

Great
Place
To
Work.®

Great
Place
To
Work. 175
Melhores
Empresas

Relatório de Sustentabilidade 2025



Sumário

Sobre o Relatório	3
Carta da CEO - Tatiane Tiemi	4
GPTW Brasil	6
Nossos valores	8
Linha do tempo	9
Nossos rankings	13
Estratégia em Sustentabilidade e ESG	15
Esfera de influência	17
Compromissos públicos	18
Nosso objetivos futuros	21

Nossas pessoas	23
Inspirar	25
Falar	26
Escutar	27
Agradecer	28
Desenvolver	29
Cuidar (Saúde e Bem-Estar)	31
Contratar e Receber	33
Celebrar	34
Compartilhar	35

Governança	36
Organograma do Conselho Administrativo	37
Nossas políticas	38
Nossos canais de denúncia	40
Meio Ambiente	41
Indicadores SASB: Setor serviços	44
Índice dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável	47
Contato GPTW	49

Sobre o relatório

Seja bem-vindo(a) ao Relatório de Sustentabilidade Great Place To Work® (GPTW)! Aqui, compartilhamos as conquistas, iniciativas e avanços de janeiro a novembro de 2025, que enfatizam nosso compromisso com a transparência e a responsabilidade corporativa.

Por meio deste documento, convidamos todos os stakeholders a acompanharem de perto os impactos que temos gerado ao longo dos anos e o progresso em direção à sustentabilidade.

Esta é uma ferramenta valiosa que permite que clientes, colaboradores, parceiros e outras partes interessadas conheçam as nossas práticas e o papel que desempenhamos na construção de um mundo mais sustentável e inclusivo.

Buscamos tornar transparente a nossa atuação nos pilares Ambiental, Social e de Governança. Para isso, utilizamos nesse os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU) e os padrões do Conselho de Normas de Contabilidade de Sustentabilidade (SASB) - com foco na materialidade do setor (Serviços).

Estamos empenhados em ser agentes de mudança positiva no mundo. Reconhecemos que, como empresa, temos de buscar não só o sucesso financeiro, mas também o bem-estar das comunidades em que operamos, dos clientes e do planeta como um todo.

Acreditamos firmemente que podemos ser uma força para o bem que promove

práticas empresariais éticas, sustentáveis e socialmente responsáveis.

Este compromisso não é apenas parte de uma estratégia de negócios, mas é a essência de quem somos como empresa e como membros engajados da sociedade global.

Agradecemos por dedicar um tempo a explorar o relatório e esperamos que ele te ofereça uma visão abrangente de nossos esforços e impactos no caminho para um mundo mais sustentável e justo para todos.

Carta da CEO

Escutamos, cuidamos e nos importamos uns com os outros

Ao longo de mais de 20 anos dedicados ao Great Place To Work® Brasil, e nos últimos três anos como CEO, acompanhei transformações profundas na organização, sempre ancoradas em uma cultura de alta confiança. Essas mudanças vão além da adaptação ao novo mundo do trabalho: refletem uma escolha estratégica clara. Acreditamos — e comprovamos na prática — que colocar as pessoas no centro fortalece o negócio, torna as organizações mais humanas e sustenta resultados consistentes no longo prazo.

Nosso propósito vai além de reconhecer bons ambientes de trabalho. Atuamos para influenciar políticas e práticas que comprovadamente resultam em organizações mais justas e inclusivas e, ao mesmo tempo, mais rentáveis e lucrativas no longo prazo. Ambientes de alta

confiança fortalecem pessoas, elevam produtividade, melhoram decisões e sustentam resultados consistentes.

O Coletivo vem antes do Individual

Nos últimos anos, avançamos de forma consistente em iniciativas que reforçam o compromisso com as pessoas e com a sociedade. Este Relatório materializa essa visão e torna ainda mais explícito o compromisso com práticas ambientais, sociais e de governança (ESG), pois entendemos a sustentabilidade como um caminho contínuo para gerar impacto positivo para nossas pessoas, suas famílias, clientes, parceiros, fornecedores, acionistas e para a comunidade.

Temos orgulho dessa trajetória, mas seguimos inconformados com o que ainda pode evoluir. Entre resultados e propósito, escolhemos avançar com os dois, de forma integrada e responsável. Esse direcionamento, alinhado aos Objetivos

de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU, reflete a crença em um futuro mais equilibrado, equitativo e humano.

Diante dos desafios dos últimos anos, fizemos escolhas conscientes. Desde a pandemia, adotamos um modelo de trabalho 100% remoto. Mais do que uma mudança operacional, essa decisão ampliou horizontes, fortaleceu a diversidade e reforçou nosso compromisso com diferentes realidades, territórios e histórias no Brasil e no mundo.

Fazemos investimentos voltados ao desenvolvimento de lideranças e colaboradores, com foco em diversidade, inclusão e bem-estar. Implementamos vagas afirmativas, fortalecemos parcerias estratégicas e construímos uma liderança majoritariamente feminina, o que reafirma, na prática, os valores que defendemos.

Tatiane Tiemi, CEO Great Place To Work® Brasil



Também ampliamos as iniciativas de cuidado com a saúde mental e o bem-estar físico, pois reconhecemos que o equilíbrio é uma condição para sustentabilidade no longo prazo. Assumimos ainda o compromisso de reduzir a disparidade salarial entre colaboradores e lideranças, com a meta de, até 2030, oferecer salários alinhados às recomendações do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE).

Inovação, ambidestria e atitude empreendedora

A história do Great Place To Work® no Brasil, ao longo de 30 anos, sempre foi marcada pela coragem de inovar e pela liderança responsável. Hoje, reforçamos nossa missão de compartilhar

práticas sustentáveis de forma transparente, estruturada e consistente, que contribui para um ecossistema de trabalho melhor para todos.

Como nos inspira Ruy Shiozawa, meu mentor e sócio do Great Place To Work e da Great People: “A verdadeira transformação começa com a mudança de mentalidade e o compromisso com um propósito maior.” Guiados por essa visão, seguimos aprendendo, evoluindo e liderando pelo exemplo.

A jornada ESG é contínua e coletiva. Estamos apenas começando. Com engajamento, responsabilidade e propósito compartilhado, acreditamos que é possível construir um futuro melhor.

Agradeço a todas as pessoas que fazem parte desta jornada desafiadora e inspiradora. Juntos, seguiremos com a transformação da vida das pessoas, das organizações, da sociedade e do mundo.



GPTW Brasil

Great Place To Work®

(GPTW Brasil)



Identificar e reconhecer as Melhores Empresas Para Trabalhar™

Tatiane Tiemi, CEO Great Place To Work® Brasil

O Great Place To Work® é autoridade global no mundo do trabalho. Por meio de metodologia consolidada e reconhecida internacionalmente, somos a principal referência em cultura organizacional. Amplificamos a voz dos colaboradores por meio de pesquisas que geram diagnóstico, dados e benchmarking, possibilitando a implementação de melhorias contínuas e o reconhecimento das organizações por meio da Certificação e dos Rankings GPTW.

Em 2025, certificamos e reconhecemos os melhores ambientes de trabalho em **170 países** ao redor do mundo, atendemos mais de **21.000 clientes** e impactamos **20 milhões de pessoas**.

Nossa missão é construir uma sociedade melhor, transformando cada organização em um Great Place To Work® For All.



Nossa visão é ser uma referência global em gestão de pessoas, que inspira empresas brasileiras a ver pessoas como estratégia e traduz cultura de confiança em crescimento e resultados.

Nossos valores

Propósito e confiança

Um time, uma missão, em torno do propósito. Promovemos ambientes e relações de confiança para fornecer a autonomia e facilitar o alcance do pleno potencial de cada pessoa.

Atitude empreendedora

Estimulados a ambidestria e a atitude empreendedora para gerarmos negócios inovadores e sustentáveis.

Inovação

Impactamos a sociedade e transformamos negócios e pessoas por meio do incentivo à diversidade e à pluralidade de ideias, experiências e perspectivas.

Um time, uma missão

Somos todos GPTW.

Cuidar

Exercemos empatia e criamos laços de confiança, parceria e cooperação.

O que é inegociável para nós?

- Confiança é o que nos move;
- Aqui TUDO é NOSSO;
- Relacionamento é o nosso forte;
- Resultados são nosso norte;
- Desenvolvimento contínuo e acesso a oportunidades;
- Valores vividos e impacto real no cliente e na sociedade.

Linha do Tempo

FUNDAÇÃO EM 1981

O GPTW foi fundado em São Francisco, nos Estados Unidos, por Robert Levering e Milton Moskowitz, com o objetivo de avaliar e reconhecer as empresas que são excelentes lugares para se trabalhar.

EXPANSÃO INTERNACIONAL

Nos anos 90, o GPTW iniciou sua expansão internacional, com a abertura de escritórios em diversos países, incluindo Brasil, Canadá, Japão, Alemanha e Austrália.

DESENVOLVIMENTO DA METODOLOGIA TRUST INDEX

A metodologia Trust Index é um dos principais recursos do GPTW para avaliar a cultura organizacional e o ambiente de trabalho das empresas. Ela foi desenvolvida nos anos 80 e passou por diversas atualizações e refinamentos ao longo dos anos.

PARCERIA COM A REVISTA ÉPOCA

Em 2006, o GPTW firmou uma parceria com a revista Época para publicar a lista das Melhores Empresas Para Trabalhar™ no Brasil. Até então as publicações eram feitas em parceria com a Exame.

PIONEIROS

Em 1997, fomos pioneiros com o lançamento da primeira lista das Melhores Empresas Para Trabalhar™ no Brasil.

BRASIL

O GPTW chegou ao Brasil em 1996, com a primeira filial na cidade de São Paulo.

2016

Criação da Primeira Edição de uma lista focada em diversidade: Melhores Empresas para a Mulher Trabalhar.

5
IGUALDADE
DE GÊNERO



2016

Também, em 2016 o time atingiu resultados positivos e levou toda a equipe para celebrar na Disney.

2017

Criação da Certificação GPTW, um modelo em que empresas a partir de 10 colaboradores podem ser um excelente lugar para trabalhar segundo a percepção dos colaboradores.

2021

Demitimos a nossa sede e adotamos formalmente o modelo de trabalho remoto.

2022

Alcançamos nosso melhor resultado em toda a história. Também em 2022 um marco importante: temos a primeira CEO Mulher do GPTW Brasil, Tatiane Tiemi Shirazawa.

**2018**

Marco da evolução da metodologia GPTW e inclusão do for all em nossa missão.

**2020**

Antes da pandemia toda a equipe GPTW Brasil foi a Cancun celebrar os resultados e impacto significativo às empresas! Em 2020, foi o período de maior crise, mas também maior superação – revimos o modelo e a Jornada de Certificação e Ranking passou a ser um serviço de assinatura mensal.

2024

Lançamos no Brasil o Emprising, uma plataforma Global do GPTW, que foi desenvolvida com base no feedback de 100 milhões de colaboradores espalhados por todo o mundo. Ela ajuda compreender e potencializar desde a atração até a permanência de talentos, além de destacar as empresas entre as melhores do Brasil e do mundo.

2025

Novo posicionamento da marca: O Efeito GPTW. Neste ano iniciamos uma nova forma de nos posicionarmos que destaca como uma cultura de confiança impulsiona os resultados.



Somos a voz do colaborador

Há trinta anos, o Great Place To Work® redefiniu a experiência dos funcionários, ouvindo as vozes que mais importavam: as das pessoas. Por meio de milhares e milhares de horas de entrevistas e grupos focais, decodificamos o DNA de grandes lugares para se trabalhar. Esse DNA ainda está presente em tudo o que fazemos e é reafirmado por milhões de colaboradores em todo o mundo, todos os anos. Ao todo, temos mais de 6 mil clientes e pouco mais de 3 mil empresas certificadas.

Foi graças a esse trabalho profundo de análise que muitas empresas passaram a **integrar pessoas às suas estratégias de negócios**, o que mudou o rumo das relações trabalhistas e impacta a vida de milhares de trabalhadores.



Nossa metodologia é viva

Se hoje o GPTW é sinônimo de excelência no mercado é porque acompanhamos as transformações da sociedade e das relações de trabalho, por meio da evolução do nosso processo de escuta.

Hoje, um novo algoritmo de análise da pesquisa já é capaz de garantir maior justiça na abrangência das práticas e visa reconhecer as organizações que sejam excelentes para trabalhar **PARA TODAS AS PESSOAS**.



Não comercializamos selo

O nosso processo de aplicação da pesquisa de clima é pago, assim como de qualquer outra organização que possua este tipo de serviço. Mas para que a empresa receba o selo GPTW, além da

amostra mínima de respondentes, 7 a cada 10 colaboradores que respondem a pesquisa precisam avaliar a empresa de forma favorável - mínimo de 70% de satisfação.

Isso não significa, porém, que essas empresas sejam lugares que não possuem oportunidades de melhoria.



Para todo processo, auditoria

Independentemente se a empresa participa de um processo de certificação ou se concorre aos rankings, há um canal aberto ao colaborador (auditoria@gptw.com.br) para que todos os participantes da pesquisa possam compartilhar denúncias e comentários, fazer solicitações e tirar dúvidas do processo.

Além das Melhores, queremos reconhecer as excelentes!

Por meio de nossa metodologia global, ao longo de 30 anos, temos reconhecido as Melhores Empresas Para Trabalhar™ com base na percepção dos funcionários e na análise das práticas organizacionais.

Acreditamos na transformação da sociedade por meio das empresas. Por isso, em 2017, lançamos a Certificação GPTW, com o objetivo claro de democratizar a possibilidade de as organizações entenderem melhor o clima organizacional.

Empresas de todos os tamanhos, localização e setores, têm a oportunidade de ouvir as equipes, reconhecer os pontos fortes e trabalhar as oportunidades de melhoria. Àquelas excelentes é concedido um selo de reconhecimento, com validade anual, para que, continuamente, o ambiente de trabalho aprimore o entendimento sobre as pessoas e o impacto aos negócios.

Rede de Influência

A Rede de Influência segue ativa como uma das frentes de impacto do Great Place To Work, com foco na disseminação de conhecimento sobre cultura organizacional, confiança e boas práticas de gestão de pessoas para públicos estratégicos da sociedade.

Como exemplo, desenvolvemos um curso exclusivo para a Ennor, uma instituição sem fins lucrativos que atua como escola de formação e capacitação para cartórios em todo o Brasil. O conteúdo foi estruturado a partir da metodologia Great Place To Work, adaptado à realidade do setor, com o objetivo de ampliar o acesso a práticas de gestão mais humanas, éticas e eficientes.

Essa iniciativa reforça nosso compromisso em compartilhar conhecimento de forma acessível e gerar impacto positivo para além do ecossistema corporativo tradicional, contribuindo com o desenvolvimento de organizações que exercem papel essencial na sociedade.

SAIBA MAIS

CERTIFICAÇÃO E RANKING: ENTENDA A DIFERENÇA

CERTIFICAÇÃO

A Certificação é um reconhecimento baseado na pesquisa de clima organizacional do GPTW, respondida de maneira opcional e sigilosa pelos funcionários. Empresas com mais de 10 colaboradores podem participar e são certificadas ao atenderem dois critérios mínimos: alcançar uma amostra mínima de respondentes na pesquisa e obter uma nota mínima de 70 pontos no Índice de Confiança (Trust Index). **Na Certificação a empresa "olha" para si. A análise é com seus resultados.**

Como funciona?

A empresa participante aplica a Pesquisa de Clima organizacional GPTW e, ao alcançar os critérios mencionados, recebe o selo de certificação de que é um excelente lugar para trabalhar.

RANKING MELHORES EMPRESAS PARA TRABALHAR™

Uma vez certificadas, os rankings Melhores Empresas Para Trabalhar™ proporcionam às empresas a oportunidade de competir entre si e de se destacarem entre aquelas que oferecem excelentes ambientes de trabalho. **No Ranking a empresa se compara com as outras empresas que competem em um mesmo ranking seja ele global, nacional, regional ou setorial.**

No Brasil, o GPTW publica anualmente mais de 50 rankings, que premiam as organizações em âmbito nacional, regional, setorial e temáticos.

Os critérios estão divididos de duas formas:

- Empresas de 30 a 99 colaboradores: participam dos rankings Melhores Empresas Para Trabalhar™, que utilizam exclusivamente a nota da pesquisa (Trust Index) como critério de avaliação;
- Empresas acima de 100 colaboradores: participam dos rankings Melhores Empresas Para Trabalhar, que utilizam como forma de avaliação 75% nota da pesquisa (Trust Index) e 25% avaliação dos Pilares For All. Em exceção à Lista nacional que usa o algoritmo For All.

Apenas as organizações premiadas nos rankings podem utilizar o selo de **Melhores Empresas para Trabalhar Great Place To Work** e utilizar esse termo.

Nossos rankings

Para a Certificação, o GPTW considera exclusivamente a avaliação dos colaboradores como critério para determinar se a empresa será certificada ou não.

- Não podem participar dos rankings GPTW empresas em estado de falência ou recuperação judicial. Essas organizações podem ter a certificação suspensa e serem desclassificadas, a seu único e exclusivo critério. Essa verificação pode ocorrer a qualquer momento que o GPTW julgar necessário. Alguns dos critérios são:
- Empresas envolvidas ou que seus respectivos sócios controladores ou executivos estejam envolvidos em investigações, denúncias ou condenações relacionadas a
 - atos lesivos ao público consumidor em geral;
 - utilização de mão de obra escrava, infantil ou irregular de adolescentes;
 - manutenção de ambientes de trabalho insalubres ou práticas que violem normas de saúde e segurança;
 - fraudes contábeis, crimes ambientais;
 - agressão, discriminação, assédio moral ou sexual;
- Empresas envolvidas ou que seus respectivos sócios controladores ou executivos estejam envolvidos em escândalos ou situações que comprometam gravemente sua reputação ou da empresa, seja em âmbito regional, nacional ou internacional; ou ainda
- Empresas em estado de falência ou recuperação judicial.
- corrupção ou atos lesivos à administração pública, nacional ou estrangeira;

Rankings Nacionais

O GPTW Brasil publica anualmente 34 listas. Nosso principal ranking é o das Melhores Empresas Para Trabalhar™ no Brasil. Além disso, temos 10 listas setoriais (como Tecnologia, Saúde e Indústria) e 2 temáticas (Diversidade e Mulher), todas em âmbito nacional. Também publicamos 20 rankings regionais que destacam as melhores empresas em diferentes estados do país.

Em 2025, nossos números foram:



5.322
empresas

participantes do processo Melhores
Empresas Para Trabalhar

3.000+
empresas
certificadas

1.723
práticas
avaliadas

5 milhões+
colaboradores
impactados

Ranking América Latina

Empresas premiadas em nosso ranking nacional também são avaliadas para o ranking América Latina e classificadas em uma das duas categorias: Grandes Empresas (acima de 500 funcionários) ou Pequenas e Médias Empresas (30 a 499 funcionários).



Ranking Global

Empresas premiadas em âmbito nacional também são avaliadas para o ranking Global. Para esse, as organizações precisam ter mais de 5.000 empregados no mundo e serem premiadas em, pelo menos, cinco listas nacionais.





Estratégia em Sustentabilidade e ESG

Há 30 anos, fomentamos os destaques e Rankings (regionais, setoriais, de diversidade etc) que estimulam empresas a terem políticas próprias mais adequadas para suas pessoas, que impactam diretamente o negócio e a sociedade.

E nós, como empresa, também atuamos de forma contundente para promover um impacto positivo:

- Adotamos o trabalho remoto, o que reduz as emissões de gases de efeito estufa (GEE) e o tráfego de carros nas cidades;
- Fazemos parcerias com entidades a favor da promoção de trabalhos com melhor qualidade para todas as pessoas.

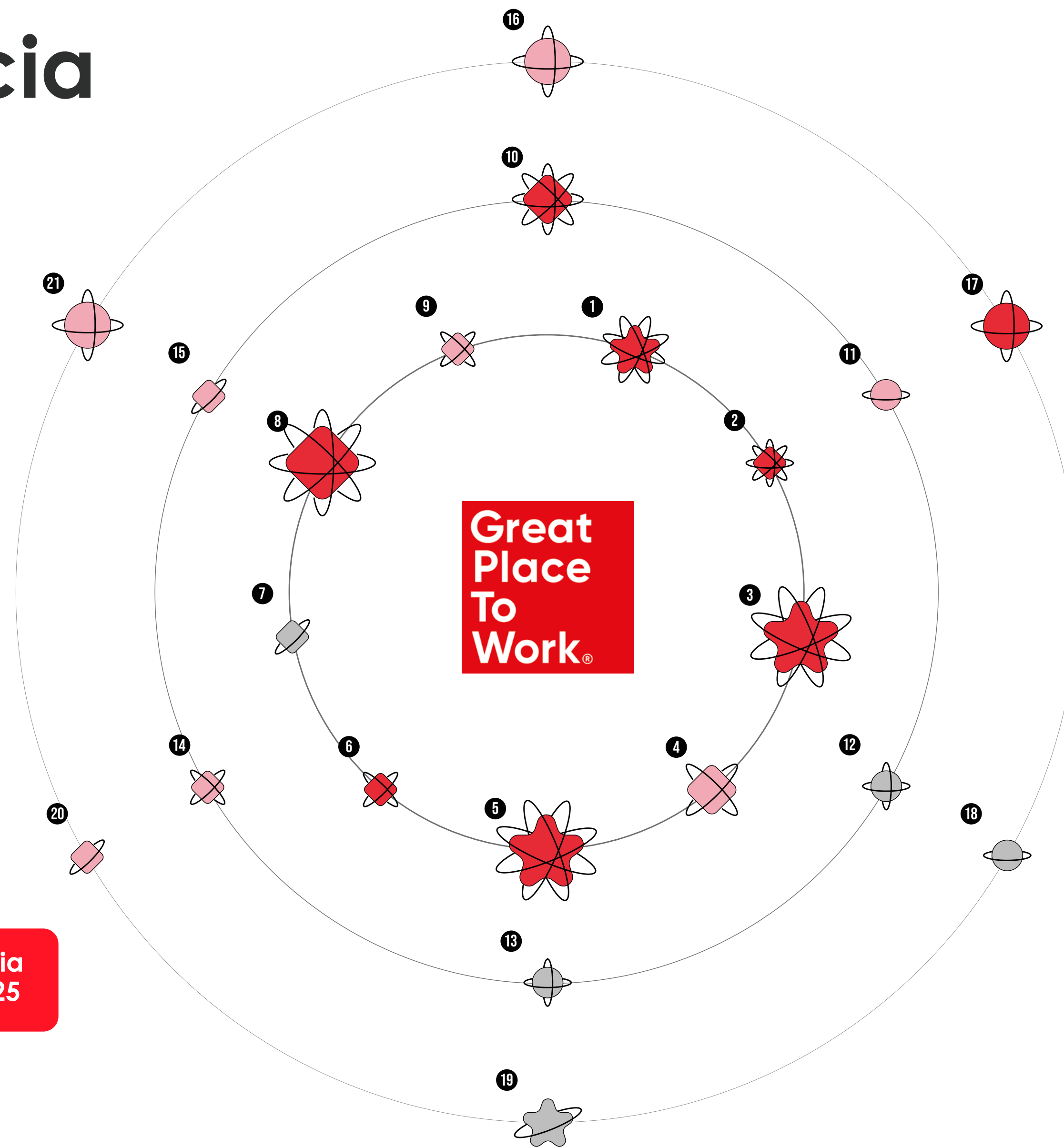


Esfera de influência

Na busca por um impacto positivo e sustentável, reconhecemos a importância de nossa esfera de influência. Por isso, promovemos práticas éticas, ambientais e sociais dentro e fora da empresa.

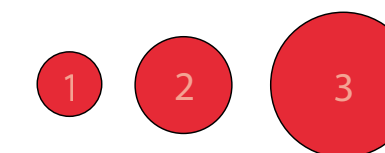
A influência se estende a empresas parceiras, clientes e comunidades que promovem uma cultura de confiança, excelência e inclusão. Com práticas e programas, buscamos inspirar e capacitar outras organizações a adotarem padrões elevados de responsabilidade social e ambiental.

Esfera de influência
GPTW BRASIL, 2025



LEGENDA

- | | |
|----------------------------|---|
| 1. Acionistas | 12. Imprensa |
| 2. Avaliador Culture Audit | 13. Mídias Sociais |
| 3. Colaboradores | 14. Parceiros de Eventos, Listas e Rankings |
| 4. Conselho | 15. Parceiros de Serviços |
| 5. GPTW Global | 16. Concorrentes |
| 6. Empresas GreatPeople | 17. Colaboradores de Clientes |
| 7. Partners | 18. Detratores |
| 8. Regionais | 19. Órgãos Regulamentadores |
| 9. Terceiros | 20. Parceiros de Mídia |
| 10. Clientes | 21. Sociedade e Mov. Sociais |
| 11. Fornecedores | |



O **grau de influência** é representado pelo **tamanho** dos planetas. Quanto maior o planeta, maior o impacto da **parte interessada** na nossa empresa.



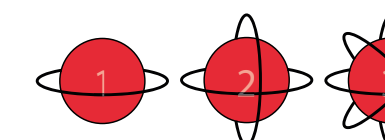
O **grau de impacto** é representado pelas **cores**. Quanto mais escura e vibrante, maior o nível em que **impactamos** a parte interessada.



O **grau de relacionamento** é representado pela **distância**. Quanto mais próxima do núcleo, maior o relacionamento **mútuo** com a parte interessada.



O **grau de responsabilidade** é representado pelo **formato**. Quanto mais complexa a forma, maior a **nossa** responsabilidade para com a parte interessada.



O **grau de dependência** é representado pela **quantidade de órbitas**. Quanto mais órbitas em volta do planeta, maior a dependência **mútua** entre a organização e os stakeholders.

Compromissos públicos

O Pacto Global desempenha um papel fundamental na jornada ESG das empresas, pois é um quadro internacionalmente reconhecido para orientar e impulsionar práticas empresariais sustentáveis.

Este compromisso público demonstra o comprometimento com valores éticos e responsabilidade corporativa e fornece uma base sólida para o desenvolvimento e implementação de estratégias de sustentabilidade.

Assumir publicamente o compromisso com o Pacto Global não apenas fortalece a reputação da empresa, mas também desempenha um papel essencial na integração dos princípios de sustentabilidade nos negócios e na promoção de um mundo mais justo, inclusivo e sustentável.

Somos signatários do Pacto Global da ONU

Um dos aspectos fundamentais de nossa missão é a responsabilidade social corporativa. Como parte do compromisso em promover práticas éticas e sustentáveis, temos orgulho de sermos signatários do Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU) desde 2020.

Essa iniciativa voluntária, lançada pela ONU, une empresas e organizações em todo o mundo na busca de objetivos comuns relacionados aos direitos humanos, ao trabalho, ao meio ambiente e à luta contra a corrupção.

Nossa adesão ao Pacto Global da ONU demonstra o compromisso com os princípios universais que baseiam a sustentabilidade empresarial e a responsabilidade social. Continuamos trabalhando

ativamente para integrar esses princípios nas operações diárias, e assim, promover práticas responsáveis e contribuir para um mundo cada vez mais justo.

MOVIMENTO RAÇA É PRIORIDADE



O Movimento Raça é Prioridade é uma iniciativa promovida pelo Pacto Global da ONU - Rede Brasil em colaboração com o Centro de Estudo das Relações de Trabalho e Desigualdade (CEERT) e outras instituições parceiras estratégicas. O objetivo principal do movimento é incentivar a diversidade e a inclusão nas empresas e, assim, alcançar a meta ambiciosa de ter pelo menos 50% de pessoas negras em cargos de liderança até 2030.

COMPROMISSO

Atingir
50%
de representação de
pessoas negras em cargos
de liderança até 2030.

Esses compromissos refletem o comprometimento do movimento em promover uma mudança significativa na composição de nossos quadros de liderança, e garantir uma representação mais equitativa e diversificada em todos os níveis organizacionais.

SAIBA MAIS



MOVIMENTO ELAS LIDERAM 2030

O Movimento Elas Lideram 2030 surge como uma poderosa iniciativa liderada pelo Pacto Global da ONU - Rede Brasil, que une forças com diversas instituições colaboradoras, com um objetivo vital: alcançar a tão necessária paridade de gênero nas altas esferas corporativas até o ano de 2030.

COMPROMISSO

Atingir
50%

dos cargos de alta liderança ocupados por mulheres até o ano de 2030.

Em 2025, nosso cenário de lideranças foi:

77% de mulheres no quadro executivo da GPTW.

Essa iniciativa representa um marco para a igualdade de gênero e impulsiona o progresso global, ao reconhecer o valor e o potencial das lideranças femininas no mundo corporativo.

Ao alinhar assumir esses compromissos, construímos ambientes de trabalho mais justos e inclusivos, e pavimentamos o caminho para uma sociedade mais equitativa e sustentável como um todo.

SAIBA MAIS



MOVIMENTO SALÁRIO DIGNO

O Movimento Salário Digno surge como uma iniciativa liderada pelo Pacto Global da ONU - Rede Brasil, com uma visão audaciosa de garantir que todos os colaboradores, independentemente de sua posição, recebam um salário digno. Essa iniciativa também se compromete a envolver e mobilizar toda a cadeia de suprimentos para estabelecer metas claras em relação a remunerações justas.

COMPROMISSO

Até
2030

*promover e envolver
ativamente toda a cadeia de
suprimentos
na definição e implementação
de metas relacionadas
ao salário digno, para
assim, estabelecer práticas
sustentáveis*

em toda a rede.

Esse movimento visa a garantia de uma remuneração justa, impulsiona a responsabilidade social corporativa e reconhece o valor intrínseco de cada indivíduo em toda a cadeia de produção.

Ao adotar esses compromissos, promovemos o bem-estar dos colaboradores e construímos uma base sólida para uma economia mais inclusiva e sustentável.

SAIBA MAIS



MOVIMENTO MENTE EM FOCO

O Movimento Mente em Foco é uma iniciativa do Pacto Global da ONU no Brasil, idealizado pela InPress Porter Novelli, parceria da Falconi Consultores S/A e chancela da Sociedade Brasileira de Psicologia.

A iniciativa convida empresas brasileiras a agir em benefício dos colaboradores e da sociedade como um todo no combate ao estigma e ao preconceito social ao redor da saúde mental. O movimento traz para o centro das decisões das empresas a pauta da saúde mental, estimula a discussão sobre o tema, estabelece ações concretas e de suporte as organizações, a fim de contribuir para a criação de ambientes de trabalho saudáveis.

O objetivo é que o cuidado com a saúde mental seja tratado não apenas como uma medida emergencial, mas, de forma preventiva e humanizada, como um tema perene e que faça parte da estratégia de negócio das companhias – um avanço no ODS 3 (Saúde e Bem-Estar).

SAIBA MAIS

COMPROMISSO

- Ter um profissional de referência para aconselhamento e atendimento;
- Oferecer orientação e manejo de crises;
- Garantir a avaliação permanente dos colaboradores;
- Manter gestores engajados, com capacitação para atuar em relação ao tema e orientação sobre as melhores condutas, sendo agentes de transformação;
- Criar um programa antiestigma: promover debates abertos e intervenções em grupo com assuntos que busquem reduzir o estigma relacionado ao sofrimento psíquico, inserindo-o como pauta permanente na organização;
- Promover ações de incentivo à saúde mental: campanhas e iniciativas para incentivar práticas culturais, esportivas, de nutrição, bem-estar, educação, entre outras, a partir de demandas identificadas.



Nossos objetivos futuros

A sustentabilidade é mais do que um destino final; é um processo contínuo de evolução, moldado pelo amadurecimento dos negócios e pelas mudanças nos cenários sociais e ambientais. Nós compartilhamos desse entendimento e reconhecemos que a jornada em direção à sustentabilidade é uma empreitada dinâmica.

Nosso compromisso com a sustentabilidade se baseia em uma abordagem orientada por objetivos de curto, médio e longo prazo. Estes objetivos são a bússola que orienta as ações que tomamos e que nos capacita a preparar a equipe, adaptar processos e assegurar impactos sustentáveis e positivos.

Portanto, nossa jornada não é apenas sobre alcançar marcos específicos, mas sim sobre abraçar uma cultura de melhoria contínua e responsabilidade. É por meio desse compromisso que moldamos um futuro mais sustentável para a empresa e para a comunidade.



Objetivos de Sustentabilidade a curto prazo

- Criar um projeto que se desdobra em rankings e ações que estimulam empresas a apoiarem toda a cadeia de fornecedores e terceiros, além de continuar a aprimorar o ambiente de trabalho para as pessoas colaboradoras diretas. Acreditamos que é fundamental que as empresas adotem uma abordagem abrangente em relação à sustentabilidade e ESG e isso inclui avaliar a conduta ética e a sustentabilidade de seus parceiros comerciais;
- Realizar treinamentos regulares para conscientizar a equipe sobre a importância da diversidade e inclusão, e criar um ambiente seguro e inclusivo para todas as pessoas;
- Seguir com o investimento no rastreamento e plano de ação relacionado a saúde mental;
- Fortalecer a relação com parceiros institucionais e de mídia para estimular o cuidado com as pessoas colaboradoras das empresas;

Objetivos de Sustentabilidade a médio prazo

- Estabelecer uma meta para que, pelo menos 50% dos recrutamentos das sejam de pessoas de grupos sub-representados, como pessoas pretas, pessoas com deficiência, LGBTQIAPN+, etc;
- Equiparar o salário inicial das pessoas com referência nos dados do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese).

Objetivos de Sustentabilidade a longo prazo

- Impactar direta e indiretamente 100 mil empresas engajadas na construção de excelentes ambientes para as pessoas, para os negócios e para o mundo.

Como parte do compromisso com a transparência, nos comprometemos a publicar a Política de Sustentabilidade, de forma clara e acessível a todas as pessoas interessadas. Isso garantirá que as ações e diretrizes sejam amplamente divulgadas e compreendidas por todos os envolvidos em nossa jornada de transformação corporativa.



Nossas Pessoas

Em nossa empresa, temos um compromisso inabalável com o bem-estar e a segurança da equipe. Acreditamos que o verdadeiro impacto do trabalho se manifesta quando cada indivíduo se sente valorizado e seguro para se expressar abertamente.

É por isso que estabelecemos canais confiáveis para comunicação e denúncias que asseguram que cada voz seja ouvida e cada preocupação seja tratada com seriedade.

A integridade e a ética são valores fundamentais que permeiam cada aspecto de nossa cultura organizacional. Em um ambiente comprometido profundamente com as pessoas, esses valores se tornam ainda mais essenciais. Reconhecemos que a confiança mútua e o respeito são a base de qualquer relacionamento produtivo e saudável.

115

colaboradores trabalhando, em média,
40h/semana (SV-PS-000.A; SV-PS-000.B)

2

estagiários que trabalham 6h/dia

Nossa cultura interna se baseia em 9 pilares:

1**INSPIRAR****2****FALAR****3****ESCUTAR****4****AGRADECER****5****DESENVOLVER****6****CUIDAR****7****CONTRATAR E RECEBER****8****CELEBRAR****9****COMPARTILHAR**

Inspirar



Nossas práticas foram pensadas para fortalecer a missão, valores e propósito, sempre sustentadas por uma cultura de confiança. Inspirar é o fio condutor das políticas que adotamos.

Por meio das ações realizadas, fortalecemos uma cultura que celebra conquistas, reconhece esforços e reforça que fazemos parte de algo maior, o que nos transforma em nosso melhor case.

Para isso, anualmente elaboramos vídeos da marca, realizamos premiações, coletamos depoimentos de colaboradores e temos a presença de nossa CEO na valorização de cada uma das realizações da organização.

- **Vídeos anuais da marca:** todos os anos gravamos um vídeo institucional que reforça nossos valores e propósito. Neste ano, o vídeo foi protagonizado por Greaterers, que foram convidados a ler comentários de colaboradores falando sobre como é trabalhar nas melhores empresas;
- **Premiação das 175 Melhores Empresas para Trabalhar:** anualmente realizamos a Premiação Nacional, na qual reconhecemos e celebramos as empresas que se destacam como as melhores para trabalhar em suas respectivas categorias em todo o Brasil (apenas 4% das empresas participantes do ranking compõem as 175 melhores). É um momento especial em que reforçamos o quanto o nosso trabalho fortalece e impulsiona uma cultura de confiança, e impacta diretamente mais de 5 milhões de pessoas;

- **Depoimentos em canais oficiais de comunicação:** todos os colaboradores podem utilizar nossos grupos de WhatsApp, Microsoft Teams e a plataforma Feedz para compartilhar, de forma espontânea, o reconhecimento de clientes, fotos de entregas, eventos e reconhecer seus pares por alguma ação que tenha impactado clientes ou parceiros. Essa prática reforça o senso de pertencimento e estimula um ambiente de reconhecimento e celebração pelas conquistas de todos;
- **Vídeos da CEO para celebração e comunicação:** Sempre que um desafio é superado, metas são atingidas e quando há grande esforço e comprometimento das equipes para o alcance de resultados, nossa CEO compartilha vídeos em forma de agradecimento por todo o esforço e o trabalho de cada um.

Falar



Acreditamos que a confiança nasce da transparência. Por isso, aqui falar vai muito além de transmitir informações. É compartilhar direcionamentos com clareza, aproximar a estratégia do dia a dia e mostrar como cada pessoa faz diferença no todo.

A comunicação aberta nos mantém alinhados e permite que todos os colaboradores tenham autonomia no dia a dia, uma vez que todos sabem para onde estão indo e como podem contribuir, o que transforma ações em propósito e propósito em resultados.

- **Reunião Geral Semanal:** todas as semanas, reunimos nossos colaboradores e líderes regionais em um grande encontro que conecta pessoas, áreas e estratégias. Esse momento vai além de simples alinhamentos: fortalece vínculos, cria transparência e dá a cada pessoa a clareza de como seu trabalho impacta o todo. A cada edição, novos conteúdos, dinâmicas e histórias tornam o encontro vivo, renova a energia coletiva e reforça o orgulho de caminhar juntos;
- **Reunião Mensal de Resultados:** uma vez por mês, paramos para olhar de forma ampla os resultados do período anterior e planejar juntos o próximo ciclo. A prática reforça a cultura de confiança, pois mostra que cada resultado só é possível porque existe colaboração. Ao abrir espaço para aprendizado e inspiração, a reunião transforma indicadores em propósito, além de conectar estratégia e pessoas.
- **GPTW Comunica:** por meio do e-mail institucional, centralizamos mensagens que pedem mais formalidade e registro, como políticas, mudanças organizacionais, eventos e reconhecimentos. Esse canal garante transparência e consistência, e assegura que todos tenham acesso à mesma informação. Dessa forma, a comunicação oficial deixa de ser apenas informativa para se tornar, também, parte da construção da confiança;
- **Grupo de Indicadores de Resultados:** cada conquista merece ser celebrada, e por isso criamos o “siniho virtual”, que toca a cada nova venda realizada. É uma forma simples e poderosa de conectar pessoas à estratégia, pois reconhece o esforço individual e o impacto imediato no todo;
- **Comunicação de Promoções e Reconhecimentos:** disponibilizamos informações abertas sobre promoções, critérios de decisão e projetos realizados. Essa prática fortalece a credibilidade das nossas escolhas e reforça o respeito pelas expectativas das pessoas. Ao tornar visível algo que, em muitas organizações, permanece fechado, criamos confiança e reafirmamos o compromisso com a clareza;
- **Reuniões 1 a 1:** Os encontros individuais entre líderes e colaboradores são um dos momentos mais significativos da nossa cultura de proximidade. Neles, há espaço para escuta ativa, alinhamento de expectativas, desenvolvimento e feedbacks que fortalecem relações de confiança. Essas conversas também têm como objetivo reforçar direcionamentos estratégicos do negócio e repasses importantes de comunicação. Cada conversa é única e personalizada, para mostrar que a liderança aqui é feita de presença e cuidado.



Escutar

Escutar é a base da metodologia que adotamos, é nosso grande direcionador, que nos orienta e nos desafia a evoluir. As práticas foram pensadas de forma a transformar percepções em aprendizado e permitir que as ideias e feedbacks se reflitam em inovação e ação. Essa ação reflete quem somos e o que entregamos ao mundo: organizações mais humanas, onde a escuta é o primeiro passo para a confiança.

- **Pesquisa de Clima:** anualmente, aplicamos a pesquisa de clima para ouvir a percepção das pessoas sobre liderança, comunicação, ambiente de trabalho e cultura. Esse é um dos principais instrumentos de escuta, pois nos permite compreender como nossa estratégia está sendo vivida no dia a dia e onde ainda temos oportunidades de evoluir;
- **Pesquisa Pulse:** para além das pesquisas de clima, realizamos pesquisas rápidas, que captam o “pulso” da organização em momentos específicos. Esse formato permite que a empresa responda com rapidez a necessidades emergentes ou valide percepções de curto prazo;
- **Reunião de área e de repasse da alta liderança:** realizamos reuniões para comunicar decisões, direcionamentos e encaminhamentos estratégicos da alta liderança. As reuniões de área, que ocorrem semanalmente, também abordam as conquistas e desafios que surgem, com foco na elaboração de um plano de ação e comunicação ao restante da empresa.
- **Canal de ouvidoria:** os colaboradores podem mandar qualquer mensagem ou denuncia de forma totalmente confidencial. As mensagens recebidas são encaminhadas exclusivamente para nossa área de People, que faz a triagem e toma as devidas ações.

Agradecer



Acreditamos que reconhecer é perpetuar a cultura. Por isso, agradecer é parte da essência de quem somos. Valorizamos cada comportamento alinhado aos nossos valores e todas as contribuições que fortalecem o propósito, seja nas relações internas ou com os clientes. Ao expressarmos gratidão, criamos unidade, reforçamos os vínculos e mostramos que somos um único time, movido por um objetivo comum.

- **Orçamento de Líder:** cada liderança dispõe de um orçamento dedicado para reconhecer e celebrar conquistas da equipe, seja de forma individual ou coletiva. Esse gesto simboliza a confiança em dar autonomia para que líderes valorizem as pessoas do jeito que mais faz sentido em cada contexto. Essa prática reforça pertencimento, cria experiências únicas de reconhecimento e mantém viva a cultura de valorização contínua. Em 2025, foram investidos R\$80.000,00 para reconhecimentos;
- **Super Viagem:** quando grandes metas são alcançadas, celebramos juntos de um jeito inesquecível: com uma viagem especial de toda a empresa. Esse momento traduz, na prática, nossa filosofia de colocar pessoas no centro e reconhecer que nenhuma conquista é individual. Em 2017, levamos toda a empresa para a Disney World, nos Estados Unidos. Em 2020, estivemos todos juntos em Cancún, no México, e em 2024, tivemos um grande momento em Natal, no Rio Grande do Norte;

- **Agradecimentos Pontuais:** valorizamos conquistas de maneira imediata e espontânea por meio da plataforma CAJU, que permite agradecer individual ou coletivamente quando metas são alcançadas. Essa prática torna visível a relação direta entre esforço e reconhecimento, pois mostra que nada passa despercebido. Em 2025, destinamos R\$15.000,00 a esta ação;
- **Participação em premiações GPTW e eventos:** levamos nossos colaboradores para os principais eventos e premiações do GPTW. Esses momentos são oportunidades para inspirar nosso trabalho, reforçar o impacto do que fazemos e mostrar que cada ação contribui para algo realmente especial;
- **Recesso de fim de ano:** essa iniciativa é uma forma de reconhecer todo o esforço e dedicação ao longo do ano, ao oferecer a cada colaborador a oportunidade de escolher uma semana extra de descanso no final do ano, podendo optar pela semana do Natal ou pela semana do Ano Novo.

Desenvolver



Acreditamos que crescer é um movimento contínuo, do negócio e das pessoas. Nossas práticas buscam criar oportunidades para que cada um alcance potencial máximo. Investimos em competências técnicas e comportamentais porque sabemos que o sucesso coletivo nasce do protagonismo individual. Crescer juntos é o que nos torna únicos e nos prepara para construir o futuro que desejamos.

- **Avaliação de Desempenho:** essa prática cria um espaço para diálogo entre líderes e colaboradores, ao conectar expectativas individuais às metas coletivas. O objetivo é transformar feedback em aprendizado e aprendizado em crescimento, para reforçar que cada pessoa tem papel essencial na construção da nossa cultura;
- **Estratégia da Magia:** anualmente participamos do treinamento Estratégia da Magia, que acontece em Orlando, nos EUA, em parceria com IBEX Institute. O curso aborda aspectos de propósito, cultura, liderança e encantamento de clientes, no qual somos responsáveis por ministrar o conteúdo de liderança. Todos os anos, temos a prática de enviar um líder do GPTW para participar do curso, tendo a oportunidade de vivenciar esta experiência e trazer ideias que possam impactar internamente nossas pessoas e clientes;
- **Programa Luís Riva:** criado para estimular o aprendizado prático e a troca de experiências, o Programa Luís Riva oferece aos colaboradores a oportunidade de levar sua experiência para outros licenciados do Great Place To Work® pelo mundo. Esse intercâmbio interno amplia horizontes, fortalece conexões e

enriquece trajetórias profissionais, ao mesmo tempo em que aproxima diferentes realidades do negócio. Cada GPTW participante recebe um investimento de 10 mil dólares para cada colaborador participante no programa;

- **Orçamento de Desenvolvimento:** cada colaborador conta com um orçamento exclusivo para investir em seu desenvolvimento até o final do ano. Essa prática reforça nosso compromisso de apoiar sonhos e trajetórias de forma concreta, equilibrando liberdade e propósito coletivo. Em 2025, o valor investido por colaborador foi de R\$180.000,00.
- **Insights em Movimento:** talks, bate-papos e experiências de aprendizado compõem o programa Insights em Movimento, que nasceu para provocar reflexões e expandir repertórios. Esses encontros conectam pessoas, tecnologia e cultura, em que diferentes vozes e perspectivas se encontram para fortalecer jornadas individuais e coletivas. Em 2025, investimos R\$22.000,00 nessa prática.

- **Pílulas de IA:** uma iniciativa pensada para tornar o aprendizado sobre Inteligência Artificial acessível e dinâmico para todos os Greaters. As Pílulas de IA são conteúdos curtos e objetivos, como vídeos, textos e pequenos treinamentos de aproximadamente 30 minutos, que disponibilizamos para o colaborador aprender, no próprio ritmo, quando e onde quiser. Essa prática reforça nosso compromisso com o desenvolvimento contínuo e com a construção de uma cultura que valoriza curiosidade, inovação e aprendizado;
- **Oportunidades Internas:** antes de abrir vagas ao mercado, valorizamos quem já faz parte da nossa história, e oferecemos internamente todas as oportunidades disponíveis. Essa prática reafirma o comprometimento em reconhecer e reter talentos, o que permite que cada colaborador trilhe novos caminhos de carreira dentro da empresa;
- **Conexões com o Global:** promovemos encontros globais que reúnem colaboradores de diferentes países em um mesmo espaço de troca. Esses momentos ampliam horizontes, conectam estratégias locais à visão internacional e estimulam o desenvolvimento em idiomas estrangeiros, como o inglês;

- **Reuniões Internas de Treinamento:** nossos próprios especialistas conduzem treinamentos periódicos para capacitar colegas em ferramentas, processos e práticas essenciais. Essa iniciativa valoriza o conhecimento interno e transforma colaboradores em protagonistas do aprendizado coletivo;
- **Great Books:** por meio do programa Great Books, oferecemos mensalmente vouchers no valor de R\$50,00, para que cada colaborador escolha livros físicos ou digitais de seu interesse. Cada livro escolhido é um investimento na trajetória pessoal e profissional de quem o lê, o que fortalece nossa identidade de empresa que cresce junto com as pessoas. Em 2025, 42 colaboradores usufruíram deste benefício, o que representa um valor de R\$10.835,24;
- **Viagem de Convenção:** a Viagem de Convenção é um dos momentos mais marcantes do nosso calendário. Ao reunir equipes de diferentes áreas e unidades em um ambiente fora do dia a dia, promovemos alinhamento estratégico, reconhecimento e integração. Esse encontro fora do ambiente de trabalho é oportunidade de integração, convivência e troca genuína de experiências.



Cuidar (Saúde e Bem-Estar)



Cuidar está na base do que fazemos e é peça chave na construção de uma cultura de confiança e respeito. Valorizamos o indivíduo em diversos momentos de sua vida, com práticas que refletem o que acreditamos e que nos conectam com o nosso propósito.

- **Café Digital:** um espaço leve que ocorre todas as sextas-feiras às 17h, com dinâmicas, jogos e conversas descontraídas, que proporcionam momentos de conexão e que aproximam as pessoas;
- **Plano de Saúde sem Coparticipação:** oferecemos assistência médica e odontológica completa, sem cobrança de coparticipação, para garantir que colaboradores e dependentes tenham acesso à saúde, sem preocupações adicionais. Essa prática traduz em ação o compromisso de que bem-estar, que é uma prioridade;
- **Licença Parentalidade:** estendemos a licença parentalidade para seis meses, para apoiar mães e pais em um dos momentos mais importantes de suas vidas: a chegada de um filho. Em 2025, tivemos um colaborador que usufruiu da licença;
- **Auxílio Filho e Filho com Necessidades Especiais:** concedemos um valor mensal para apoiar despesas com alimentação, educação ou vestuário das crianças, para ajudar no cuidado com os filhos de nossos colaboradores. Cuidar das famílias é também cuidar de quem está conosco todos os dias. Em 2025, tivemos 23 pessoas impactadas, com a distribuição de R\$283.140,00;

- **Kit Maternidade:** em cada nova chegada de um filho, entregamos um Kit Maternidade como gesto de acolhimento. Esse cuidado cria conexões afetivas e reforça que valorizamos a vida de cada colaborador em todas as suas dimensões. Nesse ano, tivemos 5 colaboradores impactados;
- **Great Moments:** antes ou depois das reuniões semanais de resultados, realizamos práticas de meditação guiada, conhecidas como Great Moments. Essa iniciativa convida os colaboradores a fazer uma pausa intencional para focar, respirar e cuidar da saúde emocional em meio à rotina intensa;
- **Great Care:** é nossa prática dedicada ao cuidado da saúde emocional e psicológica dos colaboradores. Ela representa o compromisso em apoiar cada pessoa de forma contínua, ao oferecer acolhimento e ferramentas para enfrentar os desafios da vida pessoal e profissional. O programa combina diferentes iniciativas que se complementam: atendimento médico 24h por 7 dias na semana; consultas on-line mensais; mapeamento de saúde mental; e plantão de Bem-Estar, com palestras mensais com tema voltados à qualidade de vida, equilíbrio e desenvolvimento pessoal. Em 2025, realizamos 19 consultas on-line, 8 encaminhamentos para o psicólogo, 4 familiares de

colaboradores atendidos e 36 e-mails de dúvidas respondidos por nosso médico;

- **Total Pass:** em 2025, a empresa investiu R\$ 31.200,00 para garantir acesso a academias, estúdios e diversos serviços de bem-estar em todo o Brasil. Essa iniciativa é um convite para que cada pessoa cuide da sua saúde física e mental, o que integra equilíbrio e qualidade de vida à rotina de trabalho. Neste ano, 83 colaboradores usufruíram desse benefício;
- **Beneflex Caju:** oferecemos o Beneflex Caju, um cartão corporativo no valor de R\$1.210,00 que pode ser usado em diversas categorias, como alimentação, restaurantes, internet e muito mais. Esse benefício garante flexibilidade e autonomia, e permite que cada pessoa escolha como melhor utilizar o recurso de acordo com sua realidade;
- **Trabalhoremoto:** trabalhamos de forma 100%remota, pois prezamos pela qualidade de vida e flexibilidade, além de reforçarmos nossa cultura de confiança;
- **Coworking:** criamos a prática do Coworking GPTW, um espaço que combina integração, flexibilidade e proximidade. Atendendo a pedidos de nossos

colaboradores, agora contamos com um local fixo em São Paulo, na região de Pinheiros, onde é possível trabalhar lado a lado com colegas de diferentes áreas, realizar reuniões de equipe e até receber clientes e parceiros em salas reservadas por até quatro horas. O espaço reforça a cultura de colaboração e fortalece vínculos de confiança em um ambiente acolhedor. E para quem não está em São Paulo, a iniciativa também se estende: cada colaborador pode escolher o coworking de sua preferência, com reembolso garantido de até R\$ 360,00 por mês, via OnFly. Dessa forma, mantemos a flexibilidade do modelo remoto, sem abrir mão da proximidade e do bem-estar;

- **Coroa de Flores:** em momentos de luto, oferecemos uma coroa de flores em homenagem aos familiares de colaboradores. Esse gesto, simples e simbólico, traduz nossa empatia e reforça que o cuidado vai além do ambiente profissional. É uma forma de dizer que, mesmo diante da dor, ninguém está sozinho.

Contratar e Receber



Buscamos contratar sempre alinhados à nossa cultura e com um olhar atento à diversidade, história de vida e perspectiva de cada pessoa. Acreditamos que a contratação alinhada aos valores e missão que possuímos é essencial para a estratégia e para garantir o sentimento de pertencimento do colaborador desde o início.

- **Indique um Amigo:** valorizamos a força das conexões e criamos o programa de indicação para reconhecer quem nos ajuda a trazer novos talentos. Sempre que alguém indica uma pessoa que é contratada e completa, com sucesso, o período de experiência, oferecemos uma bonificação financeira. Esse reconhecimento é ainda maior quando se trata de contratações afirmativas de diversidade, o que reforça o comprometimento com inclusão e equidade. Quando um colaborador indica alguém que é contratado permanece por, pelo menos, três meses na empresa, ele recebe uma bonificação especial: R\$ 500,00 por cada indicação bem-sucedida ou R\$ 800,00 quando a contratação é afirmativa de diversidade;
- **RecrutAI:** nosso processo de recrutamento une Inteligência Artificial e olhar humano por meio da plataforma RecrutAI. Essa tecnologia nos ajuda a identificar candidatos alinhados à cultura e estratégia, sem perder a sensibilidade de avaliar histórias e potenciais de forma cuidadosa. Assim, unimos eficiência e humanização, mostrando que ser uma empresa AI First significa também colocar pessoas no coração das decisões. Esse equilíbrio torna a contratação mais ágil, justa e alinhada ao futuro do trabalho;

- **Cesta de Café da Manhã:** no primeiro dia de jornada, cada novo colaborador é recebido com uma cesta especial de café da manhã. O gesto simples e simbólico transmite acolhimento e torna a chegada mais leve e prazerosa;
- **Kit de Boas-Vindas:** para marcar o início da trajetória no GPTW, entregamos um kit de boas-vindas com materiais institucionais, brindes personalizados e itens úteis para o dia a dia. O kit traduz a identidade e ajuda cada pessoa a se conectar com a cultura de maneira prática e simbólica;
- **Voucher de R\$500:** ao iniciar a jornada, cada novo colaborador recebe um voucher corporativo no valor de R\$500,00 para investir em um item de sua escolha, seja uma cadeira ergonômica, um dispositivo de trabalho ou algo que melhore sua rotina;
- **Padrinhos de Novos de Casa:** cada novo colaborador conta com o apoio de um padrinho ou madrinha, alguém mais experiente que acompanha os primeiros dias e facilita a adaptação. Esse vínculo promove integração, acelera aprendizados e cria conexões desde o início. Mais do que suporte técnico, o padrinho oferece acolhimento humano e mostra, na prática, que ninguém caminha sozinho.

Celebrar



Reconhecemos as conquistas, momentos especiais e marcos importantes para sempre reforçar o sentimento de time e o nosso jeito descontraído de ser. Toda celebração tem como pano de fundo reforçar a cultura que vivemos e os valores e são uma fonte de inspiração do que conquistamos, de onde queremos chegar e de que comportamentos são reconhecidos.

- **Viagem de 15 Anos de Casa:** ao completar 15 anos de jornada conosco, cada colaborador é presenteado com uma viagem de uma semana para Paris, com acompanhante e todas as despesas pagas. Essa celebração simboliza a valorização de uma trajetória de dedicação e pertencimento. A prática mostra que reconhecemos os resultados e a história que cada pessoa constrói no GPTW. Paris foi escolhida por ser onde mora nosso fundador do GPTW Brasil, Tolovi, e nessa semana há um jantar especial com ele, para lembrar toda a história e legado construídos. Desde o início dessa prática, 8 Greater já viveram esta experiência;
- **Comitê de Endomarketing:** um grupo de colaboradores se reúne voluntariamente para organizar celebrações internas que fortalecem vínculos e tornam a rotina mais leve. Esse comitê traduz engajamento e protagonismo, pois as próprias pessoas constroem os momentos de conexão cultural;

- **Premiações Pontuais de Metas:** realizamos premiações pontuais sempre que metas específicas são atingidas. Os reconhecimentos podem vir em forma de brindes, bônus, vouchers ou experiências, mas o que realmente importa é a mensagem transmitida: o esforço de cada pessoa ou equipe é visto e valorizado;
- **Modo Turbo:** especialmente no final de cada mês, o canal de WhatsApp 'Modo Turbo' se intensifica: compartilhamos as vendas realizadas e acompanhamos a contagem regressiva para o alcance das metas. O espaço se transforma em um ambiente de celebração coletiva, com reconhecimento a cada conquista, interações criativas e alto nível de engajamento, onde cada conquista é celebrada com muita animação.

Compartilhar



Compartilhamos nosso crescimento de três formas: internamente, por meio da participação nos resultados; externamente, ao assumir nosso papel na sociedade, com a adesão de movimentos e por meio de parcerias com causas em que acreditamos; e por meio da oferta de serviços pró-bono a instituições que atuam nas causas que apoiamos.

- **Participação nos Resultados (PL):** parte dos lucros da empresa é compartilhada com todos os colaboradores, para reforçar que cada conquista é fruto do esforço coletivo. Além disso, nossa distribuição de resultados, segue uma lógica própria, sempre ligada ao tempo de casa e ao resultado da avaliação de desempenho, a metade dela é distribuída igualmente entre todos e a outra metade é distribuída proporcional aos salários de cada um;
- **Signatários do Pacto Global:** ao aderirmos ao Pacto Global da ONU, reafirmamos o compromisso com princípios universais de direitos humanos, trabalho, meio ambiente e anticorrupção. Essa decisão conecta a nossa cultura a um movimento global de responsabilidade, que mostra que o impacto do GPTW vai muito além das fronteiras do negócio;
- **Assinatura dos 4 Movimentos:** participamos ativamente dos movimentos “Raça é Prioridade”, “Elas Lideram”, “Mente em Foco” e “Salário Digno”. Essa prática traduz nosso protagonismo social e reforça que ser GPTW significa assumir, na prática, a responsabilidade de impulsionar transformações positivas na sociedade;
- **Projetos Pró Bono:** oferecemos serviços pró-bono para organizações governamentais, institutos e ONGs que demonstram alinhamento com nossos valores e missão. Por ano, escolhemos até duas organizações para auxiliar na construção de um excelente lugar para trabalhar;
- **Parcerias com as listas Jovens Potência e Apoio à Primeira Infância:** mantemos uma parceria de longo prazo com a United Way Brasil, por meio da qual hospedamos em nossa plataforma e divulgamos as pesquisas Melhores Empresas – Apoio à Primeira Infância e Jovens Potência. Somos responsáveis por toda a administração das pesquisas, bem como pela organização das respectivas cerimônias de premiação. Em 2024, 406 empresas se inscreveram nessas iniciativas, o que resultou na premiação de 25 empresas em 2025.



Governança

Governança

Organograma do Conselho Administrativo



José Tolovi Neto



Mariana Tolovi



Cristina Tolovi



Ruy Shiozawa



José Tolovi Jr.

Nossas políticas



No centro da empresa, promovemos uma cultura de ética e integridade, fundamentada na comunicação aberta e transparente. Encorajamos ativamente nosso time a levantar preocupações ou questões éticas, sem medo de represálias.

A Política de Promoção e Reconhecimento estabelece diretrizes claras para remuneração e reconhecimento dentro do grupo e visa aumentar o alinhamento e a transparência. Detalhamos o plano de desenvolvimento, baseado no modelo de Trilha de Carreira, onde são especificadas as expectativas para cada colaborador e destacados os benefícios oferecidos.

Adicionalmente, nossa Política de Contratação orienta todo o processo de recrutamento de novos colaboradores e estabelece etapas claras e detalhadas.

Comprometidos com a conformidade legal e ética, cumprimos rigorosamente as leis e regulamentações pertinentes. Estabelecemos políticas e procedimentos claros, revisados regularmente para

garantir alinhamento com as normas legais e éticas em evolução.

As políticas e práticas relacionadas à ética e integridade do negócio são implementadas em diversos aspectos de nossa operação. Isso inclui a criação de um Conselho Consultivo, programas abrangentes de onboarding para novos colaboradores, conversas regulares com a alta liderança, reuniões periódicas de equipe e sessões individuais de feedback entre gestores e membros da equipe.

Por meio dessas iniciativas, reforçamos constantemente a importância de manter altos padrões éticos e de integridade em todas as interações e decisões empresariais.

Nossa segurança com a informação

A segurança da informação é uma prioridade fundamental para nós, e estamos comprometidos em proteger os dados de nossos clientes com os mais altos padrões. Para isso, implementamos um Security Operation Center (SOC), que monitora os ambientes 24 horas por dia, todos os dias. **(SV-PS-230a.1)**

Esse centro de operações é uma parte importante da infraestrutura de segurança, pois garante uma vigilância constante e proativa.

Além do SOC, utilizamos uma combinação robusta de ferramentas e práticas de segurança, que incluem firewalls, softwares antivírus e sistemas de controle e rastreamento de acesso. Essas medidas garantem que todas as tentativas de acesso sejam monitoradas e controladas rigorosamente, dessa forma, prevenimos qualquer possível violação. **(SV-PS-230a.1)**

OS RESULTADOS FALAM POR SI SÓ

ZERO

- violações de dados **(SV-PS-230a.3)**;
- violações de informações comerciais confidenciais ou informações de identificação pessoal de clientes **(SV-PS-230a.3)**;
- clientes afetados por violação de dados **(SV-PS-230a.3)**;
- perdas monetárias como resultado de litígios legais associados a alegações de práticas de negócio e corrupção **(SV-PS-510a.1)**.



Esses indicadores destacam nosso compromisso contínuo com a integridade e a segurança de todas as informações que gerenciamos, além de refletir a dedicação que temos em proporcionar um ambiente de confiança e proteção para clientes e parceiros.

Política de Privacidade nas Pesquisas de Clima Organizacional

(SV-PS-230a.2)

Em parceria com a SAD, empresa afiliada e licenciada pelo Great Place To Work®, utilizamos métodos e tecnologias para conduzir Pesquisas de Clima Organizacional.

São coletadas as percepções dos colaboradores de forma totalmente anonimizada, conforme a Lei Geral de Proteção de Dados brasileira (LGPD), com a garantia de que nenhuma informação pessoal

identificável seja coletada. O objetivo dessas pesquisas é realizar análises científicas e estatísticas para ajudar nossos clientes a avaliarem e melhorarem seus ambientes laborais.

Para assegurar a confidencialidade, os colaboradores acessam o sistema de pesquisa com uma chave de acesso, o que impede que suas respostas sejam identificadas. Todas elas são tratadas de forma estritamente confidencial e a empresa contratante recebe apenas relatórios estatísticos consolidados, sem qualquer identificação dos respondentes.

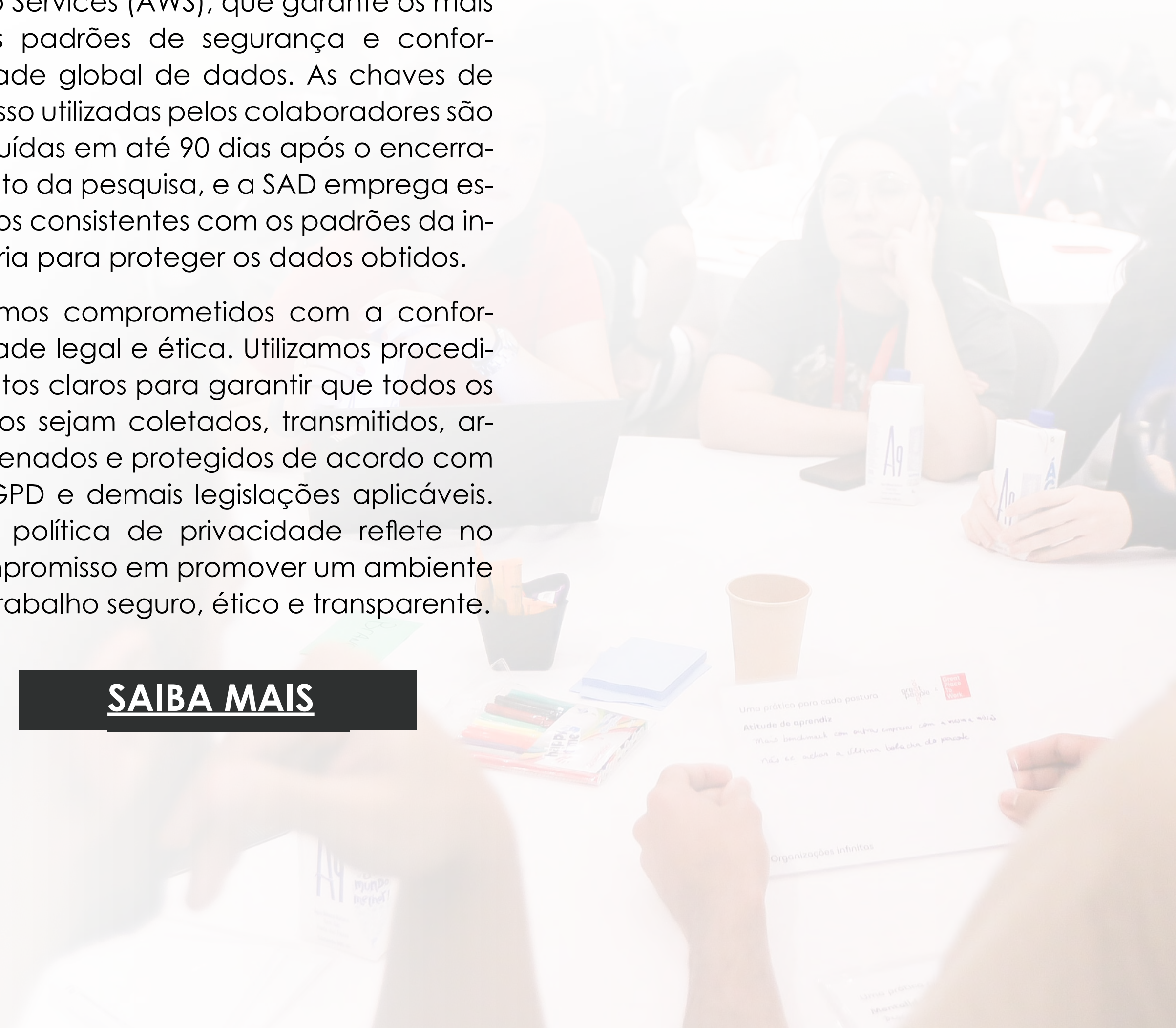
Mesmo quando os comentários complementares são incluídos, eles são apresentados de forma anônima em artigos ou análises, e nunca são associados ao nome do colaborador ou outras informações que permitam sua identificação.

Os funcionários são informados de que os resultados das pesquisas podem ser usados para certificação pelo GPTW e para publicação de avaliações, sempre de maneira confidencial e voluntária.

Além disso, nossas plataformas de pesquisa analítica são hospedadas pela Amazon Web Services (AWS), que garante os mais altos padrões de segurança e conformidade global de dados. As chaves de acesso utilizadas pelos colaboradores são excluídas em até 90 dias após o encerramento da pesquisa, e a SAD emprega esforços consistentes com os padrões da indústria para proteger os dados obtidos.

Estamos comprometidos com a conformidade legal e ética. Utilizamos procedimentos claros para garantir que todos os dados sejam coletados, transmitidos, armazenados e protegidos de acordo com a LGPD e demais legislações aplicáveis. Essa política de privacidade reflete no compromisso em promover um ambiente de trabalho seguro, ético e transparente.

SAIBA MAIS



Nossos canais de denúncia



Em nosso canal de Denúncias (auditoria@gptw.com.br) recebemos, em 2025, 227 chamados. Cada um desses relatos foi minuciosamente verificado e solucionado, o que reforça o compromisso contínuo com a implementação de um sistema ético e seguro.

Em 2025, o canal de monitoramento observou 424 empresas em não conformidade, onde 227 delas vieram de denúncias.

Já internamente, contamos um Canal de Ouvidoria, onde os colaboradores podem mandar qualquer mensagem ou denúncia, de forma totalmente confidencial. O canal está em nossa plataforma de gestão de recursos humanos as mensagens recebidas são encaminhadas exclusivamente para a área de People, que faz a triagem e toma as devidas ações.





Meio Ambiente

Buscamos implementar práticas sustentáveis que minimizam o impacto ecológico e promovem a responsabilidade ambiental, vinculadas às nossas operações.

Adotamos o trabalho remoto como uma prática padrão, o que contribui significativamente para a redução das emissões de gases de efeito estufa (GEE) e diminui o tráfego de carros nas cidades. Essa medida beneficia não só o meio ambiente, mas também a qualidade de vida dos colaboradores.

Também iniciamos a adoção de iniciativas para reduzir a pegada de carbono, como é o caso da 15ª edição do Prêmio GPTW, realizado em Pernambuco.

Premiação GPTW em Pernambuco: a primeira edição com compensação de emissões

Em 2025, realizamos a 15ª edição do prêmio Great Place To Work (GPTW) em Pernambuco, onde reconhecemos as 35 melhores empresas para trabalhar no estado. Como novidade, esta edição contou com o compromisso de neutralizar o carbono emitido para realização do evento.

A compensação foi realizada em parceria com a Jiantan, uma startup de Maringá (PR), que desenvolveu uma plataforma para calcular e compensar a pegada de carbono de empresas e eventos. A startup utiliza o Bônus de Remoção de Carbono (BRC), que valoriza financeiramente produtores rurais que removem dióxido de carbono da atmosfera por meio de áreas de

matas nativas ou recuperadas em suas propriedades.

Estamos igualmente comprometidos com o apoio de projetos sociais e ambientais. Regularmente, oferecemos pesquisas pró-bono ou com uma redução significativa de investimento para organizações que compartilham do nosso compromisso com a sustentabilidade e a responsabilidade social.

Essas ações são apenas algumas das maneiras pelas quais trabalhamos para criar um futuro mais sustentável. Não pretendemos parar por aqui. Acreditamos que é possível ampliar e integrar medidas e iniciativas socioambientais ao nosso dia a dia, reduzir o impacto ambiental negativo e fortalecer o compromisso de nos tornar uma empresa cada vez mais responsável.





Anexos

Indicadores SASB

Setor serviços

TABELA 1. TÓPICOS E MÉTRICAS DE DIVULGAÇÃO DE SUSTENTABILIDADE

TÓPICO	MÉTRICA	RESULTADO	CÓDIGO
SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO	Descrição da abordagem para identificar e abordar riscos de segurança de dados	Temos um SOC (Security Operation Center) implementado, responsável pelo monitoramento contínuo dos nossos ambientes 24x7. Além disso, utilizamos firewall, antivírus, e implementamos controles rigorosos de acesso e rastreamento para garantir a segurança e integridade dos nossos sistemas.	SV-PS-230a.1
	Descrição das políticas e práticas relacionadas à coleta, uso e retenção de informações do cliente	A Política de Privacidade esta disponível em nosso site: https://gptw.com.br/politica-de-privacidade/	SV-PS-230a.2
	Número de violações de dados	0	SV-PS-230a.3
	Porcentagem envolvendo informações comerciais confidenciais (CBI) ou informações de identificação pessoal (PII) dos clientes em violações de dados	0	SV-PS-230a.3
	Número de clientes afetados pela violação de dados	0	SV-PS-230a.3

TABELA 1. TÓPICOS E MÉTRICAS DE DIVULGAÇÃO DE SUSTENTABILIDADE

TÓPICO	MÉTRICA	RESULTADO	CÓDIGO
FORÇA DE TRABALHO, DIVERSIDADE E ENGAJAMENTO	Porcentagem de representação de gênero e grupos raciais/étnicos para (1) a gerência executiva e (2) todos os outros funcionários	GPTW Quadro executivo (Gerentes): % mulheres: 77% % homens: 23% Quadro funcional (Demais colaboradores): % mulheres: 72% %homens: 28%	SV-PS-330a.1
	Taxa de rotatividade voluntária discriminada por gênero, raça/etnia, idade, PCD, orientação sexual, entre outros	4%	SV-PS-330a.2
	Taxa de rotatividade involuntária discriminada por gênero, raça/etnia, idade, PCD, orientação sexual, entre outros	5%	SV-PS-330a.2
	Porcentagem de engajamento dos funcionários	75%	SV-PS-330a.3
INTEGRIDADE PROFISSIONAL	Montante total de perdas monetárias como resultado de litígios legais associados a alegações de práticas de negócios e corrupção.	0	SV-PS-510a.1
	Descrição das políticas e procedimentos para gestão de riscos relacionados à integridade profissional.	Não há.	SV-PS-510a.2

TABELA 2. MÉTRICAS DE ATIVIDADE

MÉTRICA DA ATIVIDADE	RESULTADO	CÓDIGO
Número de funcionários por: (1) período integral e meio período, (2) temporário e (3) contrato	115 em período integral 2 estagiários	SV-PS-000.A
Horas trabalhadas do funcionário, percentual faturável	40/ semanais para colaboradores em período integral; 6h/dia para estagiários	SV-PS-000.B

1 Nota para SV-PS-230a.3 – A divulgação deve incluir uma descrição das ações corretivas implementadas em resposta a violações de dados.

2 Nota para SV-PS-330a.1 – A entidade deve descrever suas políticas e programas para promover a representação equitativa dos funcionários em todos as suas operações globais.

3 Nota ao SV-PS-330a.3 – A divulgação deve incluir uma descrição do método empregado.

4 Nota para SV-PS-510a.2 – A entidade deve descrever brevemente a natureza, o contexto e as ações corretivas tomadas devido às perdas monetárias.

Índice dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável



ODS 1 Erradicação da Pobreza

p.16



ODS 3 Saúde e Bem-estar

p.20

p.31



ODS 5 Igualdade de Gênero

p.9

p.10

p.11

p.19



ODS 8 Trabalho Decente e Crescimento Econômico

p.16

p.26

p.28

p.29

p.31

p.33

p.34

p.35

p.38



ODS 10 Redução das Desigualdades

p.10

p.11

p.18

p.33



ODS 13 Ação Contra a Mudança Global do Clima

p.41



ODS 16 Paz, Justiça e Instituições Eficazes

p.11

p.19

p.25

p.26

p.27

p.33

p.38

p.40

Sobre este relatório

O conteúdo reportado neste relatório é baseado nos dados do exercício de 2025.

O Relatório de Sustentabilidade está alinhado com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, com os Princípios do Pacto Global e com os indicadores do Caderno de de Serviços Profissionais e Comerciais da SASB (Sustainability Accounting Standards Board).

Redação e revisão

Great People ESG

Diagramação e projeto gráfico

Great People ESG

Great People Books

Fotos

@willosiro

Contatos



atendimento@gptwbrasil.com.br

