uma nova liderança executiva, e essas mudanças expressam um movimento de reorganização conduzido com foco, disciplina e responsabilidade.

Esta publicação reafirma o compromisso da Vedacit com uma atuação responsável, baseada em transparência, rigor técnico e visão de longo prazo, indo além de um repositório de resultados. Ao valorizar pessoas, histórias e experiências, o relatório apresenta, com objetividade, dados, indicadores e a contextualização de avanços, desafios e temas materiais que orientam a agenda ESG da Companhia, além de celebrar suas conquistas. Ao completar nove décadas, a Vedacit renova seu compromisso com a construção de bases sólidas para o futuro.

Vedacit 90 anos - Paz pra toda obra



Assista abaixo ao vídeo-manifesto dos 90 anos da Vedacit.





Destques de 2025

Destques de 2025

FINANCEIRO

**Crescimento
do EBITDA**
em relação a 2024.

10%
de crescimento
no segmento de construtoras.



AMBIENTAL

**Criação do Comitê
de Sustentabilidade.**

**Selo LEED na
fábrica de Itatiba.**

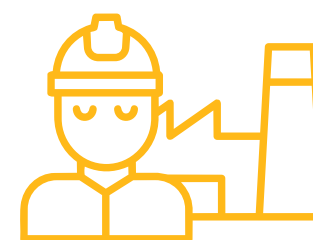
0,95 GJ/ton
de consumo de energia
por produto acabado.

0,40 m³/ton
de consumo de água
por produto acabado.

23%
de resíduos enviados
para aterro.



OPERACIONAL



77%
de OTIF¹
em 2025, contra
71%, em 2024, e
58%, em 2023.

97%
de automação
no processo
produtivo.

Mais 2x

a capacidade produtiva da nova
unidade em comparação com a
planta anterior.

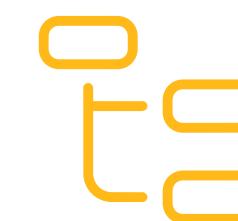
¹ OTIF (On Time, In Full) é o indicador logístico que mede o
percentual de pedidos entregues no prazo e integralmente,
sem faltas ou divergências.

GOVERNANÇA

11
reuniões do Comitê
de Embaixadores de
Integridade.

50%
de redução no tempo médio de
apuração do canal de conduta, de
90 para 45 dias em relação a 2024.

263
novos
colaboradores
treinados
em governança,
compliance e LGPD.



SOCIAL



253
colaboradores na
fábrica de Itatiba,
dos quais 83% são da região.

100%
da cota de pessoas
com deficiência.

800h
de voluntariado corporativo.

43%
de mulheres
no quadro de
colaboradores.

41% de mulheres
na liderança.

-41%
de acidentes
com afastamento.

Contexto do negócio



Contexto do negócio

GRI 2-6

Em 2025, a construção civil brasileira seguiu em atividade, ainda que em um ambiente mais seletivo e desafiador. Sustentado pelo mercado imobiliário, pelas obras formais e pelos investimentos em infraestrutura, o setor manteve crescimento pelo segundo ano consecutivo, segundo a Câmara Brasileira da Indústria da Construção (CBIC)¹. Ao mesmo tempo, juros elevados, crédito mais restrito e pressão de custos exigiram capacidade de adaptação de toda a cadeia. De acordo com o IBGE, o custo nacional da construção civil, medido pelo Sinapi, encerrou 2025 com alta de 5,63%, refletindo sobretudo o avanço da mão de obra².

Eficiência, competitividade e capacidade de adaptação tornaram-se, portanto, ainda mais decisivas para toda a cadeia de materiais e soluções construtivas. Foi nesse ambiente que a Vedacit conduziu sua transição e reposicionamento. A Companhia avançou no canal de construtoras, que cresceu 10%, ampliando a presença em um segmento mais resiliente do

mercado, ainda que com margens mais apertadas que as do varejo. Ao mesmo tempo, a empresa passou a perseguir um reequilíbrio entre canais: manter a força em construtoras, retomar o crescimento no varejo e recuperar rentabilidade, com maior disciplina comercial, competitividade em custos e captura de eficiências operacionais.

Essa estratégia também se expressa na geografia do negócio. A Vedacit avalia que ainda há espaço relevante para consolidar participação em mercados onde seu market share permanece menor, ampliando sua presença de maneira gradativa em novos polos de atuação, ao mesmo tempo em que busca retomar tração em regiões historicamente vitais para a operação nacional. Em 2025, a Companhia registrou avanço importante em diferentes frentes de vendas pelo território brasileiro, mas entende que o próximo passo é consolidar esse crescimento com mais rentabilidade. Assim, a Vedacit se posiciona em um setor que exige não apenas escala comercial, mas também equilíbrio entre expansão, margem e solidez operacional.

¹ Agência CBIC, Construção civil cresce pelo segundo ano consecutivo, mas juros altos limitam potencial de expansão, 3 de março de 2026. Disponível [aqui](#).

² Agência IBGE, Índice Nacional da Construção Civil cresce 1,54% em janeiro, 10 de fevereiro de 2026. Disponível [aqui](#).





Prêmios e certificações

Prêmios e certificações

RECONHECIMENTOS QUE EVIDENCIAM A FORÇA DE NOSSO PORTFÓLIO E NOSSA EVOLUÇÃO EM INOVAÇÃO E SUSTENTABILIDADE.



Prêmio Anamaco 2025

Na maior premiação da construção civil da América Latina, conquistamos o Prêmio Master em Impermeabilizantes e Mantas Asfálticas, o 2º lugar em Pulverização e Grandes Clientes, menção honrosa em Pulverização e Grandes Clientes e o prêmio de Inovação Tecnológica e Sustentabilidade, em reconhecimento à nossa trajetória em 2024 e aos avanços em nossa agenda ESG.



29º Prêmio Melhor Produto do Ano

Fomos reconhecidos na premiação promovida pelo Grupo Revenda, a partir da avaliação de lojistas de todo o Brasil. Conquistamos o 1º lugar nas categorias Aditivo Impermeabilizante e Manta Asfáltica, além de o 3º lugar em Espuma Expansiva e Penetrol.



Prêmio ABRAPP

Fomos premiados na categoria Impermeabilizantes pela ABRAPP – Associação Brasileira dos Pintores Profissionais, com base em pesquisa realizada junto aos profissionais da área, pelo Jornal do Pintor.



Top of Mind – Revenda Construção 2025

Fomos o 1º lugar em Impermeabilizante, o 2º lugar em Cupinicida e o 3º lugar nas categorias Espuma de Poliuretano e Manta Asfáltica, no reconhecimento promovido pela Revenda Construção.



Prêmio ABRART

Fomos o 1º lugar em Impermeabilizante no reconhecimento promovido pela Associação Brasileira dos Revendedores de Tintas.

Selo Eu Reciclo

Em 2025, ampliamos a circularidade de nossas embalagens. Com apoio da Eu Reciclo, buscamos envolver consumidores e ampliar a responsabilidade compartilhada no ciclo dos materiais. A certificação comprova nosso compromisso com a reciclagem e a logística reversa.

ISO 9001

Temos as certificações ISO 9001 na produção de Mantas, atestando a conformidade do nosso Sistema de Gestão da Qualidade com padrões internacionais.

Sistema B

Desde 2023, temos o certificado de empresa do Sistema B, que atesta que a Vedacit atende aos altos padrões de desempenho social e ambiental, transparência e responsabilidade.

Selo de Qualidade PQ-IB

A Vedacit Manta Asfáltica, nos tipos A e B, possui o selo do programa do Instituto Brasileiro de Impermeabilização (IBI), que avalia e certifica a qualidade do segmento. A análise é conduzida pelo Instituto Beltrame da Qualidade Pesquisa e Certificação (Ibelq).



Perfil corporativo

Cultura, Missão, Valores e Propósito

CULTURA

Acreditamos que a cultura é o alicerce do nosso negócio. Ao longo de 90 anos de história, como parte do Grupo Baumgart, a Companhia construiu uma trajetória guiada pelos valores de uma empresa familiar, marcada pelo cuidado com as pessoas, pelo senso de dono, pela busca da excelência e pelo compromisso com a inovação. Em 2025, seguimos fortalecendo essa cultura ao conectar nossos colaboradores ao legado do Grupo e à construção do futuro da Companhia. Essa jornada reafirma nosso compromisso com a sustentabilidade, com o desenvolvimento humano e com a perenidade do negócio, unindo tradição e transformação em um novo ciclo da nossa história.

MISSÃO

Prover o mercado da construção civil de soluções comprometidas com a durabilidade das edificações e com o bem-estar das pessoas.

VALORES

Trabalho com inconformismo: ser saudavelmente inconformado, buscando sempre novas alternativas e possibilidades de ação para o bem da Organização.

Trabalho/Família: promover um ambiente acolhedor e profissional, no qual os valores da família estejam sempre presentes.

Organização e disciplina: dedicar-se ao trabalho com organização, estrutura e perseverança.

Respeito: respeitar os outros por meio da escuta, sem julgamento, valorizando a liberdade de expressão.

Humildade: pautar as relações internas e externas por princípios de igualdade e justiça, sem personalismo.

Honestidade: ser honesto nas relações e atitudes, agindo com clareza, transparência e ética.

Coragem: ter coragem para se expor, ousar e empreender soluções.

Simplicidade: buscar a simplicidade nos processos de trabalho e nas relações, promovendo agilidade, prontidão e qualidade.

PROPÓSITO

Transformar a vida de milhões de pessoas, melhorando as condições de habitação e fazendo da sua casa a nossa causa.



Estrutura

GRI 2-2, 2-6

A Vedacit atua na construção civil, com soluções de impermeabilização e proteção de edificações. Sua cadeia de valor abrange desde o fornecimento de insumos e embalagens até a produção, distribuição e uso final dos produtos. A Companhia faz parte do grupo Otto Baumgart Indústria e Comércio S.A., uma sociedade anônima de capital fechado, com sede na cidade de São Paulo. Com duas unidades fabris estrategicamente localizadas em Itatiba (SP) e Salvador (BA), ambas equipadas com tecnologia de ponta e laboratórios próprios, a empresa alia eficiência operacional, qualidade e capacidade de atendimento em escala nacional. Essa estrutura sustenta o abastecimento por todo Brasil, por meio de nove regionais e mais de 100 representantes presentes em todos os estados, além de distribuidores em mercados da América Latina, como Bolívia, Paraguai e Uruguai.

Fábrica de Salvador

Inaugurada em 1979, possui área de 21.000 m², com modernas instalações produtivas e laboratório de Controle de Qualidade.

Fábrica de Itatiba

A planta está instalada em um complexo de 270.000 m² e conta atualmente com mais de 13.000 m² de área construída. Considerado um dos mais modernos da América Latina na produção de impermeabilizantes, o empreendimento começou a operar em julho de 2025 e possui capacidade instalada de 8 milhões de metros por ano de mantas asfálticas com estruturante e 4,5 milhões de metros por ano de fitas multiuso, em duas linhas de produção independentes. O Centro de Distribuição do complexo possui certificação LEED, 8.700 posições-paleta e 12 docas para carregamento simultâneo, reforçando a eficiência logística e a capacidade de atendimento da Companhia.



Assista abaixo ao filme sobre a fábrica de Itatiba



Vedacit – Unidade Industrial Itatiba

Produtos e marcas

GRI 3-3 – FOCO NO CLIENTE [INOVAÇÃO EM NOVOS NEGÓCIOS]

Reunimos em nosso portfólio mais de 100 produtos, presentes em diferentes etapas da construção, distribuídos entre impermeabilizantes, adesivos, selantes, materiais para recuperação de estruturas e aditivos para concreto. Nossa jornada em sustentabilidade fundamenta-se na melhoria contínua de processos e na análise do ciclo de vida dos nossos produtos. Na linha Vedapren, evoluímos nossas fórmulas para aumentar o rendimento, possibilitando menor uso de material e, consequentemente, de geração de resíduos. Como uma Empresa B, reafirmamos nosso compromisso ao priorizar soluções de menor impacto ambiental, otimizando nosso portfólio e repensando nossas embalagens. Nossa inovação é direcionada pela eficiência: desenvolvemos soluções que garantem a durabilidade das estruturas, mitigando impactos e reduzindo o consumo de materiais ao longo do tempo.

Avançamos, ainda, na revisão do portfólio, com a descontinuidade de soluções de maior potencial de impacto ambiental, como a Tinta Alcatrão Impermeável e o Selante Asfáltico.

Em 2025, lançamos os produtos Acquella Block e Vedatop Ultraflex 12000. O período também foi marcado pelo retorno de linhas consagradas, como FrioAsfalto e Carbolástico. Outro destaque foi o lançamento do *pouch* de 3,6 L do Vedalit, em substituição ao galão plástico tradicional. Por ser uma embalagem flexível, mais leve e com menor uso de plástico em comparação às rígidas, o *pouch* representa uma alternativa para reduzir impactos ambientais, incluindo emissões de gases de efeito estufa associadas à produção, ao transporte e ao descarte.

As novidades foram apresentadas na Feicon 2025, ampliando a visibilidade das inovações e reforçando a proximidade com varejistas, distribuidores, engenheiros, construtores, arquitetos e profissionais da obra. Com os novos lançamentos e embalagens, buscamos ampliar a participação da Vedacit no segmento de obras de grande complexidade. Para isso, atuamos em conjunto com o time comercial no atendimento ao B2B, oferecendo uma solução completa para construtoras, projetistas, aplicadores e distribuidores.



O jornal Estado de Minas publicou, em abril, uma reportagem sobre os novos lançamentos da Vedacit. Saiba mais [aqui](#).

Leia artigo [aqui](#) do nosso executivo de Marketing, Vitor Cybis, no site *Mercado&Consumo*, sobre estratégias para ampliar o acesso a produtos de qualidade no setor da construção civil.

Assista ao vídeo sobre o Vedacit Vedatop Ultraflex 12000



Eficiência e proteção máxima se encontram no Vedatop Ultraflex 12000

Mais do que um impermeabilizante, esta solução foi projetada para otimizar o cronograma da obra, oferecendo uma aplicação prática que reduz drasticamente a necessidade de retrabalho. Sua barreira resiliente contra a água é a escolha definitiva para quem busca segurança estrutural sem abrir mão da agilidade. Para o profissional, representa a confiança de entregar um projeto com durabilidade superior; para o empreendimento, a certeza de um investimento protegido pela marca líder do setor.



Estratégia e gestão

DESDE 2023, INTEGRAMOS O SISTEMA B, MOVIMENTO GLOBAL QUE REÚNE EMPRESAS COMPROMETIDAS COM A GERAÇÃO DE IMPACTO POSITIVO PARA A SOCIEDADE E O MEIO AMBIENTE. EM 2025, SEGUIMOS EM NOSSA JORNADA DE RECERTIFICAÇÃO, COM O APROFUNDAMENTO DA ANÁLISE DE NOSSAS PRÁTICAS POR MEIO DO QUESTIONÁRIO DO SISTEMA B.



O processo permitiu revisar nossos avanços de forma estruturada, reconhecer pontos fortes e identificar desafios para evoluir de maneira consistente e integrada. Os resultados reforçaram nossa maturidade em temas como governança, ética, transparência e saúde e segurança, refletindo o fortalecimento da gestão, a incorporação do propósito à estratégia do negócio e o cuidado com as pessoas.

Ao mesmo tempo, o diagnóstico apontou oportunidades de evolução, especialmente em temas ligados ao meio ambiente, ao impacto econômico local e à diversidade em posições de liderança, nos quais também avançamos ao longo do último ano (**ver seção [Diversidade e inclusão, na página 38](#)**).

Café B engaja colaboradores em agenda de impacto positivo

O Café B é uma iniciativa da Vedacit criada para fortalecer, entre os colaboradores, a cultura da Empresa B e os compromissos assumidos pela Companhia em sua jornada de impacto positivo. Já realizamos cinco edições do Café B, três delas em 2025. Ao longo do ano, os encontros abordaram temas como comunidades, trabalhadores e sustentabilidade na construção civil, reunindo colaboradores de diferentes unidades, convidados externos e especialistas para debater impacto positivo, inclusão social, gestão de pessoas, propósito e recertificação B.



Equipe da Vedacit posa para foto após participar do Café B em Salvador; na segunda foto, palestrante fala com colaboradores da fábrica de Itatiba.



Inovação

GRI 3-3 – FOCO NO CLIENTE [QUALIDADE E NÍVEL DE SERVIÇO PARA O CLIENTE];
3-3 – RELACIONAMENTO COM A COMUNIDADE (SAC - ÁREA DE MARKETING)

Em 2025, seguimos avançando em nossa agenda de inovação de forma integrada, conectando o desenvolvimento de produtos, a modernização industrial, a evolução da experiência do cliente e o aprimoramento de processos internos. Em abril, lançamos um novo canal de atendimento, um whatsapp com IA, atendido pelo nosso especialista digital, o Val. O serviço oferece suporte técnico, responde a dúvidas sobre produtos e recomenda soluções de forma mais ágil, contextualizada e personalizada.

Consolidado como principal porta de entrada para dúvidas sobre produtos e informações gerais, o *chatbot* registrou 11.173 interações em 2025, sobretudo em demandas de baixa e média complexidade, enquanto o CRM contabilizou 19.237 casos atendidos pela equipe humana.

Desde o lançamento, o Val já realizou mais de 46 mil atendimentos, com 95% de aprovação, ampliando a capilaridade do atendimento e reforçando o papel da tecnologia na qualificação da experiência do cliente e na evolução do relacionamento com o mercado.



Leia [aqui](#) reportagem sobre o Val, nosso especialista digital, publicada no *site TI Inside*.

46mil
atendimentos

11.173
interações

95%
de aprovação
do serviço



No último trimestre de 2025, estruturamos um acompanhamento semanal das ocorrências, fortalecendo a integração entre áreas, aprimorando o monitoramento dos produtos e apoiando a definição de planos de ação para a solução ágil dos casos e a evolução do desempenho em aplicação.

No campo industrial, o ano foi marcado pela consolidação da nova fábrica de Itatiba como um marco de modernização produtiva da Companhia. Alguns prédios da planta têm

a certificação *LEED*¹ e toda a unidade foi concebida com equipamentos de ponta e ganhos de escala. A operação tem 97% dos processos automatizados, com mais precisão nas fórmulas, maior controle de qualidade e envase mais produtivo.

A modernização também trouxe benefícios para a saúde e a segurança dos colaboradores, com redução da sobrecarga física por meio de recursos como máquinas a vácuo para movimentação de baldes e três braços automatizados, que diminuem esforços repetitivos e riscos ergonômicos.

¹A certificação *LEED* (Leadership in Energy and Environmental Design) é um selo internacional que reconhece edificações planejadas, construídas e operadas com base em critérios de sustentabilidade, como eficiência energética, uso racional da água, materiais, qualidade ambiental interna e inovação.



Sustentabilidade

Em 2025, reforçamos nossa agenda de sustentabilidade integrando-a à estratégia do negócio. Um dos marcos do ano foi a criação da **Comissão de Sustentabilidade**, que se reúne mensalmente e conta com a participação do presidente da Companhia e de lideranças das áreas de Operações, Marketing, Jurídico, Compliance, Gente e Gestão, Regulatório, Sustentabilidade e Meio Ambiente. No Comitê, são tratadas pautas como economia circular, emissões de gases de efeito estufa, licenças, questões regulatórias e prioridades ambientais do negócio, além de assuntos relacionados à revisão de compromissos e metas para os próximos anos.

Fortalecemos, ainda, a gestão e o monitoramento de licenças e demais temas regulatórios, ampliando uma atuação mais estruturada e transversal sobre a sustentabilidade. A consolidação operacional da fábrica de Itatiba, em julho, também representou um passo importante nessa trajetória (Saiba mais nas seções **Inovação**, **pág. 23**, e **Fábrica de Itatiba**, **pág. 17**). Na frente

de resíduos, incorporamos soluções de reaproveitamento de materiais no processo produtivo. No campo social e de integridade, o ano de 2025 foi marcado por ações voltadas ao cuidado com as pessoas e ao fortalecimento da nossa cultura organizacional.

VALE RESSALTAR, AINDA, QUE **SOMOS SIGNATÁRIOS DO PACTO GLOBAL DA ONU**. TRATAMOS A SUSTENTABILIDADE DE FORMA TRANSVERSAL, COM ACOMPANHAMENTO CONTÍNUO DOS INDICADORES LIGADOS AO SISTEMA B E REPORTES PERIÓDICOS AO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO E À DIRETORIA EXECUTIVA.





Diretrizes ESG

As diretrizes ESG da Vedacit, revisadas em 2023, estão organizadas em cinco *clusters*, tratados de forma estratégica e integrada.

1 Gestão Ambiental

Economia circular, tratamento de resíduos, rejeitos e efluentes, consumo de água, mudanças climáticas e energia.

2 Gestão de Pessoal

Saúde, segurança e bem-estar do colaborador, atração, desenvolvimento e retenção do colaborador, diversidade, inclusão e equidade.

3 Gestão de Fornecedores

Direitos humanos e gestão da cadeia de fornecimento.

4 Relação com a Comunidade

5 Foco no Cliente

Saúde e segurança do cliente e qualidade e nível de serviço para o cliente.

Canais de relacionamento com a comunidade

GRI 413-1, 413-2

Mantemos canais de relacionamento com as comunidades do entorno de nossas operações, por meio dos quais registramos e tratamos eventuais manifestações da vizinhança. Em Itatiba, em 2025, registramos 10 manifestações da comunidade local, relacionadas principalmente a ruídos. As demandas foram recebidas por telefone ou WhatsApp e devidamente tratadas. Em Salvador, não houve registro de manifestações da comunidade local. Com base nas informações disponíveis, não identificamos impactos negativos significativos sobre as comunidades locais decorrentes de nossas operações no período reportado.

Paralelamente, desenvolvemos iniciativas sociais alinhadas às necessidades das comunidades onde atuamos. Um exemplo é o Projeto Estrutura de Reforço Escolar, criado a partir do diálogo com diretores de escolas públicas sobre os desafios relacionados ao ingresso de estudantes em instituições de referência, como a Escola Técnica Estadual (Etec), do Governo de São Paulo. Além disso, cultivamos relacionamento com organizações sociais, como a Casa Rosa da Mulher, apoiando mulheres em situação de vulnerabilidade por meio da divulgação recorrente de vagas de trabalho por nosso time de atração e seleção.

As manifestações e demandas da comunidade são recebidas oficialmente por nosso SAC pelo telefone 0800 833 2248.



Governança Corporativa

VEDACIT PRO
MANTA ASFÁLTICA

COMO EMPRESA DE CAPITAL FECHADO E CONTROLE FAMILIAR, BUSCAMOS CONDUZIR NOSSA GOVERNANÇA COM BASE NAS MELHORES PRÁTICAS DE MERCADO, ORIENTADOS PELA **ÉTICA**, PELA **TRANSPARÊNCIA**, PELA **RESPONSABILIZAÇÃO** E PELA **SUSTENTABILIDADE**, EM CONSONÂNCIA COM AS DIRETRIZES DO GRUPO BAUMGART E DO INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA (IBGC), COM A LEGISLAÇÃO VIGENTE E COM NOSSOS NORMATIVOS INTERNOS.

GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-17, 2-18, 2-20, 2-21, 2-24

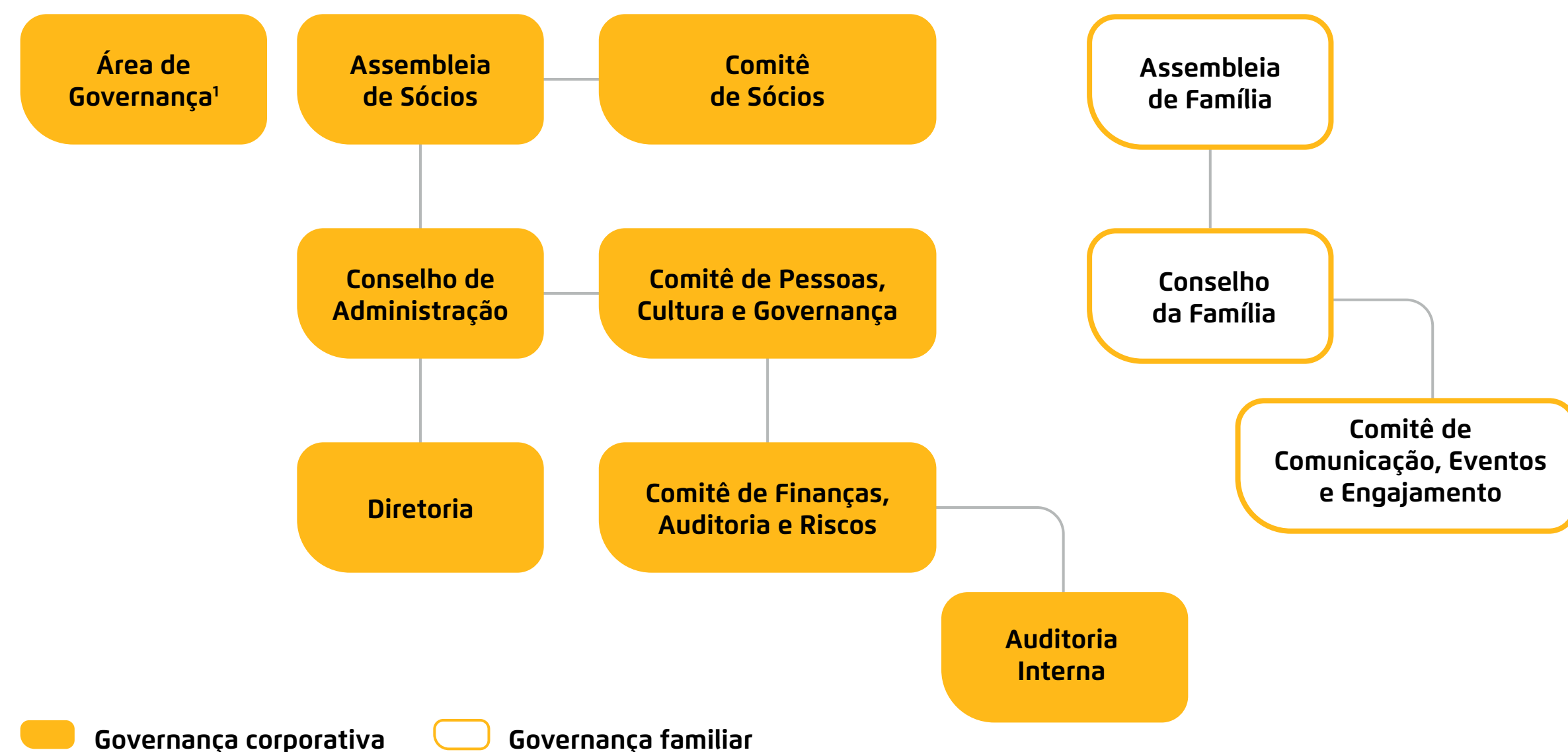
Em 2025, ampliamos também o acompanhamento estruturado dos riscos estratégicos, com maior disciplina no monitoramento de indicadores econômico-financeiros, operacionais e de sustentabilidade, reforçando nossa capacidade de antecipação e resposta diante de cenários adversos. Esse processo ocorreu em um ano marcado pela chegada de um novo diretor-presidente, o que demandou alinhamento efetivo entre o Conselho de Administração, a nova liderança executiva e a diretoria da Companhia, com definição clara de prioridades e construção de uma visão comum para o futuro da organização.

Ao mesmo tempo, mantivemos um relacionamento ativo e institucionalizado com entidades setoriais e fóruns estratégicos, com destaque para a interação com o IBGC. Essa atuação contribuiu para fortalecer nossa estrutura decisória, antecipar tendências e reafirmar o compromisso da Vedacit com a excelência em gestão e a sustentabilidade de longo prazo.



Estrutura de Governança

GRI 2-9



Governança corporativa Governança familiar

¹ A Área de Governança atende toda a estrutura corporativa, familiar e da propriedade (sócios).

A governança do Grupo Baumgart está estruturada de forma integrada em três dimensões complementares, que fortalecem a clareza de papéis, o alinhamento entre instâncias decisórias e a solidez institucional necessária à perenidade dos negócios.

Governança Familiar

A Governança Familiar é composta pela Assembleia Familiar, pelo Conselho de Família e por Comitês e Comissões de Assessoramento, que tratam de temas como formação das novas gerações, sucessão, alinhamento de valores e integração da família empresária. Essa estrutura contribui para preservar os princípios do Grupo e fortalecer a conexão entre legado, identidade e futuro. No Grupo Baumgart, a estrutura de Governança Familiar foi formalizada em 2017. Desde então, são desenvolvidas iniciativas que buscam estimular a participação e qualificação das atuais e futuras gerações e de toda Família Empresária, como a Escola de Acionistas Baumgart, o Fala 4G e o programa Semeando o Futuro, voltado para de 0 a 16 anos.

Governança da Propriedade

A Governança da Propriedade é estruturada por um conjunto de órgãos que asseguram a participação ativa dos sócios nas decisões estratégicas e no direcionamento da organização, sendo composta Reunião de Sócios da Baumgart Participações S.A. (Assembleia) e pelo Comitê de Sócios. Esses órgãos, de forma complementar, permitem a deliberação sobre temas relevantes, o acompanhamento da gestão, a definição de diretrizes estratégicas e o alinhamento entre os interesses dos sócios, promovendo transparência, *accountability* e a adequada condução dos negócios.

Enquanto a Assembleia de Acionistas é a instância máxima de deliberação em matérias societárias, o Comitê de Sócios atua na preparação e no alinhamento, preservando a separação entre propriedade e gestão.

Governança Corporativa

A Governança Corporativa reúne os Conselhos de Administração da Baumgart Participações S.A., seus Comitês de Assessoramento e os Conselhos Administrativos e Fiscais dos Institutos. Essas instâncias são responsáveis por definir diretrizes estratégicas, supervisionar a gestão e acompanhar temas ligados a riscos, desempenho, integridade e sustentabilidade.

Assembleia de Sócios

É o órgão de participação direta pelo qual os Acionistas tratam das grandes decisões. É também um momento relevante de prestação de contas e exercício de transparência pela administração, além de uma oportunidade valiosa para que os sócios possam contribuir com a gestão, apresentando ideias e opiniões.

Comitê de Sócios

Órgão sem papel deliberativo, que trata de temas tipicamente societários ou que dizem respeito exclusivamente aos Sócios. Possui papel de preparar e orientar a atuação dos representantes dos sócios, cujas recomendações são levadas à Assembleia de Sócios.

Conselho de Administração

O Conselho de Administração do Grupo Baumgart é o órgão colegiado responsável pelo direcionamento estratégico da organização e pela supervisão da atuação da diretoria. Com apoio do Comitê de Finanças, Auditoria e Riscos e das áreas de Gerenciamento de Riscos, Controles Internos, Conformidade e Auditoria Interna, acompanha a incorporação de fatores ambientais e sociais às operações

com base na análise de indicadores de desempenho, documentos periódicos e informações de sustentabilidade reportadas mensalmente pela gestão ao Conselho de Administração da Baumgart Participações S.A..

Comitês de Assessoramento

O Conselho de Administração é apoiado por comitês, comissões ou grupos de trabalho, criados com o propósito de aprofundar a análise de temas específicos e otimizar o desempenho do mais alto grau de governança. Embora essas instâncias não tenham poder deliberativo, e suas recomendações não sejam vinculantes, elas desempenham relevante papel ao fornecer informações e análises que subsidiam as decisões do Conselho de Administração.

Comitê de Pessoas, Cultura e Governança

Dedica-se a analisar detalhadamente temas como cultura, remuneração, promoção da diversidade e inclusão, identificação e desenvolvimento de sucessores, programas de preparação para a liderança, entre outros assuntos.

Comitê de Finanças, Auditoria e Riscos

Dedica-se ao desempenho financeiro dos negócios e orienta controles internos, traçando cenários que auxiliam as empresas do Grupo Baumgart a se beneficiarem de oportunidades e estarem prontas para superar os desafios.

Diretoria Executiva

É encarregada da gestão dos negócios e da administração dos ativos, seguindo o planejamento estratégico do Conselho de Administração e cumprindo nosso objeto e função social. Por meio de processos e políticas, assegura nossos propósitos, princípios e valores.

Remuneração GRI 2-21

A remuneração dos membros do mais alto órgão de governança e da diretoria é avaliada pelo Comitê de Pessoas, Cultura e Governança e deliberada pelo Conselho de Administração e Acionistas quando pertinente. A estrutura combina parcelas fixa e variável, com bônus anual atrelado ao desempenho do negócio, ao cumprimento de metas e a aspectos ESG, considerando ainda a percepção de stakeholders e, quando necessário, o apoio de terceiros independentes.

No período reportado, registrou-se aumento na remuneração média anual dos colaboradores. Para esse cálculo, foram considerados salário, remuneração variável e demais componentes de remuneração.

PROPORÇÃO ENTRE SALÁRIO-BASE E REMUNERAÇÃO GRI 405-2

Categoria funcional	2025	
	Salário-base	Remuneração
Liderança	0,79	0,79
Profissional I, II, III	1	0,96
Operacional	0,95	0,98
Aprendiz/Estagiário	0,9	0,97

Eleição

Os membros do Conselho de Administração do Grupo Baumgart são eleitos pelos Acionistas para mandatos de dois anos, com possibilidade de reeleição, sem acúmulo de funções executivas. A seleção considera competências, experiência profissional, conhecimento dos negócios do Grupo, vivência em posições executivas ou em Conselhos de administração, além de critérios de diversidade. Em 2024, foram realizadas eleições para a composição do Conselho e de seus comitês de assessoramento, resultando na estrutura a seguir.

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

(a partir de maio de 2024)

Gabriela Baumgart

Presidente do Conselho de Administração

Cristian Baumgart Stroczyński

Conselheiro de Administração

Otto Baumgart

Conselheiro de Administração

Thiago Leitão Lima

Conselheiro de Administração Independente
(a partir de junho de 2024)

Walter Herbert Dissinger

Conselheiro de Administração Independente

COMITÊ DE PESSOAS, CULTURA E GOVERNANÇA

Célia Silvério

Coordenadora / Membro Independente (até abril de 2025)

Thiago Leitão Lima

Coordenador / Membro Independente (a partir de maio de 2025)

Gabriela Baumgart

Membra do Comitê

Marcos Baumgart Stroczyński

Membro do Comitê

Otto Baumgart

Membro do Comitê

Denise Casagrande

Membra Independente (a partir de março de 2025)

COMITÊ DE FINANÇAS, AUDITORIA E RISCOS

Walter Herbert Dissinger

Coordenador / Membro Independente

Thiago Leitão Lima

Membro Independente

Carolina Niemeyer

Membra Independente / Especialista

Carlos Baumgart

Membro do Comitê

Ivanyra Correia

Membra Independente / Especialista (até abril de 2025)

Otto Baumgart

Membro do Comitê

Participação em Associações

GRI 2-28

Integramos o Movimento Construção Saudável, iniciativa multissetorial que reúne empresas de impermeabilização em torno da promoção de ambientes construídos mais saudáveis, seguros e sustentáveis. Nossa participação reforça o compromisso da Companhia com a inovação responsável e a disseminação de boas práticas.



Ética e integridade

GRI 2-23, 2-25, 2-26, 205-1, 205-3, 206-1

A ética e a integridade seguem como pilares da nossa atuação e do relacionamento com colaboradores, parceiros e demais públicos. Em 2025, avançamos no fortalecimento do programa de *compliance* com a revisão de práticas, a ampliação das ações de treinamento e a consolidação de mecanismos de prevenção, orientação e aderência às normas internas e externas. Um dos exemplos foi a criação do Comitê de Embaixadores de Integridade, que representou um passo importante para aproximar a agenda de *compliance* da rotina das operações.

Formado por representantes das unidades, em conexão com a área de Compliance, o Comitê contribui para esclarecer dúvidas sobre conduta e comportamento ético. Em 2025, foram realizadas 11 reuniões. A iniciativa teve papel relevante na integração dos novos

profissionais da planta de Itatiba — 263 novos colaboradores foram treinados em governança, *compliance* e LGPD.

A Companhia mantém, ainda, canais de orientação e relato sobre conduta ética, riscos e controles internos, com suporte especializado às áreas e atendimento por meio do telefone **0800 721 0728** e pelo site www.canaldeetica.com.br/grupobaumgart/.



Canal de Conduta

Em 2025, avançamos no aprimoramento da gestão do **Canal de Conduta**, com redução de 50% no tempo médio de apuração das denúncias, de 90 para 45 dias, refletindo mais agilidade, organização e efetividade no tratamento dos relatos. Operado por empresa terceirizada independente e gerido pelo *compliance* do Grupo, o canal permite registros anônimos por telefone ou site, está divulgado nos crachás dos colaboradores e também é apresentado no processo de integração. As manifestações são avaliadas por uma Comissão de Conduta formada pelo *compliance* do Grupo, por executivas de *compliance* e recursos humanos e pelo diretor-presidente da Vedacit. Nos casos envolvendo membros da alta hierarquia, a apuração é conduzida pelo *compliance* do Grupo em conjunto com o Comitê de Pessoas, Cultura e Governança.

No relacionamento com terceiros, aprofundamos nossos mecanismos de prevenção e diligência com base em normativos e políticas que orientam colaboradores e parceiros quanto ao cumprimento dos princípios internos de governança, entre eles as Políticas de processos: Financeira, Contábil, Reporte, Partes Relacionadas, Gestão de Ativos, Gestão de Estoques, Gestão de Fornecedores, Alçadas, Gestão de Riscos e Controles Interno. As políticas de *compliance* são: **Código de Conduta**, Gestão de Consequências, Anticorrupção, Brindes e Hospitalidades, Conflito de Interesses, Relacionamento com Agentes Públicos. Em 2025, 88 fornecedores foram avaliados por meio do processo de *due diligence* reputacional da ferramenta *KPMG Watch* (**Leia mais em Cadeia de produção, página 49**).

Durante o período relatado, 100% das operações da Companhia foram avaliadas quanto a riscos de corrupção de colaboradores, terceiros e fornecedores. Não houve incidentes confirmados, nem foram registradas ações judiciais contra a empresa relacionadas à concorrência desleal ou a violações de leis antitruste e antimonopólio.

Gestão de riscos

GRI 2-12, 2-27

A gestão de riscos do Grupo é conduzida de forma integrada, com foco em identificar, avaliar, mitigar e monitorar fatores que possam impactar os resultados do negócio e a geração de valor no curto, médio e longo prazos.

A estrutura segue o modelo das três linhas de defesa. Na primeira, os gestores operacionais são responsáveis diretos pela gestão dos riscos e pela adoção de medidas de mitigação e controle. Na segunda, a área de Riscos e Compliance (GRC) conduz a identificação e a análise dos riscos e oferece suporte técnico e metodológico aos executivos. Na terceira, a Auditoria Interna avalia, de forma independente, a eficácia dos controles estabelecidos¹. O modelo é orientado pela Política de Gestão de Riscos e tem como principal instrumento a Matriz de Riscos, atualizada anualmente para classificar e priorizar os riscos aplicáveis a todas as empresas do Grupo Baumgart.

Em 2025, não registramos incidentes significativos de não conformidade com leis e regulamentos que resultassem em multas relevantes.

¹ A Auditoria Interna responde ao Conselho de Administração por meio do Comitê de Auditoria e Riscos.





Desempenho operacional

Resultados econômico-financeiros

Em 2025, a Vedacit apresentou avanços relevantes em seu desempenho econômico-financeiro, mesmo em um contexto ainda desafiador, marcado pela consolidação operacional da nova fábrica em Itatiba (SP). O EBITDA cresceu significativamente em relação a 2024, refletindo os esforços da Companhia para ampliar a eficiência e capturar melhores resultados operacionais.

Ao longo do ano, a Companhia fortaleceu sua posição competitiva, com a recuperação de *market share* em praças estratégicas, além da consolidação do crescimento registrado no território nacional. A Vedacit também avançou nas vendas para o segmento de construtoras, com crescimento acima da média da indústria e em linha com sua estratégia comercial.

O ano foi encerrado com volume físico de vendas superior ao ano anterior.

Um dos principais destaques de 2025 foi a evolução do capital de giro, com melhora média de 17 dias no ciclo de caixa em relação ao exercício anterior, resultado de uma gestão mais eficiente dos prazos com fornecedores, dos estoques e do recebimento de clientes. Esse movimento contribuiu para reduzir a necessidade de captação de recursos e reforçar a disciplina financeira, mesmo em um período ainda impactado por custos adicionais associados à manutenção temporária de estruturas operacionais duplicadas durante a transição industrial. Somaram-se a isso iniciativas de redução de despesas e efeitos tributários favoráveis registrados no período.





Compromisso com os colaboradores

TRABALHAMOS PARA PROMOVER UM AMBIENTE ABERTO E INCLUSIVO, PAUTADO POR **RESPEITO, SEGURANÇA E DESENVOLVIMENTO** PARA NOSSOS 691 COLABORADORES ATIVOS EM DEZEMBRO DE 2025, ENTRE PRÓPRIOS E TEMPORÁRIOS.

GRI 2-7, 2-8, 2-29, 401-1

Além disso, contávamos com 136 colaboradores autônomos, sem vínculo empregatício, atuando como representantes comerciais na gestão da área comercial. Atualmente, a Companhia conta, ainda, com 14 jovens aprendizes: cinco na fábrica de Itatiba, quatro no escritório de São Paulo e outros cinco na unidade de Salvador. O programa de Jovens Aprendizes conta com a parceria do SENAI e do CIEE.

Em 2025, contratamos 259 novos profissionais, dos quais 44% na região de Itatiba (SP), onde está localizada nossa nova fábrica, reforçando nosso compromisso com a geração de oportunidades e o desenvolvimento local. Com foco no engajamento das equipes, a atuação da área de Gente & Gestão também esteve voltada ao desenvolvimento profissional, ao fortalecimento da cultura organizacional e à ampliação do senso de pertencimento.

Em 2025, a Vedacit criou a Vivi, “Engenheira de Cultura” e contadora das histórias da empresa, em um perfil interno e exclusivo para colaboradores. A iniciativa busca aproximar equipes, valorizar boas ideias e dar visibilidade às experiências do dia a dia, reforçando o pertencimento expresso pela hashtag **#AmarelosPorNatureza**, que conecta a identidade da marca ao jeito Vedacit de ser e agir.



Realizamos a **Casa da Cultura** em São Paulo, Itatiba e Salvador, reunindo colaboradores com mais de dez anos de empresa, de diferentes áreas e níveis, para resgatar histórias e práticas que sustentam nossa cultura. Lançamos também a Vivi, nossa engenheira de Cultura, um perfil no Instagram que visa reforçar valores, práticas e ritos entre os colaboradores.

COLABORADORES POR GÊNERO E REGIME DE TRABALHO GRI 2-7

Categoria	Feminino	Masculino	Outro ¹	Não divulgado	Total
Colaboradores permanentes ²	292	387	0	0	679
Colaboradores temporários	6	6	0	0	12
Colaboradores em regime integral	292	387	0	0	679

COLABORADORES POR REGIÃO E REGIME DE TRABALHO GRI 2-7

Categoria	Norte	Nordeste	Centro-Oeste	Sudeste	Sul	Total
Colaboradores permanentes ²	0	144	10	503	22	679
Colaboradores temporários	0	3	0	9	0	12
Colaboradores em regime integral	0	144	10	503	22	679

¹ Gênero autodeclarado.

² A totalidade dos empregados permanentes possui jornada em regime integral. A organização não possui, no período de relato, empregados com gênero autodeclarado diferente de feminino ou masculino, nem registros de não divulgação de gênero. Adicionalmente, não há empregados em regime de meio período ou sem jornada de trabalho fixa, considerando a estrutura operacional e os contratos de trabalho vigentes.

NOVAS CONTRATAÇÕES E ROTATIVIDADE^{1, 2, 3}

GRI 401-1

Gênero	2024				2025			
	Contratações		Rotatividade		Contratações		Rotatividade	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
Feminino	73	30%	88	30%	122	44%	94	37%
Masculino	170	70%	167	38%	158	56%	219	49%
Total	243	100%	255	35%	280	100%	313	44%

Faixa etária	2024				2025			
	Contratações		Rotatividade		Contratações		Rotatividade	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
Até 30 anos	61	25%	62	47%	95	34%	68	56%
De 30 a 50 anos	165	68%	173	34%	163	58%	216	42%
Acima de 50 anos	17	7%	20	22%	22	8%	29	30%
Total	243	100%	255	35%	280	100%	313	44%

Região	2024				2025			
	Contratações		Rotatividade		Contratações		Rotatividade	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
São Paulo ⁴	138	57%	156	34%	92	33%	189	51%
Itatiba	76	31%	60	50%	152	54%	86	46%
Salvador	29	12%	39	23%	36	13%	38	26%
Total	243	100%	255	35%	280	100%	313	44%

¹ O cálculo da porcentagem das novas contratações considera o número de novos contratados por categoria (gênero, faixa etária e região), dividido pelo total de novos contratados.

² Para cálculo da porcentagem da rotatividade, foi utilizada a seguinte fórmula: $\text{turnover} = (\text{número de admissões} + \text{número de demissões}/2) / \text{número total de colaboradores} \times 100$.

³ A transição da unidade fabril de São Paulo para Itatiba marcou uma etapa importante na transformação da Companhia, com a reestruturação do quadro operacional e a continuidade de colaboradores na nova operação. Para os empregados desligados, a empresa adotou medidas de apoio humanizadas.

⁴ O número de contratações atribuído a São Paulo é mais elevado porque, além da capital, a base também concentra admissões da área Comercial voltadas a outras regiões do país, como Sul, Sudeste, Centro-Oeste e Norte.

Diversidade e inclusão

GRI 3-3 – GESTÃO PESSOAL [DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO], 405-1



Fortalecemos nossa atuação em diversidade, equidade e inclusão por meio de práticas que promovem um ambiente de trabalho mais respeitoso, acessível, inclusivo e representativo.

Em 2025, mantivemos diretrizes formais de não discriminação e de prevenção ao assédio, aplicáveis aos processos de contratação e à rotina de trabalho, abrangendo aspectos como gênero, raça, cor, deficiência, orientação sexual, idade e religião.

Essa atuação é orientada por instrumentos corporativos como o **Código de Conduta**, a Política de Gente & Gestão e o **Canal de Conduta**, que estabelecem diretrizes de respeito aos direitos humanos, equidade de oportunidades e tolerância zero a qualquer forma de assédio. Embora não tenhamos identificado, no período reportado, envolvimento direto em impactos negativos significativos relacionados ao tema em nossas operações ou relações de negócios, mantivemos mecanismos de prevenção, acolhimento e tratamento de eventuais ocorrências.



Nossos compromissos se refletem em nossas práticas de atração de talentos, com o apoio ao recrutamento por meio de organizações voltadas a públicos sub-representados e a revisão da linguagem e dos requisitos das posições para torná-los mais inclusivos. Em 2025, esse movimento ganhou tração especial no eixo de gênero, com campanhas de contratação e ações de desenvolvimento feminino, como o **Programa Mulher in Foco**, voltado ao empoderamento, ao desenvolvimento profissional e à ampliação da presença de mulheres em um ambiente industrial historicamente mais masculino.

Como resultado, **a participação feminina em nosso quadro total alcançou 43% ao fim do ano e, na liderança, 41%**. Além disso, 20% das participantes do programa tiveram movimentação de carreira.

Avançamos também na inclusão de pessoas com deficiência. Em 2025, mais nove profissionais passaram a integrar o quadro da Companhia, e encerramos o ano com 21 contratados em São Paulo e Itatiba, alcançando a cota prevista para essas operações.



Mês da Mulher: capacitação, diálogo e protagonismo feminino

Durante o Mês da Mulher de 2025, o Instituto Vedacit apoiou o TODASLab, com *workshops* gratuitos em São Paulo e Itatiba. Mais de 400 mulheres participaram das oficinas, que promoveram o desenvolvimento de habilidades, trocas de experiências e incentivaram o crescimento pessoal e profissional. Nossa equipe de Gente e Gestão apresentou a meta de ampliar a presença de mulheres na fábrica de Itatiba, além de divulgar as oportunidades em andamento e orientar sobre o cadastro no portal [Vedacit Carreiras](#).

No mesmo mês, promovemos uma roda de conversa *on-line* sobre gênero, com participação de Jandaraci Araujo, Juliana Talauskas e mediação de Sheila Souto, coordenadora de logística na unidade de Salvador. O encontro trouxe reflexões sobre equidade de gênero e os desafios e oportunidades vividos pelas mulheres no ambiente corporativo e na vida pessoal.



DIVERSIDADE EM GOVERNANÇA E COLABORADORES GRI 405-1

Percentual de indivíduos que integram os órgãos de governança, por gênero (Conselho e Comitês)	2023	2024	2025
Homens	60,00%	63,60%	75,00%
Mulheres	40,00%	36,40%	25,00%
Outros	0,00%	0,00%	0,00%
Não declararam	0,00%	0,00%	0,00%
Total	100,00%	100,00%	100,00%

Percentual de indivíduos que integram os órgãos de governança, por faixa etária (Conselho e Comitês)	2023	2024	2025
Abaixo de 30 anos	0,00%	0,00%	0,00%
De 30 a 50 anos	50,00%	36,4%	50,0%
Acima de 50 anos	50,00%	63,6%	50,0%
Total	100,00%	100,00%	100,00%

Desenvolvimento e capacitação

GRI 3-3 – GESTÃO PESSOAL [ATRAÇÃO, DESENVOLVIMENTO E RETENÇÃO DO COLABORADOR], 404-1, 404-2, 404-3

Buscamos desenvolver continuamente nossos colaboradores, com o objetivo de fortalecer competências individuais e coletivas e apoiar a evolução do negócio de forma consistente. Em 2025, continuamos a investir em ações estruturadas de desenvolvimento e capacitação, abrangendo diferentes públicos, temas e formatos de aprendizagem. Relançamos a **Universidade Vedacit**, estruturada em cinco academias de aprendizagem — Institucional, Desenvolvimento, Comercial, Construção e Liderança — com o objetivo de fortalecer nossa estratégia de desenvolvimento de pessoas e alinhar as ações de capacitação às prioridades do negócio.

Ao longo do ano, realizamos mais de 200 ações de treinamento, somando 19 mil horas, em formatos presencial, *on-line* ao vivo e EAD, com a participação de aproximadamente 800 colaboradores em pelo menos uma iniciativa de capacitação. Entre os destaques, está o **Programa Venda+**, da Academia Comercial, voltado ao desenvolvimento do time de vendas e das lideranças comerciais, com média de 68 participantes e 16 horas de capacitação por participante em 2025. Realizamos também treinamentos normativos obrigatórios e de desenvolvimento de lideranças; iniciativas voltadas ao time de Manutenção; e ações estruturadas de desenvolvimento individual.



mais de
200
ações de treinamentos

aproximadamente
800
colaboradores
capacitados

19 mil
horas de treinamentos

Mantivemos, ainda, o **Programa de Incentivo Educacional**, iniciativa pela qual assumimos 80% do valor investido em cursos técnicos, profissionalizantes, graduações e pós-graduações de colaboradores selecionados. O programa é direcionado a profissionais com pelo menos um ano de empresa, vínculo CLT por prazo indeterminado, participação em ao menos um ciclo completo de avaliação com desempenho esperado e sem advertências nos últimos seis meses. Em 2025, 62 colaboradores se inscreveram no programa, dos quais 14 foram contemplados. Com isso, fechamos o ano com 35 colaboradores ativos em nosso programa.

Retenção de talentos

GRI 3-3 – GESTÃO PESSOAL [ATRAÇÃO, DESENVOLVIMENTO E RETENÇÃO DO COLABORADOR], 401-1, 404-3

A retenção de talentos está diretamente relacionada à qualidade dos processos de atração, seleção e integração conduzidos pela Companhia. Por isso, acompanhamos de forma contínua a eficácia das medidas adotadas por meio da aplicação de políticas e procedimentos internos e do monitoramento de indicadores como diversidade nas contratações, recrutamento interno, fontes de recrutamento e prazo de fechamento de vagas. O acompanhamento nos permite avaliar a aderência dos profissionais contratados às necessidades do negócio e fortalecer as condições para sua permanência na Companhia.

A avaliação de desempenho e as conversas de carreira contribuem para a retenção de talentos ao dar mais clareza sobre expectativas, reconhecer contribuições e apoiar o

crescimento profissional. Nesse contexto, o desenvolvimento dos colaboradores é apoiado por um processo anual de avaliação que abrange 100% do time e considera resultados e os comportamentos do Grupo Baumgart: entregar o extra, abertura para inovar, agir com colaboração e atuar como dono do negócio.

O processo é complementado pelo Ciclo de Gente e pelas Conversas de Carreira e Feedback, que orientam discussões sobre entregas, comportamentos e oportunidades de desenvolvimento, dando origem aos Planos de Desenvolvimento Individual (PDIs). Em 2025, foram concluídas 253 ações de PDI.



MÉDIA DE HORAS DE CAPACITAÇÃO POR EMPREGADO, POR GÊNERO

GRI 404-1

	2024		2025	
	Total de horas	Média de horas	Total de horas	Média de horas
Masculino	15.146,46	35,47	12.438,39	32,14
Feminino	6.291,92	24,29	6.572,37	22,51
Total	21.438,38	31,25	19.010,76	28,00

A redução da média de horas de capacitação ocorreu devido ao processo de estabilização da fábrica de Itatiba.

MÉDIA DE HORAS DE CAPACITAÇÃO POR EMPREGADO, POR CATEGORIA FUNCIONAL

GRI 404-1

	2024		2025	
	Total de horas	Média de horas	Total de horas	Média de horas
Liderança	1.990,90	15,80	3.178,24	30,86
Profissional I, II, III	2.242,89	13,43	4.896,07	28,30
Operacional	17.014	45,98	10.561,30	27,43
Aprendiz/estagiário	612,52	26,63	375,15	20,84
Total horas de treinamento	21.860	31,87	19.010,76	28,00

COLABORADORES QUE RECEBERAM AVALIAÇÕES REGULARES DE DESEMPENHO E DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA, POR GÊNERO

GRI 404-3

	2024		2025	
	Número de colaboradores que receberam avaliação regular	Percentual do total de colaboradores que receberam avaliação regular	Número de colaboradores que receberam avaliação regular	Percentual do total de colaboradores que receberam avaliação regular
Masculino	387	89%	370	96%
Feminino	235	93%	198	68%
Total	622	91%	568	84%

COLABORADORES QUE RECEBERAM AVALIAÇÕES REGULARES DE DESEMPENHO E DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA, POR CATEGORIA FUNCIONAL

GRI 404-3

	2024		2025	
	Número de colaboradores que receberam avaliação regular	Percentual do total de colaboradores que receberam avaliação regular	Número de colaboradores que receberam avaliação regular	Percentual do total de colaboradores que receberam avaliação regular
Liderança	100	84%	82	80%
Profissional I, II, III	169	100%	130	75%
Operacional	353	93%	356	92%
Aprendiz/estagiário	0	0%	0	0%
Total	622	91%	568	84%

Benefícios

GRI 401-2, 403-1, 403-6

Oferecemos aos colaboradores contratados sob o regime CLT e incluídos em nossa folha de pagamento um pacote de benefícios voltado à saúde, ao bem-estar e à qualidade de vida, que inclui assistência médica, plano odontológico, vale-alimentação, vale-refeição, seguro de vida e iniciativas de bem-estar. Alguns benefícios variam conforme o cargo ou a unidade de atuação, como o auxílio-mobilidade, e a elegibilidade também pode diferir em casos específicos, como os de aprendizes e estagiários.

Para apoiar o cuidado integral com nossos trabalhadores, disponibilizamos planos de saúde corporativos, orientação sobre seu uso desde a admissão, portal de benefícios e suporte da área responsável. Oferecemos, ainda, apoio psicológico e nutricional, telemedicina, ações de apoio à maternidade e à paternidade, acesso ao *Wellhub*, incentivo à prática esportiva e benefícios voltados ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional, como banco de horas, horário flexível, trabalho híbrido para diversas funções administrativas, e folga de aniversário.



CONJUNTO DE BENEFÍCIOS

- Seguro de vida
- Plano de saúde
- Assistência odontológica
- Assistência funeral
- Licenças maternidade e paternidade (180 dias e 20 dias, respectivamente)
- Wellhub
- Refeitório/vale-refeição
- Vale-alimentação
- Programa de Acolhimento Psicológico
- Modelo híbrido de trabalho
- Horário flexível
- Programa Mamãe e Bebê
- Desconto em farmácias
- Kit de Natal
- Estacionamento gratuito
- Descontos em instituições de ensino
- Desconto em nossos produtos
- Aluguel de quadras poliesportivas
- Day Off no mês do aniversário
- Sexta Leve

LICENÇA PARENTAL

GRI 401-3

LICENÇA- MATERNIDADE E LICENÇA-PATERNIDADE		2023	2024	2025
Número total de colaboradores com direito a tirar licença-maternidade/paternidade	Homens	436	447	387
	Mulheres	268	264	292
Número total de colaboradores que tiraram licença maternidade/paternidade	Homens	9	14	11
	Mulheres	6	10	7
Número total de colaboradores que retornaram ao trabalho depois do término da licença maternidade/paternidade	Homens	7	14	11
	Mulheres	6	10	7
Número total de colaboradores que retornaram ao trabalho depois do término da licença maternidade/paternidade e continuaram colaboradores doze meses após seu retorno ao trabalho	Homens	3	14	7
	Mulheres	6	10	6
Taxa de retorno ao trabalho de colaboradores que tiraram licença-maternidade/paternidade	Homens	78%	100%	100%
	Mulheres	100%	100%	100%
Taxa de retenção de colaboradores que tiraram licença maternidade/paternidade	Homens	43%	87%	64%
	Mulheres	100%	100%	86%



Aluno aprende técnicas de impermeabilização durante o Mundo Senai 2025/ Foto: Acervo Vedacit



Cerimônia de formação de alunos do curso de construção civil do Senai São Paulo, realizado com apoio da Vedacit/ Foto: Acervo Vedacit

Vedacit e Senai ampliam parceria educacional

Em 2025, consolidamos nossa parceria com o **Senai** para a capacitação técnica de profissionais da construção civil com foco em impermeabilização. Além da atuação já existente nas unidades de Tatuapé (SP) e Fortaleza (CE), ampliamos a iniciativa e, em julho, recebemos em nossa fábrica de Itatiba professores e profissionais de diversas regiões do Brasil para um treinamento exclusivo. Expandimos, ainda, nossa parceria com mais 30 escolas em oito estados.

Em agosto, participamos do Mundo Senai 2025, com palestras na unidade Tatuapé sobre a importância da impermeabilização para a durabilidade, a segurança e a eficiência das edificações, além de orientações sobre aplicações práticas. Em dezembro, estivemos na formatura de profissionais qualificados pelo Senai São Paulo em curso de construção civil apoiado pela Vedacit, celebrando a conclusão de uma etapa importante na trajetória desses trabalhadores.

Saúde, segurança e bem-estar

GRI 3-3 – GESTÃO PESSOAL [SAÚDE, SEGURANÇA E BEM-ESTAR DO COLABORADOR], 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10, 416-2

A integridade, a saúde e o bem-estar dos colaboradores orientam nossa atuação. Em 2025, investimos em treinamentos e iniciativas de saúde ocupacional e segurança, com foco na melhoria contínua e no cumprimento da legislação. Entre os avanços do período, destaca-se a contratação de um *software* para monitoramento dos requisitos legais de Segurança do Trabalho e Meio Ambiente. Atualmente, a Companhia está na fase de análise e identificação dos requisitos já atendidos e de eventuais não conformidades, etapa cuja conclusão está prevista para dezembro de 2026.

Mantemos um sistema de Saúde e Segurança do Trabalho com apoio de ferramentas de gestão regulatória que abrange 100% dos nossos colaboradores. Para gestão de terceiros, contamos com apoio do GEC (Gestão de Empresas Contratadas). A CIPA atua como canal formal de representação dos trabalhadores, com reuniões mensais sobre segurança e melhorias no ambiente de trabalho.

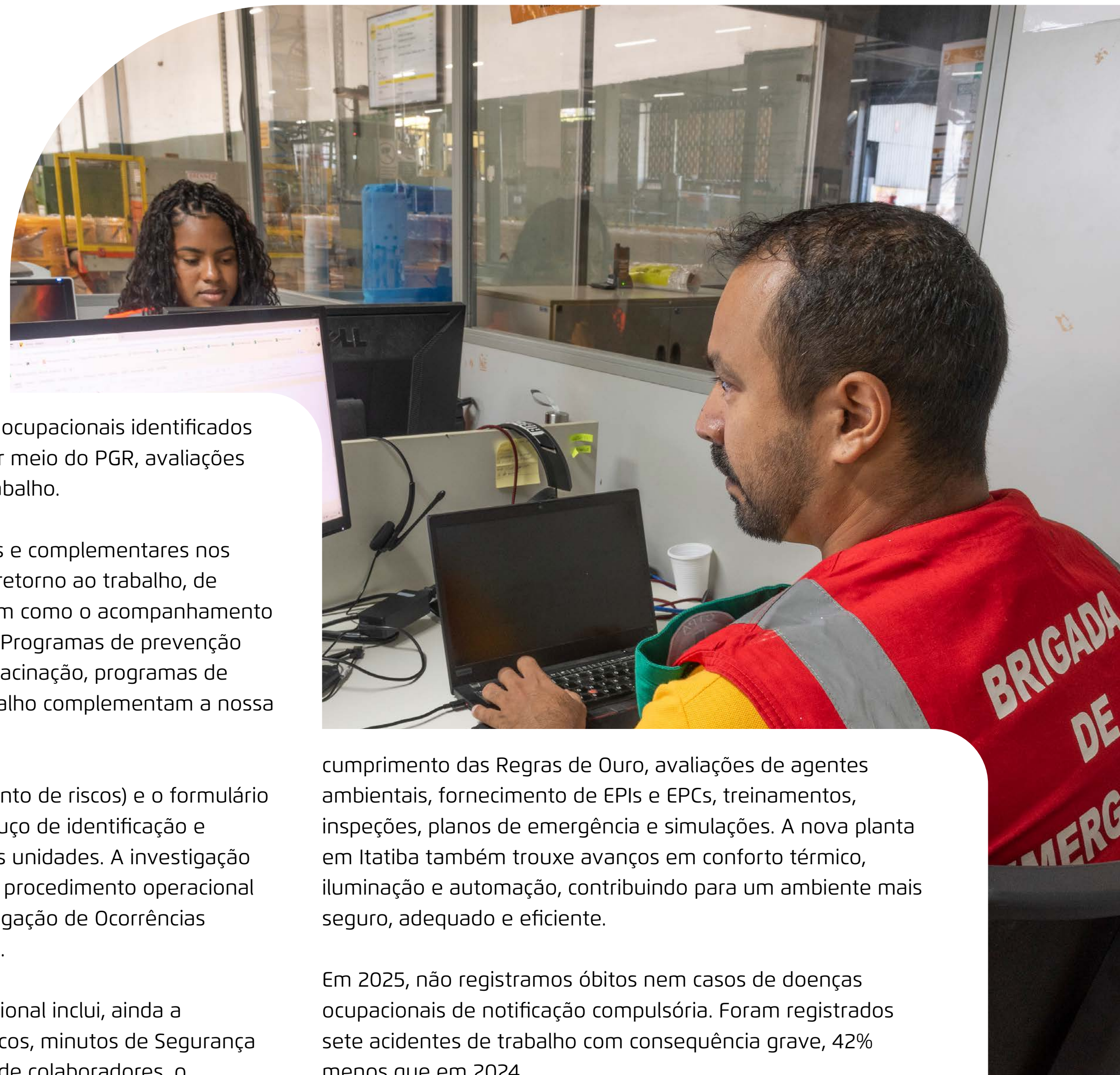
Nas fábricas, contamos com os Espaços Saúde para atendimentos emergenciais e exames ocupacionais. A área de Saúde Ocupacional é responsável pela elaboração, implementação e

gestão do PCMSO, com base nos riscos ocupacionais identificados pela área de Segurança do Trabalho por meio do PGR, avaliações ambientais e análises dos postos de trabalho.

Também são realizados exames clínicos e complementares nos processos admissionais, periódicos, de retorno ao trabalho, de mudança de função e demissionais, bem como o acompanhamento de atestados médicos e afastamentos. Programas de prevenção e promoção da saúde, campanhas de vacinação, programas de ergonomia e qualidade de vida no trabalho complementam a nossa rede de cuidado.

O nosso PGR (programa de gerenciamento de riscos) e o formulário de quase perda fazem parte do arcabouço de identificação e avaliação de riscos e perigos em nossas unidades. A investigação de acidentes acontece conforme nosso procedimento operacional SSMA - Comunicação, Registro e Investigação de Ocorrências visando a prevenção de novos eventos.

A gestão da saúde e segurança ocupacional inclui, ainda a identificação e a avaliação prévia de riscos, minutos de Segurança diários, integração e reintegração SMA de colaboradores, o



cumprimento das Regras de Ouro, avaliações de agentes ambientais, fornecimento de EPIs e EPCs, treinamentos, inspeções, planos de emergência e simulações. A nova planta em Itatiba também trouxe avanços em conforto térmico, iluminação e automação, contribuindo para um ambiente mais seguro, adequado e eficiente.

Em 2025, não registramos óbitos nem casos de doenças ocupacionais de notificação compulsória. Foram registrados sete acidentes de trabalho com consequência grave, 42% menos que em 2024.



Segurança e sustentabilidade em pauta na SIPATMA 2025

Em novembro de 2025, realizamos a SIPATMA nas unidades de Itatiba e Salvador e no escritório de São Paulo, como parte do calendário anual de mobilização em segurança, saúde e sustentabilidade. A programação incluiu atividades de conscientização e bem-estar, como ginástica laboral, massagem, jogo da memória, vídeos educativos e feira interativa, reforçando a cultura de prevenção e o cuidado com as pessoas e o meio ambiente.

100% DOS COLABORADORES DE OPERAÇÕES RECEBEM TREINAMENTO EM SEGURANÇA DO TRABALHO E ESPECÍFICOS DE ACORDO COM SUAS FUNÇÕES, TANTO NA ADMISSÃO QUANTO DE FORMA PERIÓDICA.



ACIDENTES DE TRABALHO GRI 403-9

	2024	2025	Varição
Horas Trabalhadas	830.704,00	880.660,00	6%
Óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	0	0
Taxa de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	0	0
Acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	12	7	-42%
Taxa de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	1,44	0,79	-45%
Acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	27	19	-30%
Taxa de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	3,25	2,16	-34%
Total de Acidentes	39	26	-33%

Compromisso social





ASSUMIMOS NOSSO COMPROMISSO SOCIAL DE FORMA AMPLA, EM LINHA COM NOSSO PROPÓSITO DE “TRANSFORMAR A VIDA DE MILHÕES DE PESSOAS, MELHORANDO AS CONDIÇÕES DE HABITAÇÃO, FAZENDO “DA SUA CASA A NOSSA CAUSA”.

ESSE DIRECIONAMENTO TRADUZ NOSSA PREOCUPAÇÃO COM A SOCIEDADE E SE DESDOBRA EM INICIATIVAS VOLTADAS À **PROMOÇÃO DO FORTALECIMENTO DAS COMUNIDADES**, À **GERAÇÃO DE OPORTUNIDADES**, **EQUIDADE DE GÊNERO** E À **GESTÃO RESPONSÁVEL DE NOSSA CADEIA DE VALOR**.

Cadeia de produção

GRI 3-3 – GESTÃO DE FORNECEDORES [ÉTICA E COMBATE À CORRUPÇÃO],
3-3 – GESTÃO AMBIENTAL [MUDANÇAS CLIMÁTICAS - SUPRIMENTOS], 205-3

Entre os itens mais relevantes para a operação, destacam-se insumos químicos, como asfalto, resinas utilizadas, como matérias-primas e resinas termoplásticas utilizadas em nossas embalagens. Já no âmbito das contratações indiretas, mantivemos relacionamento com fornecedores de serviços, como limpeza, suprimentos, segurança, marketing, consultorias e empresas de transporte e armazenagem. A gestão dessa rede é conduzida com foco em diálogo, responsabilidade e continuidade, norteadas por aspectos sociais, ambientais e de governança.

No processo de entrada de novos fornecedores, utilizamos o *Request For Information* (RFI) como etapa inicial de levantamento de dados e incorporamos atributos de sustentabilidade à análise de contratação. Nossos parceiros e prestadores de serviços também recebem o **Código de Conduta de Fornecedores** e formalizam, em contrato, o compromisso de observar suas diretrizes, incluindo a possibilidade de auditoria a qualquer momento. Além disso, os instrumentos contratuais contemplam cláusulas relacionadas aos direitos humanos, à proteção

ambiental e à conformidade com os princípios de ética e com a legislação anticorrupção, incluindo a proibição do trabalho infantil e do trabalho forçado.

Os riscos potenciais incluem fraude, superfaturamento, favorecimento indevido, conflito de interesses, descumprimento contratual e irregularidades trabalhistas, ambientais ou de direitos humanos por parte de terceiros, com possíveis impactos financeiros, legais, operacionais e reputacionais. Para prevenir e mitigar esses riscos, a gestão é acompanhada de forma integrada pelas áreas de Compras, Jurídico e Auditoria/Controles Internos, com apoio de auditorias, monitoramento de fornecedores críticos, análise de denúncias e indicadores internos. No período reportado, não houve casos confirmados de corrupção.



KPMG WATCH

Em 2025, avançamos no fortalecimento dos mecanismos de integridade aplicados à cadeia de fornecedores. Ao longo do ano, 88 fornecedores passaram por *due diligence* reputacional via *KPMG Watch*, ferramenta implantada em 2024 pela área de *Compliance*. Até o fim do período, 23 foram homologados e 65 permaneceram em análise. A avaliação segue matriz de risco multidisciplinar, com participação de áreas como RH, Operações, Compras, Logística e *Supply*.

Avançamos na eficiência e na gestão estratégica de suprimentos. Em 2025, o *Compras 2.0*, *software* lançado em 2024, gerou redução superior a 5% no custo de materiais, reforçando a disciplina na gestão de compras. Na cadeia de fornecedores, monitoramos aspectos sociais relevantes, como a diversidade na participação societária, e registramos que entre 25% e 39% das compras foram realizadas com fornecedores majoritariamente pertencentes a mulheres ou a grupos sub-representados. No período, não identificamos ocorrências de trabalho infantil, trabalho forçado, impactos sociais substancialmente negativos ou impactos ambientais relevantes na cadeia.

Sob a perspectiva ambiental, adotamos ações para compreender e mitigar os impactos da cadeia de abastecimento. Mapeamos riscos relacionados a emissões, consumo de água, resíduos e substâncias perigosas, além de engajar fornecedores na coleta de dados e de incorporar critérios socioambientais à seleção e ao acompanhamento.



Privacidade de dados

GRI 3-3 – FOCO NO CLIENTE (PRIVACIDADE E SEGURANÇA DE DADOS), 418-1

Reconhecemos impactos reais e potenciais relacionados à privacidade e à segurança de dados sobre a economia, o meio ambiente e as pessoas, inclusive nos direitos humanos. Para prevenir e mitigar riscos, adotamos controles técnicos e organizacionais, como criptografia, o Programa de Privacidade de Dados, controle de acesso e monitoramento contínuo, além de treinamentos periódicos para colaboradores e parceiros, e de cláusulas contratuais com fornecedores que exigem conformidade com padrões de proteção de dados.

Para tratar impactos negativos reais, mantemos um plano de resposta a incidentes de segurança, com procedimentos de contenção, investigação e notificação às autoridades e aos titulares. Disponibilizamos, ainda, canais de atendimento para relato de preocupações e solicitação de reparação. Em 2025, não houve registro de queixas de clientes por violação de privacidade.

Paz pra Toda Obra consolida a força da marca Vedacit

Lançada em setembro de 2024 e consolidada em 2025, a campanha Paz pra Toda Obra reafirmou nosso posicionamento como marca de segurança, durabilidade e confiança no setor de construção e reforma. A iniciativa buscou expressar, de forma sintética e proprietária, o valor que buscamos entregar ao mercado.

Os resultados confirmam a força da marca. Seguimos como *Top of Mind* em São Paulo e no Sudeste, com 38% de lembrança espontânea e 90% de conhecimento estimulado. Entre os que conhecem a marca, 81% declaram uso. Em pesquisa estimulada, 8 em cada 10 profissionais associam a assinatura à tranquilidade, à segurança e a menos retrabalho. Alcançamos R\$ 5,2 milhões em mídia espontânea, com mais de 450 publicações entre matérias e artigos.

Assista abaixo a websérie Paz na Reforma.



Ação valoriza pedreiros e reforça vínculo

Em 2025, a ação de Dia do Pedreiro reforçou a valorização de quem está na linha de frente da construção civil, marcando o início das comemorações dos 90 anos da marca e com o posicionamento Paz pra Toda Obra. A iniciativa fortaleceu a conexão com esses profissionais e a imagem da Vedacit como marca próxima de quem vive o dia a dia do canteiro.

Com investimento de R\$ 5,5 mil, a ação gerou mais de 153,9 mil visualizações orgânicas e 7,2 mil interações. O alcance foi ampliado pela repercussão espontânea de influenciadores do segmento, como Henrique Beverly Hills ("Meia Cuié"), Geni, Junio Pedreiro e Daniel Pedreiro, reforçando a recomendação e a identificação com a marca.

Desenvolvimento local

GRI 413-1

Contribuímos com o desenvolvimento local por meio de iniciativas de investimentos comunitários, engajamento cívico e da construção de parcerias com organizações onde estamos presentes. Nossas ações ocorrem por meio do Instituto Vedacit. Em 2025, o valor total das doações filantrópicas somou cerca de R\$ 352 mil, evidenciando a continuidade de nossa atuação social e o compromisso com iniciativas de impacto positivo. O engajamento dos nossos colaboradores também fez parte desse esforço, ampliando o alcance das ações.

Entre as iniciativas de maior destaque, está a **construção de 116 casas para famílias desabrigadas pelas enchentes de 2024 no Rio Grande do Sul**. Liderado pelo Movimento União BR, o projeto foi concluído em março de 2026, com a entrega das moradias em Muçum (RS), acompanhada pelo CEO, Eduardo Moretti. A Vedacit contribuiu com R\$ 500 mil em produtos, o equivalente a mais de cinco toneladas de impermeabilizantes, em uma ação conjunta com empresas do setor, poder público e sociedade civil.



Karin Baumgart Srougi, presidente do Conselho do Instituto Vedacit (de camisa amarela, à esquerda) e Eduardo Moretti, diretor-presidente da Companhia (camisa amarela e calça preta, à direita) participaram da entrega de casas a famílias atingidas pelas enchentes em Muçum (RS)/Foto: Acervo Vedacit

Instituto Vedacit

O Instituto Vedacit é o braço de investimento social da Companhia e atua na construção das cidades do futuro, com iniciativas voltadas à habitação, ao empreendedorismo, à educação e à cultura. Sua atuação se organiza em três pilares — Cidades Criativas, Cidades Inteligentes e Cidades Sustentáveis — e inclui o desenvolvimento de projetos, o apoio a organizações e a empreendedores sociais e a formação de parcerias com fundações e institutos empresariais. Criado em 2017, o Instituto amplia o alcance de suas ações com o apoio de voluntários e busca gerar impacto positivo e duradouro nos territórios.

VISÃO

Nós acreditamos que soluções com foco nas pessoas e nas organizações que trabalham juntas constroem sociedades, cidades e novas formas de convivência para o futuro.

MISSÃO

Criar condições para que as pessoas sejam empoderadas e se tornem protagonistas na construção de soluções para enfrentar os desafios socioambientais, estabelecendo formas mais inteligentes, sustentáveis, criativas e humanas para as cidades.



Cidades Criativas

Investimos em projetos culturais que geram maior ocupação e interação com os espaços públicos, fomentamos a economia criativa e o protagonismo das comunidades na resolução de problemas.

Cidades Inteligentes

Apoiamos projetos de empreendedorismo e empregabilidade de jovens de periferia, estimulando o desenvolvimento local e buscando reduzir o tempo de deslocamento entre casa e trabalho.

Cidades Sustentáveis

Viabilizamos negócios sociais que visam à melhoria das habitações da população de baixa renda, reconhecendo a importância da moradia digna para a qualidade de vida e a saúde das pessoas.

Foco em Itatiba

Com a inauguração de sua nova fábrica em Itatiba, a Vedacit reforçou seu compromisso com o desenvolvimento da comunidade do entorno, entendendo que a geração de valor deve ir além da operação industrial. Essa visão se concretiza em iniciativas do Instituto Vedacit que contribuem para o fortalecimento social do território, com foco na empregabilidade, na qualificação profissional e na promoção de ações de educação, inclusão e melhoria das condições de vida. Conheça os projetos:



Em 2025, 59% dos alunos beneficiados pelo Projeto Estrutura foram aprovados em cursos oferecidos por ETEC/Foto: Acervo Vedacit

Estrutura

Parceiro estratégico: Alicerce Educação

Objetivo: Reforço escolar de alunos da rede municipal para o ingresso na rede pública de ensino técnico do Estado de São Paulo (ETEC). Em 2025, o projeto, que já está no seu segundo ano, **beneficiou 40 jovens de duas escolas do município**. Os resultados foram excelentes. Do total de alunos, **59% foram aprovados** e **100% permaneceram na escola**. O **índice de satisfação (NPS) chegou a 85**.



Em parceria com a Decor Social e a Virada Sustentável, o Instituto Vedacit apoiou a revitalização da área externa do Lar Itatibense da Criança/Foto: Acervo Vedacit

Lar Itatibense

Parceiro estratégico: ONG Decor Social

Objetivo: Reforma do abrigo que **atende mais de 30 crianças e adolescentes** em situação de vulnerabilidade. A ação contou com a participação de oito colaboradores voluntários e incluiu a revitalização da casa de brinquedos, além da pintura dos muros e da fachada.

TodasLab

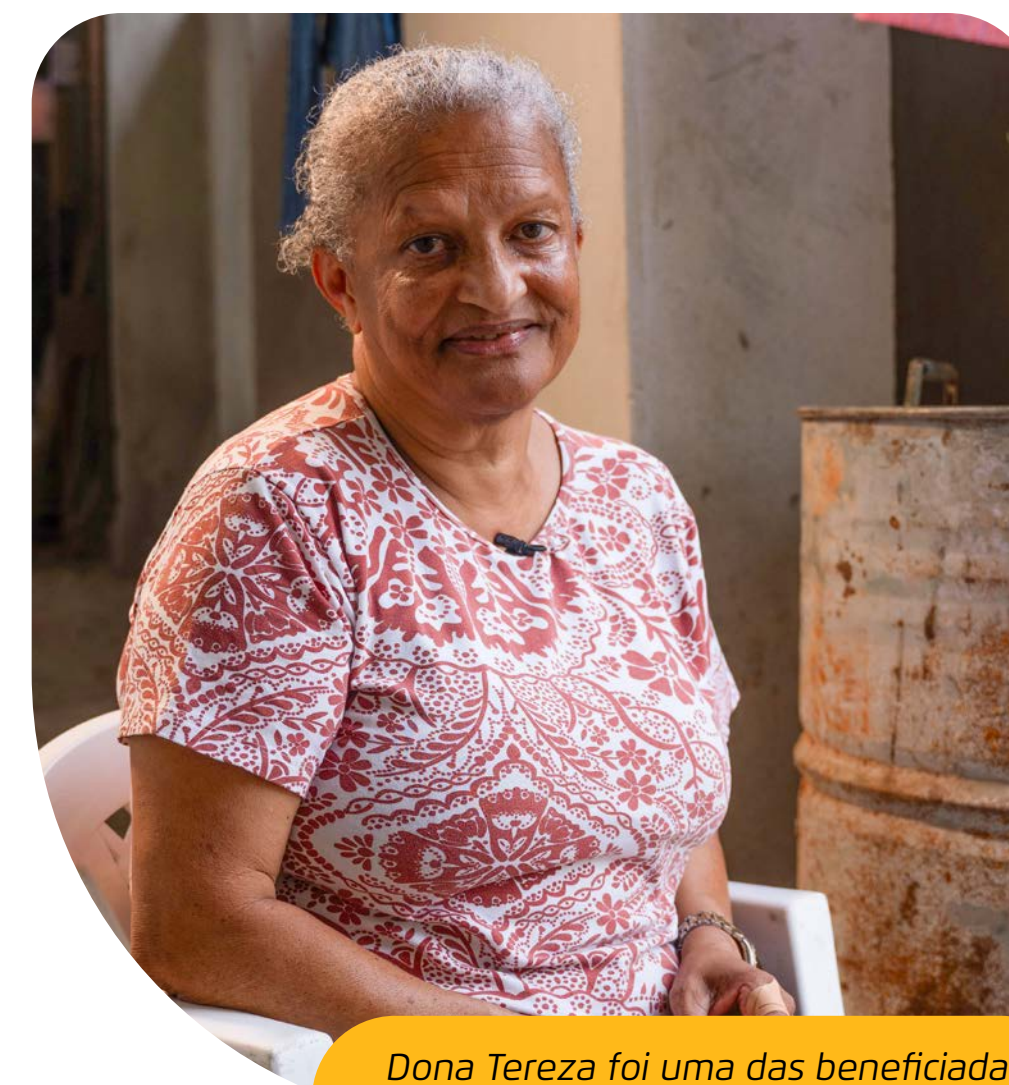
Parceiro Estratégico: TodasLab

Objetivo: Voltado ao fortalecimento do protagonismo feminino e ao estímulo à economia criativa, o projeto promoveu oficinas de bordado, escrita criativa e cerâmica em São Paulo e Itatiba durante o Mês da Mulher. Ao todo, foram realizadas **10 oficinas**, que **capacitaram 446 mulheres**. Em Itatiba, a iniciativa contou, ainda, com a participação da equipe de Gente e Gestão da Vedacit, que apresentou oportunidades de carreira na Companhia. Os recursos vieram por meio da Lei de Incentivo à Cultura do Estado de São Paulo.

Ampliando nosso Impacto

GRI 413-1

Em 2025, o Instituto Vedacit apoiou o **Projeto Construíde** por meio de uma ação de voluntariado voltada à melhoria das condições de moradia de famílias em situação de vulnerabilidade. Resultado da parceria com a Construíde, a iniciativa incluiu a mobilização de 15 colaboradores da Vedacit na construção da nova casa de Dona Tereza, em Osasco (SP), que vivia há mais de 40 anos em uma residência de madeira comprometida por cupins. Além disso, a Companhia doou produtos utilizados na construção de outras 10 moradias. Ao todo, o projeto beneficiou 65 pessoas e foi concluído no ano.



Dona Tereza foi uma das beneficiadas pelo Construíde/Foto: Acervo Vedacit

O Instituto Vedacit manteve o apoio à **Coalizão pela Habitação**, rede que promove soluções habitacionais para populações em situação de vulnerabilidade e articula conhecimento sobre habitação social, ao lado de empresas como Gerdau, Votorantim Cimentos e Dexco. Em 2025, a parceria contribuiu para a capacitação de mais de 50 pedreiros na cidade de São Paulo. Em 2026, o projeto avança para uma nova etapa, com a realização conjunta de reformas solidárias em 10 casas em regiões socialmente vulneráveis.

Programa de Voluntariado

Em 2025, mesmo em um contexto mais desafiador do ponto de vista orçamentário, mantivemos o programa de voluntariado ativo, reafirmando nosso compromisso de não descontinuar iniciativas de engajamento social. No período, foram destinados R\$ 7,5 mil às ações do programa, que mobilizou 80 participantes e contabilizou 608 horas de voluntariado.

As campanhas de doação de sangue envolveram 57 colaboradores em São Paulo, Itatiba e Salvador. O engajamento também se refletiu em mobilizações sazonais e no apoio direto a instituições parceiras, com a arrecadação de **17 quilos de chocolate na Páscoa, mais de 215 quilos de alimentos e itens de higiene** durante a SIPATMA, em Salvador, e a **doação de 40 kits com roupas e brinquedos** no Natal para crianças de ONGs da capital paulista e de Itatiba.



Compromisso ambiental

FIRMAMOS O COMPROMISSO AMBIENTAL POR MEIO DE **PRÁTICAS VOLTADAS AO MONITORAMENTO DE IMPACTOS**, AO **USO MAIS EFICIENTE DE RECURSOS NATURAIS** E AO APRIMORAMENTO CONTÍNUO DA **GESTÃO DE NOSSAS OPERAÇÕES**.

FAZEMOS O ACOMPANHAMENTO ESTRUTURADO DE INDICADORES RELACIONADOS À ENERGIA, ÀS EMISSÕES, À ÁGUA E AOS RESÍDUOS, ALÉM DE AVALIAR IMPACTOS AO LONGO DA CADEIA DE VALOR, INCLUINDO TEMAS COMO CLIMA, USO DA ÁGUA E MATERIAIS PERIGOSOS.



Emissões

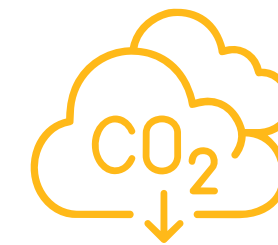
GRI 3-3 – GESTÃO AMBIENTAL [MUDANÇAS CLIMÁTICAS - SUSTENTABILIDADE], 305-1, 305-2, 305-3

Reconhecemos os impactos das mudanças climáticas sobre a economia, o meio ambiente e as pessoas, como emissões de gases de efeito estufa, riscos à saúde e à segurança dos colaboradores e possíveis efeitos operacionais de eventos climáticos extremos. Ao mesmo tempo, nossas soluções de impermeabilização ajudam a ampliar a vida útil das edificações e a evitar emissões associadas a reformas ou demolições precoces.

Desde 2018, a Vedacit realiza o inventário de emissões de gases de efeito estufa dos escopos 1, 2 e 3. Combinamos ações de eficiência com o uso de fontes renováveis em parte relevante de nossa matriz energética e adotamos medidas para reduzir impactos logísticos e gerenciar nossos resíduos de forma mais sustentável.

A publicação do inventário de emissões de gases de efeito estufa relativo ao ano de 2025 está prevista para o terceiro trimestre de 2026. Até lá, permanecem disponíveis para consulta os dados históricos de 2018 a 2024. Após a finalização do trabalho, as informações atualizadas serão divulgadas em nosso [site](#).

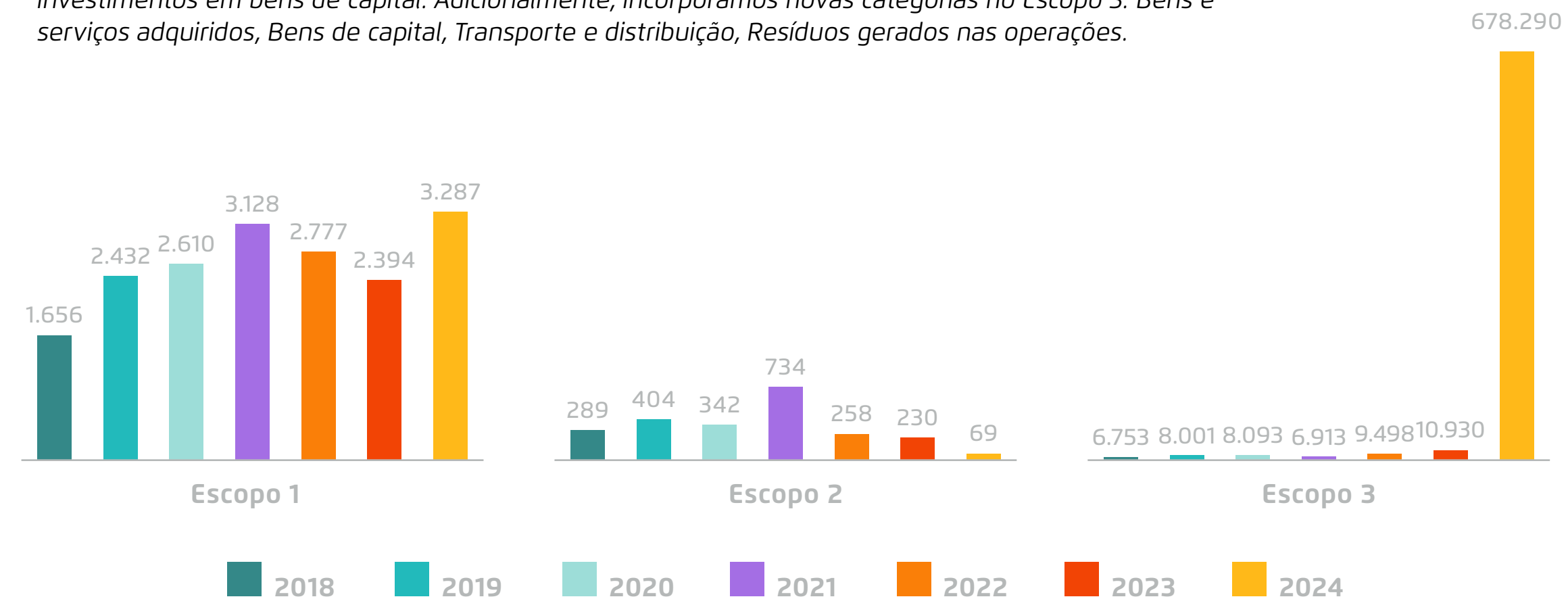
O incremento nas emissões registrado em 2024 é resultado da consolidação operacional na unidade de Itatiba e dos investimentos em bens de capital necessários para essa expansão. Adicionalmente, elevamos o rigor metodológico do nosso inventário ao incorporar novas categorias no Escopo 3, refinando a triagem técnica de toda a cadeia de valor. Para a Vedacit, este aumento reflete a evolução de nossa gestão de emissões de gases de efeito estufa.



EMISSIONES ANUAIS DA VEDACIT

Emissões de GEE (tCO ₂ e)	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Varição (%) 2023/2024
Escopo 1	1.655,94	2.432,24	2.610,37	3.127,75	2.777,19	2.394,12	3.287,78	37,33%
Escopo 2	288,97	404,35	342,29	734,43	258,00	229,53	68,59	-70,12%
Escopo 3	6.753,12	8.000,87	8.092,92	6.912,60	9.498,00	10.930,46	678.289,62 ¹	6.104,64%
Total	8.698,03	10.837,46	11.045,58	10.774,78	12.533,19	13.554,11	681.645,99	5.003,00%

¹ O incremento nas emissões registrado em 2024 é resultado da expansão da unidade de Itatiba e dos investimentos em bens de capital. Adicionalmente, incorporamos novas categorias no Escopo 3: Bens e serviços adquiridos, Bens de capital, Transporte e distribuição, Resíduos gerados nas operações.



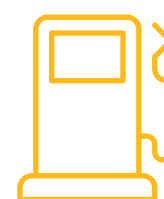
Fonte: Inventários de Gases de Efeito Estufa da Vedacit.

Energia

GRI 302-1, 302-3

Em nossas operações, buscamos ampliar a eficiência energética. Nas fábricas de São Paulo e Itatiba, 100% da energia elétrica consumida é proveniente de fontes renováveis, sendo que, desde 2021, uma parcela relevante desse abastecimento passou a ser contratada no Mercado Livre de Energia. Na unidade de Salvador, o consumo elétrico é suprido pelo Sistema Interligado Nacional (SIN).

Em Itatiba, nossa fábrica conta com prédios com **Certificação LEED**, projetados para aliar produtividade, excelência operacional e eficiência energética. O projeto incorporou sistemas de automação voltados à redução do consumo de eletricidade, além de soluções de conforto térmico que contribuem para diminuir a necessidade de climatização artificial.



CONSUMO TOTAL DE COMBUSTÍVEIS DENTRO DA ORGANIZAÇÃO (GJ)*

Fonte ¹	2023	2024	2025
Gás natural	29.921,93	32.099,90	49.954,12
GLP	10.037,51	4.949,66	1.639,00
Gasolina ²	Não disponível	Não disponível	26,33
Diesel ²	Não disponível	Não disponível	1.993,89
Total combustíveis não renováveis	39.959,44	37.049,56	53.613,34

¹ Não houve utilização de fontes renováveis para geração de energia no período reportado.

² Nos ciclos de reporte anteriores, a organização não realizava a coleta e consolidação sistemática das informações necessárias para o cálculo do consumo total de energia conforme a metodologia atualmente adotada, incluindo Gasolina e Diesel. A partir do ciclo de reporte atual, foi estruturado um processo de monitoramento e consolidação dos dados de consumo de combustíveis, permitindo o cálculo do indicador de forma consistente e alinhada às diretrizes aplicáveis.



CONSUMO TOTAL DE ENERGIA ELÉTRICA DENTRO DA ORGANIZAÇÃO (GJ)

Categoria	2023 (GJ)	2024 (GJ)	2025 (GJ)
Eletricidade (SIN) ²	Não disponível	Não disponível	18.519,08

² Nos ciclos de reporte anteriores, a organização não realizava a coleta e consolidação sistemática das informações necessárias para o cálculo do consumo total de energia elétrica conforme a metodologia atualmente adotada. A partir do ciclo de reporte atual, foi estruturado um processo de monitoramento e consolidação dos dados de consumo de energia elétrica, permitindo o cálculo do indicador de forma consistente e alinhada às diretrizes aplicáveis.



CONSUMO TOTAL DE ENERGIA DENTRO DA ORGANIZAÇÃO (GJ)³

Ano	Consumo total de energia (GJ)
2023	39.959,44
2024	37.049,56
2025	72.132,42

³ Os fatores de conversão utilizados tiveram como referência o Ministério de Minas e Energia (MME), a Empresa de Pesquisa Energética (EPE) e diretrizes do IPCC. Para eletricidade, foi adotado o fator 1 kWh = 0,0036 GJ.



INTENSIDADE ENERGÉTICA⁴

Itatiba	Unidade de medida
1,17	GJ/ton
Salvador	Unidade de medida
0,19	GJ/ton

⁴ A intensidade energética foi calculada com base no volume total de produção anual das unidades, medido em toneladas de produtos acabados.

Resíduos

GRI 3-3 – GESTÃO AMBIENTAL [TRATAMENTO DE RESÍDUOS E REJEITOS], 301-2, 306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5

Em nossas operações industriais em Itatiba e Salvador, geramos resíduos perigosos (Classe I) e não perigosos (Classe II), decorrentes do uso de matérias-primas químicas e dos processos de fabricação, envase, manutenção e limpeza. Entre eles, estão EPIs contaminados, produtos químicos fora de uso, resíduos inorgânicos, mantas, fitas, sucata mista, madeira e metais. A gestão inclui segregação por classe, armazenamento temporário adequado, controle em Central de Resíduos, treinamentos, inspeções e rastreabilidade da destinação por meio de MTR e CDF.¹

Os resíduos perigosos são destinados a coprocessamento, reprocessamento, incineração ou reciclagem, conforme a tipologia, e os não perigosos

são destinados a empresas homologadas e licenciadas. Contamos com um sistema estruturado para verificar se os resíduos gerenciados por terceiros estão em conformidade com obrigações legais e contratuais. Adotamos, ainda, práticas de reaproveitamento e circularidade, como redução de refugos, uso consciente de insumos, limpeza adequada de equipamentos e segregação correta na fonte, com destinação de metais, plásticos, papel e papelão para reciclagem. O acompanhamento é feito por meio de controles documentais, registros de pesagem, auditorias externas e monitoramento legal. Até o momento, não registramos impactos ambientais significativos por destinação inadequada de resíduos.



RESÍDUOS GERADOS POR CLASSE (t) GRI 306-3

Tipo de Resíduo	Composição	Itatiba	Salvador	Total
Classe I Perigosos	Sólidos	514,80	63,12	577,92
	Líquidos	487,40	35,01	522,41
Total		1.002,20	98,13	1.100,33
Classe II Não perigosos	Classe II Sólidos (Mantas, Grauth e diversos)	322,10	26,76	348,86
	Sucata mista (papel/papelão/plástico)	124,60	16,18	140,78
	Madeira	78,83	122,40	201,23
	Metais	0,43	10,19	10,62
Total		525,96	175,53	701,49
Total geral		1.528,16	273,66	1.801,82

¹O Manifesto de Transporte de Resíduos (MTR) é o documento que formaliza e acompanha o transporte de resíduos desde o gerador até o destinador final, assegurando sua rastreabilidade. Já o Certificado de Destinação Final (CDF) é o documento emitido pelo destinador, que comprova o tratamento, a reciclagem ou a disposição final ambientalmente adequada do resíduo.



RESÍDUOS NÃO DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO (t) GRI 306-4

Tipo de Resíduo	Itatiba	Salvador	Total
Papel/Papelão/Plástico	124,60	16,18	140,78
Madeira	78,83	122,44	201,27
Metais	0,43	10,19	10,62
Total	203,86	148,81	352,67

No período reportado, não houve encaminhamento de resíduos perigosos para operações de recuperação.



MATERIAIS RECICLADOS UTILIZADOS GRI 301-2

Origem dos materiais utilizados (%)	2025
Matérias-primas	98,29%
Materiais reciclados	1,71%



RESÍDUOS DESTINADOS À DISPOSIÇÃO FINAL (T) GRI 306-5

Tipo de Resíduo	Operação de Disposição	Itatiba	Salvador	Total
Perigosos	Incineração (com recuperação de energia)	-	-	-
	Incineração (sem recuperação de energia)	-	-	-
	Confinamento em aterro	-	-	-
	Outras operações de disposição	1.002,20	98,13	1.100,33
Total		1.002,20	98,13	1.100,33
Não perigosos	Incineração (com recuperação de energia)	-	-	-
	Incineração (sem recuperação de energia)	-	-	-
	Confinamento em aterro	322,10	26,76	348,86
	Outras operações de disposição	-	-	-
Total		322,10	26,76	348,86
Total geral¹		1.324,30	124,89	1.449,19

¹ Os dados foram consolidados a partir dos registros oficiais de cada unidade da organização, com base nos controles internos de resíduos sólidos, Manifestos de Transporte de Resíduos (MTR), Certificados de Destinação Final (CDF), notas fiscais e relatórios de empresas terceirizadas licenciadas. A classificação de resíduos segue a legislação ambiental brasileira, particularmente as normas da ABNT e o sistema de classificação da CONAMA.

Recursos hídricos

GRI 3-3 – GESTÃO AMBIENTAL [CONSUMO DE ÁGUA], 303-1, 303-2, 303-3, 303-4, 303-5

A água é um insumo essencial para os processos produtivos, sanitários e de apoio. Por isso, adotamos práticas voltadas ao uso responsável da água, à redução da captação e à destinação adequada dos efluentes. Em 2025, o consumo total de água da Companhia foi de 30,44 megalitros (ML), sendo que nenhuma unidade da organização está localizada em área de stress hídrico segundo metodologia internacional WAqueduct.

A gestão do tema é orientada pela conformidade legal, pelo uso responsável dos recursos naturais e pela melhoria contínua. Monitoramos o consumo, a captação em relação à outorga, com apoio de medidas como manutenção preventiva, conscientização de colaboradores e planos de ação corretiva, quando necessário.

Asseguramos a gestão dos impactos de nossos efluentes através da rastreabilidade documental rigorosa em Itatiba e conexão plena à rede coletora em Salvador, garantindo a conformidade técnica da destinação sem análises laboratoriais internas redundantes.



CAPTAÇÃO TOTAL DE ÁGUA (ML)

GRI 303-3

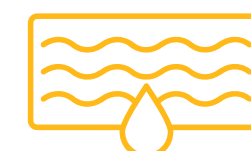
Fonte	Itatiba	Salvador	Total
Água de superfície	-	-	-
Água subterrânea (Poço)	24,02	9,34	33,36
Água do mar	-	-	-
Água produzida	-	-	-
Água de terceiros (Salvador)	-	0,10	0,10
Total	24,02	9,44	33,46



CONSUMO DE ÁGUA (ML)

GRI 303-5

Unidade	Captação	Descarte	Consumo
Itatiba	24,02	2,94	21,08
Salvador	9,44	0,08	9,36
Total	33,46	3,02	30,44



DESCARTE TOTAL DE ÁGUA (ML)

GRI 303-4

Destinação	Total (ML)
Água enviada para tratamento externo	2,94
Lançamento em rede pública	0,08
Total Descarte	3,02



Vedacit aposta na circularidade

GRI 3-3 – GESTÃO AMBIENTAL [ECONOMIA CIRCULAR]

Alinhados com o compromisso de Aterro Zero, atuamos em nossas operações em parceria com fornecedores para promover soluções circulares.

Destacam-se a recuperação interna de pallets na unidade de Salvador, que reduziu em 15% a necessidade de aquisição de novos materiais, e o uso de tambores de 200 litros reconicionados, que podem ser reutilizados em até 30 vezes antes da destinação final para reciclagem.

Sobre este relatório

GRI 2-3, 2-4, 2-5, 2-14, 3-1, 3-2

Este é o sexto Relatório Anual de Sustentabilidade da Vedacit, elaborado como parte do compromisso da Companhia com a transparência na divulgação de sua atuação, bem como dos avanços e desafios relacionados às dimensões econômica, social e ambiental. O documento apresenta o desempenho referente ao período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025 e foi desenvolvido com base nas normas da *Global Reporting Initiative* (GRI), abrangendo todas as operações da Otto Baumgart Indústria e Comércio S.A. e da Vedacit do Nordeste S.A.

Em relação à edição anterior, 44 novos indicadores foram incluídos. Entretanto, não houve reformulações de escopo ou de limite no conteúdo reportado. O relatório não passou por verificação externa.

O resultado do processo de materialidade foi submetido à aprovação do Conselho de Administração do Grupo Baumgart, que também acompanha, por meio de seus comitês, os avanços da gestão dos temas materiais da organização.

Para sua elaboração, foram realizadas entrevistas com executivos, que contribuíram com insumos para a construção do conteúdo e aprovaram a versão final do texto.



Em caso de dúvidas, comentários
ou sugestões fale conosco:
sustentabilidade@vedacit.com.br

Sumário de Conteúdo GRI

Declaração de uso

A Vedacit relatou com base nas Normas GRI para o período 01 de janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2025.

GRI 1 usada

GRI 1: Fundamentos 2021

Norma(s) Setorial(ais) da GRI aplicável(eis)

Não há Normas Setoriais da GRI aplicáveis ao setor.

Norma GRI	Conteúdo	Localização	Omissão		
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
CONTEÚDOS GERAIS					
A organização e suas práticas de relato					
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-1	Detalhes da organização	Otto Baumgart Indústria e Comércio S/A, constituída sob a forma jurídica de sociedade anônima de capital fechado. Sua sede está localizada na Rua Cel. Marcílio Franco, nº 1063, São Paulo, SP, CEP 02079-001, Brasil.		
	2-2	Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	Página 17		
	2-3	Período de relato, frequência e ponto de contato	Página 63		
	2-4	Reformulações de informações	Página 63		
	2-5	Verificação externa	Página 63		
Atividades e trabalhadores					
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-6	Atividades, cadeia de valor e relações de negócio	Página 12, 17		
	2-7	Empregados	Página 36, 37		
	2-8	Trabalhadores que não são empregados	Página 36		
Governança					
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-9	Estrutura de governança e composição	Página 27, 30		
	2-10	Nomeação e seleção do mais alto órgão de governança	Página 27		
	2-11	Presidente do mais alto órgão de governança	Página 27		
	2-12	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	Página 27, 32		
	2-13	Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	Página 27		
	2-14	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	Página 63		

Norma GRI	Conteúdo	Localização	Omissão		
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-15	Conflitos de interesse			
	2-16	Comunicação de preocupações críticas	Omissão		Informação confidencial
	2-17	Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	Página 27		
	2-18	Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	Página 27		
	2-19	Políticas de remuneração			A remuneração de conselheiros e executivos segue diretrizes formais, com estrutura definida (fixa, variável e benefícios para executivos; honorários fixos e adicionais para Conselho e comitês), aprovada pelos acionistas no orçamento anual. A parcela variável dos executivos está vinculada a metas corporativas e individuais. Há previsão de bônus, rescisões e restituições conforme políticas, sem benefícios de aposentadoria. A remuneração está alinhada ao desempenho e à estratégia do Grupo, incluindo aspectos ESG, ainda que sem métricas explícitas.
	2-20	Processo para determinação da remuneração	Página 27		
	2-21	Proporção da remuneração total anual	Páginas 27 e 29		
Estratégias, políticas e práticas					
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-22	Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	Página 3-6		
	2-23	Compromissos de política	Página 31		
	2-24	Incorporação de compromissos de política	Página 27		
	2-25	Processos para reparar impactos negativos	Página 31		
	2-26	Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	Página 31		
	2-27	Conformidade com leis e regulamentos	Página 32		

Norma GRI	Conteúdo	Localização	Omissão		
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
Engajamento com as partes interessadas					
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-28	Participação em associações	Página 30		
	2-29	Abordagem para engajamento de stakeholders	Página 36		
	2-30	Acordos de negociação coletiva	100% dos empregados são abrangidos por acordos de negociação coletiva, conforme legislação e representação sindical aplicável.		
TÓPICOS MATERIAIS					
GRI 3: Tópicos materiais 2021	3-1	Processo para determinação de tópicos materiais	Página 63		
	3-2	Lista de tópicos materiais	Página 63		
GESTÃO AMBIENTAL					
GRI 3: Tópicos materiais 2021	3-3	Gestão dos temas materiais	Página 58-61		
GRI 301: Materiais 2016	301-2	Matérias-primas ou materiais reciclados utilizados	Página 60		
	301-3	Produtos recuperados e seus materiais de embalagem	Não houve produtos recuperados e seus materiais de embalagem.		
GRI 302: Energia 2016	302-1	Consumo de energia dentro da organização	Página 59		
	302-2	Consumo de energia fora da organização	Todos	Informação não disponível	A organização ainda não realiza a quantificação formal do consumo de energia associado às atividades upstream e downstream da cadeia de valor (Escopo 3).
	302-3	Intensidade energética	Página 61		
GRI 303: Água e Efluentes 2018	303-1	Interações com a água como recurso compartilhado	Página 61		
	303-2	Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	Página 61		
	303-3	Captação de água	Página 61		
	303-4	Descarte de água	Página 61		
	303-5	Consumo de água	Página 61		
GRI 305: Emissões 2016	305-1	Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	Todos	Informação não disponível	Neste relatório estão reportados os dados entre 2018 e 2024. A publicação do inventário de emissões de gases de efeito estufa relativo ao ano de 2025 está prevista para o segundo trimestre de 2026.
	305-2	Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	Todos	Informação não disponível	Neste relatório estão reportados os dados entre 2018 e 2024. A publicação do inventário de emissões de gases de efeito estufa relativo ao ano de 2025 está prevista para o segundo trimestre de 2026.
	305-3	Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	Todos	Informação não disponível	Neste relatório estão reportados os dados entre 2018 e 2024. A publicação do inventário de emissões de gases de efeito estufa relativo ao ano de 2025 está prevista para o segundo trimestre de 2026.
	305-4	Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	Todos	Informação não disponível	Neste relatório estão reportados os dados entre 2018 e 2024. A publicação do inventário de emissões de gases de efeito estufa relativo ao ano de 2025 está prevista para o segundo trimestre de 2026.

Norma GRI	Conteúdo	Localização	Omissão		
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
GRI 306: Resíduos 2020	306-1	Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos			
	306-2	Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos			
	306-3	Resíduos gerados			
	306-4	Resíduos não destinados para disposição final			
	306-5	Resíduos destinados para disposição final			
GESTÃO DE FORNECEDORES					
GRI 3: Tópicos materiais 2021	3-3	Gestão dos temas materiais			
GRI 205: Anticorrupção 2016	205-1	Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção			
	205-3	Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas			
GRI 206: Concorrência desleal 2016	206-1	Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio			
GRI 308: Avaliação ambiental de fornecedores 2016	308-1	Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	Omissão	Todos	Informação não disponível
	308-2	Impactos ambientais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas	Omissão	Todos	Informação não disponível
GRI 414: Avaliação social de fornecedores 2016	414-1	Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	Omissão	Todos	Informação não disponível

Norma GRI	Conteúdo	Localização	Omissão		
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
GRI 414: Avaliação social de fornecedores 2016	414-2 Impactos sociais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas	Omissão	Todos	Informação não disponível	A Vedacit estabelece critérios sociais no Código de Conduta de Fornecedores e possui processo formal de homologação e integração que contempla requisitos relacionados a condições de trabalho, saúde e segurança, proibição de trabalho infantil e trabalho análogo à escravidão, não discriminação e integridade nos negócios. No entanto, ainda não há avaliação social sistematizada e mensurável aplicada à base de fornecedores que permita a identificação quantitativa de impactos sociais negativos. No período, não foram identificados impactos sociais negativos significativos na cadeia de fornecedores, nem houve acordos formais de melhoria ou encerramento de relações comerciais por esse motivo.

GESTÃO DE PESSOAS

GRI 3: Tópicos materiais 2021	3-3	Gestão dos temas materiais	Página 38-39, 40-42, 45-46		
GRI 401: Emprego 2016	401-1	Novas contratações e rotatividade de empregados	Página 36, 37		
	401-2	Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de tempo parcial	Página 43		
	401-3	Licença maternidade/paternidade	Página 44		
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-1	Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Página 43, 45		
	403-2	Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	Página 45		
	403-3	Serviços de saúde do trabalho	Página 45		
	403-4	Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes à saúde e segurança do trabalho	Página 45		
	403-5	Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	Página 45		
	403-6	Promoção da saúde do trabalhador	Página 43, 45		
	403-7	Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	Página 45		

Norma GRI	Conteúdo	Localização	Omissão		
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-8	Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Página 45, 46		
	403-9	Acidentes de trabalho	Página 45, 46		
	403-10	Doenças profissionais	Página 45		
GRI 404: Capacitação e Educação 2016	404-1	Média de horas de capacitação por ano, por empregado	Página 40-43		
	404-2	Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	Página 40-44		
	404-3	Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	Página 40		
GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades 2016	405-1	Diversidade em órgãos de governança e empregados	Página 38, 39		
	405-2	Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	Página 29		
FOCO NO CLIENTE					
GRI 3: Tópicos materiais 2021	3-3	Gestão dos temas materiais	Página 18, 22, 23, 50		
GRI 416: Saúde e Segurança do Consumidor 2016	416-2	Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços	Página 45		
GRI 418: Privacidade do Cliente 2016	418-1	Queixas comprovadas relativas à violação da privacidade e perda de dados de clientes	Página 50		
RELAÇÃO COM A COMUNIDADE					
GRI 3: Tópicos materiais 2021	3-3	Gestão dos temas materiais	Página 22-23		
GRI 413: Comunidades Locais 2016	413-1	Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	Página 25, 52, 55		
	413-2	Operações com impactos negativos significativos reais ou potenciais nas comunidades locais	Página 25		

COORDENAÇÃO
Equipe Vedacit

CONSULTORIA E MATERIALIDADE
Casu Consultoria (casuconsultoria.com.br)

REDAÇÃO E EDIÇÃO DE CONTEÚDO
MTC Comunicação (mtccomunica.com.br)

REVISÃO
Fátima França

PROJETO GRÁFICO E DIAGRAMAÇÃO
Leandro Bayma

INFORMAÇÕES CORPORATIVAS
Vedacit
Rodovia Romildo Prado Itatiba-Louveira, /SN

<https://vedacit.com.br/para-voce/institucional/sustentabilidade>

