

MOVIMENTO TRANSPARÊNCIA 100%

O **Movimento Transparência 100%** é uma iniciativa promovida pela **Rede Brasil do Pacto Global da ONU**, com o objetivo de incentivar e capacitar empresas a irem além das obrigações legais, fortalecendo mecanismos de transparência e integridade. Lançado em 2021, o Movimento busca tornar as organizações mais resilientes e exemplos de sucesso para outras empresas no País.

A adesão ao Movimento Transparência 100% reflete o compromisso do GPA com a ética, a integridade e a transparência, contribuindo para o fortalecimento da governança corporativa e para o combate à corrupção no ambiente empresarial brasileiro.

METAS ATINGIDAS PELO GPA

Meta: Remuneração 100% Íntegra, Transparência e Integridade na Alta Administração

A iniciativa de **Remuneração 100% Íntegra** busca garantir que a alta administração das empresas seja remunerada com base em critérios de integridade, alinhando sua remuneração variável a indicadores ESG e ao programa de integridade corporativa. A divulgação dessas informações em sites institucionais ou relatórios anuais reforça a transparência e assegura que os(as) líderes sigam os mesmos princípios éticos exigidos de seus(uas) colaboradores(as), promovendo uma cultura empresarial mais responsável e confiável.

No **GPA**, a **Participação nos Resultados** é baseada em indicadores de desempenho alinhados ao planejamento estratégico da Companhia. Esses indicadores são definidos a partir do plano de negócios, considerando tanto os resultados quantitativos quanto a avaliação de desempenho individual, conforme estabelecido no **Programa de Participação nos Resultados**, elaborado nos termos da **Lei nº 10.101/2000**.



A **meta de desempenho individual** pode ser um importante instrumento para garantir o alinhamento da integridade da alta administração, pois, ao incorporar critérios que avaliem não apenas resultados, mas também comportamentos e condutas éticas, promove-se uma cultura organizacional baseada na responsabilidade e na transparência. Esse tipo de avaliação comportamental contribui para que líderes e gestores(as) sejam constantemente estimulados(as) a agir de acordo com os valores e princípios da instituição, fortalecendo o compromisso com a governança corporativa e a ética no ambiente de trabalho. Assim, a definição de metas individuais que considerem a integridade como um critério de desempenho reforça a importância de práticas coerentes entre discurso e ação, assegurando que a liderança atue como exemplo para toda a organização.

Nos últimos anos, o GPA tem adotado métricas específicas para o cálculo dos valores distribuídos no programa, incluindo indicadores de sustentabilidade, como **percentual de participação de mulheres em cargos de liderança na Companhia e redução de emissões de gases de efeito estufa CO2**. Esses critérios refletem o compromisso da empresa com uma gestão responsável e orientada para o desenvolvimento sustentável.

Ademais, as **metas de desempenho individual** integram um **objetivo coletivo**, refletindo o engajamento de toda a organização em torno de valores estratégicos. Em **2025**, esse comprometimento foi evidenciado pelo **alcance de 100% das metas estabelecidas pela alta liderança**, incluindo a **superação da meta relacionada à presença de mulheres em cargos de liderança**. Esse resultado não apenas demonstra a eficácia da gestão por metas, como também reforça o compromisso da empresa com a sustentabilidade e a equidade de gêneros, evidenciando uma atuação alinhada com os princípios de diversidade, inclusão e responsabilidade social.

Meta: Transparência nos Canais de Denúncia e Compromisso com a Integridade

A divulgação transparente sobre os **canais de denúncia** reforça o compromisso da empresa com a **ética e a integridade**. Publicar informações detalhadas incentiva a confiança dos(as) denunciante(s) e amplia a identificação de irregularidades. Além disso, os dados coletados são fundamentais para a **revisão e o aprimoramento das políticas internas de integridade**, fortalecendo a governança corporativa e a cultura de conformidade.

A **Ouvidoria** tem como objetivo principal garantir a apuração de manifestações que envolvem violações do Código de Ética, da Carta de Ética para Fornecedores(as) e da legislação vigente, dando tratativa correta a 100% das ocorrências apresentadas por colaboradores(as), fornecedores(as), parceiros(as) de negócio e clientes, garantindo confidencialidade e independência nos processos de investigação. Além disso, a Ouvidoria atua como segunda instância para resolver casos que eventualmente não sejam solucionados pelos canais de atendimento primários. Todas as denúncias são tratadas por meio de um fluxo e procedimento estabelecidos, sempre observando a confidencialidade das informações tratadas, de modo que todos(as) os(as) envolvidos(as) no processo estejam comprometidos(as) em manter o sigilo dos casos, garantindo a privacidade e a integridade das informações, bem como o tratamento adequado de todas as ocorrências.

As denúncias podem ser realizadas, inclusive, anonimamente, por meio do formulário de Ouvidoria disponível no nosso site institucional <https://www.gpabr.com/ouvidoria/>, por meio do endereço eletrônico ouvidoria@gpabr.com e/ou pelo telefone 08000 55 57 11, disponível de segunda-feira a sábado, das 8h às 20h. As denúncias devem conter dados suficientes que possibilitem uma apuração, conforme formulário de denúncia disponível no site do GPA (<https://www.gpabr.com/ouvidoria>).



No momento do registro feito no canal, o(a) denunciante recebe um número de protocolo que permitirá o acompanhamento do *status* por meio de consulta via telefone (08000 55 57 11).

Todas as ocorrências são registradas pela Ouvidoria em um sistema padrão, onde são triadas e classificadas de acordo com sua natureza. Feito isso, são direcionadas para as áreas responsáveis pela investigação/tratativa que atuarão de acordo com seus respectivos prazos (SLAs) e será elaborado relatório confidencial, quando cabível ao episódio.

Após apuração, a Ouvidoria analisa os elementos probatórios e define as ações corretivas, que podem incluir medidas disciplinares, desligamentos ou aprimoramento de processos. As decisões devem ser implementadas dentro de prazos definidos para garantir a eficácia das ações. O descumprimento das diretrizes estabelecidas poderá resultar em sanções disciplinares, conforme o Código de Ética e a Política de Consequências e Medidas Disciplinares.

Também mantemos um processo para acompanhar o cumprimento das medidas determinadas pela Ouvidoria. Assim, os indicadores são comunicados semanalmente aos(às) líderes, o que reforça a aplicação das condutas estabelecidas. Além disso, o número de denúncias recebidas pelo Canal de Ouvidoria relacionadas à ética e transparência, assim como a porcentagem de colaboradores(as) treinados(as) sobre o Código de Ética e os indicadores relativos à análise de risco reputacional realizada pelo time de *Compliance* integram a composição de nossas metas internas.

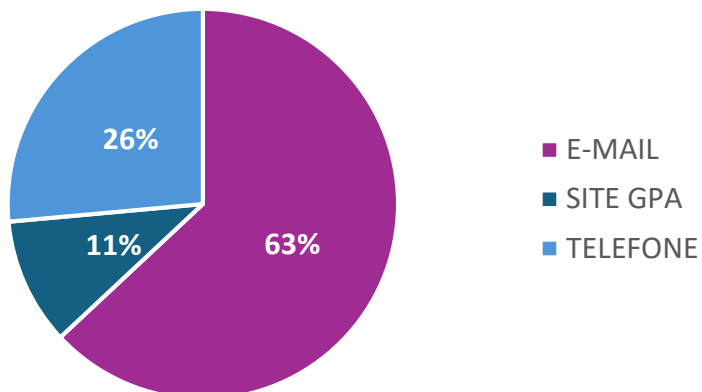
No ano de 2025, o Canal de Ouvidoria recebeu 6.168 protocolos relacionados ao tema Ética, e condutas / medidas disciplinares foram aplicadas nos casos cabíveis. Além desses, também somos acionados para atuar em casos que não tenham sido solucionados pelos processos ou canais de atendimento do GPA (em prazo ou qualidade de resposta adequada), identificando e fomentando melhorias em comportamentos ou processos, bem como minimizando riscos, crises ou conflitos.

ouvidoria@gpabr.com

08000 55 57 11

Segunda-feira a sábado, das 8h às 20h.

CANAIS DE ATENDIMENTO



14% dos(as) colaboradores(as) ativos(as) e afastados(os) acionaram o canal em 2025

61% das denúncias foram identificadas, com sigilo mantido. E 39% das denúncias foram anônimas.