

Relatório de **Sustentabilidade**

2025



Sumário



1. Introdução 3

Sobre o relatório 3

Mensagem do presidente 4



2. A Genesis 6

Quem somos 7

Linha do tempo 8

Soluções da Genesis 11

Estratégia de sustentabilidade 13



3. Nosso Impacto Social15

Nosso time: diversidade, inclusão e equidade..... 16

Valorização do talento e práticas empregatícias 20

Saúde, segurança e educação 25

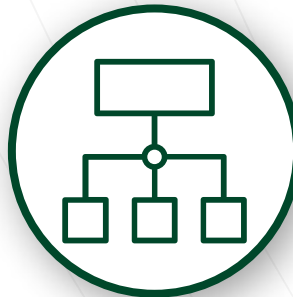


4. Nossa Integridade 28

Estrutura de governança 29

Transparência 31

Ética e combate à corrupção 31



5. Nosso Modelo de Negócios 34

Nossas operações 35

Eficiência e desempenho econômico 36

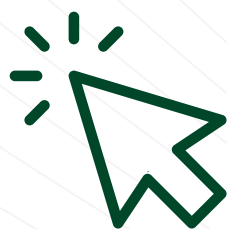
Inovação, pesquisa e desenvolvimento 38



6. Nosso Impacto Ambiental 39



Sumário GRI41



Este documento contém infográficos interativos, ao verificar o ícone na página, passe o mouse ou clique nos elementos para interagir.



Genesis

Sobre o relatório

GRI 2-3, 2-4, 2-5

O Relatório de Sustentabilidade 2025 da Genesis Group foi elaborado com base nas diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI), versão 2021, e abrange o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025, com publicação anual.

O conteúdo foi construído com a participação direta de diferentes áreas da companhia, por meio de entrevistas, análises documentais e validação interna pelo Conselho de Administração, CEO e Diretoria Financeira. Os resultados financeiros são auditados pela Deloitte Touche Tohmatsu Auditores Independentes. Os demais dados foram submetidos a rigorosos controles internos de governança. A adoção de verificação externa independente para os conteúdos ESG segue em avaliação para os próximos ciclos.

Este é o segundo ciclo de reporte de sustentabilidade da Genesis. Onde aplicável, os indicadores de 2025 são apresentados em comparação com os anos anteriores, permitindo acompanhar a evolução dos compromissos ao longo do tempo.

Dúvidas, comentários ou solicitações sobre este relatório podem ser enviados ao Departamento de Compliance: compliance@genesisgroup.com.br

Boa leitura!



Mensagem do presidente

GRI 2-22

Apresento o Relatório de Sustentabilidade 2025 da Genesis, documento que registra o primeiro ano de implementação dos compromissos públicos assumidos pela companhia no ciclo 2025–2030.

O agronegócio global atravessa transformações estruturais impulsionadas por demandas crescentes de consumidores, reguladores e investidores por evidências de conformidade técnica, rastreabilidade e responsabilidade socioambiental. No Brasil, essas exigências ganham contornos específicos: regulamentações europeias sobre desmatamento, requisitos de rastreabilidade em acordos comerciais e critérios ESG aplicados por investidores pressionam produtores e prestadores de serviços a demonstrarem capacidade de gestão, controle e transparência. Empresas que desenvolvem sistemas robustos de certificação e comprovação técnica ampliam acesso a mercados, reduzem custos de capital e fortalecem posições competitivas em cadeias cada vez mais seletivas.

É nesse contexto que atua a Genesis. Prestamos serviços de inspeção, certificação e rastreabilidade que permitem a nossos clientes comprovar qualidade, atender exigências regulatórias e responder a questionamentos de parceiros comerciais. A credibilidade dessa função depende diretamente da nossa própria capacidade de gestão. A sustentabilidade constitui requisito para manter a legitimidade técnica do trabalho que realizamos. Atuamos em toda a cadeia produtiva do agronegócio, entregando os processos confiáveis e dados precisos que o setor exige.

Em 2025, aceleramos o nosso compromisso com iniciativas mais abrangentes e decisões que ampliaram o impacto das nossas práticas. Formalizamos políticas, estruturamos processos

de controle, ampliamos mecanismos de comunicação e integridade, e estabelecemos rotinas de monitoramento de metas. Firmamos parcerias estratégicas com hubs de inovação para desenvolvimento de soluções tecnológicas aplicadas às nossas operações. Implementamos 118 iniciativas de melhoria contínua, gerando economia anual de R\$ 80.400, redução de 2.124 horas em atividades operacionais e eliminação de 28 processos. Esses números demonstram que disciplina operacional, expansão de serviços e avanços em sustentabilidade podem coexistir e se reforçar mutuamente. A Genesis segue investindo em inovação, tecnologia e eficiência operacional. Aumentamos a participação dos novos portfólios em biotecnologia, monitoramento e armazenagem de grãos. Demos continuidade ao Programa Pilares, que traduz nossos valores em três eixos de comportamento: **Gente que Faz, Gente que Soma e Gente que Evolui**. Em 2025, o programa passou a funcionar também como ferramenta de reconhecimento, em que colaboradores indicam colegas cujas atitudes reflitam esses valores. Na operação, mantivemos o Projeto Kalá, ativo desde 2021, que padroniza processos de campo e integra gestão de pessoas, lideranças operacionais e controle de custos. Formalizamos a Política de Sustentabilidade e atualizamos o Código de Conduta, alcançando crescimento de 50% na utilização do Canal de Ética, o que reflete fortalecimento da confiança dos colaboradores nas ferramentas de integridade.

Os resultados econômico-financeiros de 2025 confirmam a solidez da estratégia adotada. A receita da companhia cresceu 4% em relação a 2024, e o EBITDA ajustado registrou expansão de 20%. Esses indicadores demonstram que o modelo de gestão baseado em eficiência, governança e responsabilidade socioambiental gera valor sustentável para o negócio e para os

stakeholders.

Para 2026, temos prioridades definidas: aprofundar o mapeamento de riscos ESG, fortalecer controles internos, preparar a companhia para os impactos da Reforma Tributária e expandir a integração dos temas de sustentabilidade às rotinas de gestão. O trabalho realizado em 2025 estabelece bases sólidas para enfrentar esses desafios e avançar nos compromissos assumidos até 2030.

Este relatório documenta avanços, reconhece limitações e reafirma compromissos. Agradeço aos colaboradores, clientes, fornecedores, parceiros e conselheiros que contribuíram para os resultados apresentados. A continuidade desse trabalho depende do envolvimento de todos!



Genesis em números

2025

+4%

de crescimento da
receita em 2025

118

iniciativas de melhoria
contínua registradas

554

pontos de
embarque atendidos

+186 mil

toneladas classificadas
por dia

+67,8 milhões

toneladas classificadas

+2.400

admissões feitas em 2025

+15

líderes formados pela
Escola de Líderes

921.680

hectares com Certificação de Sustentabilidade

28

processos eliminados como resultado da otimização operacional





2. A Genesis



Quem somos

A Genesis é uma empresa brasileira de Teste, Inspeção e Certificação (TIC) especializada no agronegócio. Nascemos a partir de duas frentes: a certificação agropecuária, pela Genesis Certificações, e testes e análises de grãos, pela “Geneslab”. Ao longo da nossa trajetória, incorporamos novas unidades de negócio, realizamos aquisições e firmamos parcerias com startups e centros de pesquisa, ampliando o portfólio e a presença nacional, com isso, nos consolidamos e hoje somos uma empresa especializada, que consegue atender grandes demandas de nossos clientes em diversas frentes do agronegócio.

Entre as aquisições que marcaram esse crescimento estão a RHD, voltada a monitoramento agrícola e crédito rural, a AG Surveyors, especializada em inspeção e estufagem de contêineres em portos estratégicos, e a AgroTrust, que atua em vistorias de seguros, rastreabilidade e pesquisas de mercado. No campo da inovação, firmamos parcerias com a Doroth, *startup* de biotecnologia focada em diagnósticos laboratoriais no campo, e com a Zeit, responsável pelo desenvolvimento da tecnologia portátil NIRA voltada para análise inteligente de grãos em tempo real. Em 2025 continuamos a nossa ampliação e crescimento em nosso portfólio, com serviços de soluções logísticas através de silo bolsas (Silobag), soluções ligadas a biotecnologia e monitoramento de transgenia de soja, além de

soluções em crédito, desde o monitoramento de garantias e a execução de garantias, conhecida como arresto. Hoje, atuamos em todas as regiões agrícolas do país, de portos e terminais a frentes de campo, atendendo agroindústrias, cooperativas, *tradings*, empresas de logísticas, seguradoras, bancos e produtores rurais ao longo de toda a cadeia produtiva.

Nosso trabalho é orientado pela missão de prestar serviços técnicos especializados ao agronegócio com padronização, proximidade com o cliente e rigor técnico. Nosso objetivo é ser referência nacional em soluções testes, inspeções e certificações com presença capilar no Brasil. Para isso, nos guiamos por valores práticos: ética, agilidade, eficiência e desenvolvimento contínuo das pessoas.

Missão

Sermos líderes nas soluções de prestação de serviços na cadeia do agronegócio, prezando o bom relacionamento com clientes, fornecedores e colaboradores.

Visão

Liderar e sermos reconhecidos pelos nossos clientes como a plataforma de soluções para o agronegócio, com inovação, padronização e capilaridade.

Valores

Somos ágeis, éticos e transparentes. Fazemos com eficiência e excelência. Treinamos e desenvolvemos nossas equipes. Buscamos inovação e aprimoramento. Paixão em servir.



Linha do tempo



Estrutura organizacional

GRI 2-1, 2-2

A Genesis opera sob a *holding* Videira Capital Participações S.A., cujo controle é compartilhado entre a Asa1 Participações S.A., veículo de investimento institucional, e acionistas individuais em composição paritária. Esse modelo une capacidade de capitalização e conhecimento técnico setorial, o que sustenta decisões estratégicas ágeis.

A holding consolida oito empresas controladas:

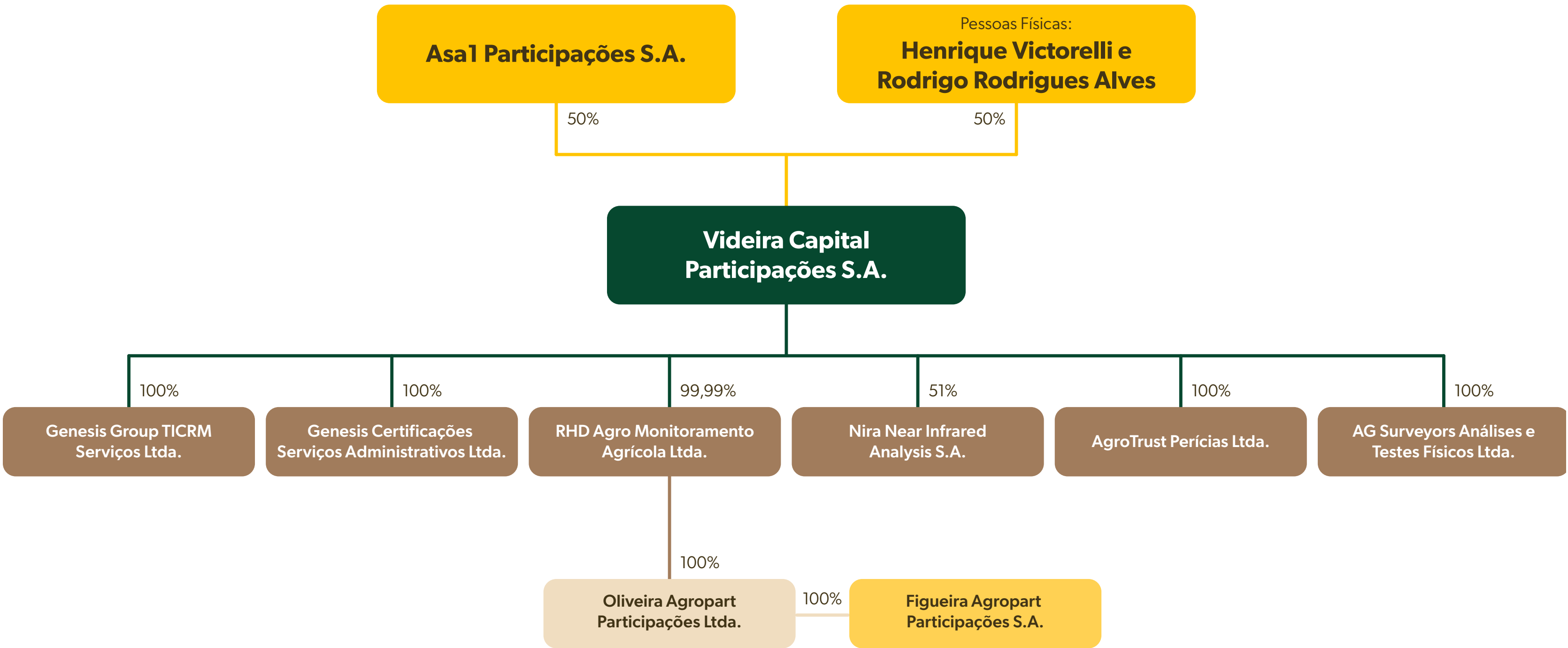
- Genesis Group TICRM Serviços Ltda.

- Genesis Certificações Serviços Administrativos Ltda.
- RHD Agro Monitoramento Agrícola Ltda.
- Nira Near Infrared Analysis S.A.
- AgroTrust Perícias Ltda.
- AG Surveyors Análises e Testes Físicos Ltda.
- Oliveira Agropart Participações Ltda.
- Figueira Agropart Participações S.A.

As instituições estão contempladas neste relatório e nas Demonstrações Financeiras Consolidadas, sem divergências

entre os escopos contábil, financeiro e de sustentabilidade.

A governança é centralizada na *holding*, que coordena as diretrizes corporativas e supervisiona as controladas. Cada unidade opera com independência técnica em seu nicho, testes, inspeções, certificações, análises laboratoriais ou monitoramento, o que garante especialização e uniformidade nas políticas institucionais. Compliance, gestão de riscos, segurança da informação e qualidade técnica são temas tratados de forma transversal no grupo.



Sede e presença nacional

Com presença em todas as regiões agrícolas do Brasil, a Genesis atua nos principais polos produtivos e logísticos do agronegócio nacional. Laboratórios de análise e classificação de grãos, equipes técnicas itinerantes, escritórios regionais e soluções digitais de monitoramento remoto sustentam a cobertura em campo.

Nossa sede fica em Ibiporã (PR), onde estão concentradas as áreas corporativas, como: controladoria, recursos humanos, jurídico, marketing, *compliance*, ESG, centrais operacionais e outros.

A combinação entre a presença nacional e a estrutura administrativa integrada nos permite responder com agilidade ao ritmo do calendário agrícola, condição essencial para atender um setor de forte sazonalidade.

Associações, reconhecimentos e credenciais GRI 2-28

Por meio de associações nacionais e internacionais, acompanhamos as tendências técnicas, as mudanças regulatórias e os movimentos do mercado global do agronegócio. A Genesis mantém credenciamentos junto aos principais órgãos certificadores do setor, o que nos permite validar práticas sustentáveis e atender às exigências regulatórias e comerciais dos nossos clientes.

Associações e credenciamentos:

- Membro da Associação Brasileira de Pós-Colheita
- Membro da Federation of Oils, Seeds and Fats Associations (FOSFA)
- Membro da Associação Nacional dos Exportadores de Cereais (ANEC)
- Membro da The Sugar Association of London (SAL)
- Membro da The Grain and Feed Trade Association (GAFTA)
- Credenciada pela Companhia Nacional de Abastecimento (CONAB) para Certificação de Unidades Armazenadoras
- Credenciada para validação do protocolo Algodão Brasileiro Responsável (ABR)
- Credenciada pela Round Table on Responsible Soy (RTRS)
- Credenciada para certificação de produção orgânica segundo a legislação brasileira



Com o tempo, fui entendendo que a área de certificações vai muito além de processos e auditorias. O nosso papel, no fundo, é transformar exigências em confiança. É essa confiança que conecta o campo ao mercado e sustenta toda a cadeia produtiva.

Flaviana Patrícia da Silva Bim
Gerente de Certificações

Soluções da Genesis

Fundada para apoiar o agronegócio brasileiro com precisão técnica, a Genesis construiu um portfólio completo em TIC. Com atuação pautada por imparcialidade e rigor metodológico, todos os protocolos são validados no mercado nacional e nos principais circuitos internacionais.

Cobrimos diferentes etapas da cadeia produtiva, da análise e classificação de grãos à auditoria e rastreabilidade. Cada entrega é feita com documentação confiável, o que demonstra conformidade, reduz riscos operacionais e atende às exigências de reguladores e parceiros comerciais.

Nossas operações estão organizadas em cinco frentes de atuação, detalhadas nos tópicos a seguir. Em cada uma delas, combinamos equipes técnicas especializadas, tecnologias digitais, metodologias próprias e creditações reconhecidas pelo setor.



Veja mais detalhes sobre as nossas soluções na próxima página.



Clique [aqui](#) para conhecer todas as categorias de serviço e valor entregue pela Genesis.



Estratégia de sustentabilidade

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

Temas Materiais

Focos Estratégicos

Práticas empregatícias

Empregos formais, remuneração justa, benefícios que estimulem a permanência e condições adequadas de trabalho

Capacitação e educação

Desenvolvimento de competências e habilidades técnicas para o exercício das funções

Diversidade e igualdade de oportunidades

Equidade, inclusão e ambientes livres de discriminação em todos os níveis hierárquicos

Saúde e segurança do trabalho

Cultura de segurança, protocolos preventivos e proteção à integridade de empregados e terceiros

Ética, integridade e combate à corrupção

Aplicação do código de conduta, combate à fraude e redução de impactos financeiros de não conformidades

Inovação e P&D

Adoção de tecnologias que ampliem a eficiência e a adaptabilidade do negócio

Desempenho econômico

Ferramentas de planejamento e gestão que aprimorem a eficiência operacional e a resiliência financeira

Materialidade

A estratégia de sustentabilidade da Genesis está ancorada nos temas materiais, os assuntos que concentram nossos maiores impactos e que importam tanto para o negócio quanto para nossos públicos de interesse. Eles definem onde investimos esforço, o que monitoramos e como prestamos contas.

Os sete temas materiais definidos em 2024 continuam válidos e orientam a atuação da Genesis em sustentabilidade. Eles foram identificados a partir de um processo que combinou análise de impactos, escuta de 470 *stakeholders* internos e externos, e validação pela alta liderança seguindo as diretrizes das normas GRI.

Para cada tema, foram estabelecidos escopo e públicos de interesse específicos. Eles se traduzem diretamente em metas, indicadores e iniciativas que acompanhamos ao longo do ano.

Esses temas se alinham a metas dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 das Nações Unidas e aos princípios da Declaração Universal dos Direitos Humanos. Cada tema material do plano estratégico foi articulado com os ODS de forma direta, o que permite que os avanços da Genesis contribuam de forma real para a agenda global de desenvolvimento sustentável.

O ano de 2025 foi o primeiro de execução do Plano Estratégico de Sustentabilidade da Genesis, o plano reúne as iniciativas, metas e prazos dos sete temas materiais, organizado em cinco ondas de entrega até 2030.

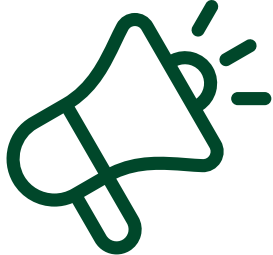
As metas previstas no Relatório de Sustentabilidade de 2024 foram denominadas como **Onda Zero** contendo ações estruturantes que deram sequência e criaram as condições para os ciclos seguintes.

Um resultado importante da Onda Zero foi o aumento do engajamento das áreas. Ao apresentar as ações aprovadas pelo conselho de forma acessível, mostrando como cada equipe contribuiria com o processo, a Genesis conseguiu transformar o plano estratégico de um documento institucional em algo concreto para o dia a dia das lideranças.

Resultados das metas de 2025



Publicação da Política de Sustentabilidade
Concluído



Implantação de novas estratégias de comunicação interna
Concluído



100% das auditorias internas previstas no cronograma realizadas
Concluído



Redução de 20% no custo com ações trabalhistas em relação à média mensal
Concluído



100% dos treinamentos obrigatórios de compliance concluídos

Em andamento - houve transição para uma nova plataforma de ensino em 2025, que impactou a entrega, o tema segue como prioridade para 2026



Treinamentos obrigatórios de compliance

Paralelamente à transição de plataforma, avançamos em frentes importantes para fortalecer a cultura de conformidade: intensificamos as comunicações sobre a obrigatoriedade dos treinamentos, incorporamos essa exigência formalmente ao Código de Conduta, envolvemos as lideranças no acompanhamento direto de suas equipes e passamos a emitir reportes mensais com indicadores de adesão por área, trazendo mais visibilidade ao processo.

Para 2026, o tema segue como prioridade. O foco será consolidar a nova plataforma, aprimorar os mecanismos de acompanhamento e elevar os índices de conclusão, dando continuidade ao compromisso com a integridade e a capacitação contínua das nossas equipes.

Grupo de Interesse
Colaboradores
Clientes
Parceiros comerciais (fornecedores, prestadores e parceiros técnicos)
Investidores e acionistas
Comunidades locais
Órgãos reguladores e governamentais

Diálogo com os grupos de interesse

GRI 2-29

Manter canais abertos com quem interage com a Genesis, seja como colaborador, cliente, parceiro, investidor ou comunidade, é parte do nosso modelo de gestão. O mapeamento dos grupos de interesse considera critérios como grau de influência, tipo de vínculo (comercial, institucional, regulatório, social) e nível de expectativa.

A frequência de contato é variável: com colaboradores e clientes, o diálogo é contínuo; com os demais públicos, é periódico ou sob demanda conforme a relação. Em 2025, além dos canais habituais, a Genesis participou ativamente de discussões no âmbito do poder público sobre inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

As percepções e demandas captadas nesse diálogo alimentam as decisões estratégicas e o planejamento de sustentabilidade, em um modelo participativo que foi reforçado a partir da análise de materialidade realizada em 2024.

Canais de Diálogo
Treinamentos, newsletter semanal (Momento Genesis), comunicados internos, Minuto Genesis
Visitas técnicas, atendimento institucional, canais formais de relacionamento
Portais institucionais, reuniões, comunicados
Relatórios corporativos, reuniões formais
Participação em eventos, diálogo com poder público, ações sociais
Atendimento institucional, documentação regulatória, participação em fóruns

Políticas e instrumentos normativos

GRI 2-23, 2-24, 2-25, 2-26

Os compromissos da organização estão formalizados por meio de um conjunto de documentos que orientam a conduta de todos os que fazem parte da Genesis, colaboradores, lideranças e parceiros de negócio.

Em 2025, dois documentos se destacam:

- **Código de Conduta:** passou por atualização, incorporando novos parâmetros e alinhamentos institucionais. A divulgação foi reformulada para alcançar os colaboradores de campo, com vídeos, charges e conteúdos em linguagem acessível publicados no Momento Compliance, coluna semanal da *newsletter* interna.
- **Política de Sustentabilidade:** lançada em 2025, entregando uma das metas previstas na Onda Zero do plano estratégico. O documento formaliza os princípios e diretrizes que orientam a atuação ESG da organização.

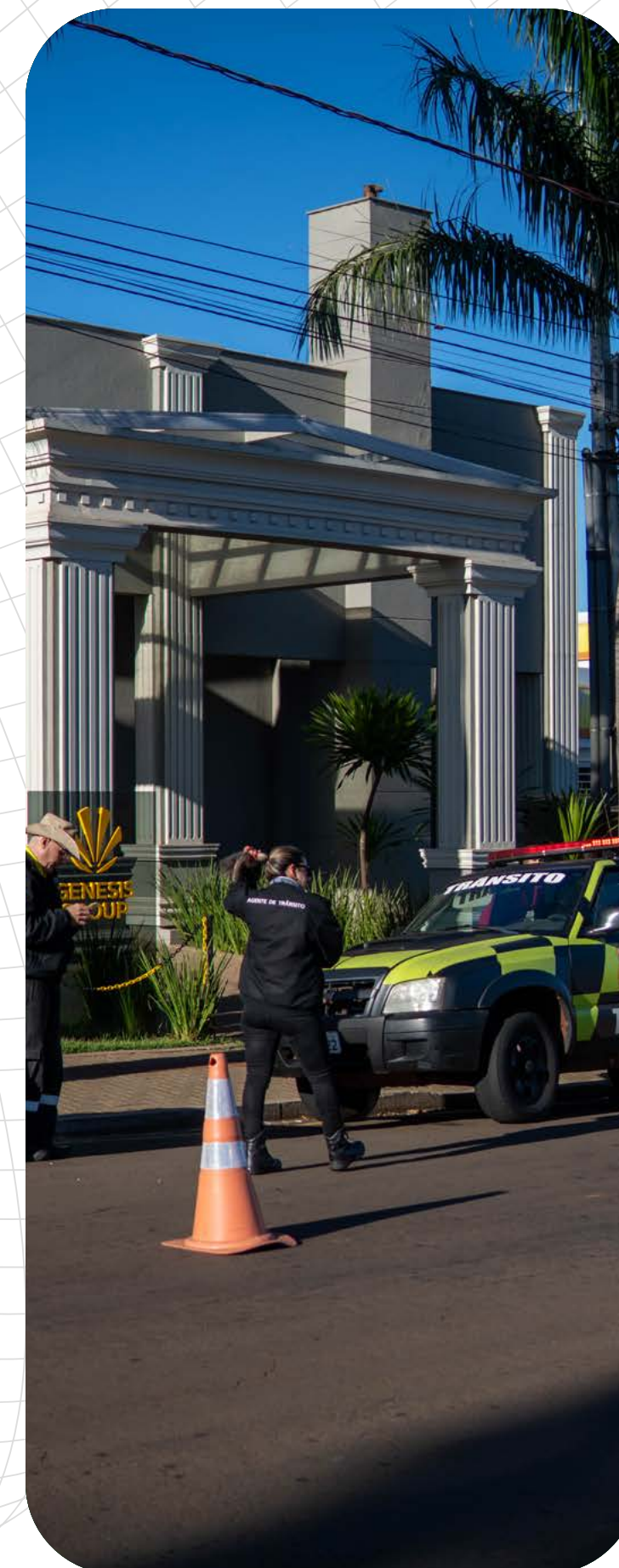
Também integram as diretrizes institucionais: **Políticas de Compliance e Anticorrupção** e regulamentos sobre integridade, prevenção de ilícitos, segurança da informação e proteção de dados. Todos estão disponíveis nos canais internos e são enviados individualmente aos colaboradores conforme suas atribuições. O **Código de Conduta** e a **Política de Privacidade** também estão disponíveis no site institucional da Genesis. A empresa não possui uma política de direitos humanos, a elaboração do documento está prevista para 2026.

Em 2025, para todos os casos de não conformidade que foram reportados e considerados relevantes, foram realizadas ações internas para evitar que casos semelhantes acontecessem novamente. Algumas das ações incluem a realização de Diálogo de Compliance (DDC), comunicados internos gerais e grupos de liderança.

Clique [aqui](#) para acessar nossas políticas.



3. Nosso Impacto Social



Nosso time: diversidade, inclusão e equidade

GRI 2-7, 2-8, 2-30

A Genesis opera em um setor marcado pela sazonalidade. O ritmo das nossas contratações, a distribuição das equipes e a dinâmica de trabalho acompanham diretamente os ciclos produtivos das principais commodities que atendemos, soja, milho, trigo e algodão. Essa característica influencia desde a concentração geográfica da força de trabalho, predominante nas regiões Centro-Oeste e Sul, até o perfil de rotatividade, mais elevado entre colaboradores de campo e operações e mais estável nas equipes administrativas e de liderança.

Perfil dos colaboradores

Nas tabelas a seguir, detalhamos esse quadro por tipo de contrato, gênero e modalidade de emprego. Nossa força de trabalho reflete as características do setor em que atuamos. O agronegócio, especialmente nas atividades de campo, concentra historicamente mais homens do que mulheres, e esse padrão se reproduz na nossa composição atual.

A maior parte dos nossos colaboradores está contratada por tempo determinado. Nosso modelo de negócios é diretamente

Encerramos 2025 com 1.319 colaboradores no quadro próprio, o que inclui um aumento de 6% na participação feminina, que atingiu 33,9% da força de trabalho. Do total, 98,56% são abrangidos pelo Acordo Coletivo de Trabalho (as categorias não abrangidas são: estagiário, diretor estatutário e pessoa jurídica) e 98% atuam em regime de tempo integral. Contamos ainda com cinco prestadores de serviço terceirizados nas atividades de facilities management.

influenciado pela sazonalidade das safras, que exige expansão rápida do quadro em determinados períodos do ano. Quando a demanda operacional cresce, contratamos temporários para garantir a qualidade das entregas; quando o ciclo encerra, o quadro se ajusta. Essa dinâmica define, em grande medida, como gerenciamos pessoas, incluindo o desafio de promover desenvolvimento e engajamento em um intervalo de tempo reduzido.

Neste ano, focamos no Projeto Rally, cujo objetivo é alocar colaboradores que residam nas localidades mais próximas das operações, reduzindo deslocamentos e fortalecendo a presença regional. Além disso, 66% da nossa equipe trabalha externamente, com gestão autônoma de tempo, o que nos permite manter suporte técnico especializado ao longo de todo o ciclo produtivo, ajustando a capacidade operacional conforme a demanda de cada período.



GRI 2-7 Colaboradores ao final do período por contrato de trabalho, por gênero

	2024		2025	
	HOMEM	MULHER	HOMEM	MULHER
Permanente	142	206	395	238
Temporário	733	216	476	210
Total por gênero	875	422	871	448
Total	1.297		1.319	

GRI 2-7 Colaboradores ao final do período por contrato de trabalho, por região

	2024				
	CENTRO-OESTE	NORDESTE	NORTE	SUDESTE	SUL
Permanente	32	9	4	23	280
Temporário	464	23	23	95	302
Total por região	496	27	27	118	582
Total	1.297				

	2025				
	CENTRO-OESTE	NORDESTE	NORTE	SUDESTE	SUL
Permanente	158	33	30	53	359
Temporário	375	52	19	22	218
Total por região	533	85	49	75	577
Total	1.319				

Detalhamos, ainda, o contingente de colaboradores sem horas fixas de trabalho, discriminado por gênero e região.

GRI 2-7 Colaboradores ao final do período sem horas fixas, por gênero

	2024		2025	
	HOMEM	MULHER	HOMEM	MULHER
Sem horas fixas	733	216	689	188
Com horas fixas	142	206	182	260
Total por gênero	875	422	871	448
Total	1.297		1.319	

GRI 2-7 Colaboradores ao final do período sem horas fixas, por região

	2024					2025				
	CENTRO-OESTE	NORDESTE	NORTE	SUDESTE	SUL	CENTRO-OESTE	NORDESTE	NORTE	SUDESTE	SUL
Sem horas fixas	464	65	23	95	302	383	77	32	49	336
Com horas fixas	32	9	4	23	280	150	8	17	26	241
Total por região	496	27	27	118	582	533	85	49	75	577
Total	1.297					1.319				

GRI 2-7 Colaboradores ao final do período por contrato de trabalho, por gênero

	2024		2025	
	HOMEM	MULHER	HOMEM	MULHER
Integral	865	388	865	423
Meio período*	10	34	6	25
Total por gênero	875	422	871	448
Total	1.297		1.319	

GRI 2-7 Colaboradores ao final do período por contrato de trabalho, por região

	2024					2025				
	CENTRO-OESTE	NORDESTE	NORTE	SUDESTE	SUL	CENTRO-OESTE	NORDESTE	NORTE	SUDESTE	SUL
Integral	490	72	26	114	551	533	84	43	75	553
Meio período*	6	2	1	4	31	0	1	6	0	24
Total por região	496	27	27	118	582	533	85	49	75	577
Total	1.297					1.319				

*Meio período: estagiários e aprendizes



Pesquisa de clima

GRI 405-1

Em 2025, realizamos a terceira edição consecutiva da pesquisa de clima organizacional, conduzida internamente de forma anônima. A adesão cresceu de 34% em 2024 para 46% em 2025.

A análise dos resultados evidenciou percepções importantes sobre dimensões estruturais e de gestão de pessoas, incluindo remuneração e benefícios, reconhecimento, liderança e práticas de feedback. Tais evidências não apenas sinalizam oportunidades de aprimoramento, como também reforçam a maturidade organizacional na identificação de pontos de atenção e no direcionamento estratégico de ações.

Adicionalmente, a organização reforça seu compromisso com a transparência e a responsividade, reconhecendo que a credibilidade do processo está diretamente associada à capacidade de transformação dos diagnósticos em ações concretas e perceptíveis.



Eu acredito que cultura se constrói com escuta, interesse genuíno pelas pessoas e abertura. Trouxe a pesquisa de clima para a Genesis justamente para dar voz às pessoas. O desafio maior é o que vem depois: transformar os resultados em ações visíveis. O verdadeiro impacto está em fechar esse ciclo: ouvir, comunicar e implementar mudanças de verdade.

Paula Oliveira Firmo Silva
Analista de Desenvolvimento Organizacional PL

A companhia monitora a diversidade de seu quadro de colaboradores considerando gênero e faixa etária. Entre 2024 e 2025, destaca-se o avanço da representatividade feminina nas lideranças, com a participação das mulheres saltando de 18,75% para 38,89% nos cargos de gerência, e expandindo também na supervisão e no campo, consolidando a força de trabalho feminina em 33,97% do total da empresa.

Quanto ao perfil geracional, foi evidenciada a maturidade estratégica na alta gestão, concentrada predominantemente entre 30 e 50 anos.

405-1 Diversidade de colaboradores, por categoria funcional e gênero, em porcentagem

Categoria Funcional	2024		2025	
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
Diretoria	92,31	7,69	100,00	0,00
Gerência	81,25	18,75	61,11	38,89
Coordenação	62,50	37,50	65,79	34,21
Supervisão	78,57	21,43	65,43	34,57
Administrativo	29,15	70,85	30,23	69,77
Operacional/Campo	77,90	22,10	76,00	24,00
Total de colaboradores por gênero	67,46	32,54	66,03	33,97

405-1 Diversidade de colaboradores, por categoria funcional e faixa etária, em porcentagem

Categoria Funcional	2024			2025		
	Menos de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Mais que 50 anos	Menos de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Mais que 50 anos
Diretoria	0,00	92,31	7,69	0,00	71,43	28,57
Gerência	6,25	81,25	12,50	0,00	88,89	11,11
Coordenação	12,50	77,50	10,00	13,16	78,95	7,89
Supervisão	28,57	67,14	4,29	27,16	65,43	3,41
Administrativo	71,22	26,57	2,21	66,24	31,04	2,71
Operacional/Campo	55,58	39,23	5,19	56,70	39,15	4,15



Programa In-Clusive

GRI 405-1

Em novembro de 2025, lançamos o programa In-Clusive, uma iniciativa estruturada de diversidade e inclusão que sistematiza ações construídas desde 2024. O ponto de partida foi a participação da Genesis na Oficina Caminhos Inclusivos, promovida pela Secretaria do Trabalho de Ibiporã (PR), e o fortalecimento da parceria com a APAE local.

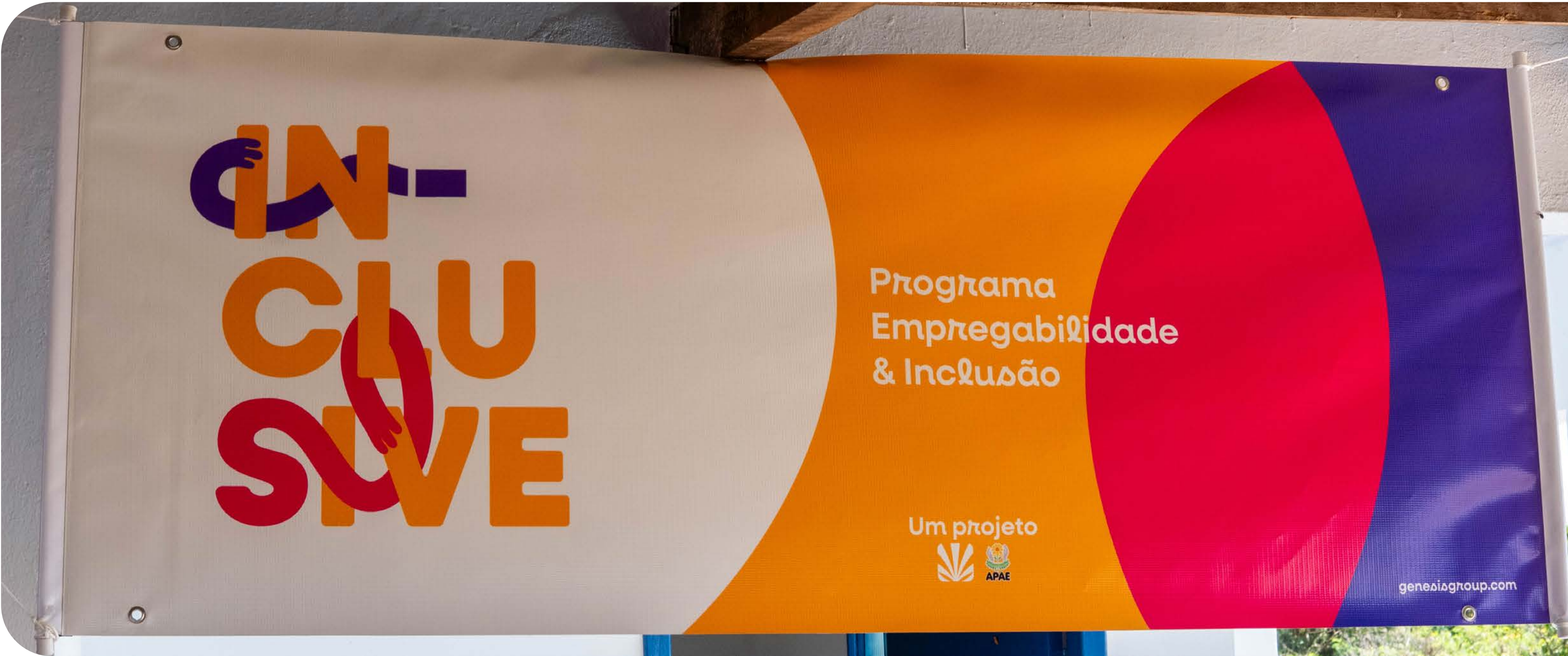
O In-Clusive contempla um modelo de inclusão profissional supervisionada, com atividades realizadas nas dependências da APAE. A iniciativa busca conciliar desenvolvimento humano, autonomia e responsabilidade corporativa, atualmente, 15 profissionais com necessidades especiais integram o quadro da Genesis nesse projeto.

Estou para completar sete anos aqui na empresa e como PCD, posso dizer que, desde quando eu comecei, é como se eu tivesse entrado para uma nova família. Passei pelo laboratório, fui para a área de certificação, e agora estou crescendo na área de análise de pesquisas. Estou sempre buscando crescer mais.

Julia Dias da Silva
Auxiliar Administrativo

405-1 Considerando outros conteúdos de diversidade, em porcentagem

Raça/Cor Pardos	Governança Negros no Conselho	PCD Pessoas com Deficiência	Raça/Cor Negros (Pretos)
88,58%	25,00%	1,70%	0,61%



Remuneração e equidade salarial

GRI 405-2

A política de cargos e salários da Genesis é estruturada por nomenclatura e senioridade, com critérios fixos e meritocráticos que buscam reduzir a subjetividade nas decisões de remuneração. As faixas salariais são revistas periodicamente, com benchmarks setoriais para identificar distorções.

Os resultados de 2025 indicam que, em média, as mulheres ainda recebem remuneração inferior à dos homens na maior parte das categorias funcionais, um cenário semelhante ao observado nos anos anteriores. O tema seguirá sendo acompanhado nos próximos ciclos, com atenção à evolução desse indicador.

A Genesis possui três janelas anuais em que as lideranças podem solicitar movimentações salariais e promoções, com base em critérios como avaliação de desempenho, Plano de Desenvolvimento Individual (PDI) e evidências de entrega. Além disso, em 2026 está em processo de implantação o projeto A Players, que tem o objetivo de complementar esse processo: ele identifica colaboradores de alta performance e constrói um plano para elevar tanto a remuneração quanto o posicionamento na estrutura organizacional.

Não discriminação

GRI 406-1

Não foram registrados casos formais de discriminação nos canais oficiais da Genesis em 2025, o Canal Confidencial e o Canal Assegura Mulher. A ausência de registros é positiva, mas a organização reconhece que a não denúncia não equivale à inexistência de riscos.

Em resposta a isso, mantemos ações sistemáticas de prevenção: treinamentos sobre diversidade e vieses inconscientes, materiais educativos nos canais internos e processos seletivos estruturados com critérios objetivos. Nos últimos três anos, não foram registrados casos de discriminação nos canais de denúncia da Genesis.

No nosso ramo, ainda predominantemente masculino, precisamos ter a segurança de que existe uma equipe pronta a nos ouvir, apoiar e ajudar a resolver o que aparecer. O Assegura Mulher traz exatamente isso: um espaço seguro e acolhedor para a gente no dia a dia.

Gracielle Sá Nascimento de Oliveira

Coordenadora Financeira

405-2 Proporção entre o salário-base recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens

Categoria Funcional	2024	2025
Diretoria	0,00	0,00
Gerência	0,85	1,26
Coordenação	0,88	0,89
Supervisão	1,14	1,04
Administrativo	0,81	0,75
Operacional/Campo	0,93	0,91
Média Global	0,85	0,81

Valorização do talento e práticas empregatícias

O desenvolvimento de talentos e a estruturação de práticas empregatícias consistentes são condições essenciais para a manutenção da qualidade dos serviços e para a competitividade do negócio. Em 2025, a Genesis avançou na consolidação de programas de capacitação, na alteração da plataforma de ensino corporativo e na conclusão do primeiro ciclo da Escola de Líderes, com resultados mensuráveis na composição das lideranças da organização.

Atração e retenção

GRI 401-1, 401-2, 401-3

A natureza das operações da Genesis impõe desafios estruturais à retenção de talentos, especialmente nas funções operacionais e de campo. A taxa de rotatividade permanece alta nessas funções, com perfil concentrado nas faixas etárias abaixo de 30 anos e nas regiões onde a atividade agrícola é mais intensa, como Centro-Oeste e Sul.

Para ampliar a atratividade e reduzir a saída de talentos, a Genesis mantém um pacote de benefícios que inclui seguro de vida, auxílio-deficiência e invalidez, TotalPass, vale-alimentação, vale-transporte, plano de saúde e vale-refeição para colaboradores em tempo integral. Gestores de alto desempenho também têm acesso ao Stock Option Plan (SOP).

A licença maternidade e paternidade segue com altas taxas de retorno.



Eu venho direto da faculdade para o trabalho, então o vale-alimentação me ajuda muito. E o TotalPass me fez voltar a treinar, as academias perto da Genesis aceitam o benefício, então consigo ir logo depois do expediente. Faz uma diferença boa no dia a dia.

Kauany Fernanda Pereira
Estagiária de Marketing



Quando recebi o kit maternidade do meu filho, senti um acolhimento que ia muito além dos itens. A chegada de um filho muda tudo, e saber que a empresa se preocupa com a gente nesse momento faz toda a diferença.

Luana Soares da Silva
Coordenadora de Conformidade

GRI 401-1 – Número total e taxa de novas contratações de empregados, por região

Predomínio do Centro-Oeste: Esta continua sendo a região com maior volume de movimentação (contratações e saídas), representando mais da metade das operações da empresa em 2025.

	2024					2025				
	CENTRO-OESTE	NORDESTE	NORTE	SUDESTE	SUL	CENTRO-OESTE	NORDESTE	NORTE	SUDESTE	SUL
Novas Contratações (nº)	1.078	209	84	184	566	1.387	240	123	130	567
Taxa de Contratação (%)¹	83,11	16,11	6,48	14,19	43,64	105,15	18,19	9,32	9,85	42,98
Demissões/Saídas (nº)	1.177	220	81	184	591	1.035	190	101	95	307
Taxa de Rotatividade (%)²	90,75	16,96	6,25	14,19	45,57	78,46	14,40	7,65	7,20	23,27

GRI 401-1 – Número total e taxa de novas contratações de empregados, por gênero

	2024		2025	
	MASCULINO	FEMININO	MASCULINO	FEMININO
Novas Contratações (nº)	1.507	614	1.650	797
Taxa de Contratação (%)¹	116,19	47,34	125,09	60,42
Demissões/Saídas (nº)	1.669	584	1.201	527
Taxa de Rotatividade (%)²	128,68	45,03	91,05	39,95



¹ taxa de novas contratações = número de novas contratações / número total de empregados no período.
² taxa de rotatividade = número de demissões / número total de empregados no período.



GRI 401-1 – Número total e taxa de novas contratações de empregados, por faixa etária

	2024			2025		
	Menos de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Mais que 50 anos	Menos de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Mais que 50 anos
Novas Contratações (nº)	1.508	593	20	1.613	798	36
Taxa de Contratação (%) ¹	116,27	45,72	1,54	122,32	60,05	2,72
Demissões/Saídas (nº)	1.550	681	22	1.141	560	27
Taxa de Rotatividade (%) ²	119,51	52,51	1,70	86,50	42,45	2,04

GRI 401-3 Licença parental

	2024		2025	
	MASCULINO	FEMININO	MASCULINO	FEMININO
Empregados que tiraram a licença (nº)	19	29	1	6
Empregados que retornaram ao trabalho após a licença (nº)	19	28	12	14
Empregados que retornaram ao trabalho após a licença e continuaram empregados 12 meses após o retorno (nº)	18	24	12	14
Taxa de Retorno (%) ³	100	96,5	100	100
Taxa de Retenção (%) ⁴	94,7	85,7	100	100

¹ taxa de novas contratações = número de novas contratações / número total de empregados no período.

² taxa de rotatividade = número de demissões / número total de empregados no período.

³ taxa de retorno ao trabalho = (número total de empregados que retornaram ao trabalho depois do término da licença maternidade/paternidade) / (número de empregados que tiraram a licença maternidade/ paternidade) x 100.

⁴ taxa de retenção = (número total de empregados retidos 12 meses depois de terem retornado ao trabalho após a licença maternidade/paternidade) / (número total de empregados que retornaram da licença maternidade/paternidade no período anterior) x 100.



Universidade Genesis e Plataforma Mobiliza

GRI 404-1

Em julho de 2025, migramos nossa plataforma de aprendizagem para a Mobiliza, substituindo o sistema anterior. Os resultados são visíveis: a nova plataforma hospeda 42 cursos ativos.

A mudança também possibilitou uma evolução nos formatos de conteúdo. Se antes os cursos eram predominantemente textuais, hoje contamos com treinamentos em vídeo, módulos com dinâmicas interativas e formatos híbridos, presenciais e online. Essa diversificação responde às diferentes realidades dos nossos colaboradores, que atuam em contextos distintos, do escritório ao campo.

No período, lançamos oito novos treinamentos, entre cursos vinculados às Normas Regulamentadoras (como NR 11 e NR 12), conteúdos de *soft skills* e *hard skills*, e um treinamento exclusivo para os profissionais da AgroTrust.

Em 2025, foi mantido o compromisso com o fortalecimento da cultura de integridade por meio dos treinamentos obrigatórios, Código de Conduta, LGPD, Compliance Anticorrupção e Segurança da Informação, aplicáveis a todos os cargos.

“

Eu sempre sonhei em ser classificador oficial. E a Genesis me deu o curso, de graça, por eu estar trabalhando aqui. Isso mudou minha vida profissional. Não tem preço uma oportunidade dessas.

Miguel Carvalho de Araújo

Classificador Volante Líder

GRI 404-1 Média de horas de capacitação por ano, por colaborador¹

Os dados de 2024 representam uma distorção quando comparados aos de 2025 devido a plataforma contabilizar anteriormente como 100% executado ao concluir cada curso, independentemente do grau de conclusão. Devido a alteração de plataforma, em 2025 conseguimos ter uma melhor visualização dos números apurados e trazer uma visão mais estratégica ao negócio.

	2024		2025	
	MASCULINO	FEMININO	MASCULINO	FEMININO
Estratégico (Diretoria e Gerência)	2,38	6,67	0,02	0,07
Tático (Coordenação e Supervisão)	33,89	24,30	2,97	5,04
Operacional (Administrativo e Operacional)	38,08	41,36	9,22	18,19
Média Geral	58,26	40,14	6,31	6,06

“

Em 2025, a gente conseguiu ampliar a aderência aos treinamentos de Compliance e estruturar planos de ação com acompanhamento mais de perto. Agora, o foco é aumentar o engajamento do pessoal de campo, o nosso maior desafio.

Stela Marques Candido

Analista de Compliance Sênior



Programas de desenvolvimentos internos GRI 404-2

Investimos no crescimento das pessoas por meio de programas voltados ao desenvolvimento técnico, comportamental e de liderança. Em 2025, avançamos em iniciativas que combinam formação estruturada, compartilhamento de conhecimento interno e alinhamento cultural com foco no que realmente importa: preparar quem faz parte da Genesis para contribuir cada vez mais, independentemente do cargo que ocupa.

A **Escola de Líderes** formou a primeira turma em 2025. O programa, iniciado em 2024, foi estruturado em 12 encontros ao longo de um ano, com foco no desenvolvimento de competências comportamentais, técnicas e de tomada de decisão. Dos 15 participantes da turma, seis estão em posições de liderança na Genesis, um resultado expressivo para um programa em seu primeiro ciclo. A iniciativa foi remodelada e será relançada como Programa Semente em 2026.



Na Escola de Líderes eu aprendi, na prática, a gerir gente com mais segurança. O programa me fez querer buscar mais conhecimento, ser mais curioso, e contribuir melhor com a equipe. Foi uma experiência que me marcou.

Natanael Sapelli Genova

Auditor Pleno

O **Programa de Desenvolvimento de Liderança (PDL)** iniciou o ano com duas rodadas de formação remota, com adesão de gerentes, coordenadores e supervisores convidados. Para 2026 o projeto será reestruturado considerando novas evoluções do mercado.



O PDL nasceu para formar lideranças sólidas, com conteúdos aplicáveis ao dia a dia dos líderes. Em 2026, o programa ganha um novo formato com a metodologia PBL (Aprendizagem Baseada em Problemas), conectado a programas e projetos das Companhia, como por exemplo: ECOA e ao Radar Executivo. A ideia é transformar os ganhos comportamentais em melhorias reais de processos e tomadas de decisão.

Lucas Toledo

Coordenador de Recursos Humanos

O **Colabora+** é um programa de capacitação de colaboradores, criando um ciclo de compartilhamento de conhecimento que valoriza o saber interno e fortalece o engajamento de quem ensina e de quem aprende.



Quando entrei na Genesis, o Colabora+ me deu uma visão que eu não teria tão cedo: entender como as áreas se conectam e como cada atividade, por menor que pareça, faz parte de algo muito maior. O programa me tirou da visão só da minha área e me fez pensar no todo.

Rafael Felipe Ribeiro de Oliveira

Analista de Dados Júnior

Em 2025, lançamos, também, o **Programa Pilares**, voltado ao fortalecimento da cultura organizacional e ao alinhamento entre valores e comportamentos esperados. O programa traduz a missão, visão e valores da Genesis em três eixos práticos — Gente que Soma, Gente que Faz e Gente que Evolui —, com aplicação direta no dia a dia das equipes.



Ser reconhecido no Projeto Pilares me mostrou que meu trabalho tem chegado a áreas diferentes da empresa. Saber que pessoas de outros setores valorizam o suporte que a gente oferece é o que motiva a continuar evoluindo.

Fernando Zanchin

Analista de Recursos Humanos Júnior

Avaliação de desempenho GRI 404-3

Os resultados obtidos nas Avaliações de Desempenho realizadas no exercício de 2025 correspondem na aplicação do cumprimento mínimo de seis meses de vínculo empregatício até a data-base estabelecida para o ciclo.

Os dados apresentados refletem uma mudança metodológica na apuração do indicador, motivo pelo qual não são comparáveis aos anos anteriores. Neste ciclo, passaram a ser consideradas exclusivamente as avaliações de desempenho (AVDs) que foram efetivamente 100% concluídas. Em função da mudança de plataforma, não foi possível aplicar retroativamente essa metodologia aos dados de 2022 e 2023, razão pela qual os dados históricos não foram apresentados neste relatório.

Em 2025, a condução das AVDs passou por mudanças com a reestruturação interna da área de Desenvolvimento Humano. Passamos a vincular formalmente o cumprimento do PDI e da avaliação de desempenho aos processos de movimentação e progressão de carreira, criando um mecanismo mais concreto de engajamento das lideranças com o desenvolvimento de suas equipes. Adicionalmente, iniciamos o envio sistemático de pílulas de conhecimento sobre feedback e gestão de pessoas para todos os gestores, toda semana, via WhatsApp.



Identificamos, também, que concentrar as avaliações em um único mês sobrecarregava os gestores, especialmente durante o período de safra. Por isso, ao final de 2025, reestruturamos o calendário da área para 2026, distribuindo os ciclos avaliativos ao longo do ano e organizando as entregas mês a mês. O objetivo é ampliar a adesão e a qualidade das avaliações, com menos pressão sobre as lideranças e mais consistência no acompanhamento do desenvolvimento das pessoas.

GRI 404-3 Percentual de colaboradores que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira¹

	2024		2025	
	MASCULINO	FEMININO	MASCULINO	FEMININO
Estratégico (Diretoria e Gerência)	5%	4%	9%	8%
Tático (Coordenação e Supervisão)	33%	11%	62%	46%
Operacional (Administrativo e Operacional)	62%	85%	30%	46%
Média Geral	46%		18%	

Saúde, segurança e educação

GRI 403-1, 403-2, 403-3, 403-8

O sistema de Saúde e Segurança do Trabalho (SST) da Genesis cobre 100% dos colaboradores e prestadores de serviço em todas as unidades do país, seguindo as Normas Regulamentadoras (NRs) do Ministério do Trabalho. A gestão é apoiada por dois sistemas: o SOC, que centraliza o agendamento de ASOs e o acompanhamento dos exames periódicos, e o Sênior, utilizado no controle de atestados, garantindo monitoramento mensal e conformidade com os prazos definidos no PCMSO.

Para a identificação e gestão de riscos, prestadores especializados realizam visitas a campo por amostragem, com foco nas localidades com maiores índices de ocorrência, e emitem o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). Com base nesse documento, a equipe de SST elabora planos de ação apresentados à diretoria, e as melhorias são implementadas de forma gradual e acompanhada. O controle de EPIs segue um protocolo próprio: os *backoffices* regionais são responsáveis pelo preenchimento da ficha de entrega individual, garantindo rastreabilidade no uso dos equipamentos. Quando um colaborador identifica uma situação de risco, aciona o líder, que comunica o coordenador responsável, o qual entra em contato com o cliente para a adoção das providências. Os registros são feitos via sistema GLPI, permitindo o acompanhamento das tratativas.

Em 2025, concluímos também a Análise Ergonômica do Trabalho (AET) de todos os cargos do Grupo, conduzida por profissional qualificado. As funções de campo foram avaliadas por amostragem, dada a padronização das atividades. O resultado foi a atualização das documentações com as avaliações e as adequações adotadas, ciclo que se repete anualmente.

Desde 2022, a organização manteve a totalidade de sua força de trabalho assistida por um sistema de gestão de saúde e segurança ocupacional, abrangendo de forma contínua 100% dos colaboradores próprios e trabalhadores terceirizados.

Diálogo diário de segurança e comunicação preventiva GRI 403-4

Um dos principais mecanismos de prevenção em 2025 foi o Diálogo Diário de Segurança (DDS), disseminado pelo aplicativo Geld, desenvolvido internamente pela Genesis. O time de Desenvolvimento Humano produz pílulas de conhecimento diárias sobre segurança, que são publicadas no app para toda a operação a nível nacional, abordando desde boas práticas comportamentais até riscos específicos do cotidiano. O Momento Genesis, nossa *newsletter* semanal, também inclui orientações de SST e alertas preventivos, garantindo que o tema esteja presente para as equipes em qualquer localidade.

A comunicação sobre saúde e segurança acontece por múltiplos canais, escolhidos conforme o perfil de cada público. Grupos de WhatsApp direcionados a lideranças funcionam como via rápida de alinhamento, enquanto e-mail corporativo e grupos no Discord compõem os canais oficiais de informação.

A participação dos trabalhadores no sistema de gestão de SST é apoiada por controles operacionais, treinamentos e capacitações presenciais quando a atividade exige. Em 2025, a Companhia conduziu treinamentos obrigatórios de NR 11 (movimentação de cargas) e NR 12 (segurança em máquinas), além de promover campanhas de saúde e bem-estar em parceria entre a área de Segurança do Trabalho e de Desenvolvimento Humano. Terceirizados que atuam nas dependências da Genesis seguem os mesmos procedimentos de controle e capacitação aplicados aos colaboradores diretos.

No período reportado, a Companhia não possuía comitês formais de saúde e segurança constituídos entre gestores e trabalhadores.

¹ A avaliação de desempenho é um dos critérios exigidos para as movimentações nos Ciclos de Mérito. A organização avança na vinculação entre avaliação, PDI e promoção, mas reconhece que ainda há inconsistências na aplicação prática desse fluxo.

Treinamentos em normas regulamentadoras

GRI 403-5

Em 2025, entregamos os treinamentos ao público-alvo das NRs 11 e 12, com reforços em NR 35 (trabalho em altura) e direção defensiva, algumas das causas mais frequentes nos acidentes registrados no histórico da organização. O portfólio incluiu, ainda, a NR 6 (uso e conservação de EPIs), a NR 33 (espaços confinados) e a NR 1 com foco em riscos psicossociais, tema que ganhou relevância regulatória em 2025 e passou a integrar o processo de integração de novos colaboradores.

Todos os profissionais passam por treinamento de integração e Ordem de Serviço (NR 1) na admissão, quando são informados sobre direitos e deveres, incluindo o direito de recusa a atividades inseguras. Para atividades em campo, a conclusão dos treinamentos presenciais, com lista de presença verificada e ASO vigente, é condição para o início do serviço no cliente.

Campanhas de saúde e bem-estar

GRI 403-6

Ao longo de 2025, realizamos as campanhas temáticas de saúde integradas ao calendário nacional: Setembro Amarelo, Outubro Rosa e Novembro Azul. Cada campanha foi estruturada com materiais informativos, ações de engajamento e palestras conduzidas com profissionais de saúde.

A Genesis disponibiliza planos de saúde e odontológico aos colaboradores elegíveis, além de campanhas de vacinação coordenadas pelo PCMSO. O bem-estar das equipes também é acompanhado por meio de canais de escuta ativa, o Canal Confidencial e o Canal Assegura Mulher, que permitem o relato anônimo de situações de risco ou condutas inadequadas, com garantia de sigilo e não retaliação.

Indicadores de desempenho em SST

GRI 403-9, 403-10

Em 2025, registramos 13 acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos), um a menos que em 2024, com taxa de 0,75.

As causas seguem associadas a acidentes de trajeto com veículos e incidentes com risco de queda em altura, diagnóstico que orientou o reforço dos treinamentos de NR 35 e direção defensiva, além da intensificação dos alertas diários pelo Geld.

Não foram registradas doenças ocupacionais entre empregados e trabalhadores terceirizados no período. A Genesis atribui esse resultado à atuação preventiva e à aplicação rigorosa dos programas de saúde ocupacional, como o PCMSO.

GRI 403-9 Acidentes de trabalho

	2024	2025
Número de mortes resultantes de lesões ocupacionais	0	1
Taxa de mortes resultantes de lesões ocupacionais ¹	0	0,07
Número de acidentes com consequências graves (excluindo mortes)	14	13
Taxa de acidentes com consequências graves (excluindo mortes) ¹	2,94	3,78
Número de acidentes de comunicação obrigatória (registráveis)	36	18
Taxa de acidentes de comunicação obrigatória ¹	7,55	5,23
Total de horas trabalhadas	4.764.980	3.441.240



¹ Taxas calculadas com base em 1.000.000 de horas trabalhadas.



Exigências quanto à informação e rotulagem de produtos e serviços

GRI 417-1

Há 24 anos, a Genesis Certificações atua na avaliação de conformidade ao longo da cadeia do agronegócio, com atuação que abrange produção agrícola, armazenamento e atendimento a requisitos normativos específicos de cada programa. Ao longo desse período, o segmento acompanhou as transformações regulatórias, técnicas e de mercado, consolidando-se como uma das unidades estratégicas do grupo.

Nossa atuação é sustentada por mecanismos que asseguram rastreabilidade e confiabilidade das informações: verificação documental, avaliação técnica de unidades certificadas, monitoramento de áreas produtivas, validação de dados e auditorias independentes. Operamos com protocolos reconhecidos nacional e internacionalmente, como RTRS, Produção Orgânica, ABR (Algodão Brasileiro Responsável) e Moratória da Soja, além de iniciativas voltadas à mensuração de créditos de carbono em áreas agrícolas. Auditorias internas e externas customizadas complementam esses processos, contribuindo para a mitigação de riscos à saúde, ao meio ambiente e à segurança alimentar.

A unidade também avalia a conformidade sanitária por meio de Boas Práticas de Fabricação (BPF) e programas Hazard Analysis and Critical Control Points (HACCP). Embora não atue diretamente na produção ou descarte de produtos, os protocolos avaliados incorporam critérios ambientais relacionados ao manejo de resíduos, impactos ambientais e uso de recursos naturais, assegurando que as operações dos clientes certificados estejam em conformidade com padrões sustentáveis.

Os processos de certificação geram resultados concretos em diferentes dimensões. Do ponto de vista da gestão, contribuem

para maior eficiência operacional e padronização de processos. Na dimensão econômica, ampliam o acesso a mercados, inclusive internacionais, e favorecem o acesso a linhas de financiamento, com potencial redução de custos operacionais e de riscos. No campo social, promovem o engajamento das equipes e fortalecem relações com colaboradores e comunidades. Ambientalmente, destacam-se benefícios como a conservação da biodiversidade, a melhoria da qualidade da água e a redução da poluição, por meio de práticas como o Manejo Integrado de Cultivos (MIC).

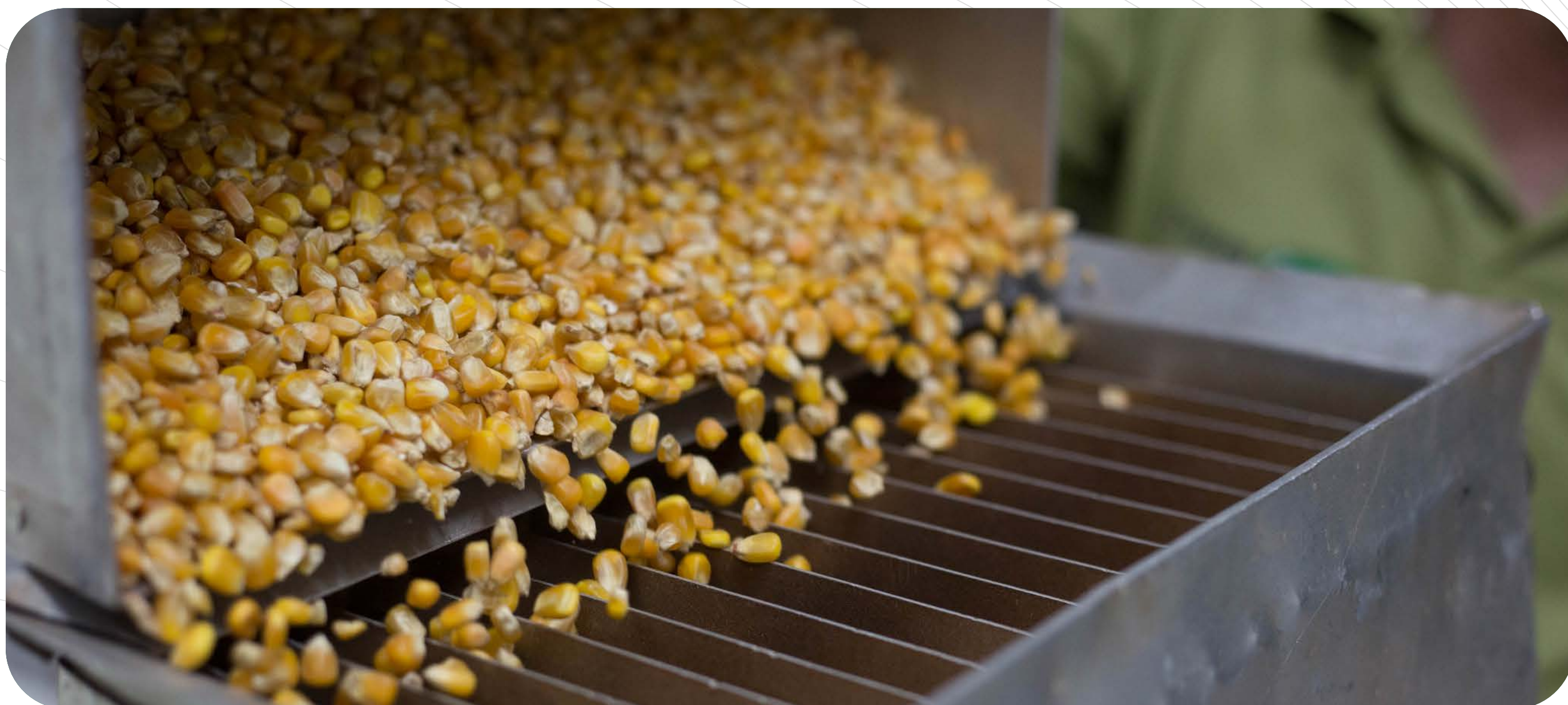
Internamente, o trabalho nessa unidade exige atualização técnica constante, senso crítico e responsabilidade, fatores que fortalecem uma cultura baseada em consistência e melhoria contínua. Para os clientes, a certificação representa acesso a mercados, reputação e valor agregado aos seus produtos, em um cenário onde rastreabilidade e comprovação de práticas sustentáveis são cada vez mais exigidas.

Em conformidade com a norma ISO/IEC 17065, a Genesis Certificações mantém autoridade integral sobre todas as decisões de certificação e o uso de marcas e selos. O direito de uso de qualquer selo de conformidade, como os de Unidades Armazenadoras, Orgânicos, BPF, HACCP ou RTRS, é estritamente condicionado à concessão e vigência do certificado, com monitoramento contínuo e previsão de sanções ou cancelamento em caso de uso indevido. Esse controle garante que nenhuma informação seja utilizada de forma enganosa, preservando a credibilidade do processo de certificação.





4. Nossa Integridade



Estrutura de governança

GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12

A estrutura de governança da Genesis está organizada em três instâncias que se complementam: o Conselho de Administração define as diretrizes e as supervisiona; a Diretoria Executiva conduz a operação e implementa as decisões; e os Comitês de apoio técnico aprofundam temas específicos e subsidiam as deliberações com análises qualificadas.

Na Genesis, a governança acontece de forma descentralizada: diferentes níveis da organização participam das decisões, com suporte técnico das áreas de Jurídico, Compliance, ESG, Controladoria, Gente e Gestão e Tecnologia da Informação. Essa estrutura garante que as deliberações sejam fundamentadas em análises especializadas e que as escolhas estratégicas reflitam também a realidade da operação.

A autoridade deliberativa máxima é o Conselho de Administração, ao qual compete definir a estratégia de longo prazo, monitorar sua execução e manter o alinhamento institucional da organização. As sessões ordinárias ocorrem a cada trimestre, reuniões extraordinárias são convocadas conforme a necessidade. As decisões são tomadas por maioria simples.

Em 2025, o Conselho era formado exclusivamente por homens. Sua composição obedece a critérios técnicos e estratégicos estabelecidos pela própria organização.

Os mandatos têm duração de três anos e podem ser renovados em Assembleia Geral. Entre os fatores considerados na escolha dos conselheiros estão reputação, capacidade técnica e familiaridade com os impactos econômicos, sociais e ambientais gerados pela Genesis. A gestão de conflitos de interesse é feita por meio de deliberação colegiada e da

assinatura de Declaração de Desimpedimento por todos os membros.

Cabe à Diretoria Executiva converter as diretrizes aprovadas pelo Conselho em ações concretas, respondendo pela gestão operacional e institucional da Genesis. Seus integrantes atuam diretamente nos processos de decisão estratégica e coordenam os comitês de apoio. A seleção leva em conta desempenho comprovado, aderência à cultura da organização e capacidade de gestão em contextos de alta complexidade.

A aplicação dos compromissos de conduta envolve responsabilidades distribuídas entre diferentes instâncias: a Diretoria Executiva aprova e acompanha as diretrizes, gerências e lideranças as incorporam à rotina de trabalho, o time de Compliance, Jurídico e ESG exerce supervisão contínua e atua de forma transversal, todos *stakeholders* são responsáveis pelo cumprimento das normas e pelo registro de eventuais não conformidades.

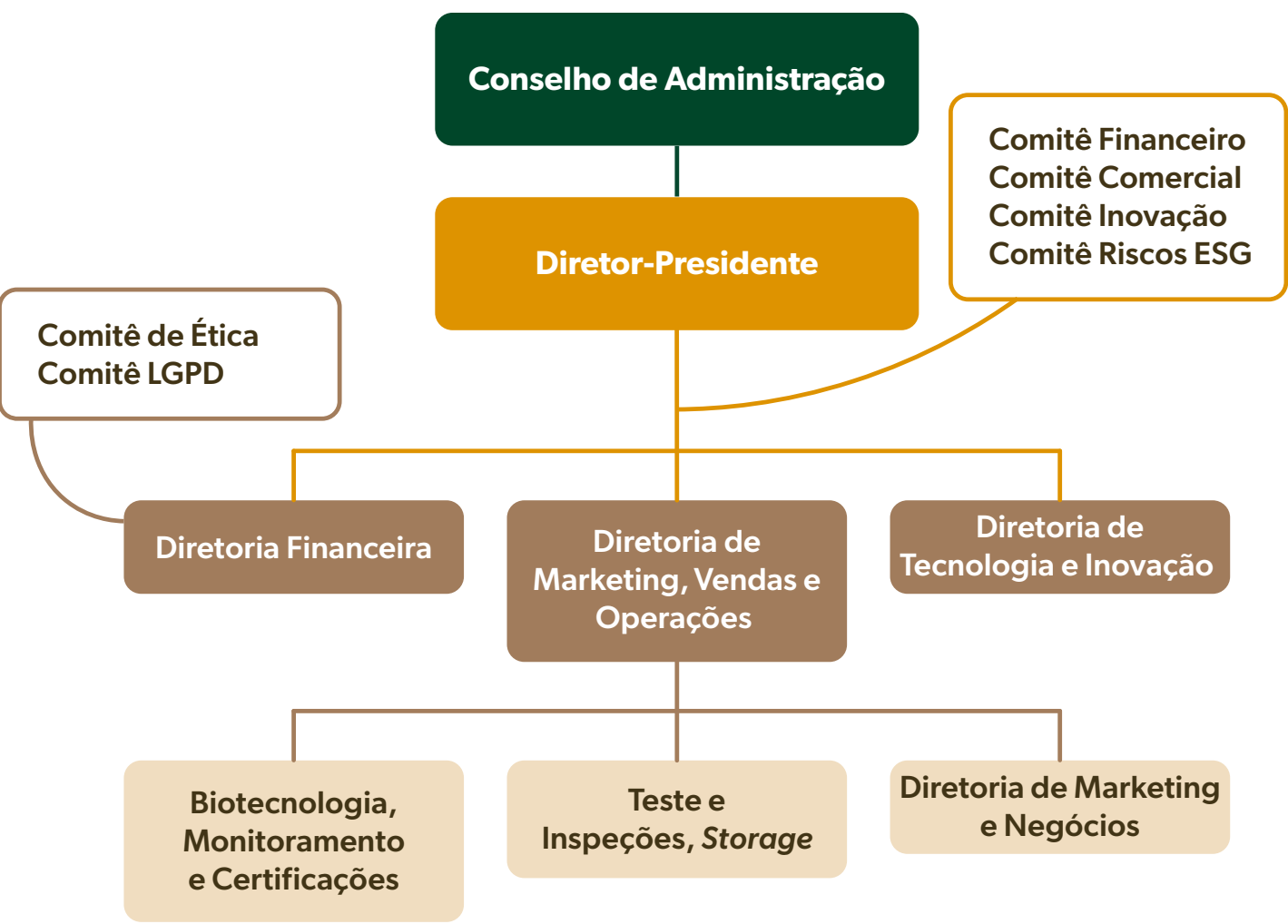
Os Comitês de apoio são formados por membros do Conselho e especialistas internos, com composição aprovada pelo Conselho. Cada comitê tem um escopo definido:

- **Comitê Financeiro:** monitora a saúde financeira, gerencia investimentos e acompanha os riscos financeiros da operação.
- **Comitê Comercial:** acompanha tendências de mercado, avalia oportunidades e cuida do relacionamento com clientes e parceiros estratégicos.
- **Comitê de Inovação e P&D:** conecta os investimentos em pesquisa e desenvolvimento tanto à competitividade do negócio quanto aos objetivos de sustentabilidade.
- **Comitê de Riscos e ESG:** identifica e gerencia riscos

estratégicos, operacionais e regulatórios, e assegura que as práticas ESG estejam integradas às operações.

- **Comitê de Ética:** zela pelo cumprimento dos princípios éticos e dos requisitos regulatórios, e analisa casos de potencial conflito.
- **Comitê de LGPD:** assegura a conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais em todas as áreas da organização.

A participação feminina varia entre os comitês: Comitê de Ética (33,3%), Comitê de Riscos e ESG (28,6%), Comitê Comercial (22%) e Comitê de Inovação (16,7%). O Comitê Financeiro permanece com composição exclusivamente masculina. Temos previsto ações relacionadas a melhoria de inclusão e diversidade as estruturas de governança.



Política de remuneração

GRI 2-19, 2-20, 2-21

A remuneração dos colaboradores segue o plano de cargos e salários vigente desde 2020, com faixas por posição definidas a partir de referências de mercado. O modelo é aprovado pela Diretoria Executiva e referendado pelo Conselho.

Para a alta liderança, a remuneração combina uma parte fixa, pró-labore ou prestação de serviços, e uma parte variável atrelada a resultados individuais e organizacionais. Esse componente variável é composto pelo Programa de Participação nos Resultados (PPR) e Bônus, definidos e aprovados anualmente. Em contratações estratégicas, pode haver Hiring Bonus. A política inclui ainda mecanismos de retenção, como bônus diferido e cláusulas de não competição, mas não contempla benefícios de aposentadoria. Entre os critérios do PPR vinculados à sustentabilidade estão a execução do plano de ação socioambiental, o avanço da cultura de integridade e a realização de auditorias internas.

Em 2025, a razão entre a remuneração total anual da pessoa mais bem remunerada e a média dos demais colaboradores foi de 54,29 vezes. Os dados consideram salários fixos, variáveis e benefícios mensuráveis registrados em folha.

Integração dos temas ESG à estrutura de governança

GRI 2-12, 2-13, 2-17, 2-18

Em 2025, avançamos na definição de responsabilidades dentro da agenda ESG. Os temas socioambientais passaram a fazer parte das rotinas de governança com mais regularidade, e o processo de integração ganhou mais consistência.

O Comitê de Riscos e ESG reúne e apresenta ao Conselho os impactos financeiros, sociais e ambientais mais relevantes, com apoio da área de Compliance. O Conselho realiza a avaliação periódica dos relatórios, enquanto os Comitês mantêm agenda regular de reuniões para assegurar o monitoramento contínuo das medidas em implementação. Para 2026, planejamos aprofundar o mapeamento de riscos e os controles internos, trabalho que já teve início em 2025.

Os integrantes da alta liderança reúnem conhecimento técnico e estratégico alinhado à realidade do negócio, com experiência em gestão, governança e sustentabilidade, o que fortalece a qualidade das decisões e a integração entre as áreas.

No campo da sustentabilidade e ESG, a Genesis vem construindo uma agenda de capacitação para o mais alto órgão de governança. Ainda em fase de estruturação, as iniciativas já contemplam:

- Treinamentos para a liderança, previstos para ocorrer após a finalização dos planos de ação;
- Suporte de consultores especializados, que contribuem com subsídios técnicos e boas práticas ESG;
- Escutas ativas com *stakeholders*, voltadas à identificação de prioridades e expectativas;
- Participação direta do Conselho de Administração e da Diretoria Executiva na elaboração do relatório de sustentabilidade, assegurando que os temas materiais estejam integrados à estratégia corporativa.

Ainda não contamos com um processo formal para avaliar o desempenho do Conselho na supervisão dos impactos da organização. A estruturação dessa prática está prevista para

os próximos ciclos. Tanto o Conselho quanto a Diretoria têm acesso contínuo a formações em ESG, compliance, riscos e inovação.



Transparência

GRI 2-14, 2-15, 2-16

A transparência na governança da Genesis se traduz em processos com critérios visíveis, riscos monitorados por quem tem responsabilidade sobre eles e informações que chegam às instâncias certas no momento adequado.

O fluxo de análise começa nas áreas responsáveis, que consolidam os dados e os submetem a revisões internas. As lideranças fazem a validação antes de o material chegar ao Conselho, que aprova a divulgação pública. Esse mesmo processo orienta a elaboração deste relatório.

As questões mais críticas chegam ao Conselho por diferentes caminhos: reuniões periódicas com relatórios gerenciais e análises de impacto econômico, social e ambiental, atuação dos Comitês de Ética, Riscos e Financeiro, que analisam casos críticos e reportam suas deliberações, e relatórios contábeis que sintetizam os indicadores estratégicos.

A Companhia possui comitê de risco e ESG responsável por monitorar os riscos ambientais, sociais e de governança ao nível operacional. As informações são avaliadas e, caso haja alguma preocupação crítica de alto nível, o Comitê é responsável por comunicar o Conselho de Administração. Adicionalmente, a Companhia utiliza de canais para receber preocupações adicionais de seus *stakeholders*, tais como canal de denúncias, *customer service* e áreas de *compliance* e RH. Ao Conselho de Administração, foram reportados dois casos de preocupações críticas no último ano.

Para evitar conflitos de interesse, operamos com um conjunto integrado de salvaguardas: o Código de Conduta; a Política para Partes Relacionadas; o Comitê de Ética; o Canal Confidencial; e todos os membros do Conselho assinam a Declaração de Desimpedimento.

Com diretrizes voltadas à alta liderança e aos comitês, a Política de Governança Corporativa orienta a tomada de decisão a partir de princípios como transparência, equidade, prestação de contas e responsabilidade corporativa.

No relacionamento com terceiros, a Política de Brindes atua na prevenção de conflitos de interesse. A norma define limites de valor, exige aprovação hierárquica e registro documentado, além de vedar qualquer tipo de vantagem indevida. Quando identificada uma situação de conflito, real ou potencial, o colaborador deve comunicá-la ao gestor responsável ou ao Canal Confidencial para as devidas providências.

Ética e combate à corrupção

Prevenção e identificação de riscos

GRI 205-1

O risco de corrupção pode se manifestar em diferentes pontos da cadeia de valor, na cadeia de fornecimento, nas operações internas ou nas relações com parceiros comerciais. Por essa razão, a Genesis adota uma abordagem integrada de prevenção e controle, que combina políticas internas, monitoramento contínuo, capacitação e auditoria, além de dois Canais Confidenciais para report de situações gerais disponibilizado para todos *stakeholders*.

Em 2025, os mecanismos em funcionamento incluíram: ferramentas analíticas para detecção de padrões suspeitos de fraude; capacitações regulares por área e nível hierárquico; revisão periódica da Matriz de Riscos, com identificação das áreas e processos mais expostos; e atuação do Comitê de

Ética nos casos apurados. A área de Compliance coordena esse sistema com apoio dos comitês existentes e alinhamento à alta liderança.

O mapeamento de riscos percorre todas as áreas da organização, com metodologia baseada na avaliação de probabilidade e impacto de cada evento crítico. Os riscos identificados alimentam a Matriz de Riscos, que orienta o acompanhamento periódico e a definição de medidas preventivas e corretivas. Entre os temas acompanhados estão riscos trabalhistas, operacionais, de relacionamento com clientes e de conformidade regulatória. Nos últimos quatro anos, 100% das operações do grupo foram avaliadas quanto aos riscos relacionados à corrupção, meta que permanece ativa conforme estabelecido nas políticas de compliance. Em 2025, foram também estruturadas matrizes de risco específicas para as operações de campo, ampliando a cobertura do mapeamento para atividades que ganharam escala nos últimos ciclos.

O Projeto Ecoa, visando oportunidades de revisão e expansão do mapeamento de processos, reforçou essa capacidade: ao mapear e revisar processos internos, a iniciativa identifica riscos operacionais, documenta fluxos e torna os controles mais precisos, dentre eles a criação de um **Código de Conduta de Fornecedores** (acesse [aqui](#)). Em relação à cadeia de valor, a Genesis estende seus princípios de conduta às relações com nossos *stakeholders* externos. A formalização de processos de due diligence em direitos humanos e sustentabilidade está prevista para os próximos ciclos. Até o momento, não foram registradas ocorrências que exigissem medidas formais de remediação socioambiental.



Como disseminamos a cultura de integridade

GRI 205-2

Todo novo colaborador passa por um treinamento online relacionados ao Código de Conduta, além da Política de Compliance e Anticorrupção. As políticas são revisadas a cada dois anos, e a reciclagem dos treinamentos está prevista para todos os nossos colaboradores. O **Código de Conduta** é público, disponível em nosso site (acesse [aqui](#)), e acessível tanto internamente quanto por terceiros.

Em 2025, aprimoramos a estratégia de comunicação sobre ética e integridade. A coluna Momento Compliance, publicada semanalmente no jornal interno Momento Genesis, passou a adotar formatos mais variados: charges, vídeos curtos produzidos internamente, histórias e registros fotográficos. O objetivo foi ampliar o alcance junto ao público operacional,

cujas condições de acesso e rotina de trabalho diferem do público administrativo. Complementamos esse esforço com os Diálogos de Compliance (DDC), através de encontros periódicos por videoconferência que conectam equipes em todo o Brasil, com temas diversos e linguagem próxima do cotidiano operacional e linguagem mais próxima do cotidiano operacional. As comunicações institucionais buscam alcançar 100% dos colaboradores em todo o país, abrangendo temas que sejam relevantes a todos os colaboradores.

A participação das partes interessadas também contribui para o aprimoramento contínuo das nossas políticas. A cada ciclo, a área de Compliance amplia o diálogo com colaboradores, clientes e investidores. Os retornos recebidos são incorporados

à revisão das políticas e dos processos internos, ajustando a atuação às expectativas reais dos diferentes públicos.

A comunicação das diretrizes anticorrupção com *stakeholders* externos (fornecedores, clientes, governos e instituições financeiras) inclui a incorporação de cláusulas anticorrupção em contratos comerciais específicos. Esta inclusão já acontece de forma padrão e continua aos novos documentos.

Em 2025, avançamos na estruturação dos processos de capacitação, com atenção especial aos treinamentos obrigatórios nas temáticas de compliance, anticorrupção, LGPD e segurança da informação. Para 2026, seguimos comprometidos em ampliar a cobertura e garantir que a atualização sobre esses temas chegue a todos os colaboradores.

GRI 205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção

		2024	2025
Diretoria	Número de membros comunicados	13	13
	Percentual de membros comunicados	100%	100%
Gerência	Número de gerentes comunicados	0	6
	Percentual de gerentes comunicados	0%	43%
Coordenação	Número de coordenadores comunicados	4	5
	Percentual de coordenadores comunicados	10%	14%
Supervisão	Número de supervisores comunicados	19	16
	Percentual de supervisores comunicados	27%	20%
Administrativo	Número de empregados comunicados	78	67
	Percentual de empregados comunicados	29%	27%
Operacional/Campo	Número de empregados comunicados	460	160
	Percentual de empregados comunicados	52%	17%
TOTAL	Percentual de empregados comunicados	574	267



*Em 2025, estamos considerando 267 funcionários comunicados e que efetivaram os treinamentos obrigatórios de corrupção, em relação ao total de 1.319.

Canais de denúncia e proteção a quem denuncia GRI 2-25, 2-26

O Canal Confidencial é o espaço formal para qualquer pessoa, seja ela colaborador, cliente, fornecedor ou parceiro, afim de registrar ações que violem nosso Código de Conduta, políticas internas ou a legislação. O relato pode ser anônimo e é operado por uma empresa independente, garantindo imparcialidade e sigilo em todas as etapas.

Cada denúncia é analisada pelo Comitê de Ética, onde a celeridade no retorno ao denunciante é tratada como prioridade. Em 2025, a adesão ao canal cresceu cerca de 50% em relação ao ano anterior, resultado atribuído à combinação de maior divulgação, melhora nos prazos de resposta e confiança acumulada no processo. A Genesis entende que o crescimento no uso do canal reflete o fortalecimento da cultura ética na organização.

Mantemos, também, canais específicos para demandas sensíveis:

- **Canal Assegura Mulher:** para relatos de assédio, discriminação de gênero e outras situações sensíveis. Atende público interno e externo, com atendimento realizado por equipe 100% feminina de psicólogas-ouvidoras de empresa terceirizada e independente.
- **Canal LGPD:** para dúvidas, comunicações e pedidos de exclusão de dados pessoais, em conformidade com a legislação vigente.

Não toleramos retaliações contra quem denuncia de boa-fé. Essa posição está registrada nas nossas políticas e é reforçada nos treinamentos e comunicações internas. As informações sobre ética, integridade, Compliance e ESG também circulam regularmente pelo jornal interno Momento Genesis.

O que identificamos e como respondemos GRI 205-3

Ao longo de 2025, recebemos oito relatos relacionados ao tema de corrupção por meio dos nossos mecanismos internos de controle: auditoria, canal confidencial e monitoramento operacional. Todos os casos foram investigados e resultaram em ações concretas.

Dos colaboradores envolvidos, três tiveram seus contratos rescindidos por justa causa, dois foram desligados por decisão administrativa e três permanecem ativos, com reforço de monitoramento e ajustes em suas rotinas de trabalho. Não houve processos judiciais relacionados à corrupção movidos contra a organização ou seus colaboradores no período.

Cada caso apurado gerou revisões nos controles relacionados e melhorias em procedimentos e sistemas. Tratamos desvios com rigor e utilizamos cada ocorrência como insumo para fortalecer nossos mecanismos de prevenção e resposta.

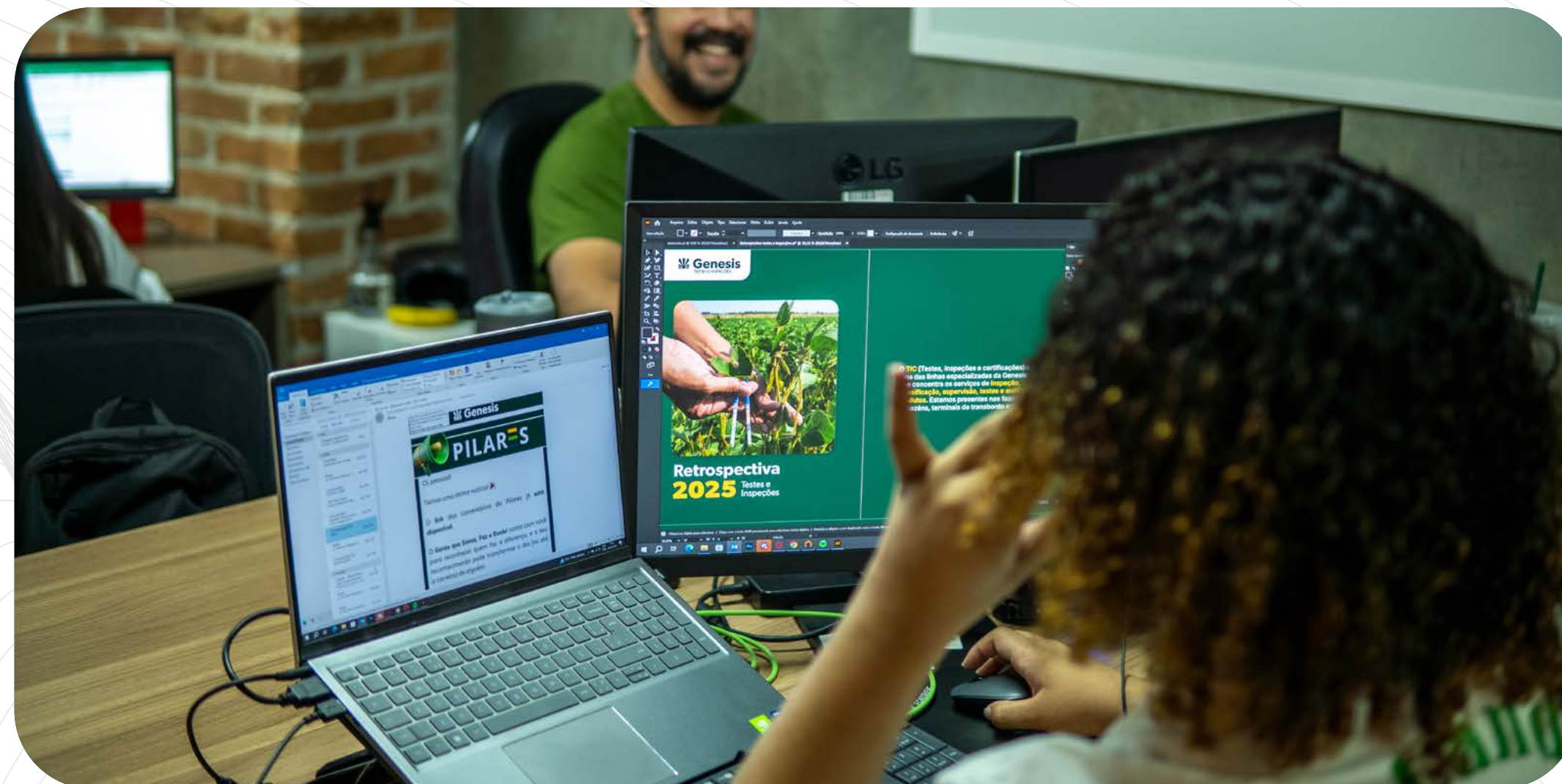


Em 2025, o uso desses canais cresceu bastante, e isso mostra a confiança das pessoas na eficácia deles. Cada relato é analisado com seriedade, imparcialidade e sigilo total.

Leandro José Godinho

Supervisor Jurídico





5. Nosso Modelo de Negócios



Nossas operações

GRI 2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações comerciais

Nosso modelo de negócio está estruturado para oferecer soluções integradas que combinam conhecimento técnico aplicado, presença territorial ampla e capacidade de inovação contínua, contribuindo diretamente para o controle de riscos e o cumprimento de requisitos legais, técnicos, mercadológicos e contratuais.

O grupo está organizado em frentes de atuação com especializações distintas e complementares, integradas por times multidisciplinares e ferramentas digitais. Esse arranjo nos permite operar em diferentes escalas e contextos: de projetos pontuais a operações logísticas de alta complexidade, passando por certificações e iniciativas de desenvolvimento tecnológico. A lógica que orienta essa estrutura é a mesma: garantir precisão, consistência e aderência às realidades produtivas, regulatórias e mercadológicas do agronegócio.

Cadeia de valor a montante

Contamos com uma rede diversificada de parceiros e fornecedores, entre eles temos responsáveis por soluções tecnológicas, insumos laboratoriais, equipamentos especializados, serviços jurídicos, consultorias, sistemas corporativos, treinamentos técnicos e suporte administrativo.

Fornecedores por região

GRI 2-6b Perfil da cadeia de fornecedores

Em 2025, foram identificados 3.864 fornecedores ativos, dos quais 120 foram classificados como críticos ou estratégicos. Esses 120 fornecedores são os mesmos considerados na distribuição por região; como parte deles atende a mais de uma

filial simultaneamente, podem aparecer contabilizados mais de uma vez nessa segmentação. A gestão dessa rede considera critérios técnicos, operacionais e de conformidade, com atenção à qualidade dos serviços contratados, regularidade documental, logística e alinhamento aos princípios institucionais da empresa. Em 2025, avançamos na estruturação de critérios socioambientais para fornecedores, com a elaboração de um selo que consolida esses requisitos.

GRI 2-6b Perfil da cadeia de fornecedores



Cadeia de valor a jusante

GRI 2-6 c Perfil da cadeia de valor downstream

Nossos clientes estão nos elos finais da cadeia produtiva e abrangem perfis diversos: agroindústrias, cooperativas, produtores rurais, *tradings*, operadores logísticos, seguradoras, fundos, consultorias e bancos. Estamos presentes em todas as fases do ciclo agrícola, do pré-plantio à exportação, e entregamos soluções que reduzem incertezas, documentam conformidade e qualificam a tomada de decisão ao longo de processos produtivos e logísticos complexos.

Como estratégia para antecipar tendências de tecnologia e o desenvolvimento de soluções aplicadas, temos parcerias com centros de inovação e startups. Em 2025, ampliamos o portfólio de serviços com a oferta de adequação de pátio para

armazenagem ao ar livre através de silo bolsa e com a expansão das operações nas frentes de biotecnologia e monitoramento. Esse crescimento demandou estruturação contábil específica, criação de centros de custo dedicados e desenvolvimento de novos modelos de acompanhamento de rentabilidade, atribuições que foram incorporadas à rotina da controladoria ao longo do ano.



Eficiência e desempenho econômico

A gestão do desempenho econômico é conduzida por estruturas formais de governança que reúnem o Comitê Financeiro, o Conselho de Administração, a Diretoria Executiva, a Diretoria de Negócios e a presidência. Juntos, esses órgãos definem prioridades, avaliam riscos e oportunidades e acompanham metas de diferentes recortes temporais. As decisões se apoiam em análises de viabilidade econômica, metas SMART e indicadores-chave (receita, EBITDA, geração de caixa, investimentos, produtividade e ociosidade) disponíveis em tempo real por meio de painéis de controle integrados.

Em 2025, a governança econômico-financeira avançou com a criação de um Comitê Gestor de Custos, voltado ao acompanhamento das metas orçamentárias e ao fomento de planos de ação nas operações, envolvendo as áreas de apoio. Avançamos também na revisão dos processos internos do departamento, com ganhos de eficiência e redução de erros.



O Comitê Gestor de Custos trouxe um avanço importante para a governança financeira da companhia. Com uma atuação integrada e orientada por dados, a gente contribui para otimizar custos e gerar valor sustentável no longo prazo.

Soraya Ciganha Marques Gouvea
Gerente de Controladoria

Regras de negócio e formalização de critérios internos

Ao longo de 2025, avançamos na formalização de um conjunto de políticas internas e regras de negócio que reforçam a padronização, a rastreabilidade e a conformidade com normativos contábeis e regulatórios. São elas:

- **Política de Créditos de Liquidação Duvidosa (PCLD):** publicada em 2025, com critérios definidos para mensuração de risco de crédito e gestão da carteira.
- **Contratação de Auditoria Independente:** definirá escopo, periodicidade e critérios para a seleção de auditorias externas, alinhando-se às exigências normativas e à transparência institucional.
- **Destinação de Resultados:** estabelecerá regras para distribuição de lucros e constituição de reservas com foco em previsibilidade, aderência estratégica e equilíbrio financeiro.
- **Lançamentos Manuais:** já implementada, com critérios e níveis de aprovação para registros contábeis não automatizados.
- **Transações entre Partes Relacionadas:** já implementada, estabelecendo diretrizes de equidade, transparência e boa governança.
- **Reconhecimento de Receita (IFRS 15):** já implementada, orientando o reconhecimento proporcional de receitas conforme a realização efetiva dos serviços.

Ainda, a Genesis avançou na padronização de processos críticos ao longo de 2025, com destaque centralização de processos, com as criações das:

- Central de Ordem de Serviços;
- Customer Service;
- Central de Informações;
- Central de Notas.

Outros processos em evolução incluem o desenvolvimento de painéis de BI (63% de avanço), a revitalização do cadastro de itens e das funcionalidades do ERP (30% cada) e o início da automação dos processos de lançamento e validação de notas fiscais (10%). Avançamos, também, na integração de sistemas para validação de notas fiscais e acompanhamento de pedidos de compra, eliminando controles manuais e aumentando a rastreabilidade operacional.



Desempenho econômico e geração de valor

GRI 201-1

O desempenho econômico da Genesis traduz o amadurecimento do nosso modelo de negócios. A trajetória de crescimento do valor gerado reflete a ampliação do portfólio, a entrada em novos segmentos de serviços e a capacidade de navegar pelas variáveis que movem o setor: exportações, crédito rural e comercialização agrícola.

GRI 201-1 Valor econômico gerado e distribuído

EVG&D (R\$ mil)	2024	2025
Valor econômico direto gerado	210.130	222.973
Valor econômico distribuído	216.365	229.066
Custos operacionais	112.191	124.234
Salários e benefícios de empregados	72.882	71.133
Pagamentos a provedores de capital	10.629	16.480
Pagamentos ao governo	20.663	17.219
Investimentos na comunidade	0	0
Valor econômico retido	(6.235)	(6.093)

Em 2025, a receita cresceu 4% em relação ao ano anterior e o EBITDA ajustado avançou aproximadamente 21,9%, demonstrando evolução consistente na eficiência operacional e na geração de resultado. A tabela ao lado apresenta o Demonstrativo de Valor Econômico Gerado e Distribuído (EVG&D) dos últimos dois anos.

Em 2025, o crescimento refletiu não apenas o desempenho comercial, mas também o amadurecimento da gestão de resultados internos. A preparação para os impactos da Reforma Tributária, com demandas de adequação de processos, parametrização de sistemas e avaliação de impactos em contratos e fluxo de caixa, já integra a agenda prioritária do time de Finanças para 2026. A Genesis está conduzindo a implementação gradual das mudanças, com capacitação interna das equipes e ajustes progressivos nos processos.

66

A Companhia dobrou de tamanho nos últimos 3 anos, com um crescimento relevante, abrindo novas frentes de negócios e ao mesmo tempo adaptando o nível de governança para dar a sustentabilidade necessária. Em 2025 conseguimos ver na prática esse amadurecimento em buscarmos ganhos de eficiência.

Thiago Losso

Diretor Administrativo e Financeiro



Inovação, pesquisa e desenvolvimento

Na Genesis, a inovação define a forma como trabalhamos. Cada inspeção, certificação e monitoramento que realizamos é apoiado por tecnologia, e isso molda a qualidade do que entregamos ao mercado. Mantemos uma estrutura dedicada à transformação digital com papel estratégico dentro da Companhia para que esse movimento seja contínuo.

As iniciativas que desenvolvemos nessa área geram resultados concretos: mais produtividade, menos retrabalho e equipes com maior capacidade técnica. No campo ambiental, avançamos na substituição de práticas intensivas por soluções mais eficientes, com o uso mais racional de recursos. No campo social, as tecnologias que adotamos qualificam postos de trabalho, reduzem riscos operacionais e elevam os padrões de segurança para quem está na ponta da operação.

Ao longo do ano, atuamos com mais de 1.600 profissionais distribuídos pelo Brasil, também levamos conhecimento técnico aplicado às regiões onde atuamos, contribuindo para a modernização de práticas em diferentes cadeias produtivas. Ao mesmo tempo, monitoramos os riscos que acompanham o avanço tecnológico, como o consumo energético em fases de desenvolvimento, descarte de equipamentos eletrônicos e desafios de adaptação das equipes aos avanços implementados, e adotamos diretrizes internas para mitigá-los.



Como aprendiz, eu tinha só quatro horas por dia e precisava dar conta de tudo. Desenvolvi a integração do GLPI com o Discord, WhatsApp e o sistema de senhas partindo do zero. A solução centralizou os chamados e impactou a produtividade da empresa inteira.

Luka Gabriel Andrade Pontes

Assistente de Infraestrutura

Programa de melhoria contínua

Em 2025, a Genesis formalizou e ampliou sua cultura de melhoria contínua, com 118 atividades registradas ao longo do ano. Dessas, 46% foram concluídas, 31% estão em andamento, 19% estão pendentes e 4% aguardam formalização. Os ganhos concretos incluem:

- Redução financeira estimada de R\$ 80.400,00 por ano;
- Economia de 2.124 horas anuais em atividades operacionais (equivalente a 177 horas mensais);
- Eliminação de 28 processos desnecessários;

As áreas com maior concentração de melhorias foram Faturamento, Gestão & Performance e Gente & Gestão. Entre as iniciativas com maior impacto, destacam-se:

- **Gerador automático de proformas (Faturamento):** eliminou 2 a 3 dias úteis de trabalho manual por mês no processo de fechamento, com redução de erros e maior agilidade;
- **Automação de relatórios e pipeline de indicadores (Projeto Kalá):** padronizou indicadores operacionais e reduziu o esforço manual de consolidação de dados;
- **Bots de suporte (WhatsApp e Discord):** ampliaram os canais de abertura de chamados e modernizaram a experiência de atendimento de TI;



Acompanhei de perto a implantação do Programa de Melhoria Contínua em 2025. Mais do que melhorias em processos, o programa trouxe uma mudança de mentalidade, o dia a dia ficou mais ágil, organizado e orientado por dados.

Keren Sofia Granucci Vicente

Analista de Processos Júnior

Tecnologias aplicadas e soluções em desenvolvimento

Nossa cultura de inovação se constrói de dentro para fora: incentivamos nossas equipes a identificar problemas, propor soluções e testar melhorias em condições reais de operação. Isso é complementado por parcerias com hubs tecnológicos, centros de pesquisa e startups do agronegócio, formando um ecossistema que acelera o desenvolvimento e a aplicação de novas soluções. Entre as tecnologias em uso ou em desenvolvimento, destacam-se:

- **NIRA:** tecnologia portátil baseada em inteligência artificial para análise rápida de grãos (soja, farelo e milho), com leitura de parâmetros físico-químicos como proteína, óleo, umidade, fibras e densidade. Promove ganhos em precisão, rastreabilidade e eficiência operacional.
- **DOROTH:** parceria com startup de biotecnologia voltada ao desenvolvimento de dispositivos de diagnóstico em campo.

Também em 2025, avançamos na adoção de assinatura digital (ZapSign) para contratos e documentos institucionais, o que evitou o descarte estimado de 16 toneladas de papel ao longo do ano, o que reduziu o consumo físico de materiais e acelerando fluxos de aprovação.

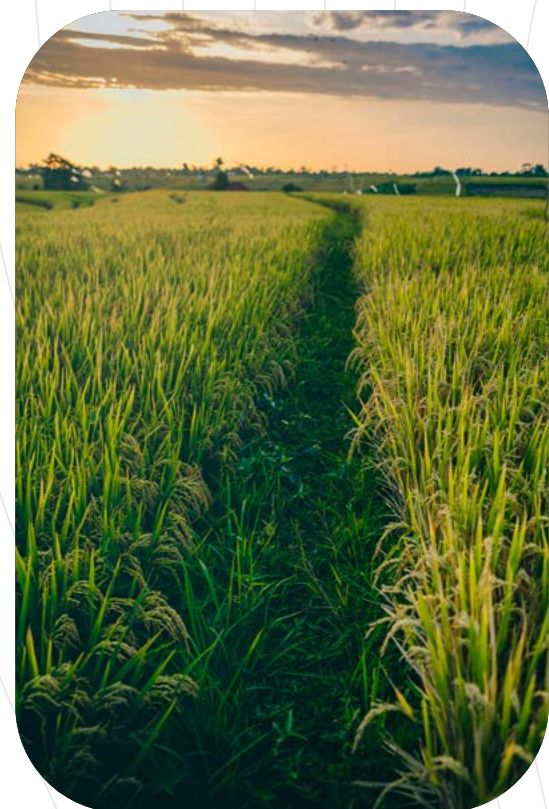


A NIRA trouxe mais agilidade para o campo. Os resultados saem em poucos minutos direto na tela do celular, e o equipamento é fácil de usar e de transportar.

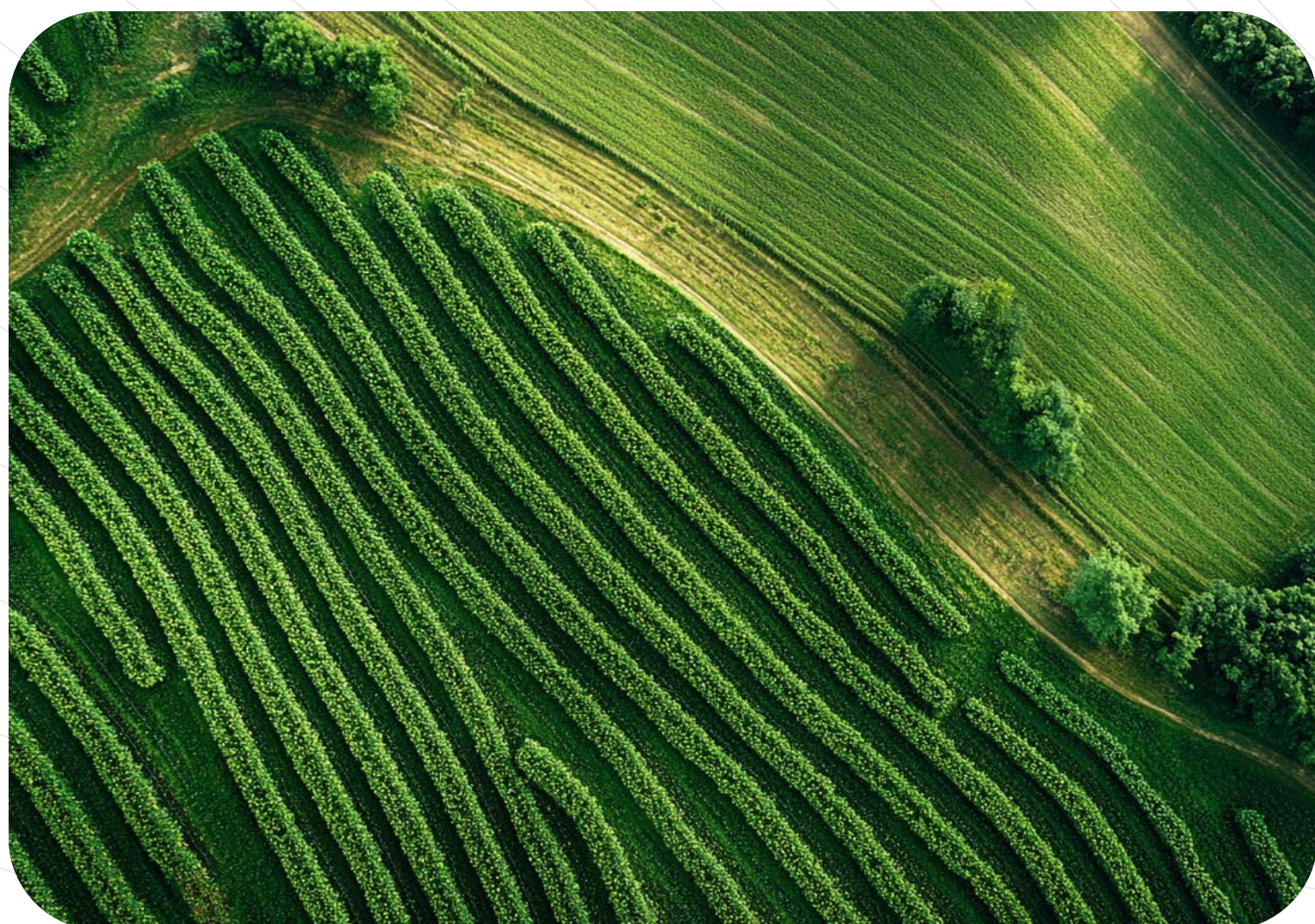
Patricia Batista de Lima

Assistente de Regulatório





6. Nosso Impacto Ambiental



A atuação ambiental da Genesis é parte integral da nossa estratégia de negócio. Operando em um setor diretamente ligado às cadeias produtivas do agronegócio, entendemos que nossa responsabilidade inclui a forma como gerenciamos os impactos das nossas próprias operações, das unidades em campo ao *backoffice*. Em 2025, avançamos na estruturação dessa agenda, com iniciativas voltadas ao levantamento de dados, ao aprimoramento de processos e ao desenvolvimento de uma gestão ambiental cada vez mais consistente.

Em 2025, realizamos o nosso primeiro inventário de emissões de gases de efeito estufa (GEE). O levantamento abrangeu todas as operações sob nosso controle operacional, matriz e 31 unidades distribuídas pelo país, e foi conduzido com base em metodologias reconhecidas internacionalmente, conforme GHG Protocol.

Trata-se de um passo concreto na estruturação da nossa gestão climática. O diagnóstico nos deu maior clareza sobre as principais fontes de emissões e oferece uma base mais sólida para as decisões que tomaremos nos próximos ciclos.

A partir dos resultados, identificamos oportunidades de melhoria em quatro frentes:

- Rastreabilidade de dados: aprimorar a coleta e o acompanhamento das informações de consumo ao longo das operações;
- Eficiência energética: reduzir o consumo nas unidades por meio de melhorias operacionais e de infraestrutura;
- Fontes renováveis: ampliar a participação de energia limpa na matriz energética do grupo;
- Logística e mobilidade: incentivar práticas de menor emissão nas operações de campo e deslocamento.

O inventário marca o início de um processo contínuo. Nos próximos anos, seguiremos desenvolvendo controles,

indicadores e iniciativas voltadas à redução das nossas emissões.

A partir da tabela, é possível verificar que a parte mais relevante das emissões se refere às emissões relativas à combustão móvel. Isso porque o empreendimento conta com atuação em campo agrícola, demandando deslocamento das bases, alojamentos e outras unidades, até o cliente.

A fonte de combustão móvel também é a única que contempla a emissão de CO₂ biogênico, que neste caso é de 3.247,45 tCO₂ biogênico.

GRI 102-5 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)

	Categoria	Emissões Totais (tCO ₂ -eq)	Representatividade (%)
2 (localização)	Combustão móvel	1.191,01	93,67%
	Combustão estacionária	0,11	0,01%
	Combustão móvel	-	0,00%
	Processos industriais	-	0,00%
	Resíduos sólidos e efluentes líquidos	80,33	6,32%
	Fugitivas	-	0,00%
	Atividades agrícolas	-	0,00%
	Mudança no uso do solo	-	0,00%
	Total	1.271,45	100,00%

No Escopo 1, a queima de combustíveis veiculares representa a principal fonte, com 1.191,01 tCO₂-eq - mais de 93% do total desse escopo.

As emissões mais expressivas da Genesis estão no consumo de energia elétrica (Escopo 2), que totalizou 15.861,69 tCO₂-eq na abordagem de localização. Esse resultado é majoritariamente influenciado pela estrutura descentralizada

da operação, com escritórios distribuídos por todo o Brasil, além de unidades de alojamento. Esses ambientes demandam uso contínuo de energia, especialmente com equipamentos como ar-condicionado. A matriz, por sua vez, se destaca como o principal polo administrativo, concentrando uma parcela significativa dessas emissões.

Na abordagem baseada em mercado, registramos uma redução de aproximadamente 1.000 tCO₂-eq, resultado da energia solar adotada em duas unidades.

GRI 102-6 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE)

Escopo	Categoria	Emissões Totais (tCO ₂ -eq)	Representatividade (%)
2 (localização)	Aquisição de energia elétrica	15.861,69	100,00%
	Aquisição de energia térmica	-	0,00%
	Perdas por transmissão e distribuição	-	0,00%
	Total	15.861,69	100,00%
2 (compra)	Aquisição de energia elétrica	14.827,65	100,00%
	Aquisição de energia térmica	-	0,00%
	Perdas por transmissão e distribuição	-	0,00%
	Total	14.827,65	100,00%

A partir do inventário de emissões de gases de efeito estufa, mapeamos oportunidades concretas de melhoria para os próximos ciclos acompanhamento mensal de indicadores de consumo por unidade, ampliação do rastreamento de combustíveis em reembolsos, monitoramento de equipamentos de refrigeração e extintores, mapeamento dos contratos de energia elétrica e incentivo à adoção de fontes renováveis.





Sumário GRI

GRI STANDARDS	CONTEÚDO	REFERÊNCIA/RESPOSTA DIRETA
Conteúdos gerais		
GRI 2 – Indicadores Universais 2021	2-1 Detalhes da organização	Pág. 9
	2-2 Entidades incluídas nos relatórios de sustentabilidade da organização	Pág. 9
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	Pág. 3
	2-4 Reformulações de informações	Os indicadores sociais 404-3 e 405-2 passaram por atualização metodológica interna na forma de coleta e reporte dos indicadores. Por este motivo, os dados de 2024 foram revisados e corrigidos para este relatório.
	2-5 Verificação externa	Pág. 3 - Não foi realizada verificação externa.
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações comerciais	Pág. 35
	2-7 Empregados	Págs. 16-17
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	Pág. 16
	2-9 Estrutura de governança e composição	Pág. 29
	2-10 Nomeação e seleção do mais alto órgão de governança	Pág. 29
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	Pág. 29 - O Presidente do Conselho de Administração também exerce a função de CEO da companhia, por deliberação do próprio colegiado. Essa configuração busca aproximar a governança corporativa da operação do dia a dia, garantindo decisões mais ágeis e alinhadas à estratégia do grupo. As deliberações do Conselho são tomadas por maioria simples.



GRI STANDARDS	CONTEÚDO	REFERÊNCIA/RESPOSTA DIRETA
GRI 2 – Indicadores Universais 2021	2-12 Papel do mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	Págs. 29-30
	2-13 Delegação de responsabilidades pela gestão de impactos	Pág. 30
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	Pág. 31
	2-15 Conflitos de interesse	Pág. 31 - O tema de conflito de interesses é abordado em nosso código de conduta, que todos os colaboradores recebem, leem e assinam.
	2-16 Comunicação interna de preocupações críticas	Pág. 31 - A comunicação de preocupações críticas é realizada tanto por meio do Canal de Reportes quanto nas reuniões periódicas entre diretoria e lideranças.
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	Pág. 30
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	Pág. 30 - Não há processo formal, estruturação prevista para os próximos ciclos.
	2-19 Políticas de remuneração	Pág. 30
	2-20 Processo para determinação da remuneração	Pág. 30
	2-21 Proporção da remuneração total anual	Pág. 30
	2-22 Declaração sobre a estratégia de desenvolvimento sustentável	Pág. 4
	2-23 Políticas de compromissos	Pág. 14

GRI STANDARDS	CONTEÚDO	REFERÊNCIA/RESPOSTA DIRETA
GRI 2 – Indicadores Universais 2021	2-24 Incorporando as políticas de compromissos	Pág. 14
	2-25 Processos para remediar impactos negativos	Págs. 14 e 33
	2-26 Mecanismos para buscar orientação e expor preocupações	Págs. 14 e 33
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	Pág. 33 - Foram registrados cinco autos de Infração do Ministério do Trabalho: - três com multas quitadas em 2025 que totalizaram R\$ 12.485,49; - dois em sede defesa, com multas ainda não pagas no valor de R\$ 13.467,02.
	2-28 Participação em associações	Pág. 11
	2-29 Abordagem para o engajamento de stakeholders	Pág. 14
	2-30 Acordos de Negociação Coletiva	Pág. 16 – 98,56% dos colaboradores cobertos pelo ACT.
Tópicos Materiais		
GRI 3 – Tópicos Materiais	3-1 Processo para determinar os tópicos materiais	Pág. 13
	3-2 Lista de tópicos materiais	Pág. 13
	3-3 Gestão de tópicos materiais	Pág. 13

GRI STANDARDS	CONTEÚDO	REFERÊNCIA/RESPOSTA DIRETA
Mudanças Climáticas		
GRI 102: Mudanças Climáticas 2025	102-5- Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	Pág. 40
	102-6 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	Pág. 40
Dimensão Econômica		
GRI 201: Desempenho Econômico 2016	201-1 Valor econômico gerado e distribuído	Pág. 37
GRI 205: Combate a Corrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	Pág. 31
	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	Pág. 32
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	Pág. 33
Conteúdos sociais		
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade dos colaboradores	Págs. 21 e 22
	401-2 Benefícios oferecidos a colaboradores em tempo integral que não são oferecidos a colaboradores temporários ou de período parcial	Pág. 21
	401-3 Licença maternidade/paternidade	Pág. 22

GRI STANDARDS	CONTEÚDO	REFERÊNCIA/RESPOSTA DIRETA
GRI 403: Saúde e Segurança do trabalho 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Pág. 25
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	Pág. 25
	403-3 Descrição das funções dos serviços de saúde do trabalho que contribuem para identificação e eliminação de periculosidade e minimização de riscos	Pág. 25
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	Pág. 25 - Não há comitês formais de SST no período reportado.
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	Pág. 26
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	Pág. 26
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	Não se aplica. Este relatório apresenta informações restritas a operações próprias.
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Pág. 25 - 100% dos colaboradores e terceirizados cobertos desde 2022.
	403-9 Acidentes de trabalho	Pág. 26
	403-10 Doenças profissionais	Pág. 26 - No período analisado não foi reportado nenhum tipo de doença ocupacional entre colaboradores e terceiros.
GRI 404: Capacitação e Educação 2016	404-1 Número médio de horas de treinamento por ano por empregado	Pág. 23

GRI STANDARDS	CONTEÚDO	REFERÊNCIA/RESPOSTA DIRETA
GRI 404: Capacitação e Educação 2016	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos colaboradores e de assistência para transição de carreira	Pág. 24
	404-3 Percentual de empregados que recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira	Pág. 25 - Os dados históricos não foram apresentados neste relatório, apenas o de 2025. Houve uma reformulação da apresentação dos dados, considerando como total apenas as avaliações que foram efetivamente 100% concluídas. Devido a mudança na plataforma, não foi possível refazer a metodologia para os dados anteriores de 2022, 2023 e 2024.
GRI 405: Diversidade e Igualdade de oportunidades 2016	405-1 Diversidade nos órgãos de governança e dos empregados	Págs. 18-19
	405-2 Razão entre salário base e remuneração de homens e mulheres	Pág. 20
	406-1 Número total de casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Pág. 20 - Em 2025, não foram identificados casos de discriminação.
	417-1 Requisitos para informações e rotulagem de produtos e serviços	Pág. 27

Créditos

COORDENAÇÃO GERAL

Membros do conselho de administração e diretoria executiva

COORDENADORES

Time Compliance, ESG e Jurídico

COLABORARAM

Este relatório materializa o esforço e a consistência do nosso time ao longo de todo o processo. Registramos nosso reconhecimento a todas e todos.

CONSULTORIA GRI, REDAÇÃO, PROJETO VISUAL E DIAGRAMAÇÃO

I|M Instituto e equipe

FOTOGRAFIAS

Acervo Genesis





Genesis

genesisgroup.com.br