

Relatório de
Sustentabilidade
2025

Sumário



1.	APRESENTAÇÃO: a força de transformar	4
	Sobre o relatório	5
	Temas materiais	6
	Mensagem da Liderança	8
	Destaques de 2025	9
2.	QUEM SOMOS: uma história com propósito	12
	Grupo Direcional e nossa força no mercado	13
	Propósito e identidade	14
	Nossa trajetória: uma história construída passo a passo	15
	Modelo de negócio e criação de valor	18
	Governança e Integridade	23
	Capital Financeiro: crescer com responsabilidade	36
3.	TRANSFORMANDO VIDAS	41
	Capital Humano: gente que constrói com propósito	42
	Saúde e Segurança do Trabalho	53
	Capital Social e de Relacionamento: valor compartilhado	60
	Capital Intelectual: Satisfação e Relacionamento com o Cliente	66
4.	CONSTRUINDO UM FUTURO MELHOR	70
	Capital Manufaturado: eficiência que gera valor	71
	Capital Natural: cuidar hoje para garantir o amanhã	77
5.	ANEXOS	87
6.	SUMÁRIO DE INDICADORES	95

GRUPO
DIRECIONAL

DIRECIONAL

RIVA
INCORPORADORAabytá
Incorporadora

DIRETO

DIRECIONAL
VENDASRIVA
VENDAS

Boas-vindas

É com satisfação que compartilhamos os avanços, os desafios e os resultados que marcaram nossa trajetória no último ano. Para o Grupo Direcional, cada número apresentado nestas páginas representa o nosso compromisso com a transparência e, acima de tudo, com a transformação de vidas e o desenvolvimento do nosso país.

Convidamos você a conhecer como integramos inovação, governança e responsabilidade social em nossa estratégia de valor compartilhado.

Boa leitura!



1. A força de transformar

Desde 1981, temos em nosso DNA a vocação por construir moradias populares com qualidade, eficiência e propósito. Nestas mais de quatro décadas de atuação, nos mantivemos firmes no objetivo de transformar vidas e construir um futuro melhor para milhões de brasileiros.

[Sobre o Relatório](#)[Temas materiais](#)[Mensagem da Liderança](#)[Destaques 2025](#)[MENU](#)

Temas Materiais deste capítulo



Governança e
Transparência
na Gestão



Ambiente
de Trabalho

GRUPO
DIRECIONAL

Sobre o Relatório

_GRI 2-2, 2-3, 2-4, 2-5

Global Reporting
InitiativeSustainability
Accounting
Standards BoardTask Force on
Climate-related
Financial DisclosuresObjetivos do
Desenvolvimento
Sustentável

O Relatório de Sustentabilidade 2025 do Grupo Direcional reafirma o compromisso da Companhia com a transparência ao consolidar, de forma integrada, o desempenho financeiro, operacional e as práticas socioambientais e de governança. Esta publicação reflete a maturidade da gestão e a clareza na divulgação da estratégia e da geração de valor para a sociedade e para os nossos stakeholders.

O conteúdo foi elaborado em conformidade com os padrões da *Global Reporting Initiative* (GRI), utilizando a GRI 1 – Fundamentos 2021, e incorpora também referências do *Sustainability Accounting Standards Board* (SASB) e conceitos do *International Integrated Reporting Council* (IIRC). No ciclo anterior, foi publicado o Relatório de Sustentabilidade 2024 da Companhia, estruturado com base nos padrões da GRI, nos requisitos setoriais do SASB e com a incorporação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

Em 2025, manteve-se a continuidade metodológica — incluindo os ODS associados aos temas materiais — e avançou-se na adoção conceitual da abordagem por capitais do IIRC, utilizada como referência para a organização e integração dos conteúdos. Embora

essa abordagem contribua para uma visão mais sistêmica da estratégia e da geração de valor do Grupo Direcional, este documento não se caracteriza como Relato Integrado nos termos do *Framework* do IIRC ou da Resolução CVM nº 14/2020, nem está sujeito aos requisitos regulatórios aplicáveis às companhias abertas que publicam Relato Integrado.

Este relatório abrange o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025, com divulgação anual. O reporte financeiro da Companhia, por sua vez, segue o calendário trimestral e anual aplicável às companhias listadas no Novo Mercado da Comissão de Valores Mobiliários (CVM).

Até o momento, não foram identificadas reformulações de informações relativas a ciclos anteriores. Esta edição não conta com asseguuração independente, conforme a prática adotada pela Companhia para este período de reporte.



Para dúvidas ou sugestões, disponibilizamos o e-mail: sustentabilidade@direcional.com.br.

EMPRESAS QUE COMPÕEM O GRUPO DIRECIONAL

Fazem parte do escopo deste relatório todas as empresas que compõem o Grupo Direcional:

Direcional Engenharia S.A., CNPJ 16.614.075/0001-00, empresa de construção civil e incorporação imobiliária, sediada em Belo Horizonte (MG).

Riva Incorporadora Ltda., CNPJ 13.457.942/0001-45, sediada em Belo Horizonte; e **Abyta Incorporadora Ltda.**, CNPJ 49.932.162/0001-57, sediada em São Paulo; ambas do segmento de incorporação imobiliária.

Direto Soluções Financeiras e de Tecnologia Ltda., CNPJ 42.309.318/0001-07, *joint venture* com a XP Inc. para soluções em crédito imobiliário, sediada em Nova Lima.

Também integram o Grupo Direcional as *houses* de vendas — **Direcional Vendas** e **Riva Vendas**, ambas sediadas em Belo Horizonte - essenciais para garantir proximidade e qualidade na jornada do cliente.

Todas as empresas listadas são igualmente consideradas nas demonstrações financeiras consolidadas, sem diferenças entre o escopo financeiro e o de sustentabilidade.

Temas materiais

GRI 3-1, 3-2, 3-3

A definição dos temas materiais da Companhia segue um processo estruturado de avaliação de impactos, conduzido em conformidade com a Norma GRI 3 – Temas Materiais (2021), com foco na identificação dos impactos mais significativos da organização na economia, no meio ambiente e nas pessoas, inclusive em direitos humanos, bem como daqueles relevantes para a criação de valor no curto, médio e longo prazos.

O processo de materialidade do Grupo Direcional teve início em ciclos anteriores e foi sendo aprimorado ao longo dos anos, acompanhando a evolução do contexto interno, do ambiente regulatório e das expectativas dos *stakeholders*. Em 2022, o processo foi consolidado por meio de consulta estruturada a *stakeholders* prioritários e validação pela administração.

Em 2023, os temas foram revisados à luz da Norma GRI 2021, incorporando a análise de impactos

econômicos, sociais, ambientais e de governança. Nos ciclos de 2024 e 2025, a Companhia manteve atualizações e validações periódicas, preservando como base os temas definidos nessa revisão.

A priorização dos temas considerou a significância dos impactos reais e potenciais, positivos e negativos, associados às atividades da Companhia e às suas relações de negócios, adotando a lógica da dupla materialidade, que avalia tanto os impactos da organização sobre a sociedade e o meio ambiente quanto os efeitos desses temas sobre o desempenho e a sustentabilidade do negócio.

Os temas materiais apresentados a seguir decorrem do processo de materialidade conduzido pelo Grupo Direcional em 2025. A descrição da gestão dos temas (GRI 3-3), bem como a identificação de impactos, riscos e oportunidades, constitui uma síntese executiva dos conteúdos detalhados no *Relatório de Materialidade 2025*.

Temas materiais

_GRI 3-1, 3-2, 3-3



Conteúdo interativo,
passe o mouse sobre
temas

Mensagem da liderança

GRI 2-22

Quando penso no que vivemos em 2025, volto imediatamente ao que me acompanha desde criança, quando seguia meu pai pelos canteiros de obra. Desde a fundação da Direcional, em 1981, são 45 anos de história construindo não apenas empreendimentos, mas oportunidades reais para milhões de brasileiros. Ao longo dessa trajetória, aprendi que construir moradias vai além de erguer paredes: é o privilégio de transformar vidas, especialmente de famílias que, muitas vezes, vivem em áreas de risco, enfrentando enchentes, falta de saneamento e uma insegurança que nenhum brasileiro deveria carregar.

Atuar em um segmento que ajuda a reduzir o déficit habitacional do país é uma responsabilidade enorme — e também uma chance rara. Cada entrega representa o início de uma nova história. Quando uma família recebe a chave da sua primeira casa, com água tratada, esgoto, área de lazer e infraestrutura completa, a vida muda de verdade. É este impacto social que dá sentido ao trabalho do Grupo Direcional.

Mais do que tecnologia, método e eficiência, o que sustenta esta trajetória é a nossa forma de tra-

balhar. O Grupo Direcional cresce porque aprende. Aqui, tratamos cada ciclo como oportunidade de revisar processos, ouvir quem está na linha de frente, simplificar, corrigir rotas e avançar com responsabilidade. Temos uma cultura de humildade e de busca incansável por evolução, que se expressa em tudo o que fazemos — da gestão à experiência do cliente.

Outro ponto que me orgulha é ver como o Grupo Direcional se tornou capaz de atrair capital internacional para financiar habitação popular no Brasil.

➤ **Em 2025, passamos a integrar o Ibovespa,** um marco que reforça a consistência dos nossos resultados, a disciplina na gestão e a confiança do mercado na nossa governança. Também fomos reconhecidos pela TIME-Statista como a 55ª melhor empresa para trabalhar no Brasil e a primeira do setor da construção civil, além de mantermos nossa posição de destaque no ranking GPTW.

Ao trazer este capital internacional para o país, conectamos duas pontas: investidores que buscam projetos sólidos e de impacto real e milhares de famílias que precisam de uma moradia digna para reconstruir suas vidas.

O ano de 2025 foi também um ciclo de aprendizados profundos. Crescemos em escala, fortalecemos nossos processos, ampliamos nossa eficiência, evoluímos em tecnologia construtiva e reforçamos iniciativas sociais que já transformam bairros inteiros. Cada avanço vem acompanhado de novos desafios, e é justamente essa dinâmica que nos mantém inquietos, atentos e em constante evolução.

Seguimos para 2026 ainda mais preparados, mantendo o pé no chão e o olhar no longo prazo. Continuaremos fazendo o que sempre fizemos: construir com propósito, responsabilidade e compromisso real com as pessoas, sejam elas nossos colaboradores, fornecedores, investidores, ou, a razão da nossa existência: nossos clientes.

Enquanto houver famílias esperando por uma moradia digna no Brasil, teremos trabalho pela frente e a vontade renovada de seguir transformando vidas.

**Ricardo
Ribeiro
Valadares
Contijo**

CEO —
Direcional
Engenharia



Destaques de 2025

Financeiros



16,9 mil
Chaves entregues

240mil

unidades entregues e/ou incorporadas

R\$ 6,2 bilhões

Vendas Líquidas



42,1%

Margem Bruta Ajustada¹

R\$ 758 milhões

Lucro Líquido Operacional²

44%

ROE Anualizado²

Social



10,6 mil
Colaboradores

+17 mil

horas de treinamento, por meio da DiRi Academy

169

Estagiários efetivados



Mulheres na liderança



2 mil

Colaboradores promovidos



3º ano consecutivo no GPTW

Governança



Entrada no Ibovespa

Rating brAAA

reafirmado pela S&P, com perspectiva estável



2.405

colaboradores realizaram treinamentos obrigatórios.

Ambiental

R\$ 59,7 milhões

investidos em obras de infraestrutura e compensações ambientais



5.672

unidades habitacionais entregues em áreas de revitalização urbana

¹ Ajuste excluindo os juros capitalizados no custo.

² Ajuste pelo resultado não recorrente alocado em "Outras Receitas e Despesas Operacionais".

Reconhecimento

Em 2025, o reconhecimento externo reforçou a consistência da atuação do Grupo Direcional e a solidez de sua liderança. As premiações recebidas refletem avanços em gestão, desempenho operacional e a crescente valorização da nossa marca.

Liderança e gestão executiva



A liderança da Companhia foi reconhecida por instituições de referência. O fundador e presidente do Conselho de Administração, Ricardo Valadares Gontijo, recebeu o **Prêmio Mérito Industrial CNI**, concedido pela Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais (FIEMG). O CEO, Ricardo Ribeiro Valadares Gontijo, foi eleito **Executivo de Valor em 2025** pelo jornal Valor Econômico pelo terceiro ano consecutivo. Complementando os destaques de gestão, Valéria de Freitas Plata, diretora de Gestão de Pessoas, foi premiada no **Prêmio Melhor RH Sudeste**.

Desempenho corporativo e força de marca

O Grupo Direcional consolidou sua liderança setorial ao conquistar o **1º lugar no Ranking Intec (Região Sudeste)** pelo sexto ano consecutivo, figurando também pelo sexto ano consecutivo no Top 3 do Ranking Geral das **100 Maiores Construtoras do Brasil**.

A força da nossa marca foi ratificada pelo ranking da TM20 Branding e InfoMoney, que nos posicionou como a 3ª marca mais valiosa do setor da construção civil, avaliada em R\$2,48 bilhões. Este resultado, que combina performance financeira e reputação, reflete a confiança do mercado e o nosso compromisso em democratizar o acesso à moradia de qualidade.

Adicionalmente, a Companhia figura entre as construtoras mais admiradas no prêmio Marcas dos Cariocas 2025, concedido pelo jornal O Globo em parceria com a Troiano-

Branding, que avalia critérios como qualidade, preço, relação com o consumidor, identidade, capacidade de evolução e práticas ESG.



Habitação social e inovação imobiliária



O protagonismo regional em inovação e habitação de interesse social foi reafirmado com a vitória no **Prêmio Destaque ADEMI-RJ** pelo **segundo ano consecutivo** nas categorias Habitação de Interesse Social (Faixa 3) e Criatividade Imobiliária. Além disso, a Companhia obteve o 2º lugar no **Troféu ADEMI-PE** (Habitação Econômica).

Ambiente de trabalho e marca empregadora



O compromisso do Grupo Direcional com as pessoas foi atestado pelo reconhecimento no ranking global **TIME-Statista**, que avalia as melhores empresas para trabalhar no Brasil. A Companhia alcançou a 55ª posição no ranking nacional e consagrou-se como a 1ª colocada no setor da construção civil. Somado a isso, figuramos pelo terceiro ano consecutivo no ranking do **Great Place to Work (GPTW)**, atestando a solidez do nosso clima organizacional e a nossa capacidade de atrair e reter talentos.

Inclusão, diversidade e impacto social

A agenda de diversidade foi reconhecida com os selos **Empresa Amiga do Migrante**, concedidos pela **Visão Mundial** ao **Grupo Direcional**. Destaca-se a operação de **Manaus**, reconhecida na categoria Ouro pelo **segundo ano consecutivo**, e a unidade de São Paulo, que recebeu o selo na categoria Prata.



Responsabilidade social e reconhecimento ambiental



A atuação social da Companhia foi reconhecida com o **17º Prêmio CBIC de Responsabilidade Social**, pelo **Projeto Recomeçar**. Na agenda ambiental, a Direcional recebeu o **Prêmio Seconci-SP** e o **Prêmio Infra Minas GRI 2025**, reforçando boas práticas nos canteiros e em projetos habitacionais.



2. Uma história com propósito

Nós somos o Grupo Direcional — uma Companhia feita de pessoas que acreditam no poder de fazer diferente, de pensar com simplicidade, agir com eficiência e crescer com responsabilidade. Foi assim que chegamos até aqui: com o olhar voltado para o futuro e os pés firmes nos valores que sempre guiaram o nosso caminho.



[Grupo Direcional](#) | [Propósito](#) | [Nossa trajetória](#) | [Modelo de negócio](#) | [Governança](#) | [Capital Financeiro](#) | [MENU](#)

Temas Materiais deste capítulo



Governança e
Transparência
na Gestão



Desenvolvimento
Local

GRUPO
DIRECIONAL

Grupo Direcional e nossa força no mercado

A **Direcional Engenharia** está entre as principais construtoras e incorporadoras do mercado imobiliário brasileiro. Seu destaque deve-se ao porte da companhia, ao volume expressivo de empreendimentos realizados, à ampla presença no território nacional, à solidez de seus negócios e à capacidade constante de inovação. Com sede em Belo Horizonte (MG), a empresa atua na viabilização, em larga escala, de projetos residenciais focados nos segmentos popular e de média renda, mantendo o compromisso contínuo de garantir a acessibilidade à moradia para milhares de famílias.

A representação institucional como **Grupo Direcional** reflete a amplitude e a integração do seu modelo de negócios, que atua de ponta a ponta e abrange todas as fases do processo de desenvolvimento imobiliário. O Grupo opera não apenas na construção e incorporação, mas também na

comercialização direta de imóveis e no desenvolvimento de soluções tecnológicas e financeiras para o setor. Essa estrutura verticalizada e abrangente permite à organização realizar altos investimentos em infraestrutura local e aplicar inovações que aumentam a produtividade desde a concepção da obra até o atendimento pós-venda.

A atuação consolidada como um Grupo garante à empresa grandes diferenciais competitivos, permitindo equilibrar eficiência e um rigoroso controle de qualidade. Essa inteligência integrada facilita a rápida replicação de seus métodos construtivos padronizados, viabilizando projetos de grande porte com otimização de custos e alta escalabilidade. Dessa forma, a Companhia se mantém ágil em suas decisões estratégicas e sustentável em seu crescimento, sempre honrando o propósito maior de transformar vidas por meio da casa própria.



45
anos de
mercado



10,6 mil
colaboradores



240 mil
unidades entregues
e/ou incorporadas



Propósito e identidade

O propósito do Grupo Direcional, de transformar vidas e construir um futuro melhor, é o que orienta as decisões da Companhia.

OS VALORES SUSTENTAM ESSA FORMA DE ATUAR:

- **Humildade:** aprender continuamente, agir com simplicidade e reconhecer que sempre podemos melhorar.
- **Eficiência:** fazer mais e melhor com menos, com foco na qualidade das entregas.
- **Comprometimento:** atuar como donos do negócio, com paixão, responsabilidade e foco no coletivo.
- **Respeito ao ser humano:** tratar todos com transparência, empatia e verdade.
- **Disciplina:** cumprir o pactuado, buscar soluções e educar pelo exemplo.



➤ Cada entrega representa muito mais do que um conjunto de chaves — é a continuidade de uma trajetória construída passo a passo, com propósito, responsabilidade e impacto real na vida das pessoas.

Essa base fortalece uma cultura que combina simplicidade, para descomplicar processos e aproximar a empresa das pessoas; eficiência, para garantir resultados sólidos com responsabilidade; e respeito, que permeia desde a relação com clientes até o cuidado com quem constrói os empreendimentos da Companhia.

Assim, o Grupo Direcional reafirma seu compromisso: construir moradias que criam oportunidades, ampliam a cidadania e melhoram o futuro das famílias brasileiras.

Nossa trajetória: Uma história construída passo a passo

— GRI 2-1, 2-6

A história da Direcional Engenharia S.A., também conhecida como Grupo Direcional, começa em 1981, quando os fundadores Ricardo Valadares Contijo e Ana Lucia Ribeiro Valadares Contijo decidiram transformar em empresa aquilo que já era sua vocação: construir moradias populares com eficiência, escala e respeito às pessoas. Desde o início, a atuação da Companhia esteve inserida nos setores de construção civil, incorporação e comercialização imobiliária — atividades que, com o tempo, se tornariam cada vez mais integradas à sua forma de operar.

No início, a Companhia concentrou sua atuação em Belo Horizonte, incorporando e construindo pequenos empreendimentos e executando obras públicas de saneamento, infraestrutura e saúde. Esse modo de atuação, que ao longo dos anos evoluiria para um modelo verticalizado,

passou a incluir o desenvolvimento de soluções e métodos próprios que aumentam a eficiência, reduzem custos e garantem maior controle de qualidade. A execução direta de grande parte das etapas da cadeia de valor — da concepção do produto ao pós-entrega — moldou a especialização técnica que permanece como marca do Grupo Direcional.

Durante os anos 80, essa combinação entre conhecimento técnico e compromisso social consolidou a Direcional como uma marca reconhecida em Minas Gerais, abrindo espaço para desafios cada vez maiores.

A partir da década de 90, a Companhia iniciou sua expansão nacional. Chegou a Brasília em 1992 e, nos anos seguintes, avançou para Campinas, Rio de Janeiro, Espírito Santo e o entorno do

“Poder realizar sonhos e mudar a vida das pessoas, sempre foi um compromisso inegociável da Direcional. Ao longo desses anos impactamos a vida de milhões delas e, é este o motor que nos motiva e continua dando força para continuarmos escrevendo essa história por mais longos anos”,

Dr. Ricardo Valadares, fundador da Direcional Engenharia

Distrito Federal. Ao mesmo tempo, aprofundou-se a parceria com a Caixa Econômica Federal, com maior expertise nos programas habitacionais de interesse social — conhecimento que moldou seu papel estratégico no Programa Minha Casa, Minha Vida (MCMV) ao longo das décadas seguintes.

Nos anos 2000, esse crescimento ganhou escala. Em 2006, a Companhia lançou um dos maiores empreendimentos de sua história, em Manaus, com quase duas mil unidades e infraestrutura completa. Em 2008, tornou-se companhia aberta e, em 2009, realizou seu IPO, ingressando no Novo Mercado com o compromisso de manter uma governança sólida, transparente e orientada ao longo prazo. Nesse período, também criou a Direcional Vendas e passou a ocupar posições de destaque nos principais rankings do setor.



DIRECIONAL
EM DÉCADAS

1980

Fundação,
em MG

1990

Expansão
nacional

2000

Entrada no Novo
Mercado da B3

2010

Liderança no
segmento de
habitação popular

2020



A partir de 2011, a Direcional intensificou sua atuação no programa MCMV, ampliando significativamente o número de unidades contratadas e tornando-se referência nacional no segmento popular. Esse avanço foi impulsionado pelo pioneirismo na adoção do método construtivo de Parede de Concreto com fôrmas de alumínio. A partir de 2010, a Companhia passou a disseminar essa tecnologia no Brasil, viabilizando um sistema industrializado de alta produtividade.

Entre 2014 e 2018, a estratégia foi reorientada para fortalecer o atendimento às faixas intermediárias do programa, com a expansão do banco de terrenos e a consolidação do modelo associativo, resultando em recordes operacionais sucessivos. Nesse período, foi realizada a operação pioneira de venda de SPes de médio e alto padrão, concentrando esforços no mercado de baixa renda e reforçando sua geração de caixa.

Em 2020, quando a pandemia exigia respostas rápidas, a Companhia estruturou seu comitê de crise, protegeu colaboradores e clientes, acelerou a digitalização das vendas e manteve o ritmo das operações. No mesmo ano, por meio da Riva, passou a atender também o segmento de média renda, ampliando o alcance sem perder a essência da eficiência operacional que sustenta todo o Grupo Direcional.

A partir de 2021, a Direcional alcançou marcos estruturantes: rating brAAA, recordes históricos em lançamentos, vendas, receita e lucro, novo *follow-on*, fortalecimento de caixa e expansão contínua da presença nacional. Esse desempenho foi sustentado pela consolidação do modelo verticalizado da Companhia, baseado na integração entre incorporação, construção, comercialização e soluções financeiras. Essa estrutura inclui a atuação da **Direto** em crédito imobiliário e das *houses* próprias **Direcional Vendas** e **Riva Vendas**, fortalecendo a eficiência operacional, a experiência do cliente e a geração de valor do Grupo.

Nesse movimento de expansão, o ecossistema da Companhia foi ampliado com a Abytá, incorporadora voltada ao mercado de São Paulo, reforçando a capacidade do Grupo Direcional de atuar em diferentes perfis e regiões do país. Em 2025, essa trajetória ganhou novos contornos: a entrada no Ibovespa, o avanço das iniciativas de inclusão produtiva, a consolidação da Riva, a inovação no relacionamento com o cliente e mais um ciclo de resultados sólidos reforçaram a capacidade do Grupo de unir desempenho, eficiência e transformação social em escala nacional.

Mais de quatro décadas depois, a Companhia segue guiada pelos mesmos princípios que estiveram na origem de sua trajetória: humildade para aprender, eficiência para fazer mais com menos e respeito pelas pessoas que constroem, vivem e sonham com seus empreendimentos.

Nossa atuação

GRI 2-6

Empresas que compõem o Grupo

O Grupo Direcional atua de forma integrada ao longo da cadeia do desenvolvimento imobiliário, reunindo empresas com expertises complementares que ampliam sua capacidade de entregar soluções habitacionais em diferentes perfis de mercado. Essa estrutura permite à Companhia combinar escala, eficiência operacional e proximidade com os territórios onde está presente.

A **Direcional Engenharia** atua como o pilar de democratização do acesso à moradia. Sua operação é focada em escala e eficiência construtiva para o segmento de habitação popular, sendo uma parceira estratégica de políticas públicas habitacionais. A marca combina o compromisso social de redução do déficit habitacional com uma gestão operacional de alta performance, capturando oportunidades em diversas faixas de renda para

garantir a solidez e a capilaridade do Grupo em território nacional.

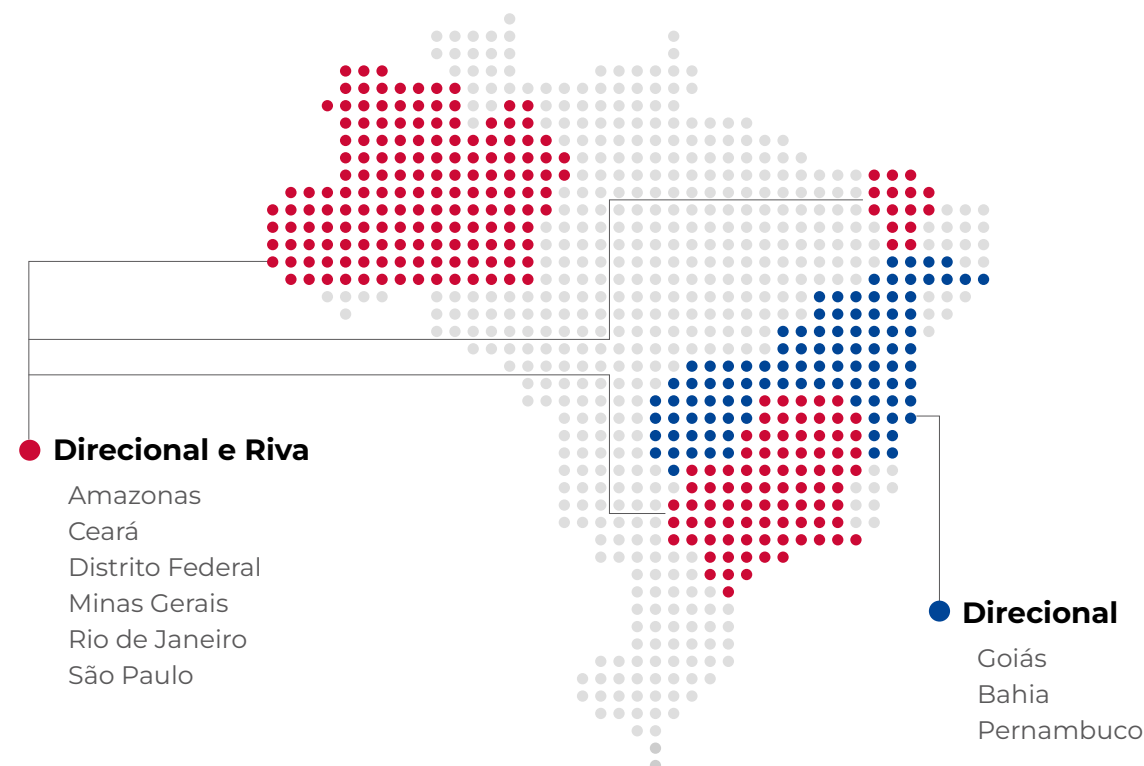
A **Riva** e a **Abytá** complementam o ecossistema do Grupo ao endereçar as demandas de mercados urbanos em constante evolução. A Riva foca em versatilidade e localizações estratégicas para o segmento de média renda, atendendo a um público que demanda produtos diferenciados. Já a Abytá, mais nova incorporadora do Grupo, marca a entrada estruturada em São Paulo, com foco em produtos alinhados às dinâmicas do mercado local. Ambas as marcas aplicam os princípios de racionalização de custos e previsibilidade do Grupo em projetos de maior valor agregado, fortalecendo a resiliência do modelo de negócio.

A comercialização dos empreendimentos é realizada principalmente por meio das **houses próprias Direcional Vendas e Riva Vendas**. Ambas são responsáveis pela relação direta com os clientes e pela execução da estratégia comercial, tendo representado cerca de 51% das transações realizadas ao longo do ano. Complementarmente, a **Direto**, *joint venture* com a XP Inc., atua de forma focada em soluções de crédito imobiliário, facilitando o acesso ao financiamento habitacional e completando o ciclo de atendimento ao cliente. Em linha com essa atuação, no ano de 2025, os lançamentos totalizaram R\$ 6,9 bilhões, sendo R\$ 3,8 bilhões provenientes da Direcional e R\$ 3,1 bilhões da Riva.

Onde estamos presentes

Ao longo de sua trajetória, o Grupo Direcional consolidou sua presença em oito estados, além do Distrito Federal, refletindo a estratégia de estar próximo de quem mais demanda soluções habitacionais e de gerar impacto positivo nos territórios onde atua. Em 2025, um marco relevante foi a

expansão da Riva para o estado do Ceará, com o início das atividades em Fortaleza. Esta movimentação representa a primeira operação da marca na região Nordeste, reforçando o crescimento estratégico do Grupo e ampliando a oferta de moradias de média renda em novos mercados.



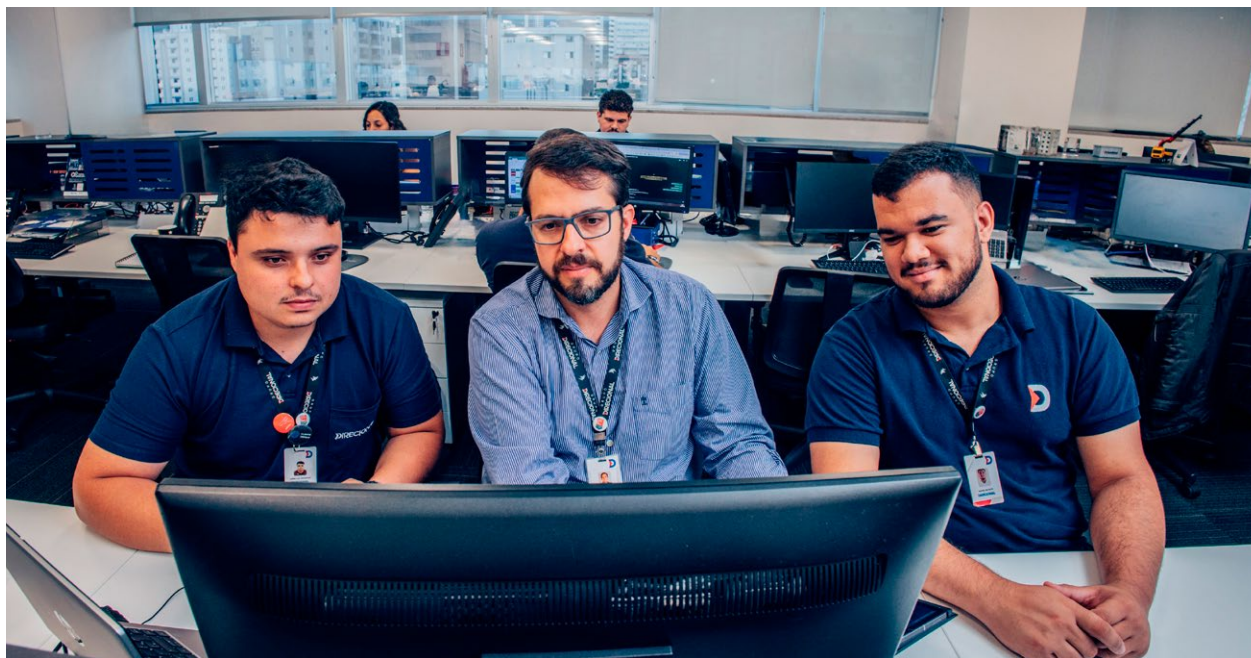
Modelo de negócio e criação de valor

SASB IF-HB-000.B, IF-HB-000.C

O modelo de negócios do Grupo Direcional é sustentado por quatro pilares estratégicos que estruturam sua forma de operar: a aquisição de terrenos por meio de permuta, a atuação com time de vendas dedicado, o repasse das vendas ainda na planta e o uso de tecnologia construtiva industrializada.

Essa combinação se traduz em vantagens competitivas claras — como o posicionamen-

to geográfico estratégico, a experiência e o foco operacional nos segmentos de habitação popular e média renda, a estrutura verticalizada com processos produtivos padronizados e uma gestão de caixa conservadora, com elevado controle operacional. De forma integrada, esse modelo sustenta a geração de valor consistente para clientes, territórios e para o próprio negócio no curto, médio e longo prazos.



Pilares estratégicos do modelo de negócio

➤ Aquisição de terrenos via permuta

Aquisição de terrenos com menor desembolso inicial de capital, mitigação de riscos financeiros e viabilização da atuação em regiões com elevada demanda habitacional.

➤ Time de vendas dedicado

Atuação por meio das *houses* próprias, assegurando proximidade com o cliente, conhecimento dos mercados locais e eficiência na comercialização dos empreendimentos.

➤ Repasse das vendas na planta

Modelo que contribui para previsibilidade de caixa, redução de riscos e manutenção de uma gestão financeira conservadora ao longo do ciclo dos projetos.

➤ Tecnologia construtiva industrializada

Processos produtivos padronizados e industrializados, com uso do sistema de Parede de Concreto, assegurando ganhos de escala, produtividade, qualidade e eficiência.

Vantagens competitivas

➤ Posicionamento geográfico estratégico

Atuação em regiões com elevada demanda por moradia, ampliando o alcance do negócio e o impacto positivo nos territórios.

➤ Experiência e foco operacional

Especialização nos segmentos de habitação popular e média renda, com profundo conhecimento do produto, do cliente e das dinâmicas do mercado.

➤ Estrutura verticalizada e processos padronizados

Integração entre incorporação, construção e vendas, com controle coordenado das etapas do negócio, prazos e custos.

➤ Gestão de caixa conservadora e controle operacional

Disciplina financeira, previsibilidade de resultados e resiliência para atravessar diferentes ciclos do mercado imobiliário.

CAPITAIS UTILIZADOS



Financeiro

- › Receitas geradas
- › Investimentos
- › Pagamento de tributos



Humano

Colaboradores próprios e terceirizados



Manufaturado

- › Terrenos
- › Escritórios próprios



Intelectual

Inovação colaborativa



Social e de relacionamento

Relacionamento com clientes, fornecedores e comunidades



Natural

Uso do solo e recursos hídricos

MEIOS PARA GERAÇÃO DE VALOR

Propósito

Transformar vidas e construir um futuro melhor.



Atividade

Incorporação, construção e comercialização de imóveis próprios ou de terceiros e prestação de serviços de engenharia.

Modelo sustentado por **pilares estratégicos**

- › Aquisição de terrenos via permuta
- › Time de vendas dedicado
- › Repasse de vendas na planta
- › Tecnologia construtiva industrializada
- › Governança e estratégia
- › Gestão de riscos e oportunidades
- › Ética, integridade e *compliance*

Missão

Prover soluções imobiliárias que atendam às necessidades dos nossos clientes e acionistas, agindo de forma sustentável, realizadora e confiável.

Visão

Ser a empresa mais eficiente e admirada do mercado imobiliário pelos seus valores e rentabilidade.

RESULTADOS

Financeiro

- › Receita Líquida Consolidada R\$ 4,34 bilhão
- › R\$ 6,2 bilhão de vendas líquidas
- › EBITDA Ajustado R\$ 1,2 bilhão em 2025
- › R\$ 1,2 bilhão de dividendos e recompras de ações

Humano

- › 55,1% de participação feminina nos escritórios e no backoffice
- › Ampliação dos programas de inclusão produtiva e da presença de mulheres nos canteiros de obras
- › Selo Great Place to Work (GPTW) pelo 3º ano consecutivo

Manufaturado

- › Portfólio de terrenos com potencial de R\$ 58,5 bilhões em VGV

Intelectual

- › Fortalecimento da inovação no ecossistema de vendas e relacionamento com clientes

Social e de relacionamento

- › Inclusão produtiva: + de 200 migrantes/refugiados empregados desde o início do projeto Recomeçar
- › Reconhecimentos: 17º Prêmio CBIC de Responsabilidade Social e Empresa Amiga do Migrante

Natural

- › 19 estações de tratamento implantadas em obras (3 ETA e 16 ETE)

Portfólio de produtos e segmentos

Direcional Engenharia

A Direcional concentra-se majoritariamente na habitação popular, com forte inserção no Programa Minha Casa, Minha Vida (MCMV)*. A marca desenvolve e comercializa imóveis destinados, principalmente, às faixas de renda familiar 2 e 3, contribuindo de forma direta para a ampliação do acesso à moradia digna e para a redução do déficit habitacional no país. Em 2025, a Companhia também passou a capturar novas oportunidades associadas à **nova Faixa 4 do programa**, ampliando o atendimento a famílias de renda intermediária e reforçando a diversificação do portfólio, sem perda de escala ou eficiência. Além de promover o acesso à moradia, os projetos integram soluções voltadas ao uso racional de recursos, garantindo menor impacto ambiental e custos operacionais reduzidos para os moradores.

Riva Incorporadora

A Riva atua no segmento de média renda com produtos voltados a um público que busca maior diversidade de tipologias em áreas valorizadas e centrais. A incorporadora desenvolve projetos voltados, sobretudo, para famílias elegíveis às faixas 3 e 4 do MCMV, além de contar com um portfólio de unidades destinadas ao segmento do Sistema Brasileiro de Poupança e Empréstimo (SBPE). Essa proposta mantém os princípios de racionalização construtiva, controle de custos e previsibilidade operacional do Grupo, contribuindo para o equilíbrio do portfólio e para a resiliência do modelo de negócio.

Faixas de Renda do MCMV (Mensal Bruta):

Faixa 1: Até R\$ 3.200,00.

Faixa 2: De R\$ 3.200,01 a R\$ 5.000,00.

Faixa 3: De R\$ 5.000,01 a R\$ 9.600,00.

Faixa 4: De R\$ 9.600,01 a R\$ 13.000,00.



Empreendimentos e infraestrutura

Os empreendimentos do Grupo Direcional refletem a diversidade de seu portfólio, sua presença em diferentes regiões do país e a capacidade de adaptar soluções habitacionais às características de cada território. Desenvolvidos sob o conceito de Condomínio Clube, os projetos contam com infraestrutura que pode incluir, conforme o projeto, piscina, academia, *pet care* e *car wash*, proporcionando qualidade de vida aos moradores sem impactar significativamente os custos condominiais.

Com um portfólio diversificado, um modelo de negócio escalável e foco na eficiência operacional, o Grupo Direcional segue consolidando sua liderança no mercado imobiliário brasileiro, oferecendo soluções habitacionais acessíveis, planejadas e sustentáveis para milhares de famílias.

MY PLACE BENFICA DIRECIONAL

Fortaleza/CE

O My Place Benfica conecta mobilidade, conveniência e qualidade de vida no coração do bairro Benfica. O empreendimento está inserido em uma região reconhecida por sua forte cena cultural e ampla oferta de lazer, próxima ao campus da Universidade Federal do Ceará, além de museus, shopping, bares, restaurantes e diversos serviços que tornam o dia a dia mais prático e dinâmico. O projeto também incentiva deslocamentos urbanos mais inteligentes, oferecendo bicicletas e patinetes para facilitar a mobilidade dos moradores e explorar o bairro com mais liberdade e conveniência.



RECANTO DOS SABIÁS DIRECIONAL

Brasília/Distrito Federal

O Residencial Recanto dos Sabiás faz parte do setor planejado Recanto dos Pássaros, em uma região tradicionalmente composta por moradias dispersas. Situado ao lado

de pontos estratégicos como o Terminal Rodoviário, o Centro Olímpico e a UPA, o projeto proporciona habitação planejada e organizada, cercada de comodidades e mobilidade urbana.



RESIDENCIAL ALGARVE RIVA

Campinas/São Paulo

O Residencial Algarve está em uma região privilegiada, com urbanismo planejado, mobilidade inteligente e integração com áreas verdes, promovendo qualidade de vida e segurança. Localizado no bairro Le Monde, é um destino único em Campinas, desenvolvido para quem valoriza viver em um ambiente conectado com o futuro da cidade.

NEW TIME RESIDENCE RIVA

Contagem/MG

O empreendimento incorpora soluções voltadas à eficiência no consumo de recursos naturais, redução de impactos ambientais e estímulo a práticas sustentáveis no cotidiano dos moradores. As medidas adotadas contemplam principalmente os eixos de gestão hídrica, eficiência energética, mobilidade sustentável e gestão de resíduos. Tudo isso em uma localização estratégica em Contagem.





Governança e integridade

GRI 3-3 [tema material], 2-12, 2-13, 2-16, 2-9, 2-29

A governança do Grupo Direcional se consolidou ao longo dos anos como um sistema orientado por integridade, clareza e responsabilidade. Esses princípios orientam a forma como a Companhia toma decisões, estrutura seus processos e avança com segurança, eficiência e foco na geração de valor para todos os públicos de relacionamento.

Nesse contexto, a gestão de riscos opera de maneira transversal, sustentada por políticas formais que definem papéis e responsabilidades entre Conselho, Diretoria, Comitê de Auditoria, Auditoria Interna e donos de risco. Essa estrutura permite identificar e monitorar exposições estratégicas, operacionais, financeiras, ambientais e de *compliance*.

Complementarmente, a Companhia promove o programa **Diretoria On The Road**, uma agenda estratégica de imersão dos executivos nas unidades regionais. Em 2025, o grupo de lideranças realizou visitas ao Rio de Janeiro e ao Distrito Fe-

deral, acompanhando as operações da Direcional e da Riva diretamente nos canteiros de obras e stands de vendas. A iniciativa amplia o entendimento das operações locais e fortalece a gestão dos projetos.

No cotidiano da organização, processos internos reforçam os controles e ampliam a transparência das informações oferecidas ao mercado, contribuindo para a consistência do sistema de governança.

Além disso, a Companhia mantém um fluxo estruturado para o tratamento de preocupações críticas, reportadas periodicamente ao Conselho de Administração. Esse processo garante que temas sensíveis sejam monitorados pela alta liderança, assegurando a supervisão estratégica da sustentabilidade e da ética. Ainda que não tenham sido registrados casos dessa natureza em 2025, a robustez desse mecanismo de escalonamento reforça o compromisso da Companhia com a integridade, a responsabilidade e a clareza na condução dos negócios.

A estrutura que sustenta nossa jornada

_GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-14, 2-17, 202-2

A estrutura de governança do Grupo Direcional é composta por órgãos colegiados, Diretoria Executiva e comitês de assessoramento, organizados de forma a assegurar o estabelecimento de diretrizes, a supervisão da gestão, o controle das atividades e a transparência na tomada de decisões.

Essa estrutura também assegura que o modelo de negócios, as metas corporativas e o propósito da Companhia sejam conduzidos com base em valores éticos e alinhados aos princípios de transparência, equidade, prestação de contas e conformidade regulatória, promovendo maior consistência entre o direcionamento estratégico e a execução das iniciativas.

Esse modelo se materializa na interação estruturada entre o Conselho de Administração, o Conselho Fiscal, a Diretoria Executiva e os comitês de assessoramento — Comitê de Auditoria não Estatutário, Comissão de Ética e Comitê de Divulgação de Informações Relevantes. Nesse contexto, o Conselho de Administração,

em conjunto com a Diretoria Executiva, é responsável pela análise e validação dos temas materiais, bem como do Relatório de Sustentabilidade da Companhia.

Dentro deste ambiente, são discutidos temas como desempenho operacional, evolução de projetos, controles internos, integridade, riscos corporativos e impactos socioambientais, o que favorece um processo decisório embasado e alinhado à dinâmica do setor.

Para análises técnicas, definição de diretrizes e apoio à tomada de decisão em áreas específicas do negócio, a Diretoria Executiva conta, ainda, com a expertise de seis comitês temáticos — Aquisição, Lançamento, Precificação, Gente e Gestão, Segurança e Saúde do Trabalho e ESG.

As principais metas corporativas

- Geração de Caixa
- Vendas Brutas
- Lucro Líquido
- Retorno sobre o Patrimônio (ROE)
- Net Promoter Score (NPS)

CONSISTÊNCIA E INTEGRIDADE

Como resultado da articulação entre instâncias de governança e gestão, a Companhia mantém uma estrutura capaz de sustentar sua atuação em diferentes ciclos de mercado, ao mesmo tempo em que responde a mudanças regulatórias com responsabilidade e agilidade, preservando a consistência das decisões e a integridade dos processos. Esse modelo reforça a confiança de acionistas e investidores, com transparência na condução dos negócios e na comunicação com o mercado.



Composição acionária _GRI 2-9

Data-base
31.12.2025

Categoria	Participação
Controladores ¹	36,1%
Executivos	0,3%
Ações em tesouraria	0,9%
Outros	62,7%

¹ Participação dos acionistas controladores no capital social da Companhia.

Conselho de Administração

O Conselho de Administração é o órgão colegiado responsável pelo estabelecimento das políticas e diretrizes gerais do negócio, abrangendo a definição da estratégia de longo prazo, bem como o controle e o acompanhamento do desempenho da Companhia. Além disso, cabe ao Conselho a supervisão da atuação da Diretoria, assegurando alinhamento entre a gestão executiva e os objetivos estratégicos da organização.

Nesse contexto, a composição do Conselho de Administração decorre de um processo de nomeação criterioso, fundamentado em critérios de mérito, reputação e diversidade de competências, sempre em conformidade com o Estatuto Social e com as exigências do mercado de capitais. Essa configuração contribui para a pluralidade de visões e para a independência do colegiado, elementos essenciais para sustentar decisões consistentes e uma estratégia de longo prazo sólida.

Esse compromisso é reforçado pela presidência do Conselho, exercida por Ricardo Valadares Gontijo —

fundador da Companhia e figura central na consolidação de sua cultura organizacional. Atuando em caráter não executivo, o presidente do Conselho promove o equilíbrio entre a supervisão estratégica e a gestão operacional, preservando a independência necessária para a condução cotidiana dos negócios e assegurando a continuidade da visão que orienta o Grupo Direcional desde sua origem.

Ao mesmo tempo, a diversidade de experiências presentes no Conselho, aliada a processos de integração estruturada e ao desenvolvimento contínuo de seus membros, amplia a qualidade das análises estratégicas e das deliberações. O aprimoramento contínuo da governança é sustentado pelo processo de avaliação do Conselho de Administração, realizado ao final de cada mandato. Essa avaliação combina perspectivas individuais e coletivas, permitindo identificar oportunidades de evolução e fortalecer, de forma sistemática, a efetividade do órgão em suas atribuições.

Composição: sete membros estatutários, sendo três independentes

	Ricardo Valadares Gontijo	Christian Caradonna Keleti	Ricardo Ribeiro Valadares Gontijo	Ana Carolina Ribeiro Valadares Gontijo	Ana Lucia Ribeiro Valadares Gontijo	Alberto Fernandes	Sylvio Klein Trompowsky Heck
Nome							
Cargo	Presidente	Vice-Presidente	Conselheiro	Conselheira	Conselheira	Conselheiro	Conselheiro
Gênero	Masculino	Masculino	Masculino	Feminino	Feminino	Masculino	Masculino
Raça	Branca	Branca	Branca	Branca	Branca	Branca	Branca
+50 anos	Sim	Sim	Não	Não	Sim	Sim	Não
Profissão/ Formação	Engenheiro Civil	Administrador e Engenheiro Civil	Engenheiro Civil	Advogada	Engenheira Civil	Administrador	Economista
Independente	Não	Sim	Não	Não	Não	Sim	Sim
Cargo Estatutário	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim
Tempo de mandato (em anos)	18	6	18	16	16	6	2
Participação em outros conselhos	Sim	Não	Não	Não	Não	Sim	Não
Pessoa publicamente exposta	Não	Não	Não	Não	Não	Não	Não
Participação em reuniões do Conselho %	100	100	100	100	100	100	100



Conselho Fiscal

O Conselho Fiscal é um órgão colegiado de assessoramento e orientação ao Conselho de Administração, responsável por fiscalizar as atividades da Administração, revisar as demonstrações financeiras e reportar suas conclusões aos acionistas.

No exercício de suas funções, atua como instância de controle e supervisão, contribuindo para a transparência, a integridade das informações financeiras e o fortalecimento das práticas de governança corporativa da Companhia.

Composição: três membros, sendo dois indicados pelos acionistas controladores e um indicado pelos acionistas minoritários

Nome	Bruno Lage de Araújo Paulino	Paulo Sávio Bicalho	Paulo Nobrega Frade
Cargo	Conselheiro	Conselheiro	Conselheiro
Gênero	Masculino	Masculino	Masculino
Raça	Branca	Branca	Branca
+50 anos	Não	Sim	Não
Profissão/ Formação	Advogado	Contador	Administrador
Independente	Sim	Sim	Sim
Indicação	Controladores	Controladores	Minoritários
Cargo Estatutário	Não	Não	Não
Tempo de mandato (em anos)	12	11	2
Participação em outros conselhos	Sim	Sim	Não
Pessoa publicamente exposta	Não	Não	Não
Participação em reuniões do Conselho %	100	100	100

Diretoria Executiva

A Diretoria Executiva é composta por diretores eleitos que são responsáveis pela gestão dos negócios, exceto nos casos em que a legislação ou o Estatuto Social atribuam competências específicas à Assembleia Geral ou ao Conselho de Administração.

A Companhia conta com uma Diretoria Executiva 100% contratada no Brasil, composta por executivos que lideram operações essenciais ao negócio. A proximidade com o contexto local fortalece a qualidade das decisões e a aderência das estratégias às necessidades das regiões onde a Companhia atua.



Composição: nove membros, sendo sete estatutários e dois não estatutários

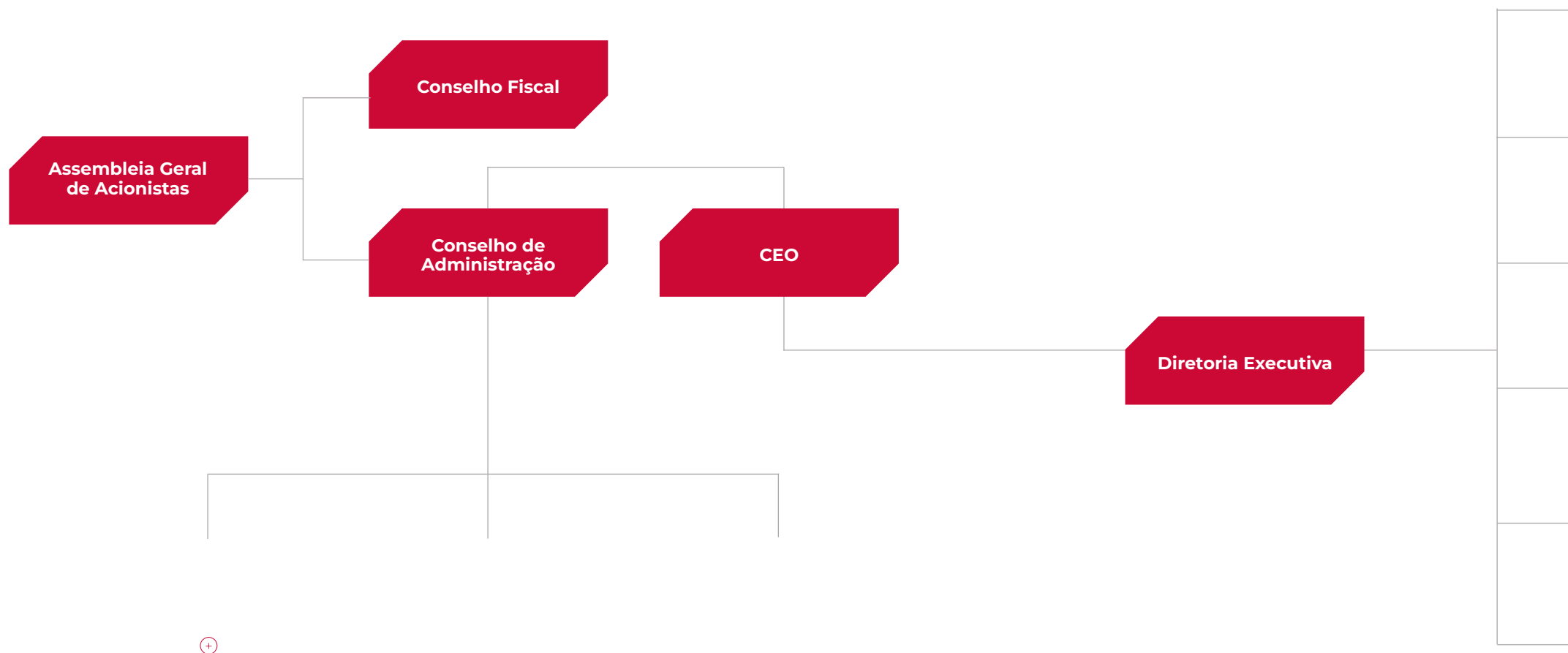
Nome	Ricardo Ribeiro Valadares Gontijo	Eduardo Ferreira Quintella	Guilherme de Rezende Castanheira	João Adriano Ponciano Nobre	Laura Ribeiro Henriques	Paulo Henrique Martins de Sousa	Rafael Passos Valadares	Danilo Pereira Aucélio	Valeria de Freitas Plata
Cargo	Diretor-Presidente	Diretor Comercial	Diretor de Engenharia	Diretor Comercial	Diretora Jurídica, Relacionamento com Clientes e Sustentabilidade	Diretor Financeiro e de Relações com Investidores	Diretor de Engenharia Técnica	Diretor Comercial	Diretora de Gestão de Pessoas
Gênero	Masculino	Masculino	Masculino	Masculino	Feminino	Masculino	Masculino	Masculino	Feminino
Raça	Branca	Branca	Branca	Parda	Branca	Branca	Branca	Branca	Branca
+50 anos	Não	Não	Sim	Não	Não	Não	Não	Sim	Sim
Profissão/ Formação	Engenheiro Civil	Engenheiro de Produção	Engenheiro Civil	Engenheiro Civil	Advogada	Economista	Engenheiro Civil	Engenheiro Eletricista	Psicóloga
Cargo Estatutário	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Não	Não
Tempo de mandato ¹ (em anos)	16	4	9	5	2	6	7	N/A	N/A
Pessoa publicamente exposta	Não	Não	Não	Não	Não	Não	Não	Não	Não

¹ Considerando tempo de mandato como estatutário.

GRI 2-9 | 2-13



Conteúdo interativo, passe o mouse sobre o símbolo (+)



Avaliação de desempenho e remuneração da alta administração

_GRI 2-18, 2-19, 2-20

A avaliação de desempenho dos administradores ocorre ao fim de cada mandato, sob critérios de confidencialidade e imparcialidade. O processo é conduzido de forma integrada por áreas estratégicas da Companhia, assegurando que a remuneração esteja alinhada aos objetivos de longo prazo e às diretrizes de governança corporativa.

A política de remuneração aplicável à Alta Administração do Grupo Direcional (diretores e conselheiros) reflete a cultura de meritocracia e transparência que orienta a Companhia. A estrutura combina remuneração fixa e variável, com a parcela variável atrelada ao atingimento de metas estratégicas e financeiras, incorporando aspectos associados às práticas ESG e à perenidade do negócio.

A aprovação anual dessa política em Assembleia Geral reforça o diálogo com os acionistas, a prestação de contas ao mercado de capitais e a confiança no modelo de governança corporativa.

Conflito de interesse

_GRI 2-15

O Grupo Direcional adota um conjunto estruturado de políticas, normas internas e mecanismos de governança para prevenir, identificar e mitigar conflitos de interesse. O tema é tratado no Código de Ética e Conduta, na Política de Transações com Partes Relacionadas e nos regimentos dos Conselhos e Comitês, sendo reforçado por treinamentos internos aplicáveis a todos os colaboradores.

As transações com partes relacionadas seguem diretrizes específicas, com critérios de transparência, condições comutativas e aderência à legislação e às melhores práticas de governança.

Os administradores estão sujeitos aos deveres de lealdade previstos na Lei nº 6.404/76 e devem declarar formalmente qualquer conflito de interesse, abster-se de participar das discussões e votações relacionadas e registrar a situação em ata. Essas diretrizes também se aplicam às relações com colaboradores, clientes, fornecedores e demais *stakeholders*, assegurando transparência e integridade nos processos decisórios.

A base que orienta nossas decisões

_GRI 2-23, 2-24

O Grupo Direcional orienta sua atuação por políticas corporativas que consolidam os compromissos com a ética, os direitos humanos, a conformidade e a integridade nos negócios. Esses documentos — aprovados pelo Conselho de Administração e disponíveis no site de Relações com Investidores — norteiam o comportamento esperado nas relações com todos os públicos e se aplicam integralmente a todas as nossas atividades.

Para que esses compromissos não fiquem apenas no papel, o Grupo Direcional adota processos que os incorporam ao cotidiano da Companhia.

Isso inclui treinamentos recorrentes, como o treinamento obrigatório sobre o Código de Ética e Conduta, e a realização de diligências de integridade junto a fornecedores e parceiros de negócios, assegurando a prevenção e a ausência de



práticas de corrupção. Esse conjunto de práticas se fortalece à medida que a integração entre áreas técnicas e de governança avança. Continuamente, normas são revisadas e aprimoradas nos controles internos da Companhia. Além disso, a digitalização crescente dos processos amplia a rastreabilidade das informações e sustenta a consistência das decisões, alinhada aos padrões elevados exigidos pelo segmento Novo Mercado da B3, no qual a Direcional está listada.

Treinamentos obrigatórios

_GRI 404-1

Em 2025, a área de Treinamento e Desenvolvimento concentrou esforços na ampliação e modernização das capacitações obrigatórias, com destaque para os temas de Código de Conduta Ética e Segurança da Informação. Com o foco de ampliar o engajamento e a compreensão dos princípios éticos por parte dos colaboradores, o formato foi reformulado, passando a adotar uma metodologia que inclui recursos interativos, como vídeos dinâmicos e gamificação.



PÚBLICO:
colaboradores



FORMATO:
vídeos
dinâmicos e
gamificação



FOCO:
ampliar o
engajamento e
a compreensão
dos princípios
éticos e de
segurança.

Treinamento obrigatório: Código de Conduta Ética

_GRI 404-1

Indicador	2024	2025
Empregados treinados	2.195	2.405
Carga horária média por colaborador	0,32 h	0,37 h
Homens (colaboradores)	1.007	1.104
Horas totais – homens	313 h	343 h
Mulheres (colaboradoras)	1.188	1.301
Horas totais – mulheres	385 h	423 h

Treinamento obrigatório: segurança da informação

_GRI 404-1

Regional	2024	2025
Empregados treinados	2.195	1.274
Carga horária média por colaborador	1,72 h	1,51 h
Homens (colaboradores)	1.007	585
Horas totais – homens	1.641 h	953 h
Mulheres (colaboradoras)	1.188	689
Horas totais – mulheres	2.139 h	1.240 h

Gestão de riscos e integridade

— GRI 205-1, 205-2, 205-3

A gestão de riscos e oportunidades no Grupo Direcional opera de maneira transversal e está intrinsecamente ligada à sua estrutura de governança corporativa e à sua estratégia de negócios. A Companhia adota uma abordagem integrada, orientada por políticas formais — com destaque para a Política de Gerenciamento de Riscos — que estabelecem diretrizes claras e definem papéis e responsabilidades em todos os níveis da organização.

Essa estrutura de controle é supervisionada ativamente pelo Conselho de Administração, com o apoio direto do Comitê de Auditoria não Estatutário, da Diretoria Executiva, da Auditoria Interna e dos próprios donos de risco. Juntas, essas instâncias atuam na identificação, na avaliação e no monitoramento contínuo de exposições estratégicas, operacionais, financeiras, ambientais, climáticas e de *compliance*.

Dentro dessa estrutura de monitoramento, o combate à corrupção assume papel central. A

atuação do Grupo é orientada pelo compromisso explícito de não tolerar qualquer forma de corrupção, seja ativa ou passiva, por ação ou omissão. Esse posicionamento, formalizado no Código de Conduta, estende-se a administradores, colaboradores e parceiros de negócios. Para sustentar esse compromisso, a Companhia realiza avaliações periódicas de riscos de corrupção em suas operações e na cadeia de negócios, focando na prevenção de irregularidades e no fortalecimento dos controles internos.

A eficácia dessa gestão é reforçada pela comunicação estruturada. Em 2025, 100% dos membros do órgão de governança foram formalmente comunicados sobre as diretrizes anticorrupção e participaram ativamente de sua revisão e aprovação. O tema também é pilar na integração de novos colaboradores e em treinamentos obrigatórios periódicos. No relacionamento com terceiros, o Grupo Direcional adota uma postura preventiva, com cláusulas contratuais rigorosas de prevenção à fraude e monitoramento de cadastros públicos de sanções.

Ao longo de 2025, a governança e o *compliance* foram acompanhados diretamente pelo Conselho de Administração. Como resultado dessa robustez institucional, não foram registrados casos de corrupção, tampouco sanções, cancelamentos de contratos ou processos judiciais relacionados ao tema no período. Esse modelo de gestão técnica e preventiva permite à Companhia mitigar impactos adversos e assegurar a geração de valor sustentável no longo prazo, sempre orientada por uma atuação responsável.



Com a combinação de políticas claras, práticas consolidadas, canais acessíveis e participação institucional, o Grupo Direcional tem uma governança que une integridade, eficiência e compromisso com as pessoas — sempre orientada por uma atuação responsável.



Proteção de dados e cibersegurança

A mitigação de riscos no Grupo Direcional engloba também a segurança da informação e a privacidade do cliente. A Companhia cumpre integralmente a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD - Lei Federal nº 13.709/2018), com processos de dupla verificação e gestão conduzida por uma equipe multidisciplinar que integra as áreas jurídica, financeira e os *hubs* tecnológicos.

Para reforçar a transparência, o Grupo disponibiliza o Portal da Privacidade, onde o titular de dados pode exercer seus direitos preconizados no art. 18 da LGPD e obter informações importantes de como o Grupo Direcional atua na proteção à privacidade e tratamento dos dados pessoais de clientes, visitantes, fornecedores, acionistas, entre outros. Esse compromisso é sustentado por uma governança de cibersegurança robusta e contínua, com processos estruturados para proteger os sistemas e os dados corporativos contra ameaças, alinhada aos *frameworks* reconhecidos pelo mercado internacional.

Canais de escuta abertos

_GRI 2-25, 2-26

Quando surgem queixas ou são detectados potenciais impactos negativos, o Grupo Direcional conta com diferentes canais para acolher e tratar essas manifestações — como o **Canal de Relacionamento com o Cliente**, o **Canal Vizinheiro de Obra**, o **Portal dos Fornecedores**, além do **Canal de Diálogo**, do **Canal de Denúncias** e do **Portal da Privacidade**. A partir desses registros, cada caso é analisado tecnicamente, encaminhado às áreas responsáveis e acompanhado até sua resolução. O aprendizado gerado é compartilhado internamente, contribuindo para a melhoria contínua de processos e práticas.

 [Acesse aqui o Portal da Privacidade](#)

Essa atuação preventiva também se materializa em medidas específicas, como a realização de laudos cautelares e ações de gestão no entorno imediato das obras, sempre que aplicável. Antes da aprovação de novos projetos, é apresentado ao poder público o Estudo de Impacto de Vizinhança



(EIV), que avalia possíveis efeitos sobre a comunidade, a infraestrutura urbana e o meio ambiente, assegurando que os empreendimentos do Grupo Direcional se integrem adequadamente às regiões de atuação da Companhia.

Para sanar dúvidas e garantir um ambiente seguro de escuta, são disponibilizados mecanismos de diálogo e relatos. O Canal de Diálogo, acessado pelo e-mail eticaeconduta@direcional.com.br, permite interação direta com a Comissão de Ética e esclarece questões sobre condutas e políticas internas.

Já o Canal de Denúncias, operado por empresa independente, funciona 24 horas, sete dias por semana, e pode ser acionado por telefone (0800 881 9538) ou site, garantindo anonimato e acolhimento adequado. A ampla divulgação desses canais reforça a cultura de transparência e responsabilidade da Companhia.

 [Acesse aqui o Canal de denúncias](#)

Em 2025, o Canal de Denúncias recebeu um total de 376 relatos, dos quais 80 foram diretamente referentes a assuntos de *Compliance*. Os 296 relatos restantes abordavam conteúdos não relacionados aos temas da área, tratando-se, em sua maioria, de questões de atendimento ao cliente e assistência técnica em que o manifestante utilizou a ferramenta de denúncia inadvertidamente. Nesses casos, os registros foram devidamente direcionados às áreas competentes e os manifestantes foram orientados quanto aos canais adequados de comunicação, não sendo esses contatos computados como relatos corporativos. No período, nenhuma denúncia versou sobre corrupção, tratando-se, em sua maioria, de casos de assédio, que foram apurados e tratados, conforme resultado da investigação.

Abordagem tributária

— GRI 207-1, 207-2

O Grupo Direcional adota uma abordagem tributária conservadora e orientada à conformidade, alinhada aos princípios de governança, integridade e transparência que norteiam sua atuação. A Companhia mantém processos e rotinas estruturados que asseguram o cumprimento integral da legislação tributária vigente, refletindo seu compromisso com a gestão responsável e com as melhores práticas de mercado.

Essa abordagem se materializa em uma estrutura dedicada de gestão fiscal, composta por uma célula especializada, formada por profissionais qualificados, responsável pela apuração, declaração e recolhimento de tributos, bem como pelo cumprimento das obrigações acessórias. A célula é liderada por um coordenador, que se reporta ao Gerente de Contabilidade e, posteriormente, ao *Controller*. Alterações legislativas ou temas tributários com potencial impacto relevante são avaliados tecnicamente e, quando aplicável, submetidos à apreciação da Diretoria.

Como diretriz, a Companhia atua preventivamente para mitigar riscos fiscais, mantendo-se permanentemente adimplente e com suas Certidões Negati-

vas de Débito (CNDs) regulares. A Companhia não realiza planejamentos fiscais agressivos, buscando pagar corretamente os tributos devidos, em estrita conformidade com a legislação, o que sustenta a continuidade operacional, o acesso a financiamentos, repasses de clientes e a participação em licitações e chamamentos públicos.

Para garantir essa conformidade, a gestão tributária é apoiada por mecanismos de controle preventivos, que incluem *checklists* de revisão, monitoramento sistemático de vencimentos e consultas periódicas junto aos órgãos reguladores e fiscalizadores. Esses procedimentos permitem a identificação antecipada e a correção tempestiva de eventuais não conformidades.

Além disso, a verificação dos conteúdos fiscais ocorre de maneira contínua, por meio da análise de pendências regulatórias, recomendações de auditorias externas e auditoria interna, bem como comunicações de órgãos reguladores. Conforme a natureza do tema, essas análises são submetidas às instâncias competentes de governança, como Comitê de Auditoria, Conselho Fiscal ou Conselho de Administração.

RELACIONAMENTO INSTITUCIONAL EM TEMAS FISCAIS

— GRI 207-3

O Grupo Direcional mantém engajamento institucional em temas tributários, integrado à sua governança corporativa, por meio do relacionamento com fornecedores, associações e parceiros de negócios, especialmente diante de mudanças legislativas com impacto sobre suas operações.

A Companhia não realiza ações de *advocacy* tributária dissociadas de suas práticas de governança, avaliando políticas públicas e alterações regulatórias de forma técnica, responsável e alinhada às instâncias internas de decisão.



Engajamento com stakeholders

GRI 2-29

O Grupo Direcional acredita que relações sólidas se constroem a partir de escuta ativa, transparência e diálogo permanente. Por isso, mantém um engajamento próximo e estruturado com seus diferentes *stakeholders*, entendendo que a troca contínua de informações e expectativas é fundamental para fortalecer a confiança, apoiar decisões responsáveis e sustentar a geração de valor no longo prazo.



Stakeholders	Descrição	Meios de Comunicação	Frequência
Acionistas e Investidores	São <i>stakeholders</i> centrais para a sustentabilidade e a geração de valor do Grupo Direcional. A relação é pautada por confiança, governança corporativa sólida e gestão responsável dos recursos, sustentada por elevados padrões de ética, transparência, equidade e prestação de contas, com práticas que asseguram alinhamento de interesses e proteção aos direitos dos acionistas.	Canal aberto*	Diariamente
		Portal de Relações com Investidores	Contínua
		Eventos, Conferências e <i>Roadshows</i>	Contínua
		Apresentações de Resultados	Trimestral
		Atendimento à Agência de <i>Rating</i>	Contínua
		Canais de Diálogo e de Denúncia	Contínua
		Relatório Anual de Sustentabilidade	Anual
Colaboradores	Constituem um dos principais diferenciais competitivos do Grupo Direcional. A Companhia investe de forma contínua na atração, no desenvolvimento e no engajamento de pessoas alinhadas à sua estratégia, valorizando a cultura organizacional como elemento-chave para a construção de um ambiente colaborativo, transparente e orientado ao aprendizado. Esse compromisso foi reconhecido externamente com a certificação Great Place to Work pelo terceiro ano consecutivo, refletindo a consistência das práticas de gestão de pessoas adotadas.	Canal aberto*	Diariamente
		Pesquisa de clima	Anual
		Portal Conecta	Contínua
		Eventos	Contínua
		Canais de Diálogo e de Denúncia	Contínua
		Relatório Anual de Sustentabilidade	Anual
Clientes	São fundamentais para o modelo de negócio do Grupo Direcional, especialmente em razão do ciclo longo de produção dos empreendimentos. A Companhia estrutura o relacionamento com foco em confiança, transparência, qualidade e eficiência ao longo de toda a jornada, do momento da contratação ao pós-venda, apoiada por canais dedicados, ferramentas tecnológicas e mecanismos sistemáticos de avaliação da satisfação.	Canal aberto*	Diariamente
		Central de Vendas	Diariamente
		Estandes de Vendas	Diariamente
		Canais de Relacionamento com o Cliente	Diariamente
		Pode Morar	Contínua
		Pesquisa de satisfação	Contínua
		Eventos e feirões	Contínua
		Canais de Diálogo e de Denúncia	Contínua
		Portal da Privacidade	Contínua
		Relatório Anual de Sustentabilidade	Anual
Outras Relações de Negócios Relevantes	O Grupo Direcional mantém diálogo contínuo com <i>stakeholders</i> essenciais à viabilidade e à sustentabilidade de suas operações, incluindo poder público, fornecedores, comunidades do entorno dos empreendimentos, instituições financeiras, auditores e consultorias externas, além de órgãos reguladores. Essas relações contribuem para a conformidade legal, a solidez financeira, o desenvolvimento local e a perenidade dos negócios.	Canal Aberto*	Contínua
		Canal Vizinho de Obra	Contínua
		Portal do Fornecedor	Contínua
		Canais de Diálogo e de Denúncia	Contínua
		Portal da Privacidade	Contínua
		Questionários e <i>Due Diligence</i> de ESG	Contínua
		Relatório Anual de Sustentabilidade	Anual

*Canal aberto por meio de e-mails, telefonemas, aplicativos de comunicação, reuniões virtuais e presenciais, dentre outros.

CONEXÕES QUE FORTALECEM

_GRI 2-28

Participar de entidades mantém o Grupo Direcional próximo das discussões que moldam o ambiente da construção civil e ampliam a troca de conhecimento entre empresas, especialistas e instituições públicas. Essa presença fortalece o diálogo e contribui para avanços que beneficiam o setor e a oferta de moradia digna no país. Por isso, a Companhia integra organizações como:

- **Sindicato da Indústria da Construção Civil (Sinduscon-DF/AM/BA/MG/ RJ/ SP/CE/PE)** - No estado do Rio de Janeiro, a Companhia possui posição de conselheira no Sindicato e, em Minas Gerais, a Direcional é integrante do Comitê Jurídico;
- **Associação de Empresas do Mercado Imobiliário (ADEMI-DF/ PE/AM/ BA/RJ);**
- **Associação Brasileira dos Incorporadores Imobiliários (ABRAINC)** – Desde 2013. A Direcional possui participação como membro dos Comitês Jurídico e de Segurança do Trabalho;
- **Sindicato das Empresas de Compra, Venda e Administração de Imóveis (SECOVI/SP)** - Participação como membro do Conselho Consultivo;
- **Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais (FIEMG)** - Participação como membro do Conselho Estratégico e do Comitê Jurídico;
- **Associação Brasileira das Companhias Abertas (ABRASCA)** – Desde 2011;
- **Câmara Brasileira da Indústria da Construção (CBIC)** – Participação como membro do Projeto Vícios Construtivos – Garantias Pós-Obra CBIC.

Capital financeiro: crescer com responsabilidade

_GRI 201-1



Em 2025, o Grupo Direcional reafirmou seu compromisso com a sustentabilidade econômica por meio de uma estrutura de capital sólida, gestão conservadora e baixa alavancagem. O marco histórico do ingresso no índice Ibovespa refletiu a ampliação da base de acionistas, a maior visibilidade no mercado e a confiança dos investidores na resiliência do modelo de negócio da Companhia. Com foco na eficiência, a estratégia do Grupo garante a criação de valor no longo prazo, sustentando não apenas a previsibilidade do crescimento, mas também a geração consistente de dividendos e a ampliação do seu impacto social.

Esse modelo é sustentado por um banco de terrenos robusto, que assegura disciplina na alocação de capital e capacidade de adaptação às condições de mercado, aliado a uma execução operacional eficiente, baseada em um modelo construtivo industrializado que viabiliza escala, padronização e consistência na entrega dos empreendimentos e no cumprimento de sua função social.

Como forma de assegurar transparência na geração e distribuição de valor, a Companhia apresenta, a seguir, os indicadores e o detalhamento do desempenho operacional e financeiro alcançado no exercício de 2025.

Valor econômico direto gerado e distribuído (EVG&D) (R\$ Milhões)

_GRI 201-1

Valor econômico direto gerado e distribuído

Ano Base	2025
Valor econômico direto gerado (Receitas)	4.800
Receita líquida	4.800
Valor econômico distribuído	4.553
Custos operacionais	2.532
Salários e benefícios de empregados	530
Pagamentos a provedores de capital	1.173
Pagamentos ao governo	318
Valor econômico retido	247

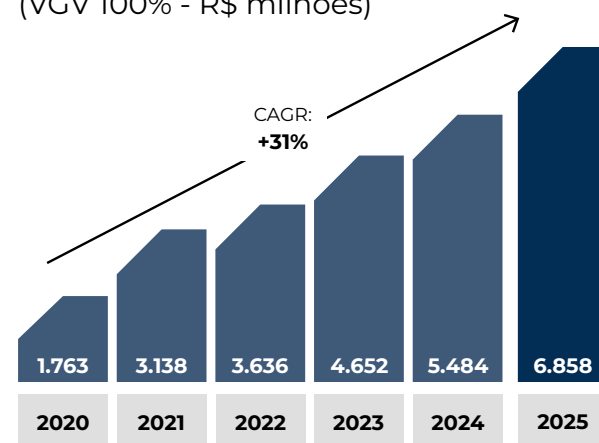
Informações financeiras 2025

SASB IF-HB-000.A

Lançamentos

No ano de 2025, os lançamentos totalizaram R\$ 6,9 bilhões (R\$ 5,9 bilhões % Companhia), resultando em um crescimento de 25% quando comparado ao ano de 2024¹. Ao se considerar a participação da Companhia nos projetos, o incremento foi ainda maior, atingindo 29% ano contra ano. Este crescimento está em linha com a estratégia do Grupo Direcional de capturar o ganho de escala do negócio aproveitando a sua capacidade instalada e a forte demanda nos segmentos de atuação. Desde 2020, a Companhia reportou uma taxa de crescimento composta anual (CAGR) de 31%.

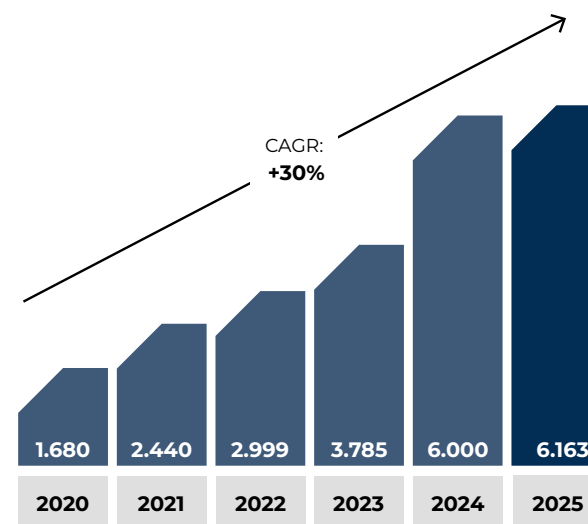
Evolução lançamentos¹ (VGV 100% - R\$ milhões)



¹ Desconsiderando os projetos vendidos no âmbito do Programa Pode Entrar.

Vendas contratadas

Evolução vendas líquidas¹ (VGV 100% - R\$ milhões)



¹ Desconsiderando os projetos vendidos no âmbito do Programa Pode Entrar.

As vendas brutas atingiram R\$ 7,1 bilhões no exercício de 2025 (R\$ 5,9 bilhões % Companhia), **o maior patamar anual já registrado pelo Grupo Direcional**. As vendas líquidas totalizaram R\$ 6,2 bilhões (R\$ 5,1 bilhões % Companhia).

O *mix* de vendas mostrou uma representatividade de 56% dos produtos Direcional e de 44% dos produtos Riva. Cabe enfatizar o crescimento de 15% das vendas líquidas da Riva em relação a 2024, marcando o melhor desempenho anual da história da subsidiária de médio padrão. Considerando o histórico de vendas líquidas de 2020 a 2025, houve uma taxa de crescimento composta anual (CAGR) de 30%.

Banco de terrenos

O Grupo Direcional encerrou o ano de 2025 com um banco de terrenos de R\$ 58,5 bilhões (R\$ 53,6 bilhões % Companhia) em termos de Valor Geral de Vendas, refletindo um potencial de desenvolvimento de aproximadamente 241 mil unidades. O custo médio de aquisição do banco de terrenos é de 11% do VGV potencial, com 87% sendo pagos por meio de permuta, o que se traduz em um reduzido impacto no caixa antes do início do desenvolvimento dos empreendimentos. Considerando os terrenos comprados no ano, o VGV potencial somou R\$ 17,1 bilhões (R\$ 16,3 bilhões % Companhia), a um custo médio de aquisição de 12%, com 86% do pagamento se dando por meio de permuta.



Estoque

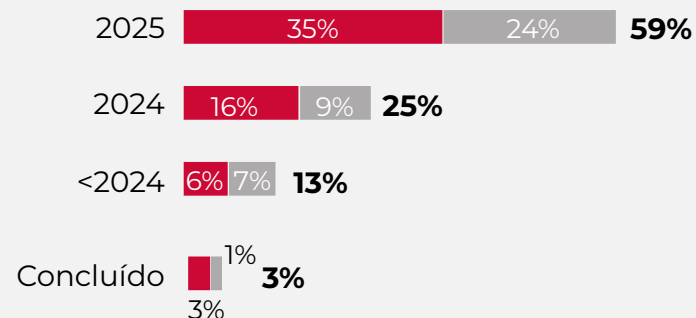
-SASB IF-HB-000.C

Em termos de VGV, o estoque encerrou 2025 em R\$ 5,7 bilhões (R\$ 4,8 bilhões % Companhia), representando um total de 15,8 mil unidades, com cerca de 3% desse VGV referente a unidades concluídas. Vale pontuar que cerca de 84% do VGV em estoque está em projetos lançados a partir de 2024.



Estoque por ano de lançamento

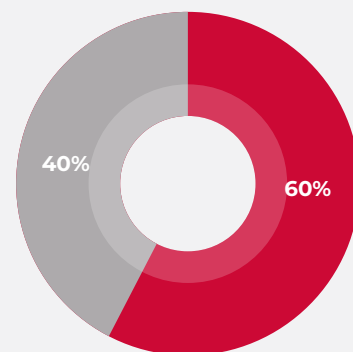
(VGV 100%)



■ Direcional
■ Riva

Abertura do estoque

(VGV 100%)



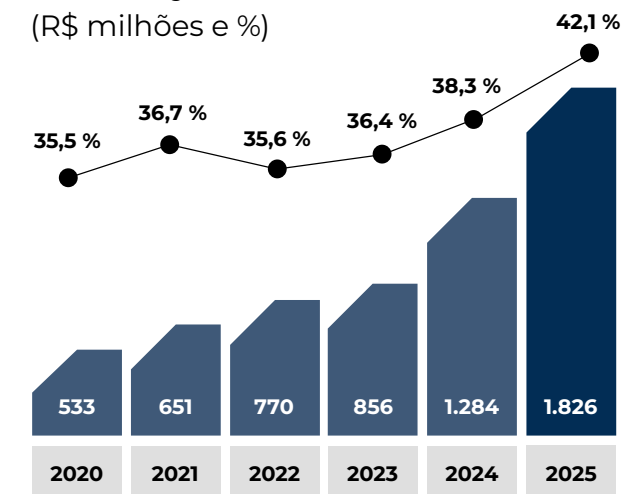
■ Riva
■ Direcional

Lucro bruto ajustado e margem bruta ajustada¹

Corroborando a sólida eficiência operacional que o Grupo Direcional vem demonstrando ano após ano, o lucro bruto ajustado¹ e a margem bruta ajustada¹ atingiram seus maiores patamares na história da Companhia. No exercício de 2025, o lucro bruto ajustado¹ totalizou R\$ 1,8 bilhão, 42% de crescimento em comparação a 2024. Por sua vez, a margem bruta ajustada¹ foi de 42,1%, expansão de 370 bps sobre o ano anterior.

Evolução da margem bruta ajustada¹

(R\$ milhões e %)



■ Lucro bruto ajustado¹ —●— Margem bruta ajustada¹

¹ Lucro bruto e margem bruta ajustados: excluindo os juros capitalizados no custo.

Despesas comerciais e administrativas

As despesas comerciais, que compreendem gastos com comissões, marketing e manutenção de pontos de venda, somaram R\$ 408 milhões no ano, representando 9,4% da receita líquida. Por sua vez, as despesas gerais e administrativas totalizaram R\$ 255 milhões. Ainda assim, a representatividade sobre a receita líquida contábil foi de 5,9%, diluindo 40 bps no período.

EBITDA ajustado²

Em mais um ano, o EBITDA ajustado² alcançou um novo recorde histórico em 2025, chegando a R\$ 1,2 bilhão, um crescimento de 37% sobre o observado em 2024. A margem EBITDA ajustada² atingiu 26,6%, 150 bps acima da margem do exercício anterior.

O referido ajuste reflete a exclusão dos juros capitalizados da linha de custos, por sua natureza financeira, além de eventuais resultados não recorrentes alocados na linha “Outras Receitas e Despesas Operacionais”.

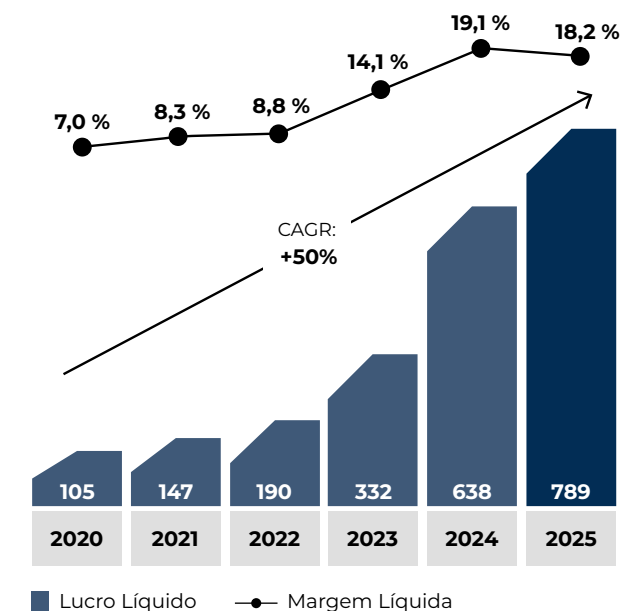
² EBITDA e Margem EBITDA ajustados: excluindo os juros capitalizados no custo e o resultado não recorrente alocado na linha de Outras Receitas e Despesas Operacionais.

Lucro líquido e margem líquida

O lucro líquido atingiu o montante recorde de R\$ 789 milhões em 2025, com uma margem líquida de 18,2%. O crescimento em relação a 2024 foi de 24%. Ao excluir os efeitos não recorrentes ocorridos no ano, o lucro líquido operacional³ alcançou R\$ 758 milhões, representando um crescimento de 31% na comparação com o ano anterior, quando a métrica havia atingido R\$ 577 milhões. Nesse caso, a margem líquida operacional³ alcançou 17,4%, um incremento de 20 bps no período. O ROE anualizado ajustado³ teve seu maior nível histórico atingindo 44%, 1120 bps acima do indicador observado um ano antes.

³ Ajuste pelo resultado não recorrente alocado na rubrica “Outras Receitas e Despesas Operacionais”.

Evolução lucro líquido (R\$ milhões e %)

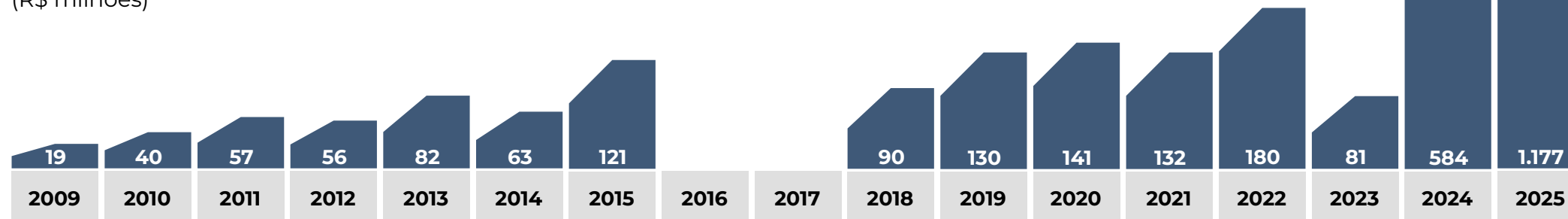


Dividendos e recompra de ações

Os dividendos distribuídos pela Companhia ao longo de 2025, somados às recompras de ações, totalizaram, aproximadamente, R\$ 1,2 bilhão no ano. Vale destacar a aprovação, pelo Conselho de Administração da Companhia, da distribuição e pagamento de dividendos intermediários no montante de R\$ 804 milhões ocorridos em dezembro, em função da alteração das regras de tributação trazidas pela Lei nº 15.270/2025, sempre prezando pelo retorno de capital aos acionistas da Companhia. Desde o seu IPO, ocorrido em 2009, a Direcional retornou cerca de R\$ 3,0 bilhões aos investidores



Dividendos e recompra de ações (R\$ milhões)



3. Transformando vidas

Gente, conhecimento e relacionamento formam nossa base. É por meio das pessoas que o propósito ganha vida.



[Capital Humano](#)

[Saúde e Segurança](#)

[Capital Social](#)

[Capital Intelectual](#)

[MENU](#)

Temas Materiais deste capítulo



Ambiente
de Trabalho



Saúde e
Segurança
do Trabalho



Satisfação
do Cliente



Mão de Obra
Qualificada



Desenvolvimento
Local

GRUPO
DIRECIONAL

Capital humano: gente que constrói com propósito

— GRI 3-3 [tema material], 405-2



Em 2025, o capital humano do Grupo Direcional reafirmou-se como um dos principais vetores de geração de valor da Companhia. Em um contexto de mercado marcado por alta rotatividade, transformações nas formas de vínculo profissional e desafios crescentes na atração de mão de obra, a Companhia manteve o foco na construção de um ambiente de trabalho estável, seguro e acolhedor, orientado ao pertencimento, à valorização das pessoas e à formação de relações de longo prazo.

Essa abordagem se traduz em uma cultura organizacional que reconhece trajetórias, estimula o desenvolvimento contínuo e cria condições para que profissionais em diferentes fases da carreira cresçam junto com a Companhia. Por meio de programas estruturados de formação e eventos institucionais de reconhecimento, a Direcional reforça a valorização da experiência e da memória organizacional. Ao mesmo tempo, essas práticas evidenciam a capacidade da Companhia de atrair e reter jovens talentos oriundos de programas de formação inicial, especialmente nas áreas técnicas e de engenharia.

RECONHECIMENTO EXTERNO

A cultura do Grupo Direcional reflete-se em distinções como o selo **Great Place to Work** (GPTW) 2025, conquistado pelo terceiro ano consecutivo. A nota geral da Companhia evoluiu de 77 para 79 pontos, com destaque para o crescimento de quatro pontos no indicador Gestalt, que atesta o fortalecimento da confiança e do engajamento interno.

Este avanço é fruto de uma agenda estratégica de escuta ativa realizada em 2024. Grupos focais, com a participação de Embaixadores da Cultura e RH, definiram ações em frentes como Liderança, Condições de Trabalho e Desenvolvimento, im-

pactando diretamente os indicadores de 2025.

O posicionamento é reforçado pelo ranking TIME-Statista, no qual a Organização alcançou a **55ª posição nacional e o primeiro lugar no setor de construção civil**. São avaliados critérios como satisfação dos colaboradores, reputação corporativa e práticas de gestão de pessoas

Ao colocar as pessoas no centro de sua estratégia, o Grupo Direcional consolida uma visão de capital humano alinhada ao seu propósito: transformar vidas por meio da moradia digna, começando por quem constrói, todos os dias, esse futuro.

Pessoas e relações de trabalho

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

O Grupo Direcional reconhece que a geração de valor sustentável depende das pessoas que viabilizam sua operação, tanto nos canteiros de obras quanto nas áreas administrativas. A gestão de pes-

soas é orientada por relações de trabalho éticas, previsíveis e alinhadas à estratégia da Companhia, contribuindo para a eficiência operacional e para a criação de valor compartilhado.

Em 2025, a Companhia mantinha um quadro próprio de empregados distribuídos entre a operação direta e as estruturas administrativas e de *backoffice*. Esse modelo favorece a padronização de processos, o desenvolvimento de competências estratégicas e maior controle da operação. A atuação é complementada por trabalhadores que não são empregados, contratados conforme a natureza específica das atividades, com gestão pautada por critérios de conformidade legal, segurança do trabalho e alinhamento aos padrões internos. Em um contexto de crescimento da operação, o Grupo Direcional acompanha de forma sistemática os indicadores de admissões e desligamentos, utilizando essas informações como instrumentos de gestão para orientar ações de atração, retenção e desenvolvimento de pessoas, em linha com os desafios estruturais do mercado de trabalho da construção civil.

Nosso Perfil em Números

GRI 2-7

Em 2025, o Grupo Direcional registrou 10.580 colaboradores, comparado a 7.995 em 2024, representando um crescimento de 32,3% no período (+2.585 profissionais). Além disso, a Companhia contou com 6.441 colaboradores terceirizados. Todo o quadro de colaboradores próprios é contratado sob regime de tempo indeterminado (permanente).

Estrutura do quadro de colaboradores

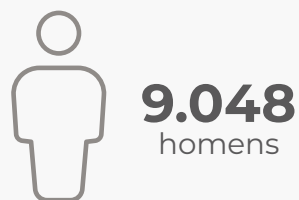
GRI 2-7 (Empregados)

	 Mulheres	 Homens	Total	Crescimento
 Mão de obra operacional	190	7.954	8.144	+2.177 +36,5%
 Escritórios + Backoffice	1.342	1.094	2.436	+408 +20,1%
Total Geral	1.532	9.048	10.580	+2.585 +32,3%
 Estagiários	258	301	559	
 Trainees	1	5	6	

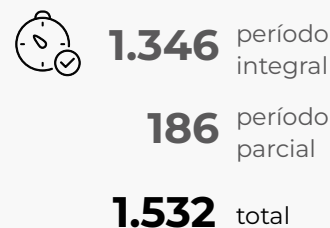
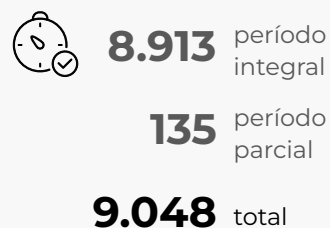
Colaboradores por gênero e carga horária

GRI 2-7 (Empregados)

Por gênero



Por carga horária



Nota metodológica: Os dados reportados referem-se ao número total de empregados ativos ao término do período de relato (posição em 31/12/2025), apresentados em número absoluto de pessoas, sem o uso de equivalentes em tempo integral ou médias. Para a compilação dos dados, foram retirados os colaboradores afastados, autônomos, conselheiros e estagiários. A Companhia esclarece que as flutuações significativas no número de empregados durante o período de relato se devem ao ciclo de obras, com contratações no início de um novo projeto e demissões em sua conclusão. O crescimento do número de empregados entre os períodos de relato justifica-se devido ao aumento do volume de obras.



Por região

Norte

1.530 colaboradores
1.484 em tempo integral
46 em período parcial

Nordeste

1.750 colaboradores
1.700 em tempo integral
50 em período parcial

Centro-Oeste

1.829 colaboradores
1.790 em tempo integral
39 em período parcial

Sudeste

5.471 colaboradores
5.285 em tempo integral
186 em período parcial

Direitos humanos e relações trabalhistas

O Grupo Direcional orienta sua atuação por políticas corporativas que consolidam os compromissos com os direitos humanos e o respeito nas relações de trabalho. Esses documentos norteiam o comportamento esperado de colaboradores e parceiros e se aplicam integralmente a todas as operações da Companhia. Para que esses compromissos se tornem prática no cotidiano, o Grupo adota processos rigorosos de controle, incluindo cláusulas específicas nos contratos com parceiros e prestadores de serviços. Além disso, são realizadas diligências junto a fornecedores considerados mais críticos, especialmente empreiteiros, para confirmar o cumprimento de obrigações trabalhistas e assegurar, de forma inegociável, a ausência de práticas de trabalho infantil e de trabalho forçado ou análogo ao escravo.

DIREITOS HUMANOS NAS OPERAÇÕES E CADEIA DE VALOR

GRI 408-1, 409-1, 410-1

O Grupo Direcional avalia os riscos relacionados a trabalho infantil e a análogo a escravo em suas operações próprias e na cadeia de fornecedores, considerando a natureza das atividades contratadas e os processos de contratação e acompanhamento de fornecedores. Em 2025, não foram identificadas operações próprias ou fornecedores com risco significativo associado a essas práticas.

Como parte dessa abordagem de respeito aos direitos humanos no ambiente de trabalho, a Companhia assegura que todo o pessoal de segurança receba capacitação formal em políticas e procedimentos relacionados à conduta. Esses requisitos de capacitação também se aplicam às empresas contratadas que prestam serviços de segurança.

LIBERDADE SINDICAL E NEGOCIAÇÃO COLETIVA

GRI 407-1

O Grupo Direcional reconhece a liberdade sindical e a negociação coletiva como direitos fundamentais para a promoção de relações de trabalho éticas e equilibradas. Por isso, mantém uma relação pautada pelo diálogo, respeito e transparência com os sindicatos das categorias profissionais nas localidades em que atua.

A Companhia assegura o livre acesso das entidades sindicais às suas instalações, sem impor restrições ao contato com empregados próprios e trabalhadores terceirizados. Além disso, garante a liberação dos colaboradores para participação em reuniões e tratativas relacionadas à representação sindical, reforçando o compromisso com o exercício pleno desse direito.

O Grupo Direcional cumpre integralmente as cláusulas estabelecidas nas Convenções Coletivas de Trabalho, Acordos Coletivos e demais instrumentos normativos aplicáveis. Para ampliar esse compromisso em toda a cadeia de valor, realiza acompanhamento periódico junto aos fornecedores, verificando a observância das obrigações trabalhistas e das disposições previstas nos instrumentos coletivos vigentes.

Como parte de sua estratégia de gestão responsável, a Companhia adota medidas preventivas para mitigar riscos relacionados à violação da liberdade sindical e da negociação coletiva em suas operações e em sua cadeia de fornecedores. Adicionalmente, promove a divulgação e o esclarecimento das cláusulas das Convenções Coletivas de Trabalho aos empregados próprios e terceirizados, fortalecendo a transparência, o acesso à informação e a conscientização sobre direitos e deveres nas relações de trabalho.

Em 2025, o Grupo Direcional manteve iniciativas desenvolvidas em parceria com entidades sindicais, como o programa Padaria na Obra, que contribui para o bem-estar e a valorização dos trabalhadores, reforçando o relacionamento colaborativo entre a Companhia e as entidades representativas.

Dessa forma, a empresa promove um ambiente de trabalho pautado pelo respeito aos direitos humanos, pela dignidade, pela segurança e pela liberdade de associação, assegurando que seus profissionais possam exercer, de forma livre e consciente, seu direito de filiação e participação sindical.

Atração, retenção e proposta de valor

GRI 401-2

Em um setor caracterizado por alta competitividade, o Grupo Direcional consolida sua estratégia de atração e retenção de talentos por meio de uma proposta de valor atrativa e fundamentada nas melhores práticas de mercado. O processo de definição dos pacotes de atração e retenção considera as responsabilidades e a complexidade das funções, o desempenho individual e coletivo e as referências externas, assegurando alinhamento com a estratégia de longo prazo da Companhia.

O pacote de benefícios oferecido pelo Grupo Direcional combina suporte à saúde, incentivo à educação e maior flexibilidade:

- **Bem-Estar e Saúde:** A Companhia disponibiliza assistência médica e odontológica, seguro de vida com suporte psicológico e orientação jurídica aos colaboradores, além de benefício de alimentação com acesso a clube de descontos. Como parte de suas iniciativas de promoção da saúde e bem-estar, a Unidade Móvel Odontológica, realizada em parceria com o Seconci-SP, leva atendimento gratuito diretamente aos canteiros de obras.
- **Mobilidade Inteligente:** Um diferencial é o Vale-Transporte Flexível, benefício que se adapta à rotina do colaborador, permitindo o uso em transporte

público (ônibus e metrô) e por aplicativos, em táxis ou ainda o abastecimento de veículos particulares, garantindo maior autonomia no deslocamento.

- **Incentivo à Educação:** Em 2025, foram distribuídos 1.090 kits escolares para filhos de profissionais das obras e escritórios matriculados no Ensino Fundamental, contribuindo para a educação básica e o orçamento familiar.
- **Apoio à Família e Gestante:** Oferece programa completo de monitoramento da gestação, bônus em dinheiro para despesas iniciais, cesta natalidade e inclusão imediata do bebê no plano de saúde.
- **Cotidiano na Obra:** Promove um ambiente digno e saudável por meio de iniciativas como o programa Padaria na Obra (café da manhã nutritivo), o Cantinho do Saber (espaços de lazer e leitura) e campanhas de saúde física.
- **Equilíbrio Vida-Trabalho:** Implementou o *Day Off*, permitindo que o colaborador usufrua de folga remunerada no dia de seu aniversário, além do *Short-Friday*, quando os colaboradores podem sair uma hora mais cedo.



Nota: Os benefícios oferecidos aos colaboradores variam conforme a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) de cada regional e podem apresentar diferenças entre os profissionais que atuam nas obras e nas áreas administrativas, conforme políticas internas.

Diversidade e inclusão

GRI 405-1



➤ **Nosso perfil interno reflete a heterogeneidade social** das regiões onde o Grupo Direcional atua e reforça a relevância de políticas de inclusão e equidade alinhadas à realidade brasileira.

Outro eixo relevante do capital social do Grupo Direcional é a valorização da diversidade geracional, refletida na composição etária de seu quadro de colaboradores. Em 2025, profissionais com até **30 anos** somavam **3.167 pessoas**, o equivalente a **29,9%** do total de empregados, evidenciando a forte presença de jovens no conjunto da força de trabalho. Esse contingente concentra-se, sobretudo, nas equipes técnico e administrativo, na equipe operacional e nos cargos de coordenação, supervisão e especialização, nos quais os colaboradores abaixo de 30 anos representam, respectivamente, **60,1%**, **23,4%** e **19,4%** do total dessas categorias.

A distribuição etária também revela um equilíbrio relevante entre gerações: **50,8%** dos colaboradores encontram-se **na faixa entre 30 e 50 anos**, enquanto **19,3%** têm mais de 50 anos. Esse perfil favorece a convivência entre diferentes estágios de carreira, promovendo a troca de experiências, a formação de novos talentos e a preservação do conhecimento organizacional.

Sob a perspectiva da diversidade de gênero, os dados indicam avanços graduais e contrastes entre os níveis hierárquicos. Em um setor que ainda contrata majoritariamente homens no Brasil, as mulheres representam **14,5%** do total de colaboradores do Grupo Direcional. Observa-se maior presença feminina nos cargos administrativos (**58,5%**) e também participação relevante nos níveis de coordenação, supervisão e especialização (44,4%). Os cargos de Diretoria, gestão e gestão estratégica, a participação feminina corresponde, respectivamente, a **22,2%**, **44,4%** e **26,4%**. Já nas equipes técnico e administrativo, a presença feminina é de **58,5%**, enquanto no nível operacional é de **2,3%**, refletindo a distribuição atual entre os diferentes níveis da organização.

No recorte racial, observa-se um quadro diverso, com predominância de pessoas que se autodeclararam pardas, que representam **6.693 colaboradores**, seguidas por pessoas **brancas (2.040)** e **pretas (1.738)**. As pessoas que se autodeclararam amarelas somam **55** colaboradores, indígenas **22**, enquanto **32** optaram por não informar raça ou cor.

Perfis plurais, propósito único

O Grupo Direcional aborda diversidade e inclusão de forma pragmática, conectando o tema diretamente à geração de oportunidades, à qualificação profissional e à inclusão produtiva. Em um setor historicamente marcado por baixa diversidade, a Companhia vem estruturando ações que ampliam o acesso ao trabalho formal, fortalecem trajetórias profissionais e contribuem para a redução de vulnerabilidades sociais nos territórios onde atua.

Em 2025, essa agenda se materializou por meio de iniciativas voltadas à inclusão produtiva de públicos historicamente sub-representados, como mulheres, migrantes, refugiados e pessoas em processo de reinserção social, além de práticas voltadas à promoção de um ambiente de trabalho pautado pelo respeito, pela equidade de oportunidades e pela não discriminação. Essas ações refletem o entendimento de que diversidade e inclusão são vetores relevantes para a geração de valor sustentável e para o cumprimento do propósito de transformar vidas.

Inclusão produtiva nos canteiros

160

peças privadas de
liberdade atuando em
obras em Minas Gerais

150

trabalhadores
migrantes e refugiados
ativos em 2025

+200

migrantes/refugiados já
empregados desde o início
do programa

60%

promovidos ao longo
do vínculo

18

mulheres impactadas
pelo projeto *Mulheres
na Obra* (1º ano)



Cultura e senso de pertencimento _GRI 404-2

O ambiente de trabalho do Grupo Direcional em 2025 foi marcado pelo fortalecimento de uma cultura organizacional orientada ao pertencimento, à valorização das pessoas e à construção de relações de longo prazo. A Companhia manteve o foco na criação de um ambiente estável, seguro e acolhedor, capaz de atrair, desenvolver e reter talentos em diferentes fases da carreira. Esse compromisso se materializa por meio de uma agenda estruturada de desenvolvimento, que combina rituais culturais, programas de formação e iniciativas de mentoria voltadas ao crescimento profissional contínuo.

Um dos marcos dessa agenda foi a realização do programa **Marcas da Nossa História**, voltado ao reconhecimento de colaboradores com longas trajetórias na Companhia. A iniciativa valoriza a experiência acumulada e a memória organizacional, celebrando profissionais que iniciaram suas carreiras em posições de entrada — como programas de estágio e formação inicial — e evoluíram para funções técnicas e de liderança ao longo dos anos.

Em 2025, a Companhia realizou a Semana da Cultura, focada nos valores organizacionais e no diálogo intergeracional. Em convergência com essa agenda, a celebração de aniversariantes do Mês foi unificada na Sede da empresa, prática já consolidada nas demais regionais para fortalecer o senso de pertencimento.

Em outubro de 2025, o compromisso com as famílias foi reforçado pelo primeiro Evento do Dia das Crianças, realizado na Sede e em todas as obras. Com a presença do 'Facinho' e atividades lúdicas, a ação integrou os filhos dos colaboradores ao ambiente de trabalho. Essas práticas, somadas ao projeto 'Marcas da Nossa História', consolidam a construção de vínculos de longo prazo e a valorização do capital humano da Direcional.

O evento Tempo de Casa é um dos rituais mais emblemáticos da Companhia, dedicado a homenagear colaboradores que completam ciclos de 5, 10, 15, 20 e 25 anos de trajetória. Realizada anualmente em Belo Horizonte, a solenidade reúne profissionais de todas as regionais para uma cerimônia de reconhecimento conduzida pelas diretorias de cada área, simbolizando a gratidão da Organização por aqueles que constroem a história do Grupo.

Em 2025, a celebração destacou a capacidade de retenção da Direcional, totalizando 106 homenageados — incluindo um profissional com 25 anos de casa. Contrariando a tendência de mercado de menor permanência nas organizações, a Compa-

nhia observa uma forte fidelização de jovens talentos: 68 dos homenageados completaram cinco anos de empresa, muitos deles formados internamente nas áreas de engenharia e técnica. O evento, que permite a presença de acompanhantes e culmina em um jantar oficial, consolida o orgulho de pertencer e o vínculo de longo prazo entre a Organização e seus talentos.

Além das ações sazonais, a Companhia investe na infraestrutura das unidades para melhorar a qualidade de vida no trabalho. Nos canteiros, disponibiliza espaços de convivência e descanso e mantém o projeto **Cantinho do Saber**, com ambientes voltados à leitura e ao autodesenvolvimento. A tabela abaixo detalha a presença desses espaços nas regionais onde o Grupo atua, evidenciando a capilaridade das iniciativas de engajamento:

Infraestrutura de bem-estar e desenvolvimento

A Companhia investe na dignidade e no desenvolvimento dos colaboradores por meio de estruturas que acompanham sua operação em 8 estados e no Distrito Federal:

22 Unidades do Cantinho do Saber

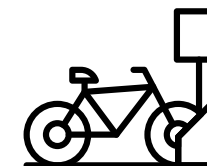


Espaços de leitura e incentivo ao conhecimento, com destaque para as 14 unidades situadas no RJ e DF.

22 Áreas de Descompressão



Zonas de lazer e integração presentes em todas as regionais, incluindo Amazonas (3), São Paulo (2) e demais operações.



INFRAESTRUTURA DE MOBILIDADE

Com o objetivo de ampliar a segurança e o conforto das equipes, o Grupo Direcional disponibiliza espaços exclusivos para o estacionamento de bicicletas e motocicletas em seus canteiros de obras. A iniciativa, implementada nas regionais de Minas Gerais, Rio de Janeiro, Distrito Federal, Ceará, São Paulo, Bahia e Amazonas, é reconhecida por colaboradores e entidades sindicais como um diferencial que otimiza o tempo de deslocamento e proporciona maior tranquilidade no cotidiano operacional.

Desenvolvimento e carreira

DiRi Academy _GRI 3-3 [tema material], 404-1, 404-2

Em 2025, o Grupo Direcional avançou de forma significativa na formação e no desenvolvimento de seus colaboradores. Com o apoio da **DiRi Academy**, a escola de negócios do Grupo Direcional, foram oferecidas mais de 17 mil horas de treinamento entre as modalidades online e presencial, promovendo o fortalecimento de conhecimentos técnicos e de habilidades comportamentais essenciais para o crescimento individual e coletivo, incluindo a capacitação de equipes comerciais e corretores.

Esse esforço educacional alcançou mais de **23 mil participações**, com mais de 10 mil pessoas únicas que participaram de pelo menos um treinamento. Dentre as 23 mil participações, mais de 11 mil foram em ações de treinamento presenciais ou online síncronas.

Ao longo do ano, 1.008 líderes participaram de programas específicos de desenvolvimento em liderança, contribuindo para o aprimoramento de competências estratégicas e de gestão de pessoas. Além disso, o investimento contínuo em capacitação e em processos de avaliação de desempenho impulsionou a trajetória de talentos internos, resultando na promoção de 1.960 colaboradores. No âmbito do programa de estágio, a eficácia do desenvolvimento foi ratificada pela efetivação de 169 jovens profissionais, sendo 89 mulheres e 80 homens, refletindo o compromisso da Companhia com o reconhecimento, a valorização e a retenção de talentos internos.



Programas de reconhecimento e desenvolvimento

Como pilar central de engajamento, o Fator+ é o programa de reconhecimento do Grupo Direcional. A iniciativa valoriza os colaboradores em aspectos como tempo de casa, protagonismo e alinhamento à cultura, com destaque para dois eixos de atuação em 2025: o +Cultura e o +Conhecimento.

No pilar +Cultura, a Companhia selecionou 11 novos Embaixadores da Cultura, profissionais com alto índice de aderência aos valores organizacionais que se juntaram aos 34 embaixadores de ciclos anteriores. Esse grupo foi responsável por conduzir a Semana da Cultura (com o tema *Transformando Vidas*), que promoveu ativações em todo o Brasil e alcançou a marca de 4.567 conclusões nos módulos online focados no propósito da Companhia. Já no eixo +Conhecimento, que reconhece colaboradores que protagonizam a multiplicação de saberes, o Grupo lançou um novo edital que recebeu 19 projetos de treinamento inscritos pelas equipes. Destes, 3 foram aprovados por uma banca avaliadora para serem implementados oficialmente em 2026.

Desenvolvimento de jovens profissionais

O Grupo Direcional acredita no potencial transformador dos jovens talentos e estrutura essa jornada por meio do Protagonize 5.0. O programa atua na atração, no desenvolvimento e na retenção de estagiários e aprendizes. Em 2025, a Companhia contava com uma base robusta de 559 estagiários, 6 trainees e 323 aprendizes, engajados em ações como o "Dia D", um encontro presencial de jovens profissionais que reuniu 575 participantes nas regionais para discutir possibilidades de carreira e crescimento.

Para acelerar o aprendizado, o Protagonize 5.0 conta com o DiRi Points, um sistema gamificado no qual a conclusão de módulos de ensino gera pontos e premiações. Apenas entre maio e agosto de 2025, o game motivou a conclusão de 462 módulos, totalizando mais de 900 horas de treinamento para esse público. Além disso, a Companhia promove a trilha Acelere, na qual estagiários de destaque passam por um processo seletivo e tornam-se *trainees*. Em 2025, 6 *trainees* participaram de um *job rotation* de 16 meses, passando por diversas áreas estratégicas e sendo acompanhados de perto por tutores seniores.

Desenvolvimento de lideranças

A formação de líderes preparados para sustentar o crescimento do negócio é tratada de forma contínua, em frentes estruturadas de desenvolvimento:

- **Academia de Liderança:** Baseada na metodologia do Pipeline de Liderança (Ram Charan), focou em 2025 no módulo *Liderança do Negócio*, fortalecendo a visão estratégica, a ambidestria organizacional e o entendimento do posicionamento financeiro. No ano, o programa formou 312 líderes (de escritórios e áreas de vendas), em 13 turmas, com carga de 8 horas de *workshop* presencial por turma, totalizando 104 horas de treinamento.
- **Academia de Vendas:** Iniciativa direcionada ao desenvolvimento de competências de liderança em equipes comerciais, com foco na atuação estratégica dos líderes de vendas. Em 2025, o programa foi estruturado em seis módulos de duas horas cada, complementados por um *workshop* presencial, impactando 470 líderes. A jornada contribuiu para o aumento da eficiência comercial, o engajamento das equipes e a sustentabilidade dos resultados.
- **Líderes em Construção:** Iniciativa voltada ao desenvolvimento de lideranças operacionais nos canteiros de obras, com foco na gestão de pessoas. Em 2025, o programa alcançou 255 líderes operacionais, distribuídos em cinco regionais, por meio de um *workshop* presencial de oito horas. A jornada abordou temas como clima organizacional no canteiro, comunicação não violenta e recrutamento assertivo, contribuindo para a melhoria do ambiente de trabalho, a efetividade na gestão das equipes e a retenção de talentos.
- **DiRi Mentoring:** Programa de mentoria que promove a aproximação entre lideranças e talentos da organização, com foco no desenvolvimento de competências e no fortalecimento da cultura. Em 2025, conectou 18 mentores (gerentes, superintendentes e diretores) a 23 colaboradores mapeados como talentos, com sessões realizadas em formatos presencial e online.
- **Café & Liderança (na obra):** Encontros curtos e estratégicos realizados diretamente nos canteiros, com foco na troca de experiências e na solução de desafios da operação. Em 2025, foram realizados 51 encontros, promovendo o diálogo entre o time administrativo e a liderança operacional e contribuindo para a resolução de questões técnicas e comportamentais na linha de frente.



Gamificação como resposta aos desafios do canteiro

A escassez de mão de obra qualificada e as mudanças no perfil dos profissionais da construção civil têm exigido novas formas de engajar e reconhecer quem atua no canteiro de obras. Para responder a esse cenário, em 2025 o Grupo Direcional iniciou em Brasília o projeto piloto do Bora Produzir, iniciativa voltada a tornar a gestão do desempenho nas obras mais motivadora e transparente.



Nesta fase inicial, o Bora Produzir é direcionado aos colaboradores de mão de obra operacional da Engenharia de Produção. A proposta utiliza a gamificação para tornar metas operacionais mais claras e mensuráveis, permitindo o acompanhamento do desempenho em tempo real, a visualização de metas, o acúmulo de pontos e o recebimento de premiações financeiras mensais conforme os resultados alcançados.

A iniciativa é viabilizada por meio de uma ferramenta digital de gamificação desenvolvida por parceiro externo e adotada pela Companhia para operacionalizar essa abordagem. Ao tornar os critérios de desempenho mais objetivos, a solução fortalece o senso de progresso, reconhecimento e pertencimento das equipes, contribuindo para um ambiente mais colaborativo e orientado a resultados.

Já em sua fase piloto, o Bora Produzir tem mostrado resultados significativos ao introduzir novas formas de gestão no canteiro de obras. A iniciativa reforça o compromisso do Grupo Direcional com a inovação e com a valorização das pessoas, promovendo ambientes de trabalho mais engajadores, seguros e eficientes.



Avaliação de adesão à cultura

GRI 404-3

A jornada de desenvolvimento do Grupo Direcional demonstra que a Companhia investe fortemente na qualificação e na formação de suas equipes antes de submetê-las a processos avaliativos. Como desdobramento dessas oportunidades de capacitação, realizamos anualmente a Avaliação de Adesão à Cultura.

Este processo é estruturado por meio de uma plataforma online e consiste em uma avaliação criteriosa alinhada aos comportamentos culturais do jeito de ser e trabalhar do Grupo Direcional. A avaliação funciona como um dos critérios para o pagamento da remuneração variável (PLR) da Companhia. Por conta de seu formato digital, o público elegível à avaliação engloba os colaboradores das áreas administrativa e técnica.

Em 2025, 1.370 empregados participaram desse processo formal. Embora o universo total de escritórios e *backoffice* conte com 2.436 profissionais, o número exato de ava-

liados reflete a aplicação de uma data de corte, que considerou elegíveis apenas os colaboradores ativos até o terceiro trimestre de 2025. Esse contingente avaliado inclui 757 mulheres (55%) e 613 homens (45%), distribuídos entre 390 líderes (28%) e 980 empregados em demais cargos (72%), evidenciando a aplicação do processo em diferentes níveis da estrutura organizacional.

A mão de obra operacional (profissionais dos canteiros de obras) possui um modelo de acompanhamento de desempenho específico, adaptado à dinâmica e à rotatividade das operações de campo, que não inclui a etapa de participação na plataforma online. Por esse motivo, os indicadores de participação nesta ferramenta digital não abrangem o público de obras, que é avaliado de forma contínua por meio de programas técnicos e de segurança conduzidos pelas lideranças locais e pelo time de Saúde, Segurança e Meio Ambiente (SSMA). Esse processo garante que o desempenho operacional seja monitorado e reconhecido de acordo com os critérios próprios da área.

Saúde e segurança do trabalho

GRI 3-3 [tema material], 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9 _SASB IF-HB-320a.1

Sistema de gestão e escopo

O Grupo Direcional tem atuação contínua e responsável na promoção da saúde e segurança de seus colaboradores, próprios e terceiros, implementando práticas preventivas consistentes e controles rigorosos para mitigar riscos e assegurar ambientes de trabalho seguros, organizados e em conformidade com a legislação aplicável.

Neste sentido, adota um Sistema de Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho (SST) robusto, desenvolvido internamente e integralmente alinhado à legislação vigente e às Normas Regulamentadoras aplicáveis à construção civil (Portaria nº 3.214/1978), abrangendo 100% dos canteiros, atividades e trabalhadores — próprios e terceiros — sob controle da Companhia.

A gestão é conduzida por uma equipe técnica multidisciplinar e qualificada, composta por Engenheiros e Técnicos de Segurança do Trabalho, Médico do Trabalho, Técnicas de Enfermagem do Trabalho e uma gerência dedicada. Os processos são padronizados

por meio de Instruções do Sistema de Gestão (ISG), garantindo governança corporativa, uniformidade operacional e aderência legal em todas as frentes.

No âmbito da Segurança do Trabalho, o gerenciamento de riscos é realizado por meio do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) e do Laudo Técnico de Condições Ambientais do Trabalho (LTCAT), com aplicação de matriz de risco e hierarquia de controles, priorizando medidas de eliminação e engenharia e adotando Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) como última barreira de proteção. As operações contam com acompanhamento técnico contínuo, treinamentos, inspeções sistemáticas e liberação formal de frentes de serviço. Atualmente, não são identificadas atividades caracterizadas como perigosas nas operações da Companhia. Esse modelo fortalece a cultura de prevenção, garante conformidade regulatória e sustenta a geração de valor no longo prazo.

No âmbito da **Saúde Ocupacional**, a Companhia promove a gestão integrada por meio do acompanhamento sistemático do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e exames clínicos e complementares exigidos pela NR-07. A equipe corporativa atua de forma estratégica no apoio e monito-

ramento, enquanto as clínicas credenciadas nas regionais executam os atendimentos. Esse modelo integrado assegura acompanhamento clínico contínuo, observa rigorosamente o sigilo médico e possibilita a identificação precoce de eventuais agravos ou alterações relacionadas aos riscos ocupacionais.

Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho baseado em exigências legais

GRI 403-8.a

Categoria de Cobertura	Empregados		Não são empregados	
	Número	Percentual	Número	Percentual
Total de trabalhadores _GRI 2-7	9.972	100,00%	4.843	100,00%
Cobertos pelo sistema de gestão	9.972	100,00%	4.843	100,00%
Auditados internamente	9.972	100,00%	4.843	100,00%
Auditado (internamente) ou certificado (parte externa)	9.972	100,00%	4.843	100,00%

Metodologia: Foi adotada a média anual do efetivo, por representar de forma mais fiel as variações ao longo do período e garantir maior consistência na avaliação dos colaboradores expostos a riscos controlados nas obras.

Nota: O contingente de trabalhadores próprios é monitorado via sistemas RM e SOC, enquanto os terceiros são geridos pela plataforma AUTODOC. A liberação para atividades é condicionada à validação documental rigorosa (CLT/Portaria 3.214/78), exames e treinamentos. A cobertura de 100% dos colaboradores reflete a padronização dos protocolos de segurança, infraestrutura de canteiro e proteção coletiva (EPCs) para todos os profissionais, independentemente do vínculo. A categoria de trabalhadores que não são empregados refere-se àqueles que não são empregados diretos, mas cujo trabalho ou local de trabalho é controlado pela organização. Não houve quaisquer trabalhadores excluídos desta contagem.

Segurança do trabalho

Identificação de perigos, avaliação e controle de riscos

A identificação de perigos e a avaliação de riscos, em atividades rotineiras e não rotineiras, são realizadas de forma sistemática com base nas Instruções de Sistema de Gestão (ISC), nas Instruções de Sistema Construtivo (ISC), no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) e no Laudo Técnico de Condições Ambientais do Trabalho (LTCAT).

A análise utiliza matriz de Risco x Probabilidade x Severidade, orientando a aplicação da hierarquia de controles, priorizando eliminação e substituição dos riscos, seguidas por medidas de engenharia, controles administrativos e Equipamentos de Proteção Individual (EPIs). Não são identificadas atividades caracterizadas como perigosas nas operações da Companhia.

Os resultados das avaliações de riscos, inspeções e monitoramentos subsidiam a revisão de procedimentos, a definição de ações corretivas e a melhoria contínua do Sistema de Gestão de SST.

HIERARQUIA DAS AÇÕES DE CONTROLE DE RISCOS

Para garantir um ambiente de trabalho seguro e mitigar perigos, adotamos a seguinte ordem prioritária de atuação:

**1.**

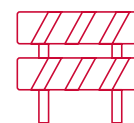
eliminação
do risco

- **1. Eliminação:** Adoção de processos que eliminam a exposição do colaborador ao perigo ou situação de risco.

**2.**

substituição
por métodos
mais seguros

- **2. Substituição:** Implementação de procedimentos que reduzem a exposição ao perigo por meio de alternativas menos críticas.

**3.**

adoção de
medidas de
engenharia
(proteções
coletivas)

- **3. Controles de Engenharia:** Dispositivos técnicos e tecnológicos que mitigam ou impedem o contato do trabalhador com a fonte de risco.

**4.**

implementação
de medidas
administrativas
(procedimentos
e treinamentos)

- **4. Controles Administrativos com Treinamentos:** Sistematização de capacitações para informar e conscientizar sobre os perigos presentes no ambiente.

**5.**

uso de
Equipamentos
de Proteção
Individual (EPIs)

- **5. Equipamentos de Proteção Individual (EPI):** Uso de dispositivos qualificados para proteção contra perigos identificados no Inventário de Riscos Ocupacionais.

Participação, consulta e comunicação com os trabalhadores

Os trabalhadores do Grupo Direcional estão engajados ativamente no sistema por meio de estruturas formais de consulta e participação, incluindo o setor de Saúde, Segurança e Meio Ambiente (SSMA), as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPAs) — presentes em cada uma das obras em andamento — e comitês de segurança multidisciplinares.

Essas instâncias realizam reuniões mensais, discutem temas de saúde, segurança, bem-estar, organização, análise de riscos e acidentes, e encaminham recomendações ao corpo técnico da engenharia. Todos os trabalhadores sob controle da Companhia estão representados nessas estruturas.

A comunicação de perigos e situações de risco é assegurada por múltiplos canais, incluindo comunicação verbal direta, formulário físico e formulário eletrônico via QR Code, além do direito de recusa ao trabalho, formalmente garantido e reforçado nos treinamentos de integração conforme a Norma Regulamentadora nº 18 (NR-18), sem qualquer forma de retaliação.

Capacitação e treinamento em segurança

Todos os colaboradores do Grupo Direcional participam, antes do início das atividades, do Treinamento de Integração de Segurança e Saúde, além de treinamentos específicos conforme os riscos e as exigências legais aplicáveis às atividades desempenhadas.

As capacitações são oferecidas durante o expediente, ministradas por equipe própria ou por profissionais externos qualificados, e complementadas por campanhas mensais de conscientização. Os conteúdos abordam riscos ocupacionais, medidas de proteção coletiva e individual, análise preliminar de riscos, procedimentos de emergência, trabalho em altura, atuação da CIPA e prevenção de acidentes e incidentes.

VOLUME DE TREINAMENTOS E HORAS DE CAPACITAÇÃO



238.560
horas de treinamentos



42.800
Quantidade de treinamentos de qualificação

Engajamento e cultura de prevenção

A gestão de SSMA em 2025 consolidou a disseminação contínua de conhecimento por meio de 20 campanhas institucionais. O maior destaque do período foi a SIPAT, que mobilizou 470 ações presenciais e corporativas, reforçando o protagonismo das nossas equipes. Esses números refletem o compromisso do Grupo Direcional com um ambiente de trabalho seguro, consciente e integrado.

Para alcançar esses resultados, as campanhas foram executadas de forma planejada, adaptando linguagem e canais para cada público. Enquanto o time administrativo contou com conteúdos educativos via comunicação interna, as equipes operacionais foram alcançadas por meio de gestão à vista nos canteiros e reforço prático no Diálogo Semanal de Segurança (DSS). Complementando essa capilaridade, workshops virtuais promoveram o aprofundamento técnico e a interação em tempo real, garantindo mensagens padronizadas e o fortalecimento da nossa cultura de prevenção em toda a companhia.

Como desdobramento dessa agenda, a Companhia realizou uma série de workshops e treinamentos estratégicos ao longo de 2025. O cronograma contemplou cinco encontros nacionais, com destaque para o 1º Workshop Nacional de SSMA e edições dedicadas aos âmbitos jurídico, previdenciário e ambiental. Somadas à realização da SIPAT

e do 1º Prêmio Reconhecimento SSMA, essas iniciativas reforçam a capacitação contínua das equipes, garantem a conformidade técnica e sustentam a evolução da cultura de prevenção na Organização.

Mês	Calendário de Campanhas
Janeiro	Saúde Mental
Fevereiro	Carnaval com Segurança
Março	Prevenção: Câncer de Intestino
Abril	Conscientização sobre o Autismo Abril Verde (Saúde e Segurança no Trabalho)
Maió	Segurança no Trânsito
Junho	Doação de Sangue e Medula
Julho	Campanha do Agasalho
Agosto	Tabagismo e Câncer de Pulmão
Setembro	Movimente-se pela Vida Campanha Setembro Amarelo – Combate ao Suicídio
Outubro	Outubro Rosa (Câncer de Mama)
Novembro	Novembro Azul (Câncer de Próstata)
Dezembro	Combate ao Câncer de Pele

SIPAT 2025: estratégia e cultura em movimento

Com o tema Cultura de SSMA – Saúde, Segurança e Meio Ambiente, a SIPAT 2025 integrou escritórios e canteiros em uma jornada de conscientização e prevenção. A programação combinou 5 palestras estratégicas via streaming, voltadas às equipes administrativas, com 465 ações presenciais nas frentes de obra, abordando temas como segurança, saúde, meio ambiente e ergonomia. A iniciativa gerou impactos importantes:

- Garantiu capilaridade, promovendo o alinhamento entre as diretrizes corporativas e sua aplicação prática em todas as unidades.
- Fortaleceu a cultura de segurança, consolidando-a como pilar organizacional e reforçando o compromisso com a sustentabilidade operacional.
- Estimulou o engajamento das equipes, com foco na prevenção, na redução da exposição a riscos e na melhoria contínua dos indicadores de segurança.

Esta abordagem integrada não apenas mitiga riscos ocupacionais e passivos, mas reafirma o compromisso do Grupo Direcional com a integridade de seus colaboradores e a excelência de sua gestão reputacional.



SIPAT 2025: MOBILIZAÇÃO EM TODAS AS FRENTES DE TRABALHO

Mobilização das equipes administrativas e operacionais em ações de saúde, segurança e meio ambiente.

PÚBLICO-ALVO

Atividades

Formato

Temas Centrais Abordados



Escritórios e administração de obras

5 palestras

Online (Teams)

Cultura de SSMA, Alimentação Saudável, Processos de Segurança, Responsabilidade Ambiental, Ergonomia.



Canteiros de Obras

465 ações

Presencial

Saúde e segurança, Responsabilidade ambiental, Cultura de SSMA, Integração das ações.



Programa Capacete Dourado

No Grupo Direcional, a avaliação da cultura e do desempenho é adaptada às particularidades de cada ambiente de trabalho. Enquanto as equipes de suporte administrativo e *backoffice* utilizam plataformas digitais de avaliação, o time operacional, cuja dinâmica de canteiro e mobilidade entre projetos exige maior agilidade, conta com o Programa Capacete Dourado como sua principal ferramenta de monitoramento de desempenho e reconhecimento contínuo.

O Capacete Dourado é uma ferramenta de engajamento e monitoramento da cultura de segurança nas obras. O programa premia mensalmente colaboradores que se destacam pelo compromisso com as normas de SSMA, pelo uso adequado de EPIs, pela prevenção de riscos e pelo desempenho em critérios como qualidade, assiduidade e produtividade.

Essa abordagem garante que a cultura de segurança permaneça viva e valorizada no dia a dia. O programa registrou números expressivos de premiações em diversas regionais:

Resultados do programa em 2025

Região	Premiados
Amazonas	215
Bahia	19
Ceará	78
Distrito Federal	140
Minas Gerais	61
Pernambuco	65
Rio de Janeiro	163
São Paulo	243
Total	984



Acidentes de trabalho e monitoramento de desempenho

A Companhia monitora e registra os acidentes de trabalho envolvendo empregados próprios e trabalhadores terceiros sob seu controle, conforme exigências normativas e procedimentos internos.

Em 2025, não houve óbitos nem acidentes de trabalho com consequências graves. Foram registrados 382 acidentes de trabalho de comunicação obrigatória entre empregados próprios (índice de 20,41) e 4 acidentes entre trabalhadores terceirizados (índice de 0,31), sendo cortes e fraturas os principais tipos registrados. Não houve exclusão de trabalhadores na compilação dessas informações, que seguem critérios normativos, metodologias internas e premissas legais aplicáveis.

Cultura de segurança

Em 2025, o Grupo Direcional buscou aprimorar suas práticas de saúde, segurança e bem-estar em todas as suas instalações, fortalecendo o monitoramento preventivo e a gestão dos riscos associados às atividades e aos ambientes de trabalho. As iniciativas implementadas acompanharam a expansão das operações, com foco no fortalecimento dos controles, na prevenção de desvios e na promoção de ambientes de trabalho mais seguros, adequados e alinhados às exigências legais.

Nesse contexto, a agenda de Saúde, Segurança e Meio Ambiente (SSMA) seguiu sendo conduzida de forma integrada e corporativa, promovendo o engajamento das diferentes áreas da Companhia na consolidação das diretrizes de gestão preventiva. As ações desenvolvidas mantiveram como prioridade o aprimoramento das inspeções de segurança nos processos operacionais e administrativos, aliado ao fortalecimento contínuo da cultura de prevenção, incentivando a participação ativa das lideranças e equipes na identificação de oportunidades de melhoria e no tratamento dos desvios observados nas operações.

Paralelamente, as iniciativas voltadas às condições de vivência e ao bem-estar dos trabalhadores avançaram ao longo do período, com ações direcionadas à saúde ocupacional, conforto, aco-

lhimento e inclusão produtiva. Essa atuação integrada reforça o compromisso da Companhia com a valorização das pessoas, a responsabilidade social e a sustentabilidade das operações.

No ano de 2025, a Companhia operou com 64 alojamentos em atividade e 476 colaboradores alojados, mantendo o foco na conformidade legal, na qualidade das condições de acomodação e na preservação dos padrões internos de saúde e segurança.

Diante da expansão operacional e do fortalecimento das estratégias preventivas, foram realizadas 1.886 inspeções em alojamentos ao longo do ano. Esse desempenho reflete a continuidade das ações estruturadas de SSMA, incluindo as melhorias dos processos de inspeção, o fortalecimento das rotinas de mitigação de desvios e o aprimoramento da capacidade de acompanhamento dos alojamentos.

Além disso, o aumento do número de instalações operacionais e do quantitativo de trabalhadores alojados demandou maior frequência de monitoramento, assegurando a manutenção das condições adequadas de vivência, atendimento aos requisitos legais e aderência aos padrões corporativos estabelecidos pela Companhia.

64

alojamentos
ativos em 2025

2024: 44

+ 45,5%

476

colaboradores
alojados em 2025

2024: 323

+ 47,4%

1.886

inspeções em
alojamentos realizadas
em 2025

2024: 260

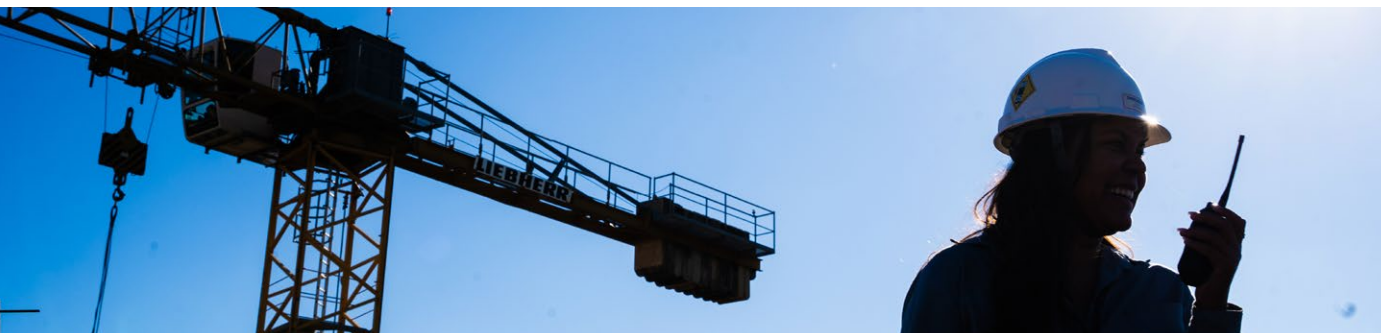
625,4%

+ 45,5%

no número de instalações
monitoradas

+ 47,4%

no contingente de
colaboradores alojados



Relações de negócios e mitigação de impactos

A prevenção e a mitigação de impactos à saúde e segurança do trabalho são tratadas de forma integrada pelas áreas de Saúde, Segurança e Meio Ambiente (SSMA), Gestão de Pessoas e Engenharia. A Companhia segue a premissa de priorizar a substituição de insumos conforme a hierarquia de controle, adotando tecnologias e materiais que reduzem riscos aos trabalhadores e ao meio ambiente.

Entre os exemplos práticos, destaca-se o uso de tintas à base de água em substituição às opções com solventes à base de óleos, bem como a adoção de desmoldantes de origem vegetal. Estes últimos são predominantemente utilizados no método de Parede de Concreto, aplicados nas formas de alumínio para facilitar o desenforme das peças, substituindo produtos com solventes e hidrocarbonetos e eliminando componentes químicos prejudiciais.

Nos casos em que a substituição integral não é tecnicamente possível, a Companhia aplica rigorosamente as demais etapas da hierarquia de controle, que incluem a implementação de proteções coletivas, controles administrativos e treinamentos de orientação quanto aos riscos e ao uso correto de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs).

Complementando essa gestão, o monitoramento periódico da saúde dos trabalhadores é realizado por meio de exames ocupacionais específicos, em conformidade com os requisitos legais e as diretrizes do PCMSO. Esse acompanhamento possibilita a identificação precoce de agravos à saúde ou alterações clínicas relacionadas a riscos ocupacionais, permitindo a adoção imediata de medidas preventivas, corretivas e de acompanhamento médico adequado, assegurando a integridade física e o bem-estar de todas as equipes.

Saúde do trabalho

A Companhia mantém serviços estruturados de saúde do trabalho, com equipe própria de Medicina do Trabalho responsável pela gestão do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO). Os exames clínicos e complementares exigidos pela Norma Regulamentadora nº 7 (NR-07) são realizados com apoio de clínicas credenciadas nas localidades das obras.

Em determinadas regionais, os trabalhadores têm acesso gratuito a atendimentos especializados por meio de parcerias com o Serviço Social da Indústria da Construção Civil (SECONCI). A gestão das informações de saúde observa rigorosamente o sigilo médico, com acesso restrito aos profissionais de saúde, sem utilização para qualquer tratamento favorável ou desfavorável nas relações de trabalho.

Promoção da saúde e bem-estar

O Grupo Direcional promove o cuidado integral ao facilitar o acesso a serviços de saúde que transcendem as obrigações ocupacionais, integrando o bem-estar físico e mental à jornada do colaborador. O programa de conscientização se apoia no calendário anual de campanhas corporativas, que tem seu ponto alto na realização da SIPAT, promovendo o protagonismo das equipes por meio de ações educativas distribuídas entre palestras e atividades práticas nos canteiros de obras.

As ações são fundamentadas no Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e disseminadas por meio de campanhas educativas, Diálogo Semanal de Segurança (DSS), palestras e rodas de conversa. O cronograma anual de conscientização abrange temas prioritários como saúde bucal, saúde mental, ergonomia, prevenção ao uso de álcool e drogas, além de campanhas de detecção precoce de câncer e infecções sexualmente transmissíveis.

Para viabilizar essa assistência, a Companhia mantém uma estrutura robusta de benefícios gerenciada em parceria com a corretora Exclusive. A rede de cuidados inclui o suporte do SECONCI para atendimentos médicos, odontológicos e psicológicos, além do sistema Unimed, que oferece assistência hospitalar abrangente. A saúde bucal é reforçada pela OdontoPrev e pela Unidade Móvel Odontológica, iniciativa realizada em parceria com o Serviço Social da Construção Civil (SECONCI), que leva atendimento especializado diretamente aos canteiros de obras. Complementando o foco na qualidade de vida, a MetLife disponibiliza programas de apoio psicológico e orientações de personal fitness, assegurando que o suporte emocional e físico esteja disponível para todos os colaboradores administrativos e operacionais.

Capital social e de relacionamento: valor compartilhado

_GRI 3-3 [tema material]

O **capital social** e de relacionamento do Grupo Direcional é construído a partir de vínculos duradouros com instituições públicas, organizações da sociedade civil e parceiros estratégicos, sempre orientados pela geração de impacto positivo e pela inclusão produtiva. Em 2025, essa relação com a sociedade ganhou densidade e escala. Por meio de um diálogo constante com as comunidades e o apoio a projetos sociais, reforçamos nosso compromisso de transformar o entorno de nossas operações, promovendo melhorias na infraestrutura urbana e fomentando a economia regional. Esse engajamento sólido permite que o crescimento da Companhia caminhe lado a lado com o bem-estar social e o fortalecimento dos laços com diversos públicos de interesse.

Desenvolvimento local

_GRI 203-1 e 203-2

Os impactos comunitários gerados pelos empreendimentos do Grupo Direcional vão além da entrega das unidades habitacionais e se estendem à transformação dos territórios onde a Companhia atua. A implantação de novos projetos mobiliza cadeias produtivas locais, amplia oportunidades de trabalho e contribui para a dinamização econômica das regiões, especialmente em municípios e bairros com histórico de menor acesso a investimentos estruturantes.

A geração de empregos diretos e indiretos é um dos principais vetores desse impacto. As obras demandam mão de obra em larga escala ao longo de diferentes etapas do ciclo construtivo, criando oportunidades de inserção produtiva e renda para trabalhadores locais. Esse movimento é reforçado por iniciativas de atração e qualificação profis-

sional, que aproximam a Companhia das comunidades e reduzem barreiras de acesso ao mercado formal de trabalho, contribuindo para a inclusão econômica e social.

Diante do cenário de escassez de mão de obra e para fortalecer ainda mais a inserção local, o Grupo Direcional inovou em suas estratégias de atração com o lançamento do **Recrutamento Móvel** a partir de dezembro de 2025. A iniciativa leva a equipe de seleção diretamente aos bairros onde está o público-alvo, oferecendo informação e acolhimento, além de acelerar o processo seletivo.

O esforço de regionalização também se reflete na composição da mão de obra operacional, com **cerca de 15% dos colaboradores morando próximo às obras**. O deslocamento a pé ou de bicicleta desses profissionais, além de gerar impacto positivo na economia da comunidade local, contribui diretamente para a redução do uso de transporte público e das emissões de gases.

Além do efeito econômico, os empreendimentos promovem avanços relevantes em infraestrutura urbana. Em 2025, foram entregues 44 empreendimentos/etapas com infraestrutura completa de abastecimento de água e saneamento, incluindo sistemas próprios de tratamento em regiões onde a oferta pública é limitada. No período, a Companhia implantou 16 estações de tratamento de esgoto (ETE), com vazão média de 2,6 litros por segundo, e 3 estações de tratamento de água (ETA), com vazão

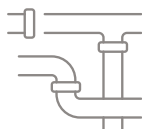


média de 5,4 litros por segundo, ampliando o acesso a serviços essenciais para milhares de famílias.

Os empreendimentos também contam com sistemas de reservação de água por meio de castelos d'água, com capacidade média de 324,22 m³ por empreendimento, totalizando cerca de 14,3 mil m³ de água tratada armazenada. Essa estrutura garante autonomia média de abastecimento de um dia, podendo chegar a dois a três dias em regiões como Rio de Janeiro e Pernambuco, onde há histórico de interrupções recorrentes no fornecimento público. Embora obrigatórias do ponto de vista regulatório, essas soluções representam um avanço social relevante para famílias oriundas de áreas sem acesso regular à água tratada e ao saneamento básico, com impactos diretos sobre saúde, bem-estar e qualidade de vida.

**15%**

da mão de obra operacional mora próximo às obras, reduzindo emissões de transporte

**44**

Empreendimentos/etapas entregues com infraestrutura completa de abastecimento de água e saneamento

**14,3mil m³**

Total da capacidade de água tratada armazenada nos sistemas de reserva desses empreendimentos

**19 estações**

de tratamento implantadas em obras (3 ETA e 16 ETE) com vazão média de 5,4 L/s (água) e 2,6 L/s (esgoto)



Nossa estratégia de localização prioriza áreas infraestruturadas ou promove sua requalificação hídrica e sanitária. O resultado é a expansão urbana responsável, com menor pressão periférica e maior integração social dos moradores.

Expansão urbana responsável e acesso à infraestrutura

_SASB IF-HB-160a.1, IF-HB-410b.1, IF-HB-410b.2, F-HB-410b.3

A estratégia de desenvolvimento do Grupo Direcional prioriza a requalificação das cidades e o acesso facilitado a serviços essenciais, transporte e centros econômicos. Sempre que possível, a Companhia investe na instalação de soluções próprias (como estações de tratamento de esgoto e água) para viabilizar projetos em regiões com infraestrutura pública limitada.

A Companhia prioriza empreendimentos em áreas com infraestrutura consolidada e unidades de perfil compacto, favorecendo o uso mais eficiente do solo, reduzindo a pressão por expansão para áreas periféricas e promovendo deslocamentos mais curtos e sustentáveis. Em 2025, foram entregues 16.997 unidades com esse perfil compacto¹, contribuindo para maior integração urbana e benefícios para os moradores e as comunidades do entorno.

¹Perfil compacto refere-se a empreendimentos com maior densidade, uso misto e integração urbana, com preservação ambiental.



Responsabilidade na escolha de fornecedores

_ GRI 204-1, 414-1, 414-2

A governança na cadeia de suprimentos do Grupo Direcional une conformidade ética e desenvolvimento local. Em 2025, **100% dos novos parceiros foram selecionados sob rigorosos critérios trabalhistas, socioambientais e de integridade**. A Companhia adota uma postura preventiva, realizando consultas a cadastros públicos de sanções (como CEIS e CNEP), exigindo o cumprimento da Lei Anticorrupção e realizando auditorias *in loco* para fornecedores estratégicos.

A priorização de compras locais é uma forma concreta de gerar valor compartilhado. Em 2025, **99,8% do volume total negociado foi realizado no mercado nacional**, fortalecendo a economia regional e reduzindo emissões logísticas. Os 0,2% restantes referem-se à importação de fôrmas de alumínio.

Para garantir competitividade e escala a essa operação, a Companhia inovou ao criar uma equipe dedicada exclusivamente à Prospecção de Novos Fornecedores. Atuando em seis estados (MG, SP, DF, CE, AM e PE), **essa frente já identificou cerca de 850 potenciais novos parceiros comerciais ao longo do ano**, mitigando riscos de abastecimento e assegurando a qualidade contínua nas contratações.

O processo de homologação e contratação do Grupo Direcional é pautado pelo rigoroso cumprimento da legislação e pela verificação da regularidade trabalhista, fiscal, previdenciária e de segurança do trabalho. Essa governança integra o monitoramento contínuo de direitos humanos e integridade ética: além de cláusulas contratuais restritivas contra o trabalho infantil e análogo ao escravo, a Companhia adota uma postura preventiva mediante a consulta sistemática aos cadastros públicos de sanções, como o CEIS e o CNEP, e a observância à Lei Anticorrupção. Para fornecedores estratégicos, esse controle é reforçado por visitas técnicas *in loco*, assegurando que a conformidade socioambiental e a responsabilidade ética sejam pilares inegociáveis em toda a nossa cadeia de suprimentos.

Essa abordagem preventiva tem se mostrado efetiva. No período reportado, o Grupo Direcional não identificou impactos sociais ou ambientais negativos na cadeia de fornecedores que demandassem planos de melhoria ou encerramento de relações comerciais, ainda que a mensuração sistematizada desses impactos esteja em processo de amadurecimento.



“O que torna nossa parceria duradoura é a solidez e a segurança que a Direcional transmite em cada etapa do processo. Ser parceiro da Direcional nos dá tranquilidade em relação à continuidade do trabalho”

Antônio Gomes Dias, fornecedor da Diasga.

Programa de Encadeamento Produtivo

O compromisso do Grupo Direcional com o fortalecimento das capacidades locais também se materializa no **Programa de Encadeamento Produtivo – Programa Facilitação**, desenvolvido em parceria com o **Sebrae**. Iniciado em 2024, o programa passou a operar de forma estruturada em diferentes regiões do país, consolidando-se como uma iniciativa de alcance nacional voltada à qualificação da cadeia de valor da construção civil.

O programa combina diagnósticos iniciais de maturidade empresarial, definição de planos de ação e ciclos de capacitação e consultoria customizados, com foco em temas como gestão administrativa e financeira, planejamento estratégico, governança, sustentabilidade, saúde e segurança do trabalho, produtividade, inovação e práticas ESG. Ao longo do período, as ações reuniram fornecedores e potenciais fornecedores, fortalecendo relações comerciais e promovendo o desenvolvimento econômico local.



Projetos sociais e inclusão produtiva

A atuação social do Grupo Direcional é orientada pela geração de impacto positivo, buscando transformar a realidade das comunidades por meio da educação, do acolhimento e da geração de oportunidades.

Em 2025, o **Projeto Recomeçar** consolidou-se como a principal iniciativa de inclusão produtiva do Grupo Direcional, voltado a gerar oportunidades para refugiados e pessoas em situação prisional. O impacto transformador do programa rendeu à

Companhia o **17º Prêmio CBIC de Responsabilidade Social**. A iniciativa atua em duas frentes:

- **Refugiados:** Em parceria com as ONGs **Hermanitos** e **Visão Mundial** (programa "Ven, Tú Puedes!"), apoia a inserção de migrantes com capacitação e ensino de português. Para melhorar o acolhimento e a segurança, os canteiros receberam **placas de sinalização em espanhol**. A Pesquisa de Clima de 2025 comprovou o sucesso da ação: 89% dos participantes relataram estar "muito motivados" e 68% desejam construir carreira de longo prazo na Direcional.
- **Reclusos:** Focada em pessoas no regime semiaberto, a parceria com a Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública (SEJUSP) avançou rapidamente: saltou de 33 homens no início do ano para 160 colaboradores distribuídos em cinco obras. O projeto gera ressocialização real, já registrando casos concretos de participantes que cumpriram suas penas integralmente e foram efetivados no regime CLT pela Companhia.

Acompanhamento contínuo: A evolução de cada participante é acompanhada de perto por meio de pesquisas de clima trimestrais. Esse ciclo de escuta ativa e qualificação garante não apenas a geração imediata de renda, mas a construção de trajetórias profissionais estáveis, fundamentais para a quebra do ciclo de exclusão social.

Ampliação da presença feminina nos canteiros

A promoção da equidade de gênero no ambiente operacional ganhou novos contornos com o fortalecimento do **programa Mulher em Construção**, realizado em parceria com o **Instituto Mulher em Construção**, uma organização que atua desde 2006 na capacitação e inclusão feminina no mercado da construção civil. A iniciativa promove autonomia, cidadania e oferece novas perspectivas de vida para mulheres em situação de vulnerabilidade social, incluindo aquelas afetadas por violência doméstica.

Como parte do projeto, as participantes recebem formação técnica diretamente nos canteiros de obras do Grupo Direcional, combinando aulas teóricas e práticas ministradas por profissionais especializados para conectar o aprendizado às demandas reais da operação. **A primeira turma teve a participação de 18 mulheres e foco na capacitação em hidráulica**, visando qualificar a mão de obra feminina para funções tradicionalmente ocupadas por homens.

Além da capacitação técnica, o projeto foi estruturado com foco em empregabilidade. Ao final do curso, as participantes passam por um processo seletivo e têm a possibilidade real de serem contratadas para compor o time de obras do Grupo Direcional. Essa parceria integra uma estratégia mais ampla de atração, formação e permanência de ta-

lentos femininos, reforçando o compromisso da Companhia com a inclusão social, o desenvolvimento humano e a geração de oportunidades por meio da educação e do trabalho.





➤ “A parceria com a Direcional não representa apenas um apoio ao projeto, mas um investimento no desenvolvimento educacional, social e humano das crianças, ajudando a construir oportunidades de um futuro com mais conhecimento, autonomia e possibilidades”

Silvana Torres, Coordenadora Geral do Projeto Mundo dos Livros

Educação, leitura e parcerias para o futuro

No campo educacional, o Grupo Direcional manteve e ampliou o **Programa Mundo dos Livros**, iniciativa voltada ao estímulo à leitura e ao fortalecimento da alfabetização de crianças em contextos de vulnerabilidade social. A atuação do projeto se dá por meio de parcerias com instituições socioeducativas, alcançando diferentes territórios da Região Metropolitana de Belo Horizonte e atendendo crianças em distintas faixas etárias, de acordo com a realidade local de cada instituição parceira.

As ações do Mundo dos Livros incluem experiências de leitura, contação de histórias e atividades pedagógicas estruturadas, reforçando o papel do livro como ferramenta de desenvolvimento educacional, ampliação de repertório e estímulo à imaginação desde a infância. Desde 2022, a Companhia apoia o projeto e vem ampliando gradualmente seu suporte, contribuindo para a manutenção e a expansão das atividades, a reposição de livros e materiais pedagógicos adequados à faixa etária atendida e o fortalecimento da infraestrutura necessária à sua operação.

Centro Infantil Cidade dos Meninos

Junto ao Programa Mundo dos Livros, o Grupo Direcional apoia o **Centro Infantil Cidade dos Meninos do Sistema Divina Providência**, em Ribeirão das Neves (MG). A parceria com a instituição, no entanto, é ainda mais ampla e histórica. Além da manutenção da **Biblioteca Grupo Direcional**, ativa no local desde 2022, a Companhia apoia o centro financeiramente de forma contínua desde 2008.

Essas doações regulares garantem que o dia a dia da instituição funcione adequadamente, ajudando na manutenção de atividades essenciais, como alimentação, educação, material pedagógico e recreação. Esse suporte consistente permite que as crianças tenham acesso a cuidados e aprendizado sem interrupções, e possibilita que a instituição planeje suas ações com mais segurança, viabilizando a continuidade de projetos especiais como o próprio **Mundo dos Livros**.

Para engajar o público interno na causa, no Natal de 2025, a Companhia promoveu uma campanha de arrecadação interna. Durante a retirada do panetone de fim de ano, os colaboradores sediados em Belo Horizonte foram incentivados a realizar a doação voluntária de livros. Todo o material arrecadado foi destinado às crianças do Cidade dos Meninos no retorno às aulas, reforçando o ciclo de solidariedade e o incentivo à leitura.



1.100
crianças
atendidas em
2025, em diferentes
instituições
parceiras



**1º ao
5º ano**
do **Ensino
Fundamental**
(faixa escolar
atendida)



Biblioteca
Grupo Direcional
ativa desde 2022



2022
atuação
contínua
desde 2022,
ao programa
Mundo do
Livros



2008
Apoio financeiro
contínuo desde
2008
ao Centro
Infantil Cidade
dos Meninos

INSTITUTO ADOTAR

Em 2025, o Grupo Direcional consolidou sua parceria com o Instituto Adotar, organização que atua há mais de duas décadas em Belo Horizonte promovendo assistência social, educação, cultura e empreendedorismo, com impacto contínuo em comunidades em situação de vulnerabilidade.

Entre os destaques, está o apoio ao projeto Orquestra Escola, que atende 84 participantes com aulas de música e dança e culmina no espetáculo Concerto Clássicos do Rock, viabilizado com a aquisição de ingressos para mobilização de recursos.

A Companhia também apoiou a realização da Festa de 15 Anos para 31 adolescentes de Casas de Acolhimento e do Morro do Papagaio, além de outras atividades voltadas às crianças atendidas, reforçando seu compromisso com inclusão, cidadania e desenvolvimento social.

Outras iniciativas e apoios sociais

➤ **Hospital da Baleia:** O Grupo Direcional recebeu o reconhecimento de Empresa Destaque no XXII Jantar Amigos da Baleia em 2025. A Companhia é parceira do Hospital da Baleia há 10 anos e apoia a melhoria da infraestrutura da unidade, que atende pacientes do SUS.

➤ **Projeto Tampatinhas:** Ação voluntária que arrecadou 111,78 kg de tampinhas plásticas (mais de 100 mil unidades). O material foi destinado à iniciativa, responsável pela sua venda e reversão do valor arrecadado no cuidado dos animais.



➤ **Projeto Descubra:** Parceria com o MPT para inclusão de jovens em vulnerabilidade no mercado formal. Em 2025, oito atuaram como aprendizes.

➤ **Creche Espaço Conviver:** Apoio emergencial com custeio de aluguel para garantir a continuidade das atividades educacionais em Belo Horizonte.

➤ **Campanha do Agasalho:** Mobilização para arrecadação de itens destinados a populações vulneráveis no inverno.

➤ **Instituto Alachaster (Marituba-PA):** Iniciativa voltada à formação técnica, economia circular e inovação sustentável, alinhada à Agenda 2030 da ONU.

➤ **Raízes Ancestrais (Marituba-PA):** Projeto de valorização cultural e promoção da saúde integral dos Povos de Terreiro.

➤ **Cine Ambiental nas Escolas (Marituba-PA):** Exibição de conteúdos sobre a Amazônia em escolas públicas, com foco em educação socioambiental.

➤ “Para o Hospital da Baleia, as parcerias representam a viabilidade da nossa missão. O apoio da iniciativa privada, exemplificado pela Direcional Engenharia, nos permite avançar além do custeio básico, com investimentos em infraestrutura e inovação. Ao apoiar o XXII Jantar Amigos do Baleia, a empresa contribuiu para a reforma da Unidade Antônio Mourão, proporcionando uma estrutura mais segura e acolhedora para o atendimento ambulatorial. É assim que transformamos parcerias em cuidado direto à população e fortalecemos a sustentabilidade da nossa instituição.”

Danielle Ferreira, Superintendente de Relações Institucionais do Hospital da Baleia



Capital intelectual: satisfação e relacionamento com o cliente

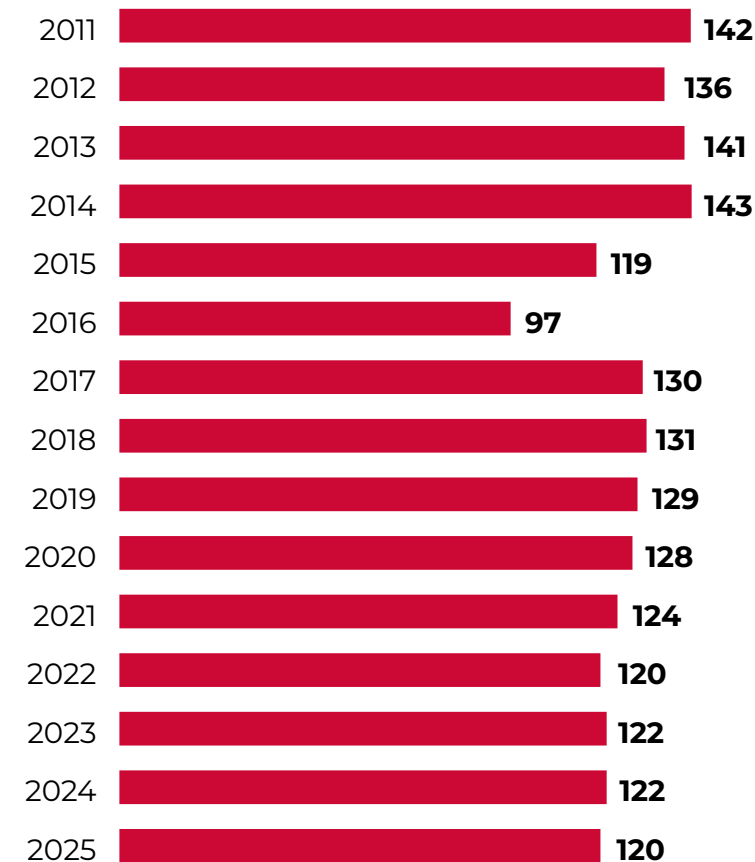
_ GRI 3-3 [tema material]

Centrada na jornada do cliente, a estratégia de relacionamento do Grupo Direcional integra desde a concepção dos projetos até o pós-entrega, garantindo um atendimento confiável e personalizado.

Hoje, o preço médio de um apartamento corresponde a cerca de 120 salários mínimos, patamar inferior ao observado no início da década de 2010, quando esse valor era superior a 140 salários mínimos. Ao longo dos anos, ganhos de produtividade, melhorias nos processos construtivos e maior racionalização dos projetos permitiram reduzir custos e ampliar a capacidade de atendimento.

Esse movimento reflete a busca constante do setor por eficiência, mantendo as demais variáveis do cenário — como inflação e condições macroeconômicas — relativamente estáveis. Com isso, torna-se possível levar o produto para uma parcela maior da população, permitindo que famílias que antes não conseguiam acessar a casa própria passem a ter essa oportunidade. No fim, o principal resultado desse avanço é justamente a ampliação do acesso à moradia, com produtos mais eficientes, custos mais equilibrados e maior capacidade de atender diferentes perfis de famílias.

Poder de compra do imóvel em salários mínimos



Metodologia: dados do FGTS, considerando Lifetime Value de 80%.

Perfil do cliente 2025

A estratégia multimarca da Companhia permite o atendimento a uma base diversa de clientes, com comportamentos e necessidades específicas em cada segmento:

- Direcional (Segmento Econômico):** O público é composto majoritariamente por famílias em busca do primeiro imóvel, com forte dependência do programa Minha Casa Minha Vida (MCMV). A jornada de compra é marcada pela busca de segurança financeira e pela utilização estratégica do FGTS e subsídios para viabilizar a entrada.
- Riva (Média Renda):** Atende a um perfil com maior poder aquisitivo e exigência técnica. São clientes que valorizam a localização, diferenciais de acabamento e áreas de lazer completas. Neste segmento, a jornada de compra é mais consultiva, com foco em valorização imobiliária e qualidade de vida.

Em ambos os perfis, observa-se uma digitalização crescente: o cliente de 2025 é altamente conectado, utilizando canais como o WhatsApp e assistentes virtuais (Diana) para sanar dúvidas imediatas e acompanhar a evolução de suas obras. Essa característica reforça a importância dos investimentos da Companhia em tecnologia e inteligência artificial, garantindo que a agilidade no atendimento acompanhe as expectativas de um consumidor cada vez mais exigente e informado.

Direcional	
Sexo	
Masculino	53,11%
Feminino	46,89%
Estado Civil	
Casado	14,63%
Divorciado	6,40%
Solteiro	77,80%
União estável	0,39%
Viúvo	0,50%
Não identificado	0,01%
Não informado	0,28%
Faixa Etária	
Até 20 anos	5,48%
De 21 a 30 anos	43,02%
De 31 a 40 anos	27,96%
De 41 a 50 anos	16,47%
De 51 a 60 anos	5,26%
Mais de 60 anos	1,26%
Nulo	0,55%

Riva	
Sexo	
Masculino	60,09%
Feminino	39,91%
Estado Civil	
Casado	28,83%
Divorciado	8,81%
Solteiro	57,42%
União estável	0,73%
Viúvo	0,89%
Não identificado	0,03%
Não informado	3,28%
Faixa Etária	
Até 20 anos	1,97%
De 21 a 30 anos	24,11%
De 31 a 40 anos	31,38%
De 41 a 50 anos	23,45%
De 51 a 60 anos	10,34%
Mais de 60 anos	5,07%
Nulo	3,69%

Modelo integrado de atendimento ao cliente

Com a consolidação de uma Central de Relacionamento unificada (integrando SAC, pós-obra e jurídico), o Grupo Direcional otimizou a resolução de demandas e elevou o índice de chamadas atendidas de 30% (julho) para 96% (outubro de 2025). Esse avanço foi impulsionado pelo aumento da equipe de atendimento e pela criação do **Núcleo de Relacionamento Ativo**. Essa mudança alocou analistas dedicados ao acompanhamento presencial de vistorias e entregas de chaves em cada praça. O reflexo direto dessa estratégia foi **o alcance de um NPS Geral de 47%**, consolidando o indicador na zona de qualidade.

A jornada de cuidado estende-se à escuta e à celebração. Ações como o Mês do Cliente (com sorteios e interações em vídeo) e os Eventos de Entrega de Chaves valorizam a conquista da casa própria. Para garantir um suporte contínuo, a Companhia mantém a série educativa **Ligados no Meu Apê** (no YouTube), apoiando a adaptação das famílias com orientações sobre finanças, sustentabilidade e rotina em condomínio.

Eu sempre tive o sonho de ter o meu próprio apartamento, mas parecia um bicho de sete cabeças. Com a Riva e a Direcional, o processo foi simples e acessível, do jeito que a gente gosta. Eles estavam comigo lado a lado, do começo ao fim.

Bruno Farias, Cliente do Grupo Direcional

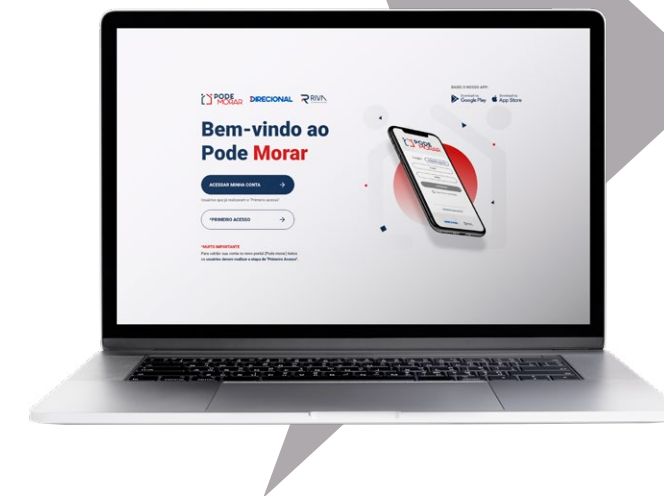
Pode Morar: o ecossistema digital de relacionamento

Com o objetivo de oferecer uma jornada mais transparente, prática e digital, o Grupo Direcional disponibiliza o aplicativo Pode Morar. Em 2025, a plataforma consolidou sua alta capilaridade e eficiência operacional, apresentando os seguintes resultados:

➤ **Alta adesão:** 174.996 clientes acessaram e fizeram login no aplicativo.

➤ **Resolutividade:** Dos 487.231 chamados (*tickets*) abertos pelos clientes ao longo do ano, 470.405 foram resolvidos e fechados (uma taxa de sucesso superior a 96%).

➤ **Avaliação de qualidade:** O aplicativo manteve excelentes avaliações nas lojas virtuais, com nota 4,6 na Google Play e 4,7 na App Store, além de um NPS de 44% na jornada do cliente.



Jornada do cliente



Ecossistema digital de vendas

A digitalização é um pilar central na estratégia comercial do Grupo Direcional. Em 2025, o uso de inteligência artificial e plataformas integradas potencializou a agilidade no atendimento e os resultados da Companhia. O Núcleo Digital é a estrutura dedicada ao desenvolvimento dessas soluções para a área comercial:

- **App Bora Vender:** A principal plataforma de apoio à força de vendas foi expandida para imobiliárias parceiras, alcançando mais de 5,2 mil usuários ativos. Em seu segundo ano de operação, a ferramenta viabilizou o cadastro de mais de 184 mil clientes em 2025.
- **Acessibilidade no Relacionamento:** A assistente virtual Maya é uma ferramenta de atendimento a pessoas com surdez, disponível nos canais digitais da Companhia (tanto para computadores quanto celulares). O avatar está baseado na plataforma Hand Talk, que realiza tradução simultânea do Português para Libras (Língua Brasileira de Sinais). O Portal da empresa também disponibiliza ferramenta de acesso a pessoas portadoras de deficiência visual.



- **Atendente Virtual Diana:** Operando via WhatsApp (agora com funções de voz e ligações integradas), a inteligência artificial trocou mais de 11 milhões de men-

sagens e foi responsável por captar 39% dos novos *leads*. Sua atuação gerou R\$ 1,1 bilhão em Valor Geral de Vendas (VGV) no ano.

- **DiRi Labs:** Área de tecnologia da Companhia, que contribui para a transformação digital dos processos internos e para a evolução da jornada do cliente, desde as etapas iniciais de relacionamento e vendas até o atendimento de pós-obra. Em conjunto com o Núcleo Digital, desenvolve soluções voltadas à eficiência operacional, à integração de informações e ao fortalecimento da experiência do cliente. Em 2025, a área deu continuidade ao desenvolvimento de um aplicativo interno de atendimento, atualmente em fase de testes, com foco no suporte às equipes de pós-obra e no relacionamento com o cliente após a entrega dos empreendimentos.



- **Elô (Mentoria em IA):** Lançada para apoiar os corretores 24 horas por dia, a assistente virtual processou mais de 14 mil interações de cerca de 1.500 usuários, fornecendo suporte ágil em gestão de portfólio, regras de financiamento e eficiência operacional.
- **Blog e Conteúdo:** O Grupo Direcional mantém um dos mais completos blogs voltados a quem está pensando em comprar um imóvel, oferecendo conteúdos relevantes para apoiar os clientes na jornada da conquista da casa própria. Em 2025, foram publicados 175 artigos, que somaram 978 mil acessos ao longo do ano.



4. Construindo um futuro melhor

Construímos o futuro com responsabilidade, eficiência e propósito — e fazemos isso com os pés no presente e o olhar no que ainda podemos melhorar.



[Capital Manufaturado](#)

[Capital Natural](#)

[MENU](#)

Temas Materiais deste capítulo



Governança e
Transparência
na Gestão



Ambiente
de Trabalho

GRUPO
DIRECIONAL

Capital manufaturado: eficiência que gera valor

A capacidade de execução do Grupo Direcional é resultado da integração entre conhecimento técnico, experiência prática e inovação contínua. Ao longo dos anos, a Companhia desenvolveu um modelo próprio de engenharia, pautado em escolhas técnicas consistentes, aprendizado constante e disciplina operacional, que a posiciona como referência em soluções construtivas mais eficientes.

Com base em sistemas construtivos industrializados, processos padronizados e no conhecimento acumulado de suas equipes, esse modelo pioneiro sustenta ganhos de escala, eficiência e previsibilidade. Em 2025, segue como um dos principais diferenciais da Companhia, apoiando a geração de valor e o crescimento disciplinado da operação.



Sistema construtivo industrializado e padronização

A busca por eficiência e escala sempre foi o motor da inovação no Grupo Direcional. O grande marco dessa trajetória ocorreu há mais de 15 anos, quando a liderança da Companhia buscou referências internacionais e trouxe para o Brasil a tecnologia de **Paredes de Concreto** moldadas *in loco*, a partir de imersões e aprendizados com experiências internacionais no setor. Em um contexto onde o setor da construção civil brasileiro ainda era pouco orientado à industrialização, a decisão estratégica de liderar a transição da alvenaria estrutural para esse novo método exigiu coragem e visão de longo prazo.

A aplicação do sistema em larga escala e de forma pioneira no Brasil teve início em 2010, com o desenvolvimento do empreendimento Meu Orgulho, em Manaus. Desde o primeiro momento, a adoção do método esbarrou na inexistência de uma cadeia de suprimentos estruturada no país, o que exigiu o desenvolvimento de soluções próprias e a ampliação da capacidade interna de sua engenharia.

Esse pioneirismo transformou definitivamente o modelo de produção da empresa. Com o domínio progressivo da tecnologia e a capacitação das equipes, o Grupo Direcional expandiu

a aplicação do método para empreendimentos com maior número de pavimentos, garantindo controle, padronização e velocidade, e posicionando a Companhia como a grande referência na introdução e disseminação da tecnologia de Parede de Concreto no Brasil.

A aplicação inicial concentrou-se em edificações de menor altura, com a tipologia térreo mais três pavimentos. Esse estágio permitiu testar o sistema, ajustar processos e definir padrões de execução. Com o domínio progressivo da tecnologia, a capacitação das equipes e o fortalecimento da governança técnica, a Companhia deu um "novo salto" para a verticalização. Se na primeira grande transição houve a mudança da alvenaria estrutural para a parede de concreto, as inovações seguintes permitiram verticalizar os projetos de forma cada vez mais expressiva, graças à incorporação de no-

vas tecnologias no uso de fôrmas. Como resultado dessa evolução contínua e do aumento da escala operacional, hoje a Companhia consegue construir empreendimentos com até 40 pavimentos, garantindo padronização, controle e eficiência em todas as etapas.

O conhecimento acumulado ao longo desse processo passou a orientar a consolidação de sistemas construtivos industrializados, processos padronizados e tecnologias operacionais, integrados ao uso de dados e à experiência das equipes. Em 2025, esse modelo sustenta ganhos de produtividade, eficiência no uso de recursos e maior previsibilidade das entregas.

A **ampliação da industrialização**, a digitalização dos canteiros e a integração entre planejamento e produção reforçam a melhoria contínua, com

impactos diretos no desempenho operacional, na redução de variabilidades entre obras e no fortalecimento da governança técnica ao longo de todo o ciclo de vida dos empreendimentos.

Produtividade, digitalização e integração nos canteiros

A busca por produtividade orienta a forma como o Grupo Direcional organiza seus canteiros e estrutura seus processos de obra. Em 2025, a Companhia avançou na adoção de práticas que fortalecem o controle da execução, a gestão de indicadores e a tomada de decisão mais próxima da operação, contribuindo para maior eficiência e previsibilidade no andamento das obras. Esse avanço foi sustentado pela consolidação do *Building Information Modeling (BIM)* como pilar central da estratégia de digitalização dos canteiros, ampliando a integração entre projeto, planejamento, orçamento e execução.

A melhoria da produtividade está associada não apenas à adoção de tecnologias, mas também à

disciplina operacional, à clareza de papéis e à integração entre áreas técnicas e de apoio. Nesse contexto, o uso de modelos BIM tridimensionais, com informações estruturadas, passou a apoiar de forma integrada o acompanhamento físico-financeiro das obras, a extração automatizada de quantitativos, o controle da qualidade, o registro e o tratamento de não conformidades, além da gestão de medições e indicadores operacionais em tempo real. Ao substituir processos manuais e fragmentados, essas soluções aumentam a confiabilidade das informações, reduzem retrabalhos e permitem decisões mais rápidas e assertivas.

O avanço do conceito de **canteiro digital** representou um marco relevante nesse processo. A incorporação dos modelos BIM ao ambiente de obra permitiu levar o projeto digital diretamente ao campo, ampliando a visualização técnica, a compreensão das soluções construtivas e a tomada de decisão em tempo real pelas equipes. Registros de inspeção, *checklists* de qualidade, diários de obra, controle de serviços executados, documentação técnica e históricos de execução tornaram-se majoritariamente digitais, acessíveis em tempo real e integrados aos sistemas corporativos da Companhia. Essa digitalização ampliou a rastreabilidade das informações, reduziu o uso de papel, facilitou auditorias internas e externas e fortaleceu a governança dos processos construtivos.

Como parte desse movimento, a Direcional implantou, em 2025, uma nova plataforma tecnológica, in-



tegrando o BIM à gestão da qualidade nos canteiros. A solução foi implementada em todas as obras em um curto período, centralizando registros operacionais, formulários e verificações de campo em um ambiente comum de dados. Ao longo do ano, mais de 700 colaboradores passaram a utilizar o sistema, com cerca de 147 mil formulários preenchidos, reforçando a padronização dos processos e a confiabilidade das informações.

A digitalização também contribuiu para maior integração entre planejamento e produção.

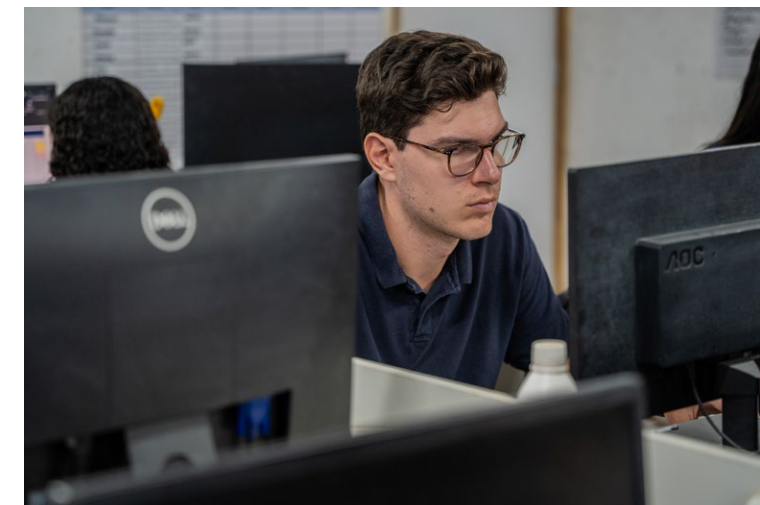
Esse alinhamento reforça a aderência entre planejamento e execução e sustenta ganhos consistentes de produtividade ao longo do ciclo das obras.

➤ **A partir dos modelos BIM, cronogramas, curvas de avanço físico e informações de campo passaram a dialogar de forma mais integrada,** permitindo simulações de cenários, antecipação de restrições e ajustes de decisões ainda nas fases iniciais dos empreendimentos.

IA e BI como suporte para decisões mais assertivas

O uso de inteligência artificial e ferramentas de **business intelligence** passou a desempenhar papel central na análise da experiência do cliente. Em 2025, a Companhia implementou soluções capazes de interpretar, classificar e organizar automaticamente os comentários das pesquisas de satisfação realizadas em diferentes pontos da jornada — do momento da compra à assistência técnica.

Esse avanço reduziu significativamente a dependência de análises manuais e ampliou a capacidade de



identificar padrões, gargalos recorrentes e oportunidades de melhoria. A leitura estruturada dos dados fortaleceu a tomada de decisão pelas lideranças e promoveu um processo contínuo de retroalimentação entre áreas, reforçando o aprendizado organizacional como ativo estratégico.



+700
colaboradores

utilizando ativamente plataformas BIM e soluções digitais nos canteiros de obras do Grupo Direcional.



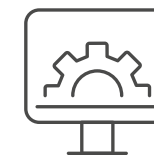
≈147 mil
formulários digitais

de qualidade, inspeções e verificações de campo preenchidos e centralizados em ambiente digital ao longo de 2025.



100%
das obras do Grupo Direcional

com a nova plataforma digital implantada, integrando BIM à gestão da qualidade nos canteiros.



3
semanas

para a implantação completa da plataforma digital em todas as obras.

Qualidade e segurança das edificações

— GRI 416-1 — SASB IF-HB-410a.2, IF-HB-410a.3, IF-HB-410a.4

A eficiência no uso de recursos está incorporada às práticas do Grupo Direcional ao longo de todo o ciclo de projeto, construção e entrega dos empreendimentos, buscando equilibrar sustentabilidade ambiental, desempenho operacional e viabilidade econômica. Na etapa construtiva, a Companhia adota soluções industrializadas, como o sistema de paredes de concreto com fôrmas de alumínio, que contribui para a redução do prazo de obra, da geração de resíduos e dos impactos ambientais associados, aliado a práticas de logística reversa e destinação adequada de resíduos.

Nos empreendimentos entregues, são incorporadas soluções voltadas à eficiência hídrica e energética, com foco na redução do consumo de recursos e dos custos operacionais ao longo da vida útil das unidades. Entre essas soluções estão a adoção de medidores individuais de água, bacias sanitárias com sistema dual flush, torneiras com arejadores, sensores de presença para iluminação de áreas comuns e lâmpadas LED, promovendo uso mais eficiente de água e energia pelos moradores.



Em 2025, 100% dos itens que compõem as instalações hidráulicas das unidades habitacionais construídas pelo Grupo Direcional — incluindo torneiras, chuveiros e vasos sanitários — possuíam certificações de eficiência hídrica, atendendo a padrões reconhecidos no âmbito do Programa Brasileiro da Qualidade e Produtividade do Habitat (PBQP-H).



A Companhia prioriza o uso de **materiais certificados pelo Programa Setorial da Qualidade (PSQ) e/ou por certificados emitidos por laboratórios devidamente credenciados pelo INMETRO**, assegurando conformidade técnica, desempenho e qualidade dos sistemas instalados. Além disso, submete-se anualmente a auditorias externas para manutenção das certificações de gestão da qualidade e de conformidade técnica, reforçando o compromisso com padrões elevados de eficiência e desempenho dos empreendimentos.

Os benefícios associados às soluções de eficiência no uso de recursos são comunicados aos clientes por meio de materiais de venda, manuais do comprador e orientações prestadas pelos corretores, assegurando transparência quanto às soluções adotadas e seus impactos no uso cotidiano das moradias.

Alguns empreendimentos encontravam-se em processo de certificação, porém nenhuma certificação chegou a ser concluída no momento da entrega das unidades em 2025.



Segurança e desempenho técnico das edificações

O Grupo Direcional mantém um sistema estruturado de avaliação dos impactos à saúde e à segurança de seus produtos ao longo de todo o ciclo de vida dos empreendimentos. Essa avaliação tem início na fase de projeto e execução, com a adoção de soluções técnicas alinhadas aos requisitos de desempenho, segurança, salubridade e conforto previstos nas normas aplicáveis.

Antes da entrega, os empreendimentos passam por testes de comissionamento, que verificam o adequado funcionamento dos sistemas e a qualidade do produto final. Estes procedimentos asseguram a conformidade técnica no momento da entrega e estabelecem uma base objetiva para o acompanhamento do desempenho das edificações ao longo do tempo.

A partir dessa base, a Companhia amplia a avaliação para além da fase de entrega, incorporando aprendizados decorrentes do uso real e da operação dos empreendimentos.

Experiência e inovação no pós-obra

Para assegurar uma entrega memorável, o setor de Qualidade realiza conferências prévias rigorosas, enquanto a **Assistência Técnica (ASTEC)** padroniza o acolhimento aos clientes. Essa jornada é celebrada pela campanha **“Momento Vistoria”**, que engaja novos proprietários nas redes sociais e envolve colaboradores na premiação dos melhores relatos.

Complementando a modernização do atendimento, a implementação de vistorias via videochamada otimiza o diagnóstico técnico e reduz deslocamentos. Embora em fase inicial, a iniciativa já amplia a assertividade das intervenções e a agilidade na resolução de chamados.

A excelência construtiva é mantida por um ciclo de melhoria contínua liderado pela Qualidade e ASTEC. Dados de vistorias diárias, chamados de pós-obra e pesquisas de satisfação são integrados em fóruns de retroalimentação com as equipes de produção. O objetivo é converter diagnósticos em aperfeiçoamentos imediatos nos projetos, eliminando reincidências e elevando o padrão dos futuros empreendimentos.

APRENDIZADOS PÓS-ENTREGA E EVOLUÇÃO DAS SOLUÇÕES TÉCNICAS

Além da conformidade normativa assegurada na fase de projeto e execução, O Grupo Direcional incorpora aprendizados decorrentes do desempenho dos empreendimentos ao longo de seu ciclo de vida. Em 2025, esse processo incluiu a realização de intervenções estruturadas em sistemas de banheiros do empreendimento **Residencial Viver Melhor**, localizado em Manaus (AM), entregue há mais de uma década, a partir da análise técnica das condições reais de uso e manutenção observadas ao longo do tempo.

As avaliações realizadas indicaram que as intervenções não estavam associadas a vício construtivo, mas à evolução das soluções técnicas originalmente adotadas e à realidade operacional do empreendimento ao longo

dos anos. A atuação da Companhia teve como foco assegurar desempenho adequado, funcionalidade e conforto aos moradores. Essa experiência integra nossos padrões construtivos atuais, como a consolidação da metodologia de Parede de Concreto, que já proporciona uma redução de 15% a 20% no prazo médio de execução das obras.

A execução dessas adequações evidenciou a complexidade de promover intervenções técnicas em empreendimentos habitados, especialmente em ambientes essenciais ao uso cotidiano, como os banheiros. As atividades precisaram ser planejadas de forma minuciosa para minimizar impactos na rotina das famílias, considerando a permanência dos moradores nas unidades, a necessidade de

garantir condições mínimas de uso durante as intervenções e a organização das frentes de trabalho em prazos reduzidos. A coordenação logística envolveu o escalonamento das equipes, a gestão cuidadosa de materiais e o alinhamento constante com os moradores, de modo a viabilizar as adequações com o menor nível possível de interferência na vida cotidiana das pessoas.

Os aprendizados extraídos desse processo passaram a retroalimentar os padrões de projeto, as especificações técnicas e os critérios de qualidade aplicados aos novos empreendimentos, contribuindo para soluções construtivas mais robustas, duráveis e alinhadas às condições reais de uso, manutenção e eficiência ao longo do tempo.

Capital natural: cuidar hoje para garantir o amanhã

— GRI 3-3 [tema material] — SASB IF-HB-420a.2, IF-HB-160a.4

A atuação do Grupo Direcional no desenvolvimento de empreendimentos habitacionais está diretamente relacionada ao uso de recursos naturais, à ocupação do território e à interação com o meio ambiente. Nesse contexto, a Companhia estrutura sua gestão ambiental com foco na eficiência operacional, na conformidade regulatória e na mitigação de impactos, buscando conciliar escala produtiva com responsabilidade ambiental.

A estratégia de Capital Natural parte de uma abordagem pragmática, alinhada ao modelo de negócio da Companhia, que prioriza a otimização de recursos ao longo de todo o ciclo de vida dos empreendimentos, desde a escolha dos terrenos até a entrega das unidades aos clientes. Essa atuação se traduz na adoção de soluções construtivas mais eficientes, no uso de materiais certificados e na incorporação de tecnologias que promovem a redução do consumo de água e energia nas unidades habitacionais.

A gestão ambiental do Grupo Direcional é sustentada por processos estruturados e certificações reconhecidas, como ISO 9001 e SiAC/PBQP-H nível A, que asseguram padrões de qualidade e confor-

midade em seus empreendimentos. A Companhia também prioriza a utilização de materiais certificados por programas setoriais e organismos acreditados, reforçando o compromisso com a qualidade e a rastreabilidade dos insumos utilizados.

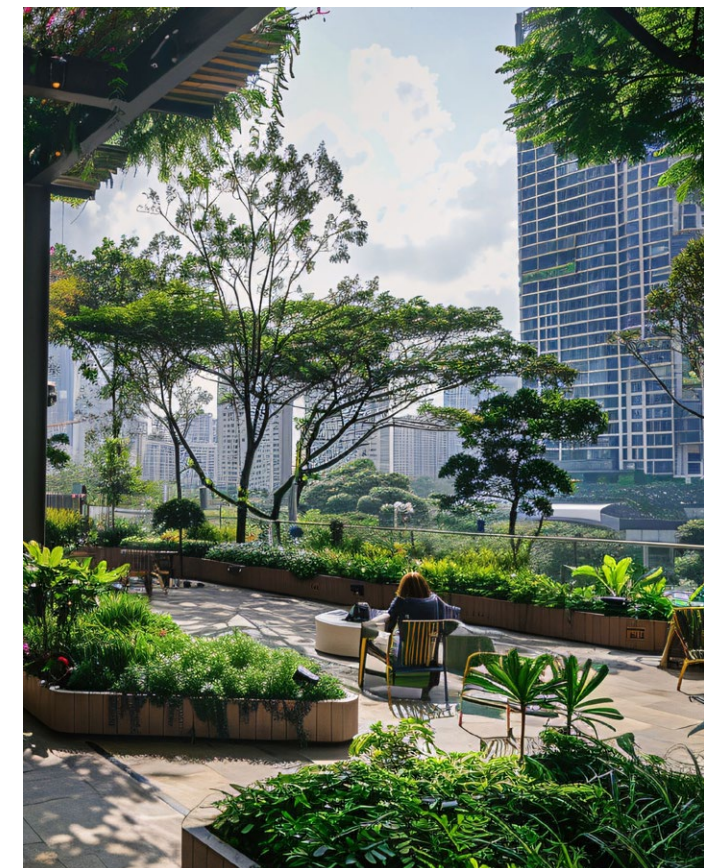
Nos canteiros de obras, a Companhia adota práticas voltadas à redução de impactos ambientais e ao aumento da eficiência produtiva. O uso do método construtivo de paredes de concreto com fôrmas de alumínio permite ganhos relevantes de produtividade, com redução de até 40% no tempo de obra, além de contribuir para a diminuição da geração de resíduos e maior padronização dos processos.

O Grupo Direcional complementa essa abordagem com práticas de gestão e reaproveitamento de materiais, incluindo a destinação adequada de resíduos, o uso de madeira de reflorestamento e iniciativas de compostagem de resíduos orgânicos. Além disso, promove treinamentos e orientações operacionais nos canteiros, com foco na correta segregação e manejo de resíduos, fortalecendo a cultura de gestão ambiental na operação.

A escolha de terrenos também integra a estratégia ambiental da Companhia. A priorização de áreas com infraestrutura urbana existente, como redes de água, esgoto, energia e acesso a transporte e serviços, contribui para a redução de impactos associados à expansão urbana e para a criação de comunidades mais integradas.

Além disso, o Grupo Direcional considera os riscos climáticos como um fator relevante na gestão de seus empreendimentos, especialmente em um contexto de maior frequência de eventos extremos e mudanças nos padrões ambientais. A avaliação desses riscos está integrada ao processo de desenvolvimento dos projetos, com análise de aspectos como vulnerabilidade a inundações, disponibilidade hídrica e condições ambientais locais.

Essa abordagem permite à Companhia ajustar seus empreendimentos às características de cada região, incorporando soluções que aumentam a resiliência dos projetos e reduzem a exposição a riscos físicos associados às mudanças climáticas. Entre as estratégias adotadas estão a seleção criteriosa de terrenos, a adequação dos projetos às diretrizes urbanísticas e



ambientais vigentes e a implementação de soluções que promovem o uso eficiente de recursos naturais.

A incorporação de soluções de eficiência hídrica e energética também é um elemento central da estratégia de Capital Natural. Todas as unidades habitacionais entregues contam com dispositivos hidráulicos certificados de eficiência, incluindo sistemas como bacias sanitárias com duplo acionamento, torneiras com arejadores e medição individualizada de consumo, contribuindo para a redução de custos e do consumo de recursos pelos moradores.

Além disso, os empreendimentos incorporam soluções como iluminação em LED e sensores de presença em áreas comuns, ampliando a eficiência energética dos projetos. Essas iniciativas são comunicadas aos clientes por meio de materiais informativos, como manuais do comprador e canais de venda, reforçando a transparência sobre os benefícios das soluções adotadas.

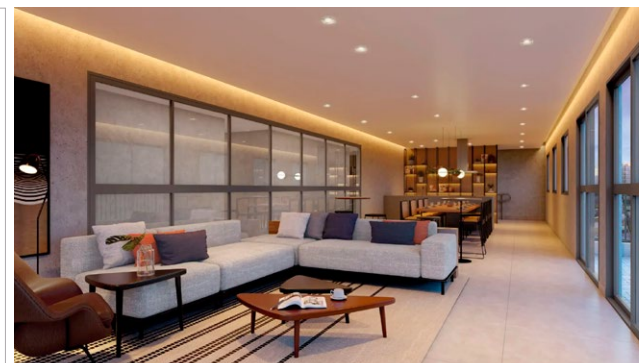
A Companhia realiza, ainda, uma análise criteriosa entre sustentabilidade e viabilidade econômica, especialmente no contexto de programas habitacionais como o Minha Casa Minha Vida. Essa abordagem garante que as soluções implementadas sejam acessíveis e gerem benefícios reais aos clientes, sem comprometer a viabilidade dos empreendimentos.



RECONHECIMENTO EXTERNO

Em 2025, a Direcional Engenharia foi reconhecida pelo SECONCI-SP com o 9º Prêmio Seconci-SP de Saúde e Segurança do Trabalho, na categoria Gerenciamento Ambiental no canteiro e seu entorno.

A premiação teve como referência práticas adotadas em canteiros da Companhia, como reuso de água, compostagem de resíduos orgânicos, coleta de óleo usado, reciclagem de resíduos e uso de soluções de menor impacto ambiental, com destaque para a obra **Do It Perdizes**, desenvolvida em parceria entre Direcional, Riva e Viva Apto. O reconhecimento reforça a consistência das práticas ambientais e sua aderência a padrões técnicos de gestão ambiental e de segurança do trabalho.



Impactos ecológicos

— GRI 3-3 [tema material] — SASB IF-HB-160a.1, IF-HB-160a.3, I-HB 160a.4

A atuação do Grupo Direcional no desenvolvimento de empreendimentos habitacionais envolve, de forma direta, a transformação do uso do solo e a interação com o ambiente natural. Por isso, a Companhia adota uma abordagem estruturada para mitigar impactos ecológicos, considerando desde a escolha dos terrenos até a execução das obras e a entrega dos empreendimentos.

Essa gestão é orientada por critérios técnicos, regulatórios e operacionais, com foco na ocupação eficiente do território, na redução de impactos ambientais e no cumprimento integral da legislação aplicável. Em 2025, a Companhia não registrou processos administrativos ou judiciais relacionados a infrações ambientais, reforçando a consistência de seus controles e práticas de conformidade.

A estratégia de expansão do Grupo Direcional prioriza a utilização eficiente de áreas já urbanizadas, reduzindo a pressão sobre novas áreas e contribuindo para um desenvolvimento urbano mais sustentável.



➤ **A reocupação de áreas de reurbanização** faz parte da estratégia de expansão da Companhia, contribuindo para o desenvolvimento urbano mais sustentável.

Em 2025, a Companhia entregou empreendimentos em áreas de reurbanização (*infill sites*), caracterizadas por terrenos já inseridos na malha urbana, como lotes vazios, antigas áreas industriais desativadas, estacionamentos ou espaços subutilizados em regiões consolidadas. Esses locais, embora muitas vezes ociosos ou degradados, apresentam localização estratégica e acesso a serviços, mobilidade e infraestrutura urbana. No período, foram entregues 5.672 unidades nesse tipo de área, em empreendimentos implantados em regiões com infraestrutura pré-existente, como redes de água, energia, esgoto e mobilidade urbana.

A reocupação desses espaços permite dar nova função a áreas previamente pouco aproveitadas, contribuindo para a revitalização urbana e para o uso mais eficiente do território. Essa

abordagem também reduz a necessidade de expansão para novas fronteiras urbanas, o que tende a diminuir impactos ambientais associados à abertura de novas áreas e à implantação de infraestrutura do zero.

Esses projetos incluem, em alguns casos, a recuperação de áreas anteriormente ocupadas por usos industriais ou comerciais, promovendo a regeneração urbana e o melhor aproveitamento da infraestrutura disponível. A seleção e o desenvolvimento de terrenos consideram, de forma estruturada, aspectos ambientais e urbanos, incluindo:

- Disponibilidade de infraestrutura de saneamento básico
- Acesso a transporte público e mobilidade urbana
- Proximidade de serviços essenciais (saúde, educação e comércio)
- Características ambientais e riscos associados ao território

Embora a priorização seja por áreas já consolidadas, a Companhia também atua na implantação ou reforço de infraestrutura quando necessário, como sistemas de abastecimento de água e tratamento de esgoto, contribuindo para o desenvolvimento local.

Gestão preventiva e biodiversidade

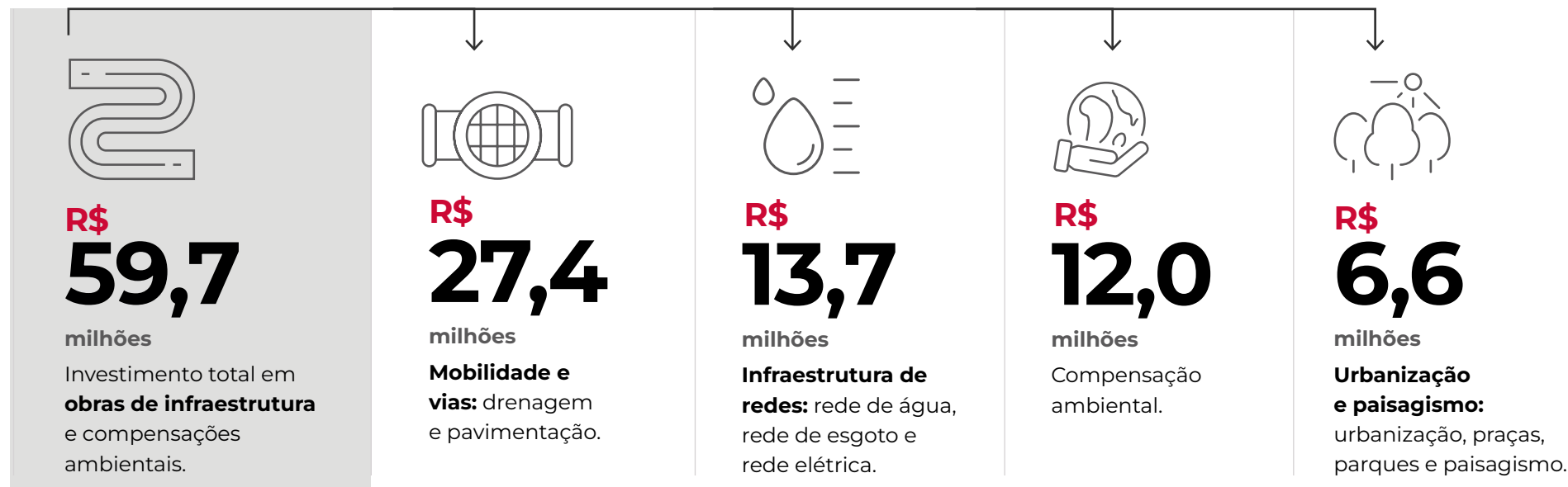
_GRI 203-1 e 203-2

No contexto das atividades da Companhia, os principais impactos sobre a biodiversidade estão associados à ocupação do solo e à execução das obras. Para mitigar esses impactos, o Grupo Direcional adota uma abordagem preventiva, estruturada a partir de análises técnicas realizadas ainda nas fases iniciais dos empreendimentos.

Antes da aprovação dos projetos, são conduzidas avaliações no âmbito dos comitês internos e apresentados estudos aos órgãos competentes, como o Estudo de Impacto de Vizinhança (EIV), que considera os efeitos sobre a comunidade, a infraestrutura urbana e o meio ambiente. Esse processo contribui para a definição de medidas voltadas à preservação do solo, das áreas verdes e do entorno dos empreendimentos.

Na fase de obras, a Companhia realiza inspeções cautelares em edificações vizinhas e adota práticas para reduzir impactos no entorno, como organização e limpeza das vias, controle de poeira e uso de dispositivos para minimizar interferências nas áreas próximas aos canteiros.

No que se refere à biodiversidade, a atuação é orientada pelo cumprimento do licenciamento ambiental e pela adoção de medidas preventivas, corretivas e compensatórias. Quando



aplicável, são elaborados planos específicos, como o Plano de Supressão Arbórea e o Plano de Manejo de Fauna, que orientam ações como transplante de espécies vegetais, relocação de fauna silvestre e monitoramento ambiental.

Como parte das ações de compensação ambiental, em 2025 foram implantadas 12.299 mudas, superando as 10.297 registradas no ano anterior. Essas mudas foram distribuídas entre áreas internas e externas aos empreendimentos, contribuindo diretamente para a recomposição vegetal e a arborização urbana.

Desse total, a regional de Manaus respondeu por 10.925 mudas plantadas, enquanto as demais re-

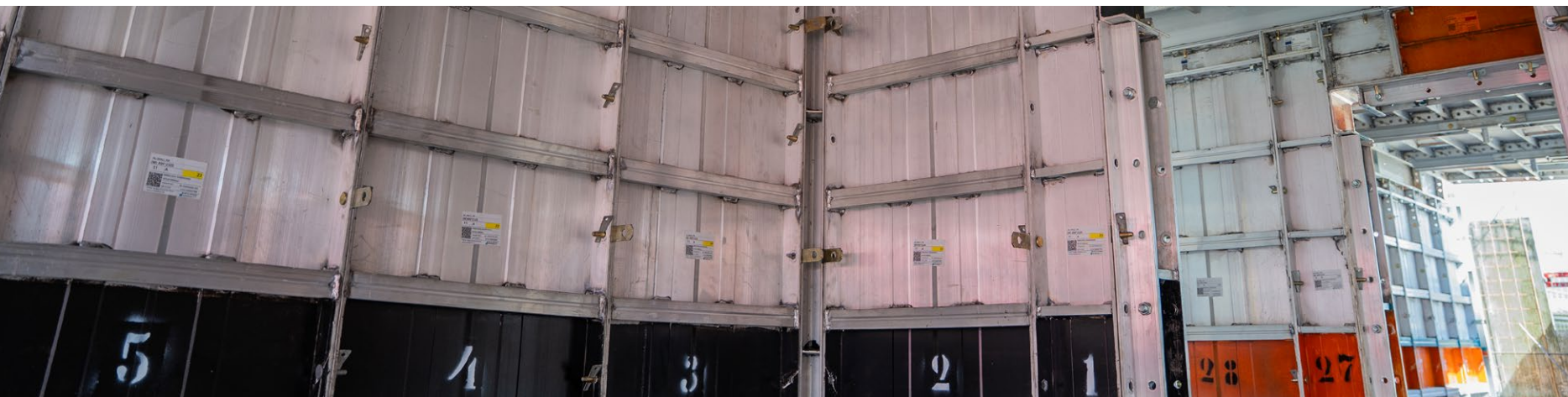
gionais apresentaram volumes menores em função do estágio das obras, uma vez que o plantio compensatório ocorre predominantemente nas fases finais dos projetos.

Nos últimos quatro anos, a Companhia contabilizou o plantio de 148.468 mudas, reforçando seu compromisso com a recuperação ambiental e a qualificação dos territórios onde atua.

Esse conjunto de ações é complementado por investimentos e iniciativas de compensação que contribuem para a qualificação urbana e ambiental dos territórios onde a Companhia atua. Em 2025, o Grupo Direcional destinou aproximadamente

R\$ 59,7 milhões em contrapartidas socioambientais, contemplando tanto aportes financeiros quanto ações executadas diretamente, conforme acordos firmados com o poder público.

Essas contrapartidas incluem investimentos em infraestrutura urbana, iniciativas de caráter social e ações de educação ambiental, além de medidas voltadas à manutenção das áreas vegetadas. Parte relevante dessas ações ocorre por meio da execução direta de melhorias urbanas pela Companhia, não se limitando a transferências financeiras, enquanto as compensações pecuniárias são realizadas conforme determinação dos órgãos competentes.



Geração de resíduos e uso de materiais

— GRI 3-3 [tema material], 301-1, 306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5

A gestão de resíduos na Companhia é orientada por instrumentos formais, como o Plano de Gerenciamento de Resíduos da Construção Civil (PGRCC), que define diretrizes para todas as etapas do processo, incluindo geração, segregação, armazenamento, transporte e destinação final.

Esse modelo garante não apenas a conformidade com as exigências legais, mas também a padronização das práticas em todas as unidades operacionais, reforçando o compromisso da Companhia com a sustentabilidade e a melhoria contínua de seus processos.

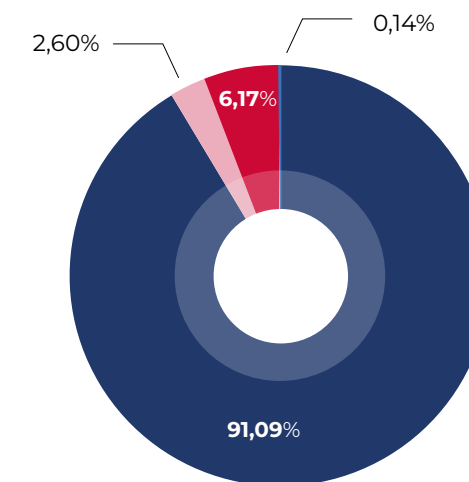
Perfil da geração de resíduos

Em 2025, a geração total de resíduos foi de 259.168,80 m³, refletindo a escala das operações e a natureza das atividades executadas. Desse volume, a maior parcela (91,09%) corresponde a resíduos Classe A, compostos predominantemente por solos e rochas provenientes da movimentação de terra. Esses materiais apresentam elevado potencial de reaproveitamento e são frequentemente utilizados em atividades como regularização de terreno, nivelamento e aterramento, reduzindo a necessidade de destinação final em aterros.

Os resíduos Classe B, que representam 6,17% do total gerado, são constituídos por materiais com potencial para reciclagem, como plásticos, papel, metais e madeira, condicionados à correta segregação e à viabilidade técnica do reaproveitamento.

Já os resíduos Classe C e Classe D, materiais sem viabilidade de reciclagem ou com características de periculosidade, possuem baixa representatividade no total gerado, somando, em conjunto, 2,74%.

Geração de resíduos por classe



■ Classe A – Entulho de construção: **236.076,2 m³** (deste valor total, **184.444,5 m³** corresponde a resíduo de solo)

■ Classe B – Recicláveis **15.999,60 m³**

■ Classe C – Não recicláveis: **6.736,0 m³**

■ Classe D – Perigosos: **357,0 m³**

Eficiência construtiva e redução na geração de resíduos

O Grupo Direcional incorpora a gestão de resíduos desde a fase de concepção dos projetos, adotando soluções construtivas que reduzem desperdícios e aumentam a eficiência no uso de materiais.

Entre os principais fatores está o sistema de paredes de concreto moldadas in loco, aliado ao uso de fôrmas metálicas reutilizáveis, que permite maior controle de insumos, padronização dos processos e redução de perdas. Complementarmente, a utilização de concreto usinado, sistemas de drywall e materiais provenientes de reflorestamento contribui para a diminuição do impacto ambiental das obras.

A gestão da movimentação de terras também se destaca nesse contexto. Embora classificada como resíduo para fins de reporte, essa atividade é tratada como um processo de engenharia, com foco na compensação interna de volumes dentro dos próprios empreendimentos. Essa abordagem reduz a necessidade de transporte e descarte, minimizando impactos ambientais associados.

Os ganhos de eficiência são evidenciados pela redução na geração de resíduos por unidade produzida ao longo do tempo. Em 2009, eram geradas, em média, 3,3 caçambas de entulho por unidade. Com a consolidação do sistema de paredes de concreto, a partir de 2010, esse volume caiu para cerca de 0,85 caçambas por unidade, o que representa uma re-

dução progressiva de aproximadamente 74% ao longo de 16 anos. A análise foi realizada por amostragem, considerando empreendimentos representativos dos respectivos períodos.

Reciclagem e reaproveitamento

O Grupo Direcional prioriza a destinação de resíduos recicláveis e o reaproveitamento de materiais sempre que tecnicamente viável. Nesse sentido, em 2025, foram gerados **15.999,6 m³ de resíduos Classe B**, compostos por materiais com potencial para reciclagem, condicionado à correta segregação e à viabilidade técnica de reaproveitamento, por meio de processos de separação realizados nos canteiros.

Além da reciclagem externa, parte dos resíduos Classe A é reaproveitada nas próprias obras, contribuindo para a redução da demanda por insumos e para a otimização do uso de recursos naturais.

Resíduos metálicos provenientes de cortes de aço, vergalhões e telas são integralmente destinados à reciclagem e retornam à cadeia produtiva como matéria-prima. Outros materiais, como madeira e resíduos orgânicos, seguem fluxos específicos de destinação, incluindo reaproveitamento e compostagem, reforçando a lógica de uso eficiente de recursos e redução de desperdícios.

Destinação final

Os resíduos que não são passíveis de reaproveitamento ou reciclagem são encaminhados para destinação final ambientalmente adequada, em conformidade com a legislação vigente.

Em 2025, foram destinados **258.811,73 m³ de resíduos não perigosos**, majoritariamente para aterros licenciados. Já os resíduos perigosos tiveram sua destinação realizada integralmente em aterros

apropriados para essa classe de material, seguindo rigorosos protocolos de segurança ambiental.

Houve uma variação na geração desses resíduos perigosos, que passou de 297,0 m³ em 2024 para 357,0 m³ em 2025. Esse incremento esteve associado, prioritariamente, à retirada de aproximadamente 190 m³ de solo contaminado na obra Ferroeste Comercial (MG). Por se tratar de um evento pontual e específico desta operação, o aumento não representa uma mudança recorrente no perfil operacional da Companhia.





Uso de materiais GRI 301-1

O Grupo Direcional monitora o consumo de materiais utilizados em suas atividades construtivas, abrangendo insumos empregados nas etapas estruturais, de acabamento e de instalações dos empreendimentos.

Materiais utilizados, discriminados por peso, volume ou unidade (2025)

Principais materiais utilizados	Unidade	2025
Areia	m³	2,27
Concreto usinado	m³	23,80
Argamassa	kg	734,16
Cimento	kg	222,64
Pedra britada	kg	0,85
Tintas e texturas	kg	236,63
Vergalhões/tela de aço	kg	960,11
Azulejo cerâmico	m²	20,81
Piso cerâmico	m²	21,39
Canaletas de concreto	m	0,95
Cabo elétrico	m	491,61
Tubos PVC	m	17,83
Conexões PVC	und	34,73
Janela de alumínio	und	8,03
Bloco concreto	und	77,64
Louça sanitária (bacia sanitária)	und	2,34
Telha fibrocimento	und	4,60

Nota: Os índices de quantidade de materiais por unidade habitacionais apresentados referem-se ao ano de 2025 e foram apurados a partir de uma amostragem equivalente a 34% do total de unidades produzidas no período. A seleção da amostra foi realizada de forma proporcional aos diferentes níveis de complexidade das obras em operação.

Energia

— GRI 3-3 [tema material], 302-1, 302-3, 302-4

O consumo de energia no Grupo Direcional está diretamente associado às atividades operacionais dos canteiros de obras, incluindo o uso de equipamentos, maquinário e infraestrutura de apoio. A Companhia monitora o consumo energético considerando eletricidade, combustíveis e energia gerada internamente, consolidando essas informações para gestão e reporte.

A mensuração contempla exclusivamente o consumo dentro da organização, incluindo energia fornecida por concessionárias, geração própria (como sistemas solares) e combustíveis utilizados nas operações.

Esse volume corresponde ao consumo consolidado da Companhia em 2025, composto por:



Consumo total de energia **46.344,45 GJ**
em Gigajoule



Eletricidade **23.617,23 GJ**
(concessionárias e geração solar)



Combustíveis não renováveis **19.977,67 GJ**
(diesel e gasolina)



Combustível renovável **2.749,55 GJ**
(etanol)

A matriz energética da Companhia é composta majoritariamente por combustíveis, principalmente diesel, utilizado no abastecimento de equipamentos e maquinário de obra.

A Companhia já incorpora o uso de energia renovável em suas operações, com destaque para a geração solar, que contribui para a diversificação da matriz energética e redução de impactos ambientais.

Adicionalmente, estão em avaliação iniciativas voltadas à eficiência energética nos

empreendimentos, como a adoção de tecnologias que reduzam o consumo de energia nas unidades habitacionais.

O consumo de energia nas operações do Grupo Direcional está diretamente relacionado ao ritmo de crescimento da Companhia e às diferentes fases dos empreendimentos, que demandam perfis distintos de uso energético ao longo do ciclo construtivo. Nesse contexto, variações no consumo refletem, principalmente, a intensidade das atividades em andamento, e não necessariamente ganhos ou perdas de eficiência.



Água e efluentes

— GRI 3-3 [tema material], 303-1, 303-2, 303-3, 303-5

O Grupo Direcional adota uma abordagem estruturada para o uso eficiente da água, monitoramento de consumo e destinação adequada de efluentes, alinhada às exigências legais e às características de cada região de atuação.

Captação e consumo de água

O abastecimento de água nos canteiros de obras ocorre por meio de diferentes fontes, como concessionárias locais, caminhões-pipa e poços artesianos. Enquanto o fornecimento via rede pública e caminhões-pipa é prioritariamente destinado ao consumo humano, a captação por poços é direcionada às atividades operacionais. Isso inclui a limpeza de equipamentos, a preparação de insumos (como concreto e argamassa) e outros processos de construção que demandam volumes significativos de água não potável.



Captação
Total de Água
em megalitro
171,09



Água
subterrânea
35,99



Água de terceiros
(concessionárias e
caminhões-pipa):
135,10

P O R F O N T E

Além disso, os impactos relacionados ao uso da água são avaliados ainda na fase de licenciamento ambiental, por meio de estudos que consideram:

- Disponibilidade de recursos hídricos;
- Condições climáticas locais;
- Características de fauna e flora;
- Potenciais impactos das atividades construtivas.

Durante a execução das obras, o consumo de água é monitorado mensalmente, permitindo a identificação de desvios ou ineficiências operacionais e a implementação de medidas corretivas de forma ágil.

Gestão de efluentes

Os efluentes gerados nas operações do Grupo Direcional possuem características predominantemente domésticas, decorrentes do uso humano nos canteiros de obras. A destinação ocorre, prioritariamente, por meio das redes públicas de esgotamento sanitário, quando disponíveis.

Nos casos em que não há infraestrutura local, a Companhia realiza a coleta e destinação por empresas especializadas e devidamente licenciadas, incluindo a remoção de lodos de fossas e sistemas sépticos.

Os padrões de descarte seguem as diretrizes das resoluções do Conselho nacional do Meio Ambien-

te (CONAMA) nº 357/2005 e nº 411/2011, além de regulamentações estaduais e municipais mais restritivas, quando aplicáveis, garantindo conformidade ambiental em todas as operações.

ENGAJAMENTO E USO CONSCIENTE

O Grupo Direcional promove o uso responsável da água por meio de ações de conscientização e treinamento, que incluem:

- Integração de novos colaboradores
- Diálogos de saúde, segurança e meio ambiente
- Campanhas e ações educativas ao longo do ano

Essas práticas também são estendidas a fornecedores e prestadores de serviços, desde a fase de contratação até a execução das atividades, reforçando a importância do consumo consciente em toda a cadeia de valor.

Avanços e oportunidades

O Grupo Direcional vem ampliando a incorporação de soluções voltadas à eficiência no uso de recursos naturais nos canteiros de obras, com foco prioritário na gestão hídrica. Entre os avanços, destaca-se a implementação gradual de sistemas de captação e aproveitamento de água da chuva, conforme diretrizes do Manual de Boas Práticas Ambientais, contribuindo para a redução do consumo de água potável nas atividades operacionais e sendo progressivamente considerada no planejamento de novos empreendimentos.

Essa abordagem é complementada pela adoção de práticas de reuso de água nos canteiros, incluindo o reaproveitamento de água proveniente de lavatórios e chuveiros para fins não potáveis, como descarga sanitária, além da reutilização da água utilizada na lavagem de equipamentos, ferramentas e pátios. Essas soluções contribuem simultaneamente para a redução da captação de água e para a mitigação de impactos associados à geração de efluentes.

Adicionalmente, a Companhia avança na utilização de fontes alternativas de água não potável, como o apro-

veitamento de água gerada por sistemas de ar-condicionado, ampliando a eficiência no uso dos recursos hídricos disponíveis.

De forma integrada, o Grupo Direcional também adota iniciativas que contribuem para a eficiência no uso de recursos ao longo das operações, como a compostagem de resíduos orgânicos gerados nos canteiros e a destinação de materiais metálicos para reciclagem após múltiplos ciclos de reutilização, reforçando a lógica de redução de impactos ambientais.

Nos empreendimentos entregues, a Companhia incorpora soluções de eficiência hídrica — como medição individualizada e dispositivos economizadores — que contribuem para a redução do consumo de água ao longo do ciclo de vida das unidades, ampliando o impacto positivo das operações para além da fase de obra.

Além disso, são utilizadas soluções de iluminação com recurso fotovoltaico, contribuindo para maior eficiência energética nas áreas comuns.



5. **Anexos**



≡ MENU

GRUPO
DIRECCIONAL

Indicadores CRI Social

No âmbito de sua emissão de Certificados de Recebíveis Imobiliários (CRI) com rotulagem social, foram definidos, por meio de parecer de segunda opinião, os indicadores financeiros e sociais a serem publicados anualmente pela Companhia, até a data de vencimento dos títulos ou até a comprovação da aplicação da totalidade dos recursos captados na oferta, o que ocorrer primeiro. Tratam-se, ao todo, de seis indicadores, assim subdivididos:

Indicadores financeiros:

- a) Alocação de recursos por projeto (em R\$);
- b) Recursos alocados temporariamente em outros instrumentos que não os projetos (em R\$, por instrumento financeiro);

Indicadores sociais:

- a) Renda familiar bruta média da população-alvo beneficiada (R\$);
- b) Valor Médio dos Imóveis Adquiridos pela população-alvo (R\$);
- c) Quantidade de habitações construídas com os recursos da emissão;
- d) Quantidade de imóveis para PCD¹ construídos com os recursos da emissão.

¹ PCD: Pessoa com deficiência.

As tabelas a seguir trazem a apuração dos indicadores por projeto (quando aplicável), considerando a data-base de 31/12/2025.

Indicadores Financeiros a) Alocação por projeto				
Projeto	% estimado a ser alocado por projeto	Valor total a ser alocado (R\$)	Valor alocado até a data-base (R\$)	% do recurso utilizado até a data-base
A	31,55%	94.638.190,14	94.638.190,14	100,00%
B	6,43%	19.289.312,42	19.289.312,42	100,00%
C	23,54%	70.613.172,45	70.613.172,45	100,00%
D	38,49%	115.459.324,44	103.994.432,82	90,07%
Total	100,00%	300.000.000,00	288.535.107,83	96,18%

Indicadores Financeiros b) Recursos alocados em outros instrumentos		
Aplicação	Liquidez	Saldo em 31/12/2025 (R\$)
Fundo de investimentos exclusivo da Direcional	D+0	11.464.892,17

Indicadores Sociais				
Projeto	Renda familiar bruta média da população-alvo beneficiada (R\$) (a)	Valor médio dos imóveis adquiridos pela população-alvo (R\$) (b)	Quantidade de habitações construídas com os recursos da emissão (c)	Quantidade de imóveis para PCD ¹ construídos com os recursos da emissão (d)
Projeto A	2.750,00	178.793,08	Obra concluída e entregue com 432 unidades residenciais.	Das unidades entregues, 13 são unidades PCD.
Projeto B	3.541,64	225.400,05	Obra em andamento com 1.761 unidades já lançadas. Com os próximos lançamentos, pretende-se totalizar cerca de 2.420 unidades.	Das unidades lançadas, a expectativa de construção é de 56 unidades PCD e 2 unidades adaptáveis para PCD.
Projeto C	5.314,83	253.011,98	Obra em andamento com 832 unidades já lançadas. Com os próximos lançamentos, pretende-se totalizar cerca de 4.160 unidades.	Das unidades lançadas, a expectativa de construção é de 36 unidades PCD.
Projeto D	2.378,83	195.567,13	Obra em andamento, com 2.140 unidades já lançadas. Com os próximos lançamentos, pretende-se totalizar cerca de 3.340 unidades	Das unidades lançadas, a expectativa de construção é de 68 unidades PCD.

¹ PCD: Pessoa com deficiência.

Complementos
GRI

Capital Humano:
Empregados

Nota metodológica: Os dados reportados referem-se ao número total de empregados ativos ao término do período de relato (posição em 31/12/2025), apresentados em número absoluto de pessoas, sem o uso de equivalentes em tempo integral ou médias. Para a compilação dos dados, foram retirados os colaboradores afastados, autônomos, conselheiros e estagiários. A Companhia esclarece que as flutuações significativas no número de empregados durante o período de relato se devem ao ciclo de obras, com contratações no início de um novo projeto e demissões em sua conclusão. O crescimento do número de empregados entre os períodos de relato justifica-se devido ao aumento do volume de obras.

Informações sobre empregados por gênero

_GRI 2-7

Número total de:	Feminino	Masculino	Outro	Total
Total de empregados	1.532	9.048	0	10.580
Empregados permanentes	1.532	9.048	0	10.580
Empregados temporários	0	0	0	0
Empregados sem garantia de carga horária	0	0	0	0
Empregados em tempo integral	1.346	8.913	0	10.259
Empregados de período parcial	186	135	0	321

Informações sobre empregados por região

_GRI 2-7

Número total de:	Sudeste	Sul	Centro-Oeste	Norte	Nordeste	Total
Empregados	5.471	0	1.829	1.530	1.750	10.580
Empregados permanentes	5.471	0	1.829	1.530	1.750	10.580
Empregados temporários	0	0	0	0	0	0
Empregados sem garantia de carga horária	0	0	0	0	0	0
Empregados em tempo integral	5.285	0	1.790	1.484	1.700	10.259
Empregados de período parcial	186	0	39	46	50	321

Número total e taxa de novas contratações de empregados durante o período de relato, discriminados por faixa etária, gênero e região GRI 401-1.a

Faixa etária	2023			2024			2025		
	Média de ativos	Contratações	Taxa (%)	Média de ativos	Contratações	Taxa (%)	Média de ativos	Contratações	Taxa (%)
Abaixo de 30 anos	1.935	2.341	121,0%	2.280	2.429	106,6%	2.887	3.596	124,6%
De 30 a 50 anos	3.686	3.574	97,0%	4.178	3.696	88,5%	4.961	5.407	109,0%
Acima de 50 anos	950	762	80,3%	1.216	901	74,1%	1.823	1.540	84,5%
Total	6.570	6.677	101,6%	7.673	7.026	91,6%	9.671	10.543	109,0%

Gênero

Masculino	5.601	6.097	108,9%	6.536	6.375	97,5%	8.256	9.554	115,7%
Feminino	969	580	59,9%	1.138	651	57,2%	1.415	989	69,9%
Total	6.570	6.677	101,6%	7.673	7.026	91,6%	9.671	10.543	109,0%

Região	2024			2025		
	Média de ativos	Contratações	Taxa (%)	Média de ativos	Contratações	Taxa (%)
Norte	1.388	1.340	96,6%	1.537	1.580	102,8%
Nordeste	916	925	101,0%	1.368	1.875	137,1%
Centro-Oeste	1.176	1.265	107,6%	1.604	1.878	117,1%
Sudeste	4.194	3.496	83,4%	5.162	5.210	100,9%
Sul	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Total	7.673	7.026	91,6%	9.671	10.543	109,0%

Nota metodológica: As taxas de contratação são calculadas como a razão entre o número de colaboradores contratados e o número médio de colaboradores ativos na Companhia no período, em cada categoria. As taxas de 2023 e 2024 foram reapresentadas de acordo com essa metodologia, garantindo comparabilidade entre os períodos.

Número total e taxa de rotatividade de empregados durante o período de relato, discriminados por faixa etária, gênero e região

GRI 401-1.b

	2024		2025		
	Número de Desligamentos	Taxa de Rotatividade	Número médio de colaboradores ativos na Companhia no período calculado	Número de desligamentos (colaboradores desligados)	Taxa de rotatividade (%)
Abaixo de 30 anos	2.180	95,6%	2.887	2.579	89,3%
De 30 a 50 anos	3.571	85,5%	4.961	4.196	84,6%
Acima de 50 anos	770	63,4%	1.823	1.145	62,8%
Total	6.521	85,0%	9.671	7.920	74,9%
Masculino	5.968	91,3%	8.256	7.214	87,4%
Feminino	553	48,6%	1.415	706	49,9%
Total	6.521	85,0%	9.671	7.920	74,9%
Norte	1.301	93,8%	1.537	1.468	95,5%
Nordeste	877	95,7%	1.368	1.082	79,1%
Centro-Oeste	987	83,9%	1.604	1.354	84,4%
Sudeste	3.356	80,0%	5.162	4.016	77,8%
Sul	-	-	0	0	0,0%
Total	6.521	85,0%	9.671	7.920	74,9%

Nota: As taxas de rotatividade são calculadas considerando a razão entre o número de colaboradores desligados e o número médio de colaboradores ativos na Companhia no período calculado, em cada uma das categorias.

Licença-maternidade/
paternidade

GRI 401-3

Indicador	Feminino	Masculino	Total
Número total de empregados com direito a tirar licença maternidade/paternidade, discriminados por gênero.	1.532	9.048	10.580
Número total de empregados que tiraram licença maternidade/paternidade, discriminados por gênero. (Somente empregados que tiraram licença no ano do período do relato.)	1.532	9.048	10.580
Número total de empregados que retornaram ao trabalho depois do término da licença maternidade/paternidade, discriminados por gênero. (Considerar empregados que saíram no ano anterior ao relato e retornaram no ano do período do relato. Não considerar empregados que retornarão no ano seguinte do período do relato.)	0	0	0
Número total de empregados que retornaram ao trabalho depois do término da licença maternidade/paternidade e continuaram empregados doze meses após seu retorno ao trabalho, discriminados por gênero. (Considerar empregados que saíram de licença no ano anterior ao período do relato.)	0	0	0
Taxas de retorno ao trabalho de empregados que tiraram licença maternidade/paternidade, discriminadas por gênero.	1.346	8.913	10.259
Taxas de retenção de empregados que tiraram licença maternidade/paternidade, discriminadas por gênero.	186	135	321

Nota: Total de colaboradores com direito a licença contém todos os colaboradores ativos no fechamento do ano, adicionando os colaboradores em licença maternidade/paternidade (71) nesse período.

Acidentes de Trabalho

Número de acidentes de trabalho

_GRI 403-9/ _SASB IF-HB-320a.1

	2023		2024		2025	
	Quantidade	Índice	Quantidade	Índice	Quantidade	Índice
Para todos os empregados						
O número e índice de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	0,00	1	0,05	0	0,00
O número e índice de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	0	0,00	0	0,00	0	0,00
O número e índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	202	11,16	246	11,62	382	20,41
Com afastamento	176	9,72	242	11,42	382	20,41
Sem afastamento	26	1,44	4	1,89	0	0,00
403-9.a.iv: Os principais tipos de acidente de trabalho					Corte, Fratura	

Nota: Foi adotada a média anual do efetivo, por representar de forma mais fiel as variações ao longo do período e garantir maior consistência na avaliação dos colaboradores expostos a riscos controlados nas obras.

Diversidade e inclusão

Gênero

_GRI 405-1.a.i & 405-1.b.i

Gênero	Homens	Mulheres	Homens %	Mulheres %
Diretoria Executiva	7	2	77,8%	22,2%
Gestão Estratégica	81	29	73,6%	26,4%
Gestão	178	142	55,6%	44,4%
Técnico e Administrativo	828	1.169	41,5%	58,5%
Operacional	7.954	190	97,7%	2,3%
Total	9.048	1.532	85,5%	14,5%

Faixa etária

_GRI 405-1.a.ii & 405-1.b.ii

Gênero	Abaixo de 30 Anos	De 30 a 50 Anos	Acima de 50 Anos	Abaixo de 30 Anos	De 30 a 50 Anos	Acima de 50 Anos
Diretoria Executiva	0	6	3	0,0%	66,7%	33,3%
Gestão Estratégica	2	100	8	1,8%	90,9%	7,3%
Gestão	62	245	13	19,4%	76,6%	4,1%
Técnico e Administrativo	1.201	709	87	60,1%	35,5%	4,4%
Operacional	1.902	4.316	1.926	23,4%	53,0%	23,6%
Total	3.167	5.376	2.037	29,9%	50,8%	19,3%

Raça

_GRI 405-1.a.iii & 405-1.b.iii

Gênero	Amarelo	Branco	Preto	Pardo	Indígena	Preferem não responder
Diretoria Executiva	0	8	0	1	0	0
Gestão Estratégica	1	69	2	38	0	0
Gestão	4	174	31	111	0	0
Técnico e Administrativo	15	728	265	984	2	3
Operacional	35	1.061	1.440	5.559	20	29
Total	55	2.040	1.738	6.693	22	32

6. **Sumário de Indicadores**



≡ MENU

GRUPO
DIRECIONAL

Sumário GRI

					Omissão	
Divulgação geral	Conteúdo	Dados	ODS	Páginas	Motivo	Explicação
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021: A organização e suas práticas de relato	2-1: Detalhes da organização	A Direcional Engenharia S/A, também conhecida por Grupo Direcional, é uma Sociedade Anônima de capital aberto e capital privado, com sede na Rua dos Otoni, 177, Santa Efigênia, Belo Horizonte/MG. CEP: 30.150-270	—	15		
	2-2: Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização		—	5		
	2-3: Período de relato, frequência e ponto de contato		ODS 16	5		
	2-4: Reformulações de informações		ODS 16	5		
	2-5: Verificação externa		ODS 16	5		
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021: Atividades e Trabalhadores	2-6: Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios		ODS 8, ODS 9, ODS 12	15, 17		
	2-7: Empregados		ODS 8, ODS 5, ODS 10	43, 44, 89		
	2-8: Trabalhadores que não são empregados	Os trabalhadores que não são empregados atuam em regime de tempo integral nos canteiros de obras. O número reportado corresponde ao total de 6.991 trabalhadores registrados em 31/10/2025, sem uso de médias. Esse acompanhamento é realizado por sistema corporativo (GD4), com monitoramento mensal. As variações observadas decorrem das diferentes fases das obras.	ODS 8	43		

					Omissão	
Divulgação geral	Conteúdo	Dados	ODS	Páginas	Motivo	Explicação
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021: 3. Governança	2-9: Estrutura de governança e sua composição		ODS 16	23, 24, 28		
	2-10: Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança		ODS 5, ODS 10, ODS 16	24		
	2-11: Presidente do mais alto órgão de governança		ODS 16	24		
	2-12: Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos		ODS 16, ODS 12	23, 24		
	2-13: Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos		ODS 16	23, 24, 28		
	2-14: Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade		ODS 16	24		
	2-15: Conflitos de Interesse		ODS 16	29		
	2-16: Comunicação de preocupações cruciais		ODS 16	23		
	2-17: Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança		ODS 16	24		
	2-18: Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança		ODS 16	29		
	2-19: Políticas de remuneração		ODS 5, ODS 8, ODS 10	29		

					Omissão	
Divulgação geral	Conteúdo	Dados	ODS	Páginas	Motivo	Explicação
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021: 3. Governança	2-20: Processo para determinação da remuneração	Na Assembleia Geral Ordinária de agosto de 2025, a política de remuneração dos administradores foi aprovada pelos acionistas, com ajustes na remuneração variável vinculados ao desempenho e aos entregáveis estratégicos. A decisão considerou análise de competitividade em relação às práticas de mercado, com base em estudo realizado por consultoria independente.	ODS 5, ODS 8, ODS 10	29		
	2-21: Proporção da remuneração total anual	As informações referentes à remuneração da alta administração encontram-se divulgadas no Formulário de Referência da Companhia, elaborado em conformidade com os requisitos da CVM, disponível no portal de Relações com Investidores. Link: https://ri.direcional.com.br/informacoes-financeiras/documentos-entregues-a-cvm/	ODS 5, ODS 8, ODS 10			
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021: 4. Estratégia, políticas e práticas	2-22: Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável		ODS 12, ODS 13, ODS 16, ODS 17	8		
	2-23: Compromissos de política		ODS 12, ODS 16	29		
	2-24: Incorporação de compromissos de política		DS 12, ODS 16	29		
	2-25: Processos para reparar impactos negativos		ODS 16	32		
	2-26: Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações		ODS 16	32		
	2-27: Conformidade com leis e regulamentos	Não houve casos de não conformidade com leis e regulamentos, em 2025, no Grupo Direcional.	ODS 16			
	2-28: Participação em associações		ODS 17	35		

					Omissão	
Divulgação geral	Conteúdo	Dados	ODS	Páginas	Motivo	Explicação
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021: 5. Engajamento de stakeholders	2-29: Abordagem para engajamento de stakeholders		ODS 16, ODS 17	23, 34		
	2-30: Acordos de negociação coletiva	Todos nossos trabalhadores são cobertos por acordos de negociação coletiva realizados com o sindicato de cada região.	ODS 8, ODS 10			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-1: Processo de temas materiais			6, 7		
	3-2: Lista de temas materiais			6, 7		
Governança e transparência na gestão						
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais			23		
GRI 201: Desempenho Econômico 2016	201-1: Valor econômico direto gerado e distribuído		ODS 8	36		
	205-1: Operações avaliadas quanto a riscos relacionados com a corrupção		ODS 16	31		
GRI 205: Combate à Corrupção 2016	205-2: Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção		ODS 16	31	Informação indisponível/incompleta	Embora não tenha ocorrido capacitação formal no período, 100% dos membros do órgão de governança participam ativamente da construção, revisão, aprovação e defesa das políticas corporativas e do Código de Conduta, nos quais o compromisso com o combate à corrupção está expressamente previsto.

					Omissão	
Divulgação geral	Conteúdo	Dados	ODS	Páginas	Motivo	Explicação
GRI 205: Combate à Corrupção 2016	205-3: Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas		ODS 16	31, 32		
GRI 206: Concorrência Desleal	206-1: Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	Em 2025, não houve qualquer ação judicial — pendente ou concluída — relacionada a concorrência desleal, práticas de truste ou violações às leis antitruste e antimonopólio envolvendo o Grupo Direcional Engenharia.	ODS 16			
GRI 207: Tributos 2019	207-1: Abordagem tributária		ODS 1	33		
	207-2: Governança, controle e gestão de riscos tributários		ODS 1	33		
	207-3: Engajamento dos stakeholders e gestão das preocupações relacionadas com tributos		ODS 1	33		
Gestão ambiental						
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais			77, 79, 81, 84, 85		
GRI 301: Materiais 2016	301-1: Materiais utilizados por peso ou volume		ODS 8	81, 83		
	301-2: Matérias-primas ou materiais reciclados utilizados		ODS 8		Não aplicável	A Companhia ainda não dispõe de um sistema de rastreabilidade que verifique com exatidão e confiabilidade dos dados informados pelos fornecedores.
	301-3: Produtos e suas embalagens reaproveitados		ODS 8		Não aplicável	Este indicador não se aplica ao modelo de negócio do Grupo Direcional, em razão da natureza das suas atividades.

					Omissão	
Divulgação geral	Conteúdo	Dados	ODS	Páginas	Motivo	Explicação
GRI 302: Energia 2016	302-1: Consumo de energia dentro da organização		ODS 7, ODS 12, ODS 13	84		
	302-2: Consumo de energia fora da organização		ODS 7, ODS 12, ODS 13		Informação indisponível	A Companhia ainda não dispõe de um sistema que permita verificar, com exatidão e confiabilidade, os dados de consumo de energia fora da organização.
	302-3: Intensidade energética		ODS 7, ODS 12, ODS 13	84		
	302-4: Redução do consumo de energia		ODS 7, ODS 12, ODS 13	84		
GRI 303: Água e Efluentes 2018	303-1: Interações com a água como recurso compartilhado		ODS 6	85		
	303-2: Gestão dos impactos relacionados com o descarte de água		ODS 6	85		
	303-3: Captação de água		ODS 6	85		
	303-4: Descarte de água		ODS 6		Informação indisponível/incompleta	O volume de água descartada não foi incluído neste relatório devido à revisão de critérios de monitoramento.
	303-5: Consumo de água		ODS 6	85		

					Omissão	
Divulgação geral	Conteúdo	Dados	ODS	Páginas	Motivo	Explicação
GRI 306: Resíduos 2020	306-1: Geração de resíduos e impactos significativos relacionados		ODS 3, ODS 6, ODS 11, ODS 12	81		
	306-2: Gestão dos impactos significativos relacionados com os resíduos		ODS 3, ODS 6, ODS 11, ODS 12	81		
	306-3: Resíduos gerados		ODS 3, ODS 6, ODS 11, ODS 12	81		
	306-4: Resíduos não destinados para disposição final		ODS 3, ODS 6, ODS 11, ODS 12	81		
	306-5: Resíduos destinados para disposição		ODS 3, ODS 6, ODS 11, ODS 12	81		
Desenvolvimento local						
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais			60		
GRI 203: Impactos Econômicos Indiretos 2016	203-1: Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços		ODS 9	60, 80		
	203-2: Impactos econômicos indiretos significativos		ODS 1	60, 80		
GRI 204: Práticas de Compra 2016	204-1: Proporção de gastos com fornecedores locais		ODS 8	62		
GRI 414: Avaliação Social de Fornecedores 2016	414-1: Novos fornecedores que foram selecionados usando critérios sociais		ODS 8, ODS 16	62		
	414-2: Impactos sociais negativos na cadeia de suprimentos e ações tomadas		ODS 8, ODS 16	62		

					Omissão	
Divulgação geral	Conteúdo	Dados	ODS	Páginas	Motivo	Explicação
Ambiente de trabalho						
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais			42		
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados		ODS 5, ODS 8	43, 90, 91		
	401-2: Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial		ODS 5, ODS 8	46		
	401-3: Licença maternidade/paternidade		ODS 5, ODS 8	92		
GRI 402: Relações de Trabalho 2016	402-1: Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais	Não há prazo mínimo formal definido para aviso de mudanças operacionais, no entanto, todas as alterações são avaliadas caso a caso e comunicadas previamente aos trabalhadores. Nos acordos coletivos, não há prazo mínimo previsto, sendo adotada como boa prática a divulgação imediata após a formalização.	ODS 8			
GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades 2016	405-1: Diversidade em órgãos de governança e empregados		ODS 5, ODS 8, ODS 10	47, 93		
GRI 406: Não Discriminação 2016	406-1: Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Não houve registro de casos de discriminação em 2025 no Grupo Direcional.	ODS 5, ODS 8, ODS 10			
GRI 408: Trabalho Infantil 2016	408-1: Operações e fornecedores em risco significativo de casos de trabalho infantil		ODS 8, ODS 16	45		
GRI 409: Trabalho Forçado ou Análogo ao Escravo 2016	409-1: Operações e fornecedores em risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo		ODS 8, ODS 16	45		
GRI 410: Práticas de Segurança 2016	410-1: Pessoal de segurança treinado em políticas ou procedimentos de direitos humanos		ODS 16	45		
GRI 407: Liberdade Sindical e Negociação Coletiva	407-1 Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco		ODS 8	45		

					Omissão	
Divulgação geral	Conteúdo	Dados	ODS	Páginas	Motivo	Explicação
Saúde e segurança do trabalho						
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais			53		
	403-1: Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho		ODS 3, ODS 8	53		
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-2: Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes		ODS 3, ODS 8	53		
	403-3: Serviços de saúde do trabalho		ODS 3, ODS 8	53		
	403-4: Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho		ODS 3, ODS 8	53		
	403-5: Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho		ODS 3, ODS 8	53		
	403-6: Promoção da saúde do trabalhador		ODS 3, ODS 8	53		
	403-7: Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios		ODS 3, ODS 8	53		
	403-8: Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho		ODS 3, ODS 8	53		
	403-9 Acidentes de trabalho		ODS 3, ODS 8	53, 93		
	403-10 Doenças profissionais	Durante o período de relato, não foram registrados casos de doenças profissionais reconhecidas formalmente nos termos da legislação trabalhista e previdenciária aplicável e dos procedimentos internos de Saúde e Segurança do Trabalho do Grupo Direcional.	ODS 3, ODS 8			

					Omissão	
Divulgação geral	Conteúdo	Dados	ODS	Páginas	Motivo	Explicação
Mão de obra qualificada						
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais			50		
GRI 202: Presença no Mercado 2016	202-1: Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por gênero	Menor Salário pago pela organização: R\$ 1.518,00 (homens e mulheres) Salário mínimo: R\$ 1.518,00 Proporção: 100% salário mínimo para o menor salário Utilizado todos os colaboradores celetistas para este cálculo.	ODS 1, ODS 5, ODS 8			
	202-2: Proporção de membros da diretoria contratados na comunidade local		ODS 8	24		
GRI 404: Capacitação e Educação 2016	404-1: Média de horas de capacitação por ano por empregado		ODS 4, ODS 8, ODS 10	30, 51		
	404-2: Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira		ODS 4, ODS 8, ODS 10	48, 50		
	404-3: Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira		ODS 4, ODS 8, ODS 10	52		
Satisfação do Cliente						
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais			66, 67, 68, 69		
GRI 416: Saúde e Segurança do Consumidor 2016	416-1: Avaliação dos impactos na saúde e na segurança das categorias de produtos e serviços		ODS 3	74		
	416-2: Casos de não conformidade relativos aos impactos dos produtos e serviços na saúde e na segurança	Não houve caso de não conformidade com leis e/ou códigos voluntários em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços durante o período de relato.	ODS 3			

					Omissão	
Divulgação geral	Conteúdo	Dados	ODS	Páginas	Motivo	Explicação
GRI 417: Marketing e Rotulagem 2016	417-1: Requisitos para informações e rotulagem de produtos e serviços	O Grupo Direcional aplica procedimentos de conformidade a 100% das categorias significativas de produtos e serviços, abrangendo todas as obras. Todos os empreendimentos entregues incluem o Manual de Uso e Manutenção do Imóvel, que orienta o uso adequado e a conservação das unidades e áreas comuns.	ODS 12			
	417-2: Casos de não conformidade em relação a informações e rotulagem de produtos e serviços	Não houve caso de não conformidade com leis e/ou códigos voluntários em relação a informações e rotulagem de produtos e serviços em 2025 no Grupo Direcional.	ODS 12			
GRI 418: Privacidade do Cliente 2016	418-1: Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	Não houve relatos comprovados de violação da privacidade no período no Grupo Direcional.	ODS 16			

Sumário SASB

						Omissão
Divulgação geral	Conteúdo	Dados	ODS	Páginas	Motivo	Explicação
Saúde e Segurança da Força de Trabalho	IF-HB-320a.1: Taxa total de incidentes registráveis (TRIR) e taxa de fatalidade para (a) funcionários diretos e (b) contratados		ODS 3, ODS 8	53, 94		
	IF-HB-410a.2: Percentual de instalações hidráulicas certificadas por padrão de eficiência hídrica		ODS 6, ODS 12	74		
Design para Eficiência de Recursos	IF-HB-410a.3: Número de casas entregues com certificação de padrão ambiental de múltiplos atributos reconhecido por terceiros		ODS 11, ODS 12	74		
	IF-HB-410a.4: Descrição dos riscos e oportunidades relacionados à incorporação de eficiência de recursos no projeto das casas e como os benefícios são comunicados aos clientes		ODS 9, ODS 12	74		
Métricas de Atividade	IF-HB-000.A: Número de lotes controlados		ODS 11	37		
	IF-HB-000.B: Número de casas entregues		ODS 11	9		
	IF-HB-000.C: Número de comunidades com vendas ativas		ODS 11	18, 38		
Uso da Terra e Impactos Ecológicos	IF-HB-160a.1: Número de (1) lotes e (2) casas entregues em áreas de reurbanização		ODS 11	61, 79		

					Omissão	
Divulgação geral	Conteúdo	Dados	ODS	Páginas	Motivo	Explicação
Uso da Terra e Impactos Ecológicos	IF-HB-160a.2: Número de (1) lotes e (2) casas entregues em regiões com estresse hídrico de base alto ou extremo		ODS 6 e ODS 12		Informação indisponível/incompleta	O indicador não será reportado neste ciclo, devido à revisão da metodologia de análise de risco hídrico, com foco em maior precisão e comparabilidade dos dados.
	IF-HB-160a.3: Valor total de perdas monetárias decorrentes de processos legais relacionados a regulamentações ambientais	A empresa não teve, em 2025, qualquer processo (judicial ou administrativo) envolvendo infrações ou descumprimentos de regulamentações ambientais.	ODS 16	79		
	IF-HB-160a.4: Descrição do processo para integrar considerações ambientais na seleção, projeto e desenvolvimento de terrenos e construção		ODS 11	77, 79		
Impactos Comunitários de Novos Empreendimentos	IF-HB-410b.1: Descrição de como a proximidade e o acesso à infraestrutura, serviços e centros econômicos afetam a seleção e o desenvolvimento de terrenos		ODS 9	61		
	IF-HB-410b.2: Número de (1) lotes e (2) casas entregues em áreas de preenchimento urbano		ODS 11	61		
	IF-HB-410b.3: (1) Número de casas entregues em empreendimentos compactos e (2) densidade média		ODS 11	61		
Adaptação às mudanças climáticas	IF-HB-420a.2: Descrição da análise de exposição a riscos climáticos, grau de exposição sistemática do portfólio e estratégias de mitigação	A Companhia mitiga impactos de eventos climáticos extremos e mudanças ambientais por meio da adaptação contínua de seus projetos aos riscos climáticos e às alterações nos padrões ambientais. Os empreendimentos consideram fatores como vulnerabilidade a inundações, escassez hídrica e mudanças nos planos diretores urbanos, em conformidade com a legislação e critérios de sustentabilidade, fortalecendo a resiliência e a sustentabilidade das operações no longo prazo.	ODS 13	77		



_Relatório de Sustentabilidade 2025

**Consultoria GRI, produção de conteúdo, edição,
projeto gráfico e design**

Beon – beon.fsb.com.br

Fotos

Acervo – Grupo Direcional

Endereço sede:

Rua dos Otoni, 177, Santa Efigênia,
Belo Horizonte/MG
CEP: 30.150-270

Mais informações, críticas ou comentários a este relatório:
sustentabilidade@direcional.com.br

Telefone:

(31) 3431-5400

Site:

ri.direcional.com.br
direcional.com.br