



2026 RELATÓRIO ANUAL

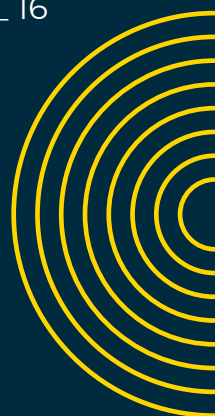
Por Governança e Compliance





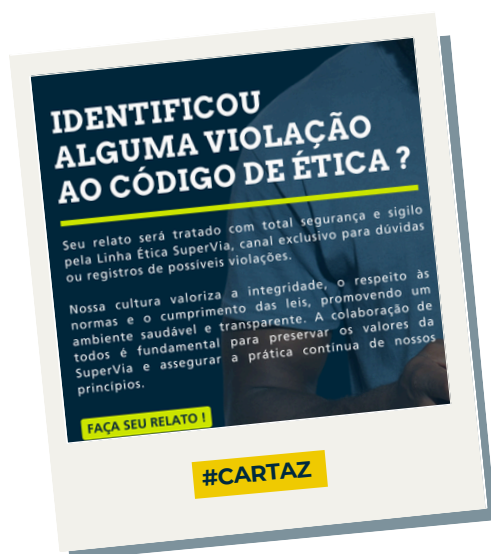
SUMÁRIO

Introdução	03
Governança	05
Compliance	08
Cultura e Treinamento	08
Investigação	13
Due Diligence	15
O Futuro	16



INTRODUÇÃO

O ano de 2025 consolidou a área de Governança e Compliance como um agente estratégico de viabilização do negócio. Em meio ao cenário de transição, nossa atuação foi indispensável para assegurar a continuidade operacional e a segurança institucional. Atuamos como o **principal elo de confiança entre a gestão e os acionistas**, garantindo, por meio de um fluxo de comunicação que cada etapa dessa mudança fosse pautada pela ética e pela prestação de contas.



Nesse processo de evolução, alcançamos metas cruciais que evidenciam o amadurecimento institucional da nossa governança. A **publicação da Política de Governança e o refinamento dos nossos indicadores** de desempenho (KPIs) permitiram uma gestão mais preditiva e precisa. O cumprimento dessas metas é uma prova da nossa **capacidade de transformar diretrizes em processos práticos**, que protegem o valor da companhia e fundamentam as decisões dos acionistas com dados confiáveis e auditáveis.

A cultura de integridade também ganhou força através de novas estratégias. Expandimos a **presença da área de Compliance nas operações de ponta**, com treinamentos frequentes nas estações e Oficinas e a produção de vídeos didáticos sobre o nosso Código de Ética. Essas iniciativas foram essenciais para **desmistificar normas e aproximar a ética do cotidiano dos colaboradores**, garantindo que o compromisso com a conformidade seja uma responsabilidade compartilhada por todos, fortalecendo a base da nossa pirâmide organizacional.



Por fim, **reforçamos a conexão entre nossa atuação e a NR-1**, compreendendo que a gestão de riscos éticos é indissociável da segurança ocupacional. Ao intensificarmos a **agenda de prevenção ao assédio e fortalecermos a Linha Ética como um canal de escuta sigiloso**, garantimos um ambiente de trabalho saudável e sustentável. O êxito nestas metas em 2025 assegura que a organização não apenas cumpre a legislação, mas lidera pelo exemplo, pavimentando o caminho para um crescimento ético e resiliente.

GOVERNANÇA

O exercício de 2025 é caracterizado pela transição de um modelo normativo para um sistema de gestão de alta performance. **O pilar central dessa evolução é a publicação da Política de Governança Corporativa**, que atua como o alicerce para a padronização de condutas e fluxos decisórios em toda a companhia. Mais do que um conjunto de regras, este documento formaliza o compromisso da administração com uma estrutura organizacional clara, onde as responsabilidades são bem definidas e o alinhamento com as expectativas dos acionistas torna-se o norteador de cada ação institucional.

Paralelamente ao avanço regulatório, a área investiu na digitalização da confiança através da implementação do **sistema Atlas**. Esta ferramenta consolidou-se como o custódia de **documentos societários**, servindo como a plataforma oficial para o suporte e fluxo de informações **da Assembleia de Acionistas, do Conselho de Administração e do Comitê de Assessoramento**.

O sistema também é o pilar de sustentação das **reuniões permanentes de Diretoria** e dos encontros com o **observador nomeado pelo Estado**, garantindo agilidade, sigilo e rastreabilidade total nos processos decisórios e na prestação de contas. Ao unir diretrizes sólidas à tecnologia de ponta, a Governança transforma a gestão de dados societários em um facilitador estratégico, assegurando a integridade das operações e a perenidade do negócio.

1. POLÍTICA DE GOVERNANÇA CORPORATIVA

A nova política tem como objetivo **estabelecer princípios e diretrizes de governança corporativa que assegurem a definição do propósito organizacional, o cumprimento dos direcionadores estratégicos e o alinhamento das decisões com o Estatuto Social da SuperVia e a legislação**, visando gerar valor para as partes interessadas e promover a competitividade e sustentabilidade da empresa.

Estes são os pontos principais da nova política:



1. Cultura e Diretrizes Estratégicas

- **Disseminação da Ética:** A política foca em institucionalizar a cultura de controles internos, compliance e gestão de riscos em todos os níveis da empresa.
- **Segregação de Funções:** Estabelece limites claros de autoridade e responsabilidade, garantindo que não haja conflitos de interesse nas atribuições dos colaboradores.

2. Papel da Área de Governança e Compliance

- **Independência:** Ambas as áreas estão vinculadas diretamente à Presidência, garantindo autonomia para monitorar a estratégia do negócio e combater fraudes, desvios ou assédio.
- **Gestão de Processos:** A Governança assume a responsabilidade total pelo ciclo de vida das decisões: desde o apoio técnico antes dos fóruns até a confecção de atas e o arquivamento seguro de documentos.
- **Gerador de Confiança:** Atua como o braço que garante a transparência e a divulgação tempestiva de informações para as partes interessadas.

3. Ferramentas de Suporte e Tecnologia

- **Proposta de Deliberação (PD):** Padroniza o fluxo decisório. Todo tema submetido à Diretoria ou Conselho deve vir acompanhado de uma PD clara, com histórico e fundamentação legal.
- **Sistemas e Intranet:** Uso de portais tecnológicos para garantir a guarda, segurança e a rastreabilidade (agilidade na consulta) de todo o acervo normativo da companhia.
- **Agenda Institucional:** Planejamento prévio anual de todas as reuniões de conselhos para garantir a organização e o quórum necessário.

2. EFICIÊNCIA DECISÓRIA E FLUXO DE DELIBERAÇÕES

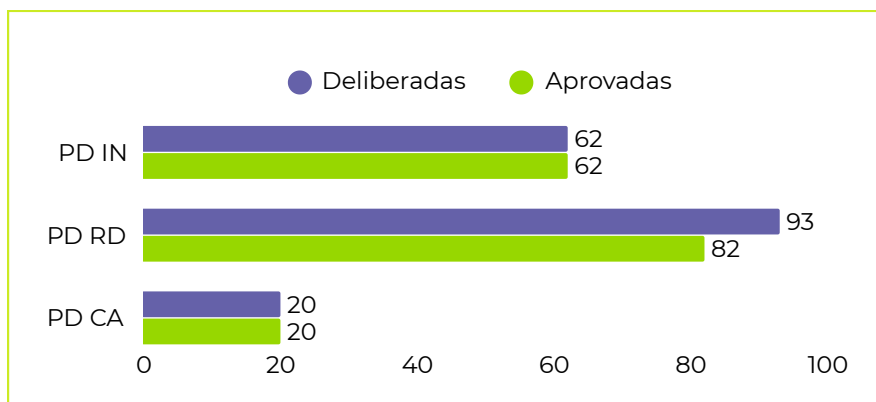
O fortalecimento dos ritos de governança refletiu-se diretamente na agilidade e na conformidade dos processos deliberativos. Ao longo de 2025, a área gerenciou um volume expressivo de documentos, assegurando que todas as decisões estratégicas e operacionais fossem devidamente fundamentadas e registradas.

O fluxo de aprovações foi distribuído conforme as alçadas estabelecidas, destacando-se:

- **Aprovações Internas:** Foram processadas **62 Propostas de Deliberação**, que cumpriram integralmente o rito de validação interna, garantindo celeridade às demandas administrativas.
- **Reuniões de Diretoria (RD):** O suporte à Diretoria Executiva resultou na análise de **93 Propostas de Deliberação**, das quais **82 foram aprovadas**, demonstrando o rigor técnico e o alinhamento das propostas com os objetivos do negócio.
- **Conselho de Administração (CA):** No âmbito das Reuniões de Conselho (RC), foram realizadas **22 reuniões**, totalizando **20 Propostas de Deliberação** analisadas.

Esses números reafirmam a eficácia da nova Política de Governança, que proporcionou a rastreabilidade e a transparência necessárias para sustentar o crescimento e a integridade da organização.

Comparativo entre os fluxos de aprovação



COMPLIANCE

Em 2025, a área de Compliance evoluiu sua estratégia para **garantir que a integridade deixe de ser apenas um conceito normativo e se torne uma prática vivenciada** em todas as frentes da empresa. Este amadurecimento foi sustentado por uma revisão robusta de nossos normativos internos, assegurando que as políticas estejam alinhadas aos novos desafios do setor e às exigências de transparência dos acionistas. Mais do que atualizar documentos, o foco do ano foi estabelecer uma aproximação com colaboradores e terceiros por meio de uma linguagem acessível e direta.

A presença da área de Compliance tornou-se mais ativa e próxima do time operacional, com a participação direta nos Diálogos Diários de Segurança (DDS) das Oficinas e um aumento expressivo no cronograma de treinamentos presenciais para as equipes de Estações. Para ampliar o alcance dessa mensagem, inovamos no formato de comunicação com a produção de vídeos curtos sobre o Código de Ética. Essa abordagem ágil e visual permitiu que os pilares éticos da organização fossem disseminados com clareza, reforçando o **compromisso na construção de um ambiente de trabalho seguro, íntegro e em total conformidade**.

CULTURA E TREINAMENTO

Em 2025, a estratégia de disseminação da cultura ética **priorizou o alcance direto às áreas operacionais**, por meio de um volume expressivo de treinamentos presenciais. Essa abordagem prática permitiu aprofundar temas essenciais de integridade no cotidiano das Unidades e Oficinas, fortalecendo a compreensão sobre a conformidade tanto nos espaços de convivência quanto nos dispositivos digitais.

Para complementar, **investiu-se na produção de conteúdos ágeis para as redes sociais internas**, garantindo que o compromisso ético da SuperVia fosse constantemente reforçado. **O resultado desse ecossistema de comunicação e treinamento foi o amadurecimento do uso da Linha Ética**, capacitando os colaboradores a realizarem relatos cada vez mais assertivos e qualificados, consolidando o canal como uma ferramenta efetiva de proteção institucional.



1. FORTALECIMENTO DA CULTURA ÉTICA

O formato dinâmico das capacitações gerou um engajamento histórico de **mais de 1.000 participantes** em sessões presenciais, alcançando uma **satisfação média de 4,85/5**. Essa assertividade na transmissão de conceitos é reforçada pela atuação estratégica desde o onboarding, garantindo que as diretrizes de integridade acompanhem o colaborador desde os seus primeiros passos na companhia.

Onboarding: Foram realizadas **22 turmas** ao longo do ano, alcançando **406 novos colaboradores**. O objetivo central é apresentar nossos valores e canais de denúncia logo na entrada do profissional na companhia.

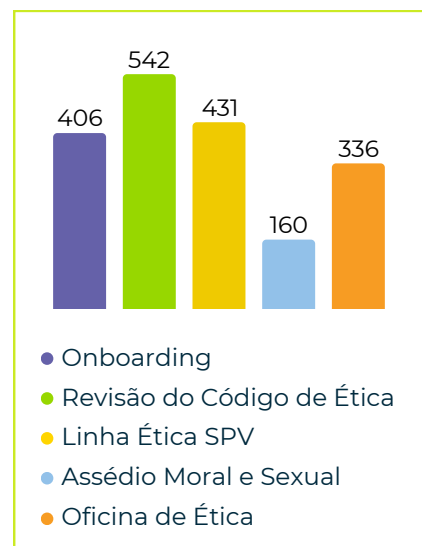
Revisão do Código de Ética: Foram realizadas **49 turmas**, atingindo **542 colaboradores**. O foco principal foi criar uma aproximação com as equipes de Estações, CTO e CCO, superando desafios de escala e localização.

Linha Ética SuperVía: Com o objetivo de qualificar os relatos e aumentar a confiança no canal, promovemos **12 turmas** para **431 colaboradores**, detalhando o funcionamento do canal.

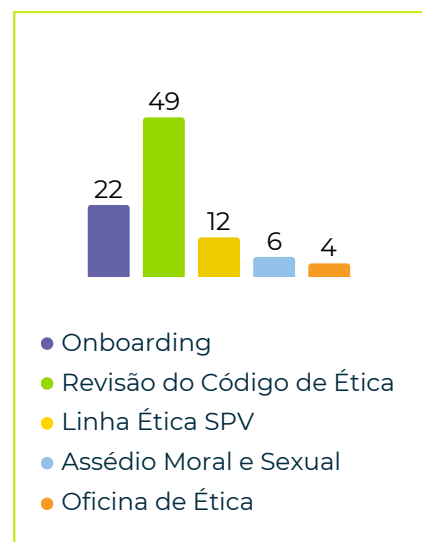
Assédio Moral e Sexual: Mantendo o compromisso com a NR-1, realizamos **6 turmas** focadas na prevenção e combate a essas condutas para **160 colaboradores**.

Oficina de Ética: Como encerramento do ciclo anual, realizamos um evento especial focado em dinâmicas de grupo. Foram **4 turmas** que reuniram **336 colaboradores**, reforçando de maneira prática os conceitos de conformidade.

Participação de Colaboradores



Nº de Turmas



2. ENGAJAMENTO DIGITAL E CAPACITAÇÃO CONTÍNUA

Os **indicadores de capacitação refletiram o sucesso da estratégia** de digitalização do conhecimento. Com a adição de novos conteúdos em 2024, consolidamos um currículo obrigatório de quatro módulos fundamentais na plataforma Trilhando Carreira: Código de Ética, Linha Ética, LGPD e Assédio Moral e Sexual.

Considerando o quadro de **2.469 colaboradores ativos** em dezembro de 2025, os índices de conclusão demonstram um alto nível de engajamento com os temas de conformidade:

- **Código de Ética:** 2.204 conclusões **(89% de adesão)**
- **Assédio Moral e Sexual:** 1.720 conclusões **(70% de adesão)**
- **LGPD:** 1.708 conclusões **(69% de adesão)**
- **Linha Ética SuperVia:** 1.695 conclusões **(69% de adesão)**

Taxa de Adesão aos Cursos Obrigatórios de Compliance



Para complementar a trilha obrigatória, **foram criados seis vídeos curtos e explicativos para as redes internas** (Instagram e WhatsApp), focados em conceitos comportamentais e facilitando o entendimento de temas complexos como Conflito de Interesses, Relatos Falsos e Desvios de Comportamento. Entre os destaques, o conteúdo “Contato Seguro” orienta o uso do aplicativo de relatos, garantindo que os colaboradores saibam utilizá-lo de forma assertiva. A estratégia multicanal **reforça a presença e a compreensão do tema integridade ao longo de toda a jornada do colaborador.**



3. PRESENÇA NARRATIVA: A EVOLUÇÃO NA REVISTA CONEXÃO

A estratégia de engajamento de 2025 encontrou na Revista Conexão um **canal fundamental para transformar diretrizes técnicas em diálogos próximos e constantes**. Mais do que informar, as cinco participações da área de Compliance buscaram construir uma narrativa de confiança e transparência, acompanhando o amadurecimento cultural da SuperVia em diferentes etapas:

• 1ª Edição

O foco inicial foi o **fortalecimento da Linha Ética**, reafirmando-a como um ambiente seguro e blindado, essencial para a proteção do relator que registrou o relato de boa-fé.

• 2ª Edição

Atuamos diretamente na quebra de barreiras, utilizando o espaço para **desmistificar dúvidas comuns** que, muitas vezes, não eram externalizadas por receio ou incerteza.

• 3ª Edição

O periódico serviu como **reforço estratégico para os treinamentos presenciais**.

• 4ª Edição

Dedicamos uma edição especial ao Ambiente Ético, discutindo o **impacto de comportamentos sutis** — como interrupções e desconsideração de opiniões — e como o **respeito mútuo combate desigualdades no trabalho**.

• 5ª Edição

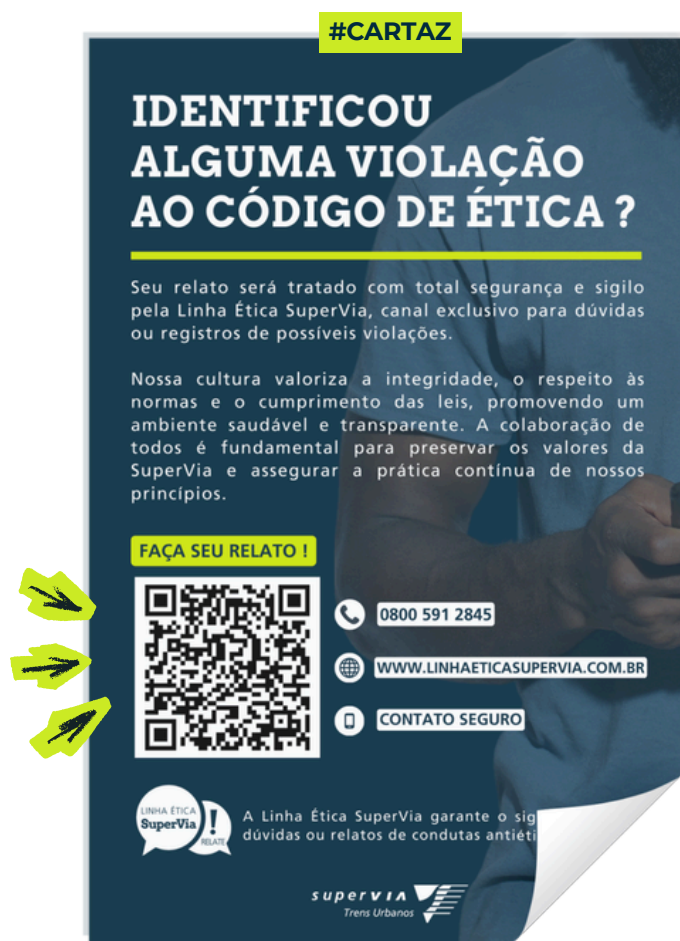
Encerramos o ciclo com a **celebração da Oficina de Ética**, conectando as lições aprendidas durante o ano ao compromisso renovado para o futuro.



4. COMUNICAÇÃO VISUAL E DISSEMINAÇÃO DA LINHA ÉTICA

Além das plataformas digitais e dos treinamentos presenciais, a SuperVia investiu em uma **estratégia de comunicação visual** para garantir que o Canal Linha Ética esteja sempre ao alcance dos olhos. Ao longo de 2025, foram **instalados novos cartazes informativos em locais estratégicos de grande circulação**, como salas de descanso, Oficinas, bilheterias e áreas administrativas, reforçando a Linha Ética como um ambiente seguro, anônimo e disponível 24 horas por dia, durante 7 dias na semana.

Como parte fundamental dessa mobilização, foram **distribuídos mais de 2.000 adesivos** da Linha Ética para colaboradores e terceiros em toda a operação. Essa ampla divulgação **assegura que a informação seja democrática e acessível a todos**, independentemente da função ou do acesso a dispositivos eletrônicos.



INVESTIGAÇÃO

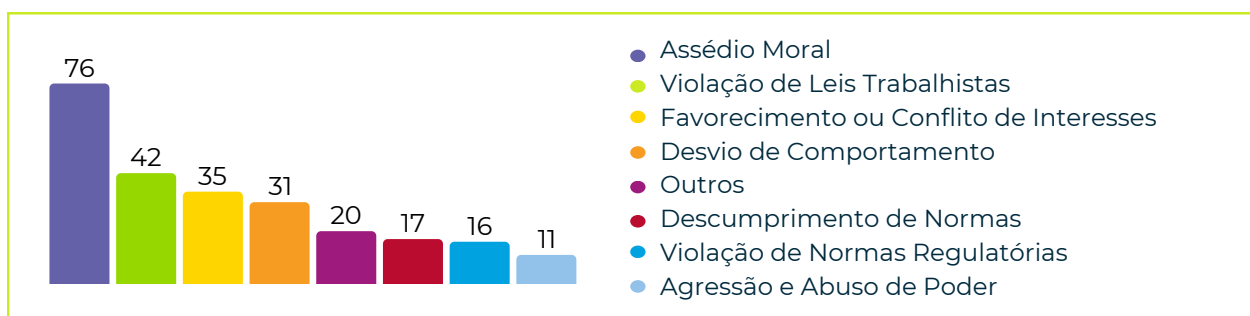
O fortalecimento da cultura de integridade em 2025 refletiu-se diretamente na performance do Canal Linha Ética. Observamos um aumento no volume total de relatos registrados, passando de 210 no ano anterior para **228**, o que indica uma maior confiança do colaborador na eficácia do canal. Mais do que o aumento quantitativo, houve uma **melhora qualitativa nos relatos**, fruto dos treinamentos específicos realizados com as equipes de bilheteria e frentes operacionais - os relatos tornaram-se mais assertivos e detalhados. Essa maturidade resultou em uma **redução expressiva de relatos inconclusivos**, permitindo que a área de Investigação atuasse com maior precisão e agilidade, mantendo um **tempo médio de resposta de 19 dias**.

5. PANORAMA DE RELATOS

A distribuição dos relatos por natureza aponta para um novo cenário de riscos. O aumento nos relatos de **Assédio Moral e Violações de Leis Trabalhistas** reflete o sucesso dos treinamentos de prevenção ao assédio, que capacitaram o time a identificar e reportar tais condutas.

Natureza dos Relatos em 2025

Em comparação ao ciclo de 2024, observa-se uma evolução na maturidade dos relatos: enquanto temas comportamentais como **Assédio Moral cresceram 35%** e **Conflito de Interesses subiu cerca de 94%**, houve uma redução notável em desvios patrimoniais (furtos/roubos), evidenciando que os treinamentos de 2025 foram eficazes em sensibilizar os colaboradores para a identificação de violações de conduta e normas trabalhistas.



Nota: Determinados relatos podem abranger múltiplas naturezas de classificação.

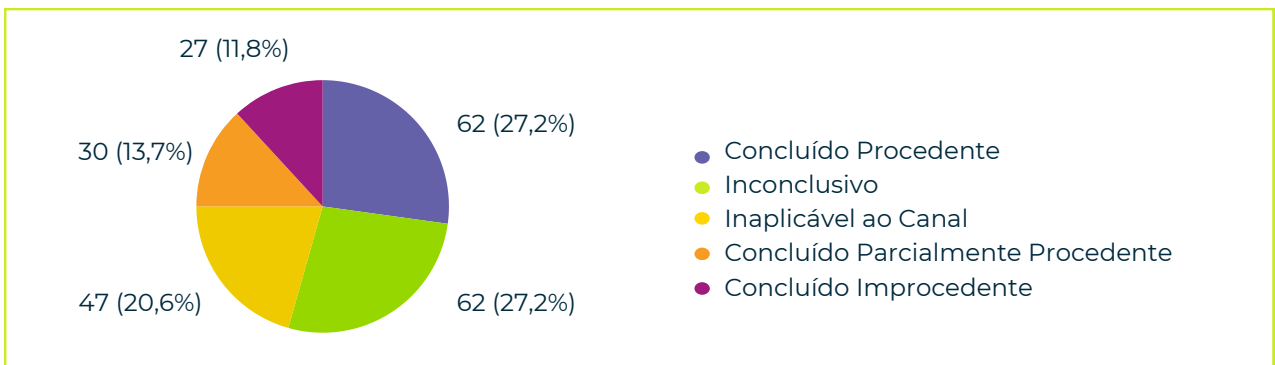
Localização dos Relatos

As **Oficinas e o Ramal Deodoro** concentraram o **maior volume de relatos**, o que direcionará nossas ações de reforço de cultura para o próximo ciclo.



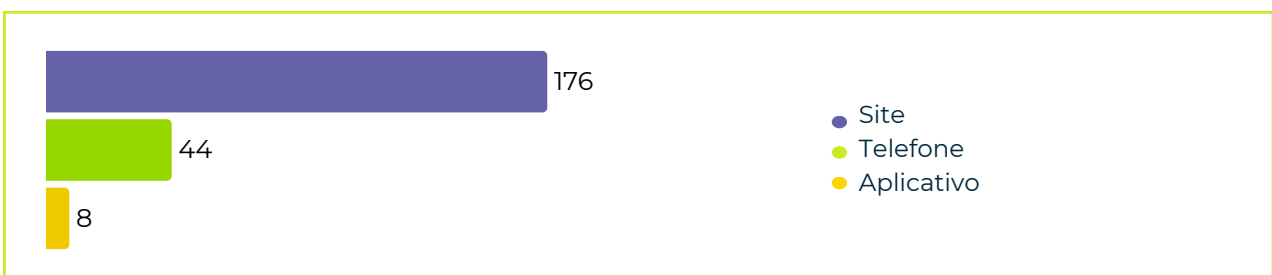
Resultados das Apurações

A eficácia das investigações em 2025 demonstra um avanço qualitativo significativo: o número de **relatos procedentes e parcialmente procedentes subiu aproximadamente 64%**. Paralelamente, houve uma **redução de 14% nos relatos inconclusivos**, o que valida a estratégia de treinamentos.



Canais de Acesso

Em 2025, a visibilidade da Linha Ética foi potencializada pela combinação de treinamentos de conscientização e ações de reforço visual, garantindo que o canal fosse acessível e reconhecido por todos os níveis da operação.



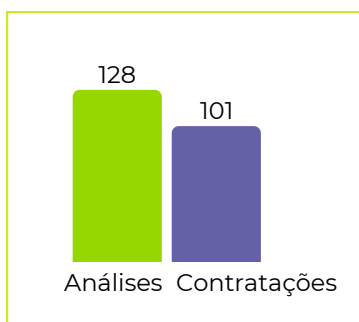
DUE DILIGENCE

Durante o ano de 2025, a área de Compliance **aprimorou o monitoramento de sua base de parceiros**, realizando avaliações preventivas que asseguraram a conformidade em todas as etapas da contratação. Através de um fluxo robusto de análise de risco e do uso de ferramentas especializadas, **garantimos a integridade das operações e a antecipação de possíveis conflitos**, consolidando uma barreira eficaz contra inconformidades na gestão de terceiros.

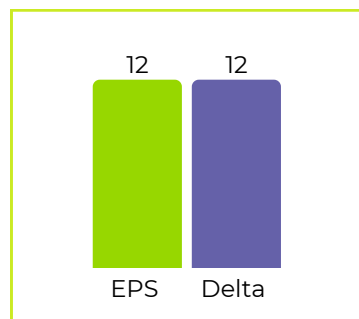
Os indicadores do ano refletem o rigor dessas avaliações:

- **Avaliação de Fornecedores:** Foram realizadas **128 análises detalhadas**, das quais **101 seguiram com a contratação**.
- **Monitoramento de Riscos Altos:** Para parceiros classificados com grau de risco elevado, foram emitidos **12 dossiês de acompanhamento**, garantindo a mitigação contínua de possíveis inconformidades durante a vigência dos contratos.
- **Apoio Consultivo às áreas:** Utilizando a plataforma **UpMiner**, a área da Compliance ofereceu suporte técnico essencial para tomadas de decisão complexas. Ao todo, foram emitidos **2 dossiês para a área Jurídica e 1 dossiê para a área de Recursos Humanos**, focados na busca de bens, endereços e relações societárias, fornecendo subsídios para processos de investigação e gestão de pessoas.

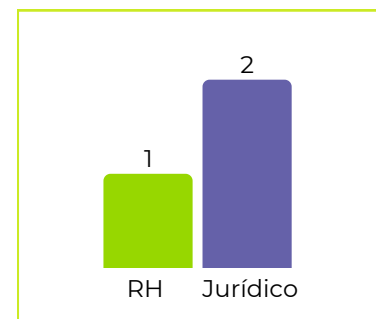
Avaliação de Fornecedores



Dossiês de Riscos Altos



Dossiês de Apoio às Áreas



O FUTURO

Ao longo do último ano, a SuperVia demonstrou uma sólida capacidade de transformar diretrizes éticas em processos práticos e auditáveis. O fortalecimento dos ritos de governança e a expansão do Compliance para as áreas de ponta, como estações e oficinas, foram os pilares que garantiram a segurança institucional durante este ciclo de transição. A percepção positiva das oficinas de ética e o engajamento geral com as diretrizes da companhia refletem uma cultura organizacional cada vez mais consciente e alinhada aos valores de integridade que norteiam nossa operação.

Atualmente, a Companhia vive um período de transição histórica, preparando o terreno para o encerramento das atividades da SuperVia e o início de uma nova concessionária. Nesse cenário de mudança, o papel do Compliance torna-se ainda mais vital: atuar como a ponte que assegura a sucessão de uma cultura ética inegociável. Nosso objetivo é garantir que os marcos de conformidade estabelecidos até aqui sirvam de alicerce para a nova empresa, permitindo que ela inicie sua jornada com processos robustos e uma base de confiança sólida perante a sociedade e os órgãos reguladores.

Para o próximo ciclo, nossa estratégia será pautada pela evolução desses mecanismos, assegurando que a prevenção seja o motor das nossas ações diárias. O foco central estará no combate rigoroso ao assédio e no fortalecimento da Linha Ética como um canal seguro e confiável. Ao pavimentar esse caminho de transição, asseguramos que a governança atue como um facilitador de agilidade e um diferencial competitivo essencial para a perenidade do novo negócio que se inicia.

Este encerramento reafirma que a jornada da conformidade é contínua e evolutiva, adaptando-se aos novos desafios do setor ferroviário sem abrir mão de seus princípios fundamentais. Ao olhar para o futuro, a companhia se compromete a manter a ética como o fio condutor de todas as suas decisões estratégicas, consolidando um legado de transparência que transcende as obrigações normativas e se estabelece como um valor intrínseco à identidade da SuperVia.

