



Relatório Anual e de Sustentabilidade 2025





ASSAÍ
ATACADISTA

O Assaí tem a cara do Brasil e está presente em todas as regiões do nosso país. Na edição 2025 do Relatório Anual e de Sustentabilidade, trazemos ilustrações que homenageiam a nossa diversidade natural e cultural.



Rodrigo Teixeira, Assaí São Caetano do Sul (SP)

Sumário

03 Mensagem da liderança

05 O relatório

11 Nosso Assaí

28 2025 em destaque

29 Nossa governança

49 Nossa Gente

73 Nossos clientes

83 Nossa gestão da cadeia de valor

91 Nosso relacionamento com a comunidade

103 Nosso cuidado com o meio ambiente

115 Nossa jornada rumo ao futuro

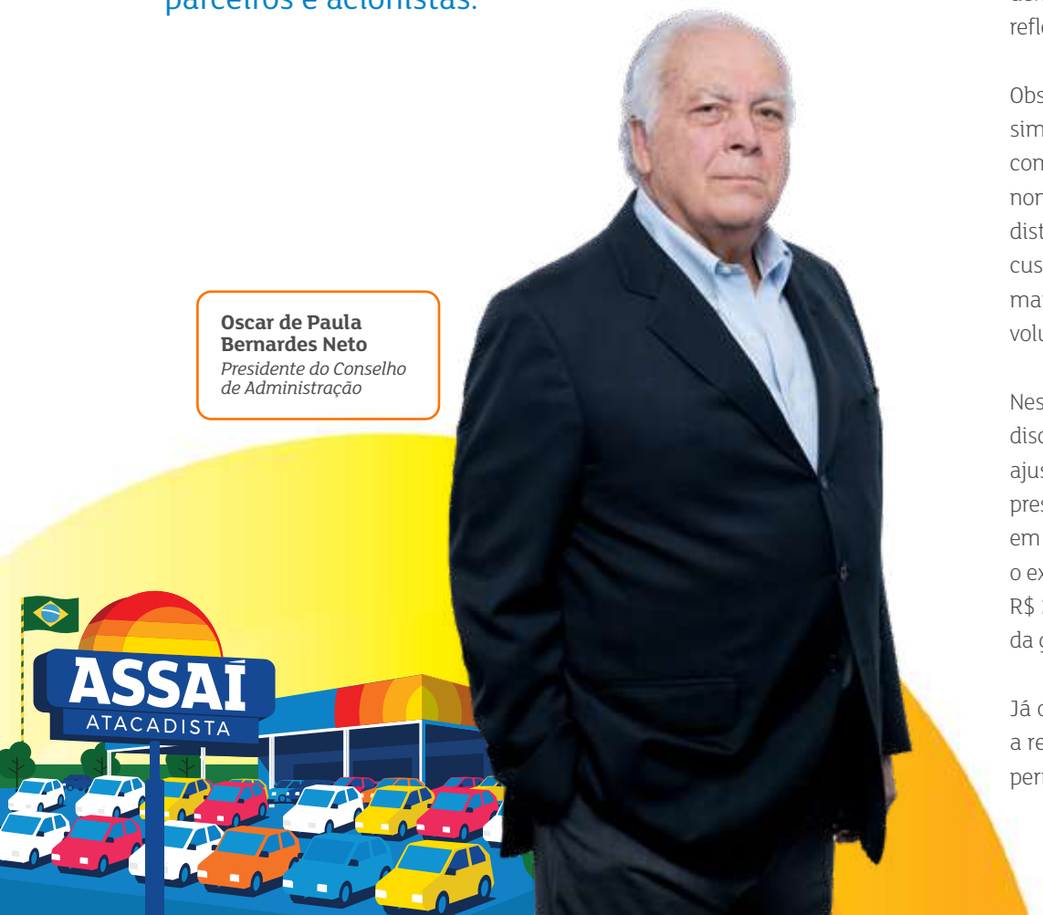
117 Anexos

137 Sumários de conteúdo GRI e SASB

148 Relatório de asseguração limitada

150 Créditos

Permanecemos confiantes na capacidade do Assaí de atravessar cenários complexos, evoluir de forma sustentável e gerar valor no longo prazo para clientes, colaboradores(as), parceiros e acionistas.



Oscar de Paula Bernardes Neto
Presidente do Conselho de Administração

É com satisfação que compartilhamos esta mensagem conjunta, refletindo sobre um ano marcado por conquistas e aprendizados significativos.

O ambiente macroeconômico em 2025 permaneceu desafiador, marcado por juros elevados e por um alto nível de endividamento das famílias, o que tem afetado de forma assimétrica o consumo entre diferentes perfis de renda. Esse cenário conviveu, ao longo do ano, com um movimento de deflação de preços em itens importantes da cesta de consumo, refletindo maior oferta em algumas categorias básicas.

Observou-se, ainda, um movimento incomum de deflação simultânea em diversas *commodities*, como arroz e feijão, com impactos relevantes sobre preços médios e crescimento nominal do setor. Esse conjunto de fatores afetou de maneira distinta os diferentes perfis de consumidores. Enquanto o custo elevado do crédito pressionou o orçamento das famílias mais endividadas, segmentos de maior renda mantiveram volumes de consumo em trajetória de expansão.

Nesse contexto, a resposta da Administração foi pautada na disciplina operacional e no foco consistente na execução, ajustando a estratégia para sustentar competitividade e preservar participação de mercado. Inauguramos 10 novas lojas em 2025 e mantivemos disciplina financeira ao longo de todo o exercício, o que se traduziu em uma geração de caixa livre de R$ 2,8 bilhões, resultado do foco na eficiência operacional e da gestão rigorosa do capital de giro.

Já o faturamento anual atingiu R$ 84,7 bilhões, refletindo a resiliência do modelo de negócios. Esse desempenho permitiu encerrarmos o ano com alavancagem de 2,56x, abaixo do *guidance* de 2,60x divulgado ao mercado, reforçando a solidez da estrutura de capital da Companhia em um ambiente de juros elevados.

A confiança do mercado foi reafirmada pela Fitch Ratings, que manteve nosso *rating* de longo prazo em 'AAA(bra)', com perspectiva estável, validando nossa solidez financeira e capacidade de honrar compromissos.Resultados que só foram possíveis também em razão da confiança do cliente e da força da proposta de valor e marca.

Em 2025, fomos reconhecidos como a marca mais valiosa do varejo alimentar no Brasil por instituições independentes (*Interbrand*, *Brand Finance* e TM20+InfoMoney) e ainda, pelo 4º ano consecutivo, a marca mais lembrada nos setores de supermercado e de atacado no Top of Mind da Folha de S.Paulo. Alcançamos a melhor colocação da história para uma empresa brasileira no *ranking Global Powers of Retailing 2025*, da Deloitte, entre as 100 maiores varejistas do mundo com base em desempenho financeiro (92ª colocação).

Conscientes do nosso papel diante de um cliente em constante transformação, iniciamos o ano com a certeza de que a evolução contínua é indispensável. A capacidade de antecipar mudanças e preparar a Companhia para elas é o que diferencia e sustenta o protagonismo do Assaí em inovação no setor alimentar.

Assim, nos últimos anos, ampliamos a oferta de serviços em loja – como açougue, fatiamento de frios e padaria – com foco em conveniência, qualidade e maior aderência às missões de compra dos nossos clientes, contribuindo para o fortalecimento da proposta de valor do Assaí em categorias de maior relevância, como proteínas.

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

Essa evolução contribui para fortalecer a experiência de compra e a fidelização, ao mesmo tempo em que aumenta a flexibilidade do sortimento para acompanhar mudanças de hábitos alimentares, com maior atenção a categorias de perecíveis e escolhas mais equilibradas, sem perder a proposta central de valor do atacarejo.

Para 2026, avançaremos na agenda estratégica com a implementação das primeiras unidades de farmácia; o lançamento da marca própria; a consolidação do projeto *In&Out* e de serviços financeiros; e a expansão do Assaí Digital, com ampliação das lojas integradas ao iFood e a entrada no marketplace via parceria com o Mercado Livre (*fulfillment*).

Mantemos uma abordagem seletiva de crescimento e projetamos a abertura de aproximadamente cinco novas lojas em 2026, priorizando a melhoria da estrutura de capital e a redução contínua da alavancagem.

A governança corporativa permaneceu como um pilar central da nossa estratégia. O Conselho de Administração exerceu papel ativo no acompanhamento da estratégia, na supervisão da gestão de riscos, na governança de pessoas e no direcionamento da agenda ESG, assegurando alinhamento entre sustentabilidade financeira, operacional e socioambiental.

Entre os principais avanços de 2025 em relação aos compromissos ambientais, estão a expressiva ampliação da matriz renovável, passando de 8 para 95 lojas com autoprodução solar, reduzindo emissões de carbono e aumentando a eficiência energética. Ainda, conquistamos o *rating* A- pelo CDP, destacando a evolução da Companhia nas práticas de gestão climática.

E não podemos deixar de enaltecer o Instituto Assaí, que completou seu primeiro triênio de atuação e, com isso, passou por um novo planejamento. Em 2026, inicia um novo ciclo, reforçando seu papel como impulsionador de soluções que ampliam a segurança alimentar, estimulam o empreendedorismo e fortalecem comunidades, com um objetivo claro: contribuir para um Brasil bem alimentado.

Seguimos atentos com a Nossa Gente, reforçando ainda mais uma cultura que reconhece os talentos internos e se preocupa de forma genuína em ser uma empresa diversa e inclusiva. Os indicadores que verão neste relatório comprovam, em mais um ano, o sucesso desse objetivo.

Temos confiança na capacidade de execução do planejamento estratégico, sustentada por times dedicados e especializados e alinhada à cultura de evolução contínua do Assaí. Nossos alicerces continuam sendo pessoas e tecnologia, com o cliente sempre no centro de todas as decisões.

Permanecemos confiantes na capacidade do Assaí de atravessar cenários complexos, evoluir de forma sustentável e gerar valor no longo prazo para clientes, colaboradores(as), parceiros e acionistas.

Oscar de Paula Bernardes Neto
Presidente do Conselho de Administração

Belmiro de Figueiredo Gomes
CEO

A governança corporativa permaneceu como um pilar central da nossa estratégia. O Conselho de Administração exerceu papel ativo no acompanhamento da estratégia, na supervisão da gestão de riscos, na governança de pessoas e no direcionamento da agenda ESG, assegurando alinhamento entre sustentabilidade financeira, operacional e socioambiental.

Belmiro de Figueiredo Gomes
CEO



Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

O relatório





Maira de Farias, CD Cajamar (SP), e **Fabrício Magalhães,** CD Anhanguera (SP)

São Paulo (SP)

Mensagem da liderança

O relatório

Nosso Assaí

2025 em destaque

Nossa governança

Nossa Gente

Nossos clientes

Nossa gestão da cadeia de valor

Nosso relacionamento com a comunidade

Nosso cuidado com o meio ambiente

Nossa jornada rumo ao futuro

Anexos

Sumários de conteúdo GRI e SASB

Relatório de asseguração limitada

SOBRE O RELATÓRIO

GRI 2-3, 2-29

O Relatório Anual e de Sustentabilidade Assaí 2025 reflete a jornada de fortalecimento e evolução que trilhamos durante o ano, guiada por nossos valores corporativos e nosso propósito de **fazer com que a prosperidade seja uma realidade para todas as pessoas**.

O documento destaca também nosso compromisso com a integridade e o respeito ao meio ambiente, à diversidade e à inclusão, aos direitos humanos e às comunidades onde atuamos, além de nossos elevados padrões de governança corporativa.

Seu conteúdo compreende o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025 e está alinhado à legislação contábil brasileira e às normas da Comissão de Valores Mobiliários (CVM) para empresas listadas na B3, a bolsa de valores do Brasil.

O Assaí não possui empresas coligadas ou subsidiárias. A *joint venture* Bellamar Empreendimento e Participações S.A. não é contemplada neste relatório. **GRI 2-2**

Dirigido a todos os nossos públicos de interesse, o relatório também é destinado àqueles que compartilham da nossa visão estratégica e do nosso compromisso com um futuro mais inclusivo, justo e consciente, que gere valor para todos(as).

Os públicos de interesse incluem colaboradores(as), investidores(as) e acionistas, empresas fornecedoras, clientes, instituições financeiras, sindicatos, entidades representativas da sociedade, órgãos governamentais e reguladores, sociedade civil, comunidades locais, mídia e concorrentes.

Nossos públicos de relacionamento são identificados a partir do nível de influência e impacto que têm nas nossas operações, produtos e serviços. Esse processo é feito de forma contínua, com mapeamentos regulares e análises de riscos e impactos socioambientais.

Engajamos esses públicos para fortalecer a governança, antecipar riscos, aproveitar oportunidades e construir relações de longo prazo. Esse diálogo acontece por meio de canais específicos para cada grupo, sempre de forma contínua, organizada e registrada, garantindo transparência e rastreabilidade.





Assaí Guarulhos (SP)

Entre em contato conosco para colaborar na construção da nossa história, enviando sugestões, dúvidas ou mesmo observações sobre este documento para o e-mail ***ri.assai@assai.com.br***.

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

INDICADORES DE REFERÊNCIA

Nosso relatório se alinha aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), da Organização das Nações Unidas (ONU). Seu conteúdo foi produzido conforme padrões das melhores práticas de relatórios corporativos para assegurar transparência, confiabilidade, consistência e possibilidade de comparação dos dados apresentados. São eles:

- **Global Reporting Initiative (GRI)**
  Nossos indicadores socioambientais são relatados em conformidade com as diretrizes de 2021 das normas GRI, assegurando monitoramento e divulgação consistentes.

- **Sustainability Accounting Standards Board (SASB)**
  Os padrões para os setores de *Multiline and Specialty Retailers & Distributors* e *Food Retailers & Distributors* foram utilizados como referência para divulgar riscos e oportunidades em questões ambientais, sociais e de governança que impactam o desempenho financeiro.

- **Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)**
  A Companhia adota as recomendações do TCFD, agora integradas ao International Sustainability Standards Board (ISSB), para aprimorar a transparência nas informações financeiras relacionadas ao clima, seguindo padrões internacionais.

ODS PRIORITÁRIOS PARA O ASSAÍ

Nosso Relatório Anual e de Sustentabilidade 2025 é guiado pelos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), da Organização das Nações Unidas (ONU) – conjunto de 17 objetivos globais e 169 metas específicas sobre temas como combate à fome, erradicação da pobreza, saúde, educação, água e saneamento, igualdade de gênero, energia limpa e trabalho digno.

Na busca por um futuro sustentável, os ODS abordam os principais desafios dos países e procuram equilibrar o desenvolvimento social, econômico e ambiental. Países, empresas, instituições e a sociedade civil se comprometeram a alcançar esses objetivos até 2030.

No Assaí, priorizamos quatro ODS em nossa Estratégia de Sustentabilidade:

- Promovemos a segurança alimentar e viabilizamos o acesso a alimentos para várias regiões do Brasil.
- Estabelecemos diretrizes para a gestão e o crescimento do negócio de forma justa, contribuindo para o compartilhamento de valor com as comunidades nos territórios em que atuamos.
- Buscamos assegurar e promover padrões de produção e de consumo sustentáveis.
- Evidenciamos nosso compromisso com o combate às mudanças climáticas por meio de diversas ações e iniciativas.

É focando nesses ODS que desenvolvemos nossa Estratégia de Sustentabilidade e estabelecemos nossas metas, como você pode ver com mais detalhes na página 24.

OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL



Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

RELATÓRIO ASSEGURADO

GRI 2-5, 2-14

Possuímos uma política para a contratação de serviços de auditoria que define diretrizes para garantir a independência dos auditores(as) e a adequada prestação dos serviços. As informações de sustentabilidade e os indicadores materiais são reportados e submetidos a asseguração externa limitada, que é analisada e aprovada pela Vice-Presidência de Gestão de Gente e Sustentabilidade. A Gerência de Sustentabilidade faz o acompanhamento técnico do processo e reporta os resultados ao Comitê de Governança Corporativa, Sustentabilidade e Indicação.

Cabe ao Conselho de Administração (CA) a responsabilidade de analisar e aprovar a publicação do presente Relatório Anual e de Sustentabilidade Assaí 2025, que foi submetido à asseguração limitada realizada pela Deloitte Touche Tohmatsu Auditores Independentes Ltda.

NOSSA MATERIALIDADE

GRI 2-12, 2-29, 3-1, 3-2

Com a finalidade de orientar nossas metas de sustentabilidade, a matriz de materialidade do Assaí foi atualizada em 2024. Desenvolvida por uma consultoria externa, envolveu 731 *stakeholders*, entre a alta direção do Assaí, colaboradores(as) e investidores(as), empresas fornecedoras e prestadoras de serviços, clientes e organizações da sociedade civil (OSCs).

Promovemos engajamento significativo por meio de diálogo aberto, transparente e bidirecional, utilizando canais e linguagens adequados a cada público. As interações acontecem de forma contínua e estruturada, incluindo consultas formais quando necessário, como as consultas prévias, livres e informadas a comunidades tradicionais, e são registradas para garantir rastreabilidade. As manifestações recebidas são analisadas com seriedade, e o retorno aos *stakeholders* é feito de forma clara, para demonstrar como suas contribuições influenciaram decisões e iniciativas.

Os participantes avaliaram oportunidades e riscos financeiros com base na magnitude e na probabilidade, e riscos socioambientais considerando a significância (grau do impacto) e o escopo (escala do impacto na sociedade e/ou no meio ambiente). Também foram realizados a análise do histórico de materialidade do Assaí, estudos especializados, setoriais e da concorrência, tendências globais e temas críticos para o setor.

O estudo resultou na identificação de nove temas prioritários, que foram divididos nos pilares Ambiental, Social e Governança, analisados e aprovados pelo Comitê de Sustentabilidade e pelo Conselho de Administração do Assaí. Não houve alterações em comparação ao relatório anterior. **GRI 2-12, 2-14**

O processo está alinhado a diretrizes como GRI, Diretiva de Sustentabilidade Corporativa da União Europeia (CSRD), Padrões Europeus de Relatórios de Sustentabilidade (ESRS), ISE e Bcorp.



Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

TEMAS MATERIAIS DO ASSAÍ GRI 3-2, 3-3

ALTO ●●● MÉDIO ●● BAIXO ●

PILAR	TEMA	DESCRIÇÃO	IMPACTO	ODS relacionados
Operações eficientes	Cadeia de fornecimento responsável	Gerir de forma responsável a cadeia permite reduzir impactos socioambientais, incluindo aspectos relacionados a rastreabilidade de produtos, resíduos, condições de trabalho e emissões de gases de efeito estufa (GEE).	Socioambiental: ●●● Financeiro: ●●●	8 TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO; 12 CONSUMO E PRODUÇÃO RESPONSÁVEIS; 17 PARCERIAS E MEIOS DE IMPLEMENTAÇÃO
	Gestão de resíduos	Realizar a circularidade dos resíduos e das embalagens permite reduzir impactos nos ecossistemas e obter ganhos para o negócio e as comunidades, como redução de custos operacionais e geração de renda para a cadeia de reciclagem.	Socioambiental: ●●● Financeiro: ●	11 CIDADES E COMUNIDADES SUSTENTÁVEIS; 12 CONSUMO E PRODUÇÃO RESPONSÁVEIS
	Mudanças climáticas	Atuar na gestão dos riscos e no monitoramento e redução das emissões de carbono em toda a cadeia, resultando em redução dos impactos socioambientais e otimização de processos na cadeia.	Socioambiental: ● Financeiro: ●●	13 AÇÃO CONTRA A MUDANÇA GLOBAL DO CLIMA
Desenvolvimento de pessoas e comunidades	Combate à fome e ao desperdício de alimentos	Combater o desperdício de alimentos e promover o impacto positivo por meio de doações de alimentos e conscientização de clientes para a escolha e a utilização correta dos alimentos.	Socioambiental: ●●● Financeiro: ●	2 FOME ZERO E AGRICULTURA SUSTENTÁVEL; 10 REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES; 12 CONSUMO E PRODUÇÃO RESPONSÁVEIS
	Desenvolvimento de pessoas	Promover capacitação e desenvolvimento contínuo da Nossa Gente favorece o engajamento, a retenção e a formação de líderes, além de tornar a Companhia mais atrativa para futuros colaboradores(as).	Socioambiental: ● Financeiro: ●●●	8 TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO
	Bem-estar, saúde e segurança	Promover um ambiente de trabalho seguro e acolhedor, que incentive o bem-estar físico e mental da Nossa Gente.	Socioambiental: ● Financeiro: ●	3 SAÚDE E BEM-ESTAR; 8 TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO
	Diversidade, inclusão e combate à discriminação	Promover um ambiente de trabalho seguro, diverso, justo, inclusivo e saudável, garantindo as melhores práticas possíveis, para todas as pessoas com as quais o Assaí possui relacionamento, sejam elas clientes, colaboradores(as) ou fornecedores(as).	Socioambiental: ●● Financeiro: ●●	5 IGUALDADE DE GÊNERO; 8 TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO; 10 REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES
	Responsabilidade com o cliente	Estabelecer relações éticas, transparentes e responsáveis, atendendo às necessidades dos diferentes tipos de cliente e garantindo a satisfação de consumidores(as).	Socioambiental: ● Financeiro: ●●	9 INDÚSTRIA, INOVAÇÃO E INFRAESTRUTURA; 12 CONSUMO E PRODUÇÃO RESPONSÁVEIS
Gestão ética e transparente	Ética e governança	Estabelecer uma estrutura de políticas, práticas e processos pautados pela ética e pela transparência para alcançar uma gestão que promova a concorrência leal entre fornecedores(as) e contratos justos, e que combata a corrupção.	Socioambiental: ● Financeiro: ●●●	12 CONSUMO E PRODUÇÃO RESPONSÁVEIS; 16 PAZ, JUSTIÇA E INSTITUIÇÕES EFICAZES



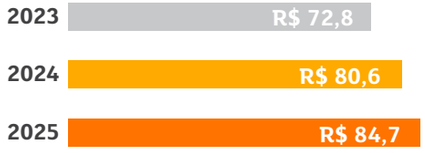
Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

Em 2025, o Assaí consolidou sua presença em todas as regiões do Brasil e alcançou resultados satisfatórios, mesmo com todos os desafios do cenário externo.

AUMENTAMOS A QUANTIDADE DE LOJAS



NOSSA RECEITA BRUTA CRESCEU 5,2%
(R$ bilhões)



O EBITDA AJUSTADO[1] ATINGIU R$ 5,9 BILHÕES
(R$ bilhões)



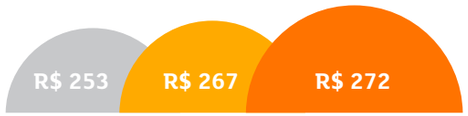
[1] Lucro operacional antes de juros, impostos, depreciação e amortização (EBITDA), ajustado pelo resultado de outras despesas e receitas operacionais.

MARGEM EBITDA AJUSTADO[1]

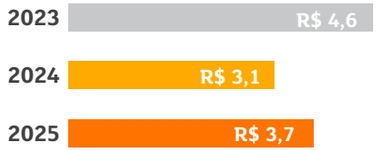


[1] Lucro operacional antes de juros, impostos, depreciação e amortização (EBITDA), ajustado pelo resultado de outras despesas e receitas operacionais.

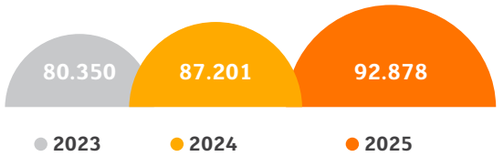
NOSSA RECEITA BRUTA POR LOJA CONTINUOU CRESCENDO
(R$ milhões)



CONTINUAMOS TRABALHANDO NA GERAÇÃO DE CAIXA OPERACIONAL
(R$ bilhões)

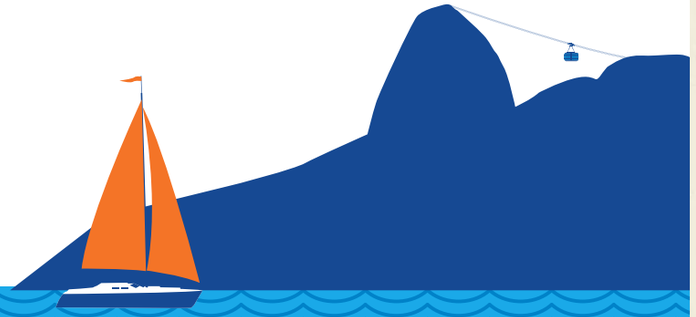


REFORÇAMOS NOSSA POSIÇÃO DE GRANDE EMPREGADORA
Número de colaboradores(as)



NOSSO LUCRO LÍQUIDO
(R$ milhões)





Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

Nosso *Assaí*



Araguaína (TO)



Daniel Araújo, Assaí São Caetano do Sul (SP), e **Isabella Faria,** CD Anhanguera (SP)

Mensagem da liderança

O relatório

Nosso Assaí

2025 em destaque

Nossa governança

Nossa Gente

Nossos clientes

Nossa gestão da cadeia de valor

Nosso relacionamento com a comunidade

Nosso cuidado com o meio ambiente

Nossa jornada rumo ao futuro

Anexos

Sumários de conteúdo GRI e SASB

Relatório de asseguração limitada

O conteúdo deste capítulo está relacionado a:

Nossos valores:
Simplicidade; Paixão pelo que fazemos; Compromisso com resultado; Evoluir sempre

Capitais da metodologia de Relato Integrado:
Manufaturado; Financeiro

Objetivos de Desenvolvimento Sustentável:



SOMOS A CARA DO BRASIL

GRI 2-1, 2-6

O Assaí é a maior e mais presente empresa brasileira do varejo alimentar, segundo a NielsenIQ Homescan, e a marca com a melhor reputação na categoria Varejo-Supermercado do Brasil, segundo o Índice Caliber de Reputação 2025.

O Assaí Atacadista é o líder no setor de atacado de autosserviço (*cash&carry*) no Brasil. Fundado em 1974 na cidade de São Paulo, com foco no abastecimento de pequenos comerciantes locais, alcançou, em 2025, faturamento de R$ 84,7 bilhões, mantendo um modelo de baixo custo operacional e foco na experiência do cliente.

Com o nome comercial da Sendas Distribuidora S.A., empregamos mais de 92 mil colaboradores(as) e operamos 312 lojas em 24 Estados e no Distrito Federal, além de 12 Centros de Distribuição e 13 escritórios regionais. Nossa sede administrativa fica em São Paulo (SP).

Nossa presença em todas as regiões do Brasil e a diversidade de Nossa Gente reforçam que somos uma empresa que é a cara do povo brasileiro.

O modelo de negócios do Assaí é para todos os públicos, classes, idades e gêneros, e combina vendas no atacado (grandes volumes) com varejo (unidades), oferecendo preços competitivos, atendendo tanto pequenos e médios empreendedores(as) quanto consumidores(as) finais que buscam economia e variedade.

Somos uma *corporation* sem controlador e com 100% das ações negociadas livremente no mercado. Estamos listados na Bolsa de Valores de São Paulo (B3) sob o *ticker* ASAI3 e, desde 9 de janeiro de 2025, nossas *American Depositary Shares* (ADS) são negociadas apenas no mercado balcão dos Estados Unidos (*ticker* ASAIY), seguindo a nossa estratégia de longo prazo de manter a eficiência da operação.



Assaí Aparecida de Goiânia (GO)

A Companhia se destaca por iniciativas de responsabilidade social por meio do Instituto Assaí (veja mais na página 92) e investe em sustentabilidade com práticas como redução de emissões de carbono, eficiência energética em suas lojas, campanhas de doação de alimentos e roupas, programas de incentivo ao empreendedorismo e ações de diversidade e inclusão.

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

Nosso propósito
Fazer com que a prosperidade seja uma realidade para todos.

Nosso posicionamento
Para todos, de Sol a Sol.

Nossa proposta de valor
Preço baixo e ótima experiência de compra.

Nossos valores

Simplicidade
- **Valorizar a nossa origem.** Somos simples e temos orgulho disso.
- Buscar sempre uma forma de trabalhar **objetiva, clara, prática e efetiva.**
- **Ser atencioso e respeitoso** com todos.
- Saber escutar, ter empatia e colaborar, em qualquer posição que ocupe. **Somos todos Assaí!**

Foco no cliente
- **Ter clareza de quem somos**, do que oferecemos e de quem são os nossos clientes.
- **Considerar o cliente** em cada tomada de decisão.
- **Ter senso de urgência** para resolver problemas que impactem o cliente.
- Garantir atendimento com **respeito, simpatia, agilidade e eficiência.**

Paixão pelo que fazemos
- Gostar do que faz e ter **prazer em servir**.
- Buscar **equilíbrio emocional** em todas as suas atitudes.
- Ser **comprometido e motivado** para entregar melhor.
- **Ser protagonista** e fazer a diferença.

Compromisso com resultado
- **Ser produtivo e ágil** para resolver problemas, buscar soluções e alcançar os objetivos.
- Ter **atitude de dono** e visão crítica e ser capaz de realizar sempre de forma colaborativa. Juntos somos mais fortes.
- **Otimizar despesas** assegurando o modelo de baixo custo que permite oferecer o melhor preço.
- **Ser aberto para mudanças** e orientado para inovação.

Cuidado com a Nossa Gente
- **Valorizar a Nossa Gente** e reconhecer as boas contribuições e conquistas.
- **Respeitar e valorizar** a diversidade e oferecer equidade de oportunidades a todos.
- Garantir um **ambiente seguro e acolhedor** que proporcione equilíbrio e que engaje as pessoas.
- Oferecer **oportunidades de crescimento** e desenvolvimento para a Nossa Gente.

Ética
- **Respeitar e cumprir as leis, políticas, normas e códigos de conduta.**
- Ser **íntegro, ético e transparente** no que faz.
- **Agir de forma justa e imparcial**, visando ao melhor para a sustentabilidade do negócio.
- Cumprir o que foi combinado, **honrando todos os compromissos assumidos** em prol da Companhia.

Evoluir Sempre
- Inovar com propósito.
- Aprender continuamente.
- Valorizar o simples.
- Agir com base em dados.
- Transformar o hoje, preparar o amanhã.

NOVO

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada



Toon Veiga, Assaí
Freguesia do Ó (SP)

SOMOS A EVOLUÇÃO EM MOVIMENTO

GRI 2-6

Nosso modelo de negócio está baseado no conceito conhecido como **atacarejo**, que reúne características do atacado e do varejo, atendendo, todos os dias, pequenos e médios empreendedores(as), além de consumidores(as) finais de todas as classes sociais, com serviços de qualidade e preços acessíveis.

Adotamos a política de dois preços: o preço de atacado, com desconto para compras em grandes volumes de um mesmo produto; e o preço de varejo, aplicado a compras em pequenas quantidades.

Operamos **lojas modernas**, estrategicamente localizadas em áreas urbanas, oferecendo infraestrutura com estacionamento amplo, ar-condicionado, caixas de autoatendimento (*self checkout*) e o fiscal remoto, que melhoram o fluxo de atendimento e reduzem o tempo de espera do cliente, aprimorando a sua experiência de compra. Nosso *mix* de produtos é variado, com cerca de 10 mil itens, incluindo alimentos, bebidas, produtos de limpeza, higiene pessoal e itens de bazar.

Oferecemos **serviços** como açougue, empório de frios, padaria e cafeteria, bem como galerias comerciais que agregam valor à experiência de compra, com academias, lojas para animais de estimação, restaurantes e outros estabelecimentos.

Em 2025, começamos a estruturar investimentos em duas **marcas próprias** para aproveitar a força e o reconhecimento da marca Assaí: a marca **Chef**, que já existia e é focada no público pessoa jurídica, passará por uma reformulação e será relançada em 2026; e a inédita marca **Assaí** será lançada em 2026, com foco nos clientes pessoa física.

Nosso objetivo é desenvolver os produtos dessas marcas em busca de uma proposta competitiva de preços, com foco em qualidade e custo-benefício ainda melhor, visando à sua fidelização e ao aumento de vendas. Esse movimento ainda intensifica a competição com as marcas líderes e permite ao Assaí negociar preços com a indústria e melhorar as suas margens.

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

Também estamos no campo dos **serviços financeiros**, disponibilizando o cartão Passaí, voltado para clientes pessoa física, e o novo AssaíPay, desenvolvido especialmente para clientes pessoa jurídica, o qual agrega maquininha de pagamento, *cashback*, conta digital e cartão de débito, num ciclo completo de serviços e soluções para atrair, rentabilizar e fidelizar nossos clientes.

Investimos continuamente em **inovação e tecnologia**, com iniciativas como o aplicativo Meu Assaí, que fideliza clientes por meio de promoções personalizadas, e o Nossa Gente, que torna possível uma maior proximidade com nossos colaboradores(as). Também temos inovado nas lojas, com a automatização de processos do dia a dia da operação. Uma dessas iniciativas permitiu que uma loja deixasse de imprimir 300 mil folhas de papel em um ano em um único processo.

Nosso ecossistema **Assaí Digital** combina o mundo físico e o digital para criar experiências integradas e mais completas para os clientes. A ampliação das lojas integradas ao iFood, por meio das parcerias via *last mile*, e a negociação em andamento com o Mercado Livre, que marca nossa entrada em *marketplace* no modelo *fulfillment*, representam avanços relevantes na estratégia digital da Companhia.

Contamos, ainda, com uma **logística eficiente**, apoiada por Centros de Distribuição (CDs) otimizados para garantir o abastecimento contínuo. Nossa rede logística é composta de 12 CDs estrategicamente posicionados para minimizar custos de transporte, reduzir o tempo de entrega e diminuir as emissões de CO_2 no deslocamento dos produtos.

Todos esses investimentos têm o objetivo de criar uma experiência de compra cada vez melhor para nossos mais de 40 milhões de clientes mensais[1].

[1] Um tíquete de venda equivale a 1,5 cliente.



Eloide Monteiro, CD Cajamar (SP)

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

ONDE ATUAMOS

GRI 2-6, SASB CG-MR-000.A, CG-MR-000.B, FB-FR-000.A, FB-FR-000.B

312 lojas

24 Estados e Distrito Federal

1,6 milhão de m² de área de vendas

+92 mil colaboradores(as)

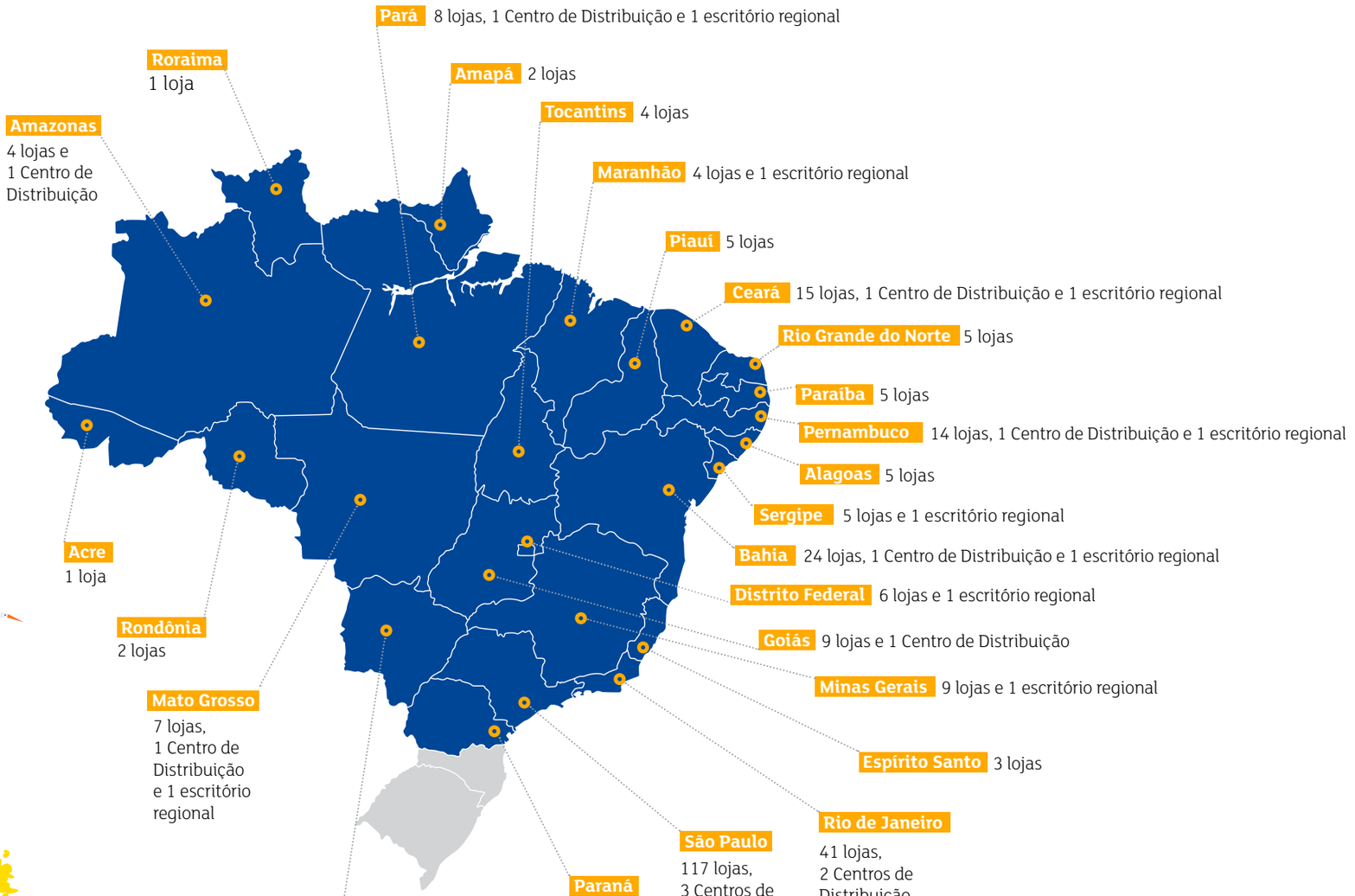
12 Centros de Distribuição (CDs)

296,6 mil m² de área de CDs

13 escritórios regionais







Pará 8 lojas, 1 Centro de Distribuição e 1 escritório regional

Roraima 1 loja

Amapá 2 lojas

Tocantins 4 lojas

Amazonas 4 lojas e 1 Centro de Distribuição

Maranhão 4 lojas e 1 escritório regional

Piauí 5 lojas

Ceará 15 lojas, 1 Centro de Distribuição e 1 escritório regional

Rio Grande do Norte 5 lojas

Paraíba 5 lojas

Pernambuco 14 lojas, 1 Centro de Distribuição e 1 escritório regional

Alagoas 5 lojas

Sergipe 5 lojas e 1 escritório regional

Acre 1 loja

Bahia 24 lojas, 1 Centro de Distribuição e 1 escritório regional

Distrito Federal 6 lojas e 1 escritório regional

Rondônia 2 lojas

Goiás 9 lojas e 1 Centro de Distribuição

Minas Gerais 9 lojas e 1 escritório regional

Mato Grosso 7 lojas, 1 Centro de Distribuição e 1 escritório regional

Espírito Santo 3 lojas

Rio de Janeiro 41 lojas, 2 Centros de Distribuição e 1 escritório regional

São Paulo 117 lojas, 3 Centros de Distribuição e 1 escritório regional

Paraná 10 lojas e 1 escritório regional

Mato Grosso do Sul 6 lojas e 1 escritório regional

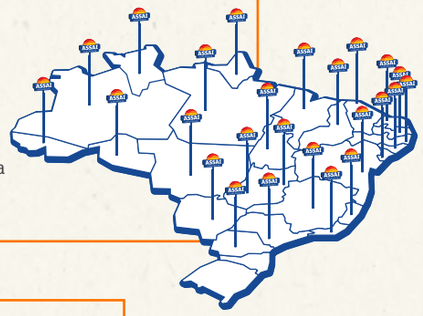
Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

Modelo de Negócio Assaí

EXTENSÃO DO NEGÓCIO

Uma rede preparada para atender o Brasil inteiro

- 312 lojas em localizações estratégicas nas 5 regiões do Brasil
- Presença em 24 estados e no Distrito Federal
- 1,6 milhão m² de área de vendas
- 12 Centros de Distribuição
- 13 escritórios regionais com autonomia
- +92 mil colaboradores(as)



VALOR GERADO PARA A SOCIEDADE

Prosperidade para todos

- Geração de empregos em todo o Brasil
- Apoio ao empreendedorismo e às comunidades
- Compromisso com o combate à insegurança alimentar



EXPERIÊNCIA QUE FIDELIZA

Servir bem para servir sempre

- Evolução contínua da experiência de compra, aliada à implantação de novos serviços
- Fidelização e fortalecimento do relacionamento com clientes
- Lojas acessíveis, modernas e eficientes
- Preço baixo todos os dias







EFICIÊNCIA OPERACIONAL

Operação simples, produtiva e de baixo custo

- Negociação regional e personalizada, visando garantir o melhor preço
- Valorização do trabalho digno e baixo impacto ambiental na cadeia de valor
- Operação eficiente, com baixo custo logístico
- Sortimento e categorias adaptados às características de cada região



FLEXIBILIDADE PARA ATENDER TODOS OS CLIENTES

Soluções para casas e negócios

- Política de dois preços: atacado e varejo
- Flexibilidade de compra: em grande volume ou por unidade
- Variedade de produtos para atender negócios e famílias



LOJA COMO PLATAFORMA DE GERAÇÃO DE VALOR

Novas receitas a partir do mesmo ativo

- Galerias comerciais que aproveitam o fluxo de 40 milhões de clientes mensais
- Retail media que transforma nossas lojas e canais em espaços de ofertas
- Serviços financeiros que fidelizam os clientes e aumentam a frequência de compra



Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

A JORNADA DE 2025

Diante de um ambiente marcado por juros elevados, retração nas vendas e desafios relacionados a mão de obra, em 2025 direcionamos nossa atuação para a eficiência operacional e a rentabilização do negócio.

Investimos em sistemas, processos internos e capacitação de pessoas, com o objetivo de extrair mais valor da estrutura construída ao longo de nossos **51 anos de existência**, assegurando maior geração de caixa e sustentabilidade financeira.

FECHANDO AS COMEMORAÇÕES DOS 50 ANOS

Para encerrar as comemorações de nossos 50 anos, completados em 2024, 1,5 mil clientes foram sorteados em uma promoção e puderam viver uma experiência de 4 dias a bordo do **Navio Assaí,** navegando pelo litoral brasileiro.

A logística da promoção envolveu quase 3 mil passagens aéreas, 700 hospedagens e centenas de veículos mobilizados para garantir que cada cliente chegasse ao embarque com total conforto, afora 4 mil refeições.

Além do cruzeiro, a campanha de 50 anos distribuiu um prêmio de R$ 5 milhões e 50 mil prêmios instantâneos nos caixas das lojas, totalizando mais de R$ 20 milhões em premiações.



Navio Assaí

O plano incluiu a redução do ritmo de expansão, priorizando a maturação das lojas existentes, além de um rigoroso controle de custos, desalavancagem financeira e estratégias comerciais inovadoras para manter competitividade e preservar margens.

Outra iniciativa adotada foi a criação da **Diretoria Executiva de Novos Negócios & Inovação**, um time de profissionais com a missão de ampliar o nosso portfólio e acelerar a transformação do Assaí para um varejo ainda mais diversificado e inovador.

Objetivos da Diretoria Executiva de Novos Negócios & Inovação

- Acelerar projetos de inovação e diversificação de receitas, fortalecendo nossa competitividade e a participação do Assaí nos gastos do cliente.
- Preservar o foco nas nossas operações atuais, que são a base do nosso negócio e aquilo que sustenta nossa liderança no mercado.

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

Além de inovar, queremos garantir que aquilo que já fazemos hoje seja realizado com excelência todos os dias. Dessa forma, a criação dessa estrutura permite que o Assaí avance em novas frentes de atuação sem perder eficiência naquilo que faz melhor: vender e servir bem.



Colaboradores,
Assaí Sumaré (SP)

A nova diretoria vai atuar em três frentes estratégicas, e 2025 foi o marco de implementação e desenvolvimento dessas iniciativas. Para 2026, a expectativa é avançar na consolidação e no amadurecimento dos projetos.

- **Projeto In&Out** – Combinando importação direta, atuação de parceiros importadores e negociações com a indústria local, a nova estratégia prioriza produtos de alta demanda, preço competitivo e oferta por tempo limitado. A iniciativa prevê o lançamento de itens de oportunidade em aproximadamente 30 categorias.

- **Marcas Próprias** – A marca própria Chef, destinada ao cliente pessoa jurídica, será repaginada e relançada em 2026, com a proposta de aumentar a presença no *mix* de vendas com produtos que reflitam qualidade, sustentabilidade e identidade nacional. A marca própria Assaí, a ser lançada em 2026, será focada no cliente pessoa física, com o compromisso de oferecer produtos de qualidade a preços acessíveis.

QUANTIDADE DE PRODUTOS DE MARCAS PRÓPRIAS



- **Mundo Saúde** – Área em desenvolvimento que pretende abrir as primeiras unidades de farmácia dentro das nossas lojas em 2026, respeitando todas as exigências legais, regulatórias e sanitárias. A Companhia também criou um espaço dedicado à venda de suplementos alimentares, atualmente em fase de testes.

A nova **Diretoria de Marcas Próprias** tem como objetivo principal lançar a marca própria Assaí, em 2026. Além disso, vai desenvolver e gerir a estratégia de Marcas Próprias da Companhia, com foco na criação de novas categorias de produto, além de aumentar a competitividade e fortalecer a presença da marca em cada vez mais lares brasileiros.

A diretoria elaborou, em 2025, o documento Diretrizes de Sustentabilidade para Marcas Próprias, que visa assegurar a adoção de padrões de sustentabilidade nos sistemas produtivos das marcas próprias do Assaí, reduzindo riscos relacionados a direitos humanos, condições de trabalho e impactos ambientais, entre outros, e, ao mesmo tempo, promovendo uma cadeia de valor mais ética e responsável.

A **Diretoria do Mundo Saúde**, que dá continuidade ao nosso compromisso com a inovação e o pioneirismo em nosso setor, vai liderar a estratégia, a implantação e a gestão das operações de farmácias dentro das nossas lojas, consolidando o modelo de negócio e assegurando rentabilidade, excelência operacional e uma experiência integrada às nossas características e necessidades.

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

NOVA DIRETORIA EXECUTIVA ADMINISTRATIVA

Outro passo importante em 2025 foi a criação da Diretoria Executiva Administrativa, que reúne Espaço do Cliente, Central de Compras, Canal de Ética, Central de Soluções e Controles Internos sob a mesma estrutura, com a centralização do trabalho de funções especializadas e a busca por ganhos de eficiência.

Entre as iniciativas, destacam-se a implementação de um novo sistema na Central de Compras, voltado para otimizar processos e aumentar a eficiência, e aprimoramentos nos fluxos internos do Canal de Ética, enquanto a Central de Soluções segue focada em melhorias operacionais.

Para 2026, a unificação de cadastros com o objetivo de automatizar processos e reduzir atritos administrativos está em avaliação. Projetos em compras e, também, a revisão de processos previamente estabelecidos serão fundamentais para alcançar esses ganhos, reforçando a meta de ampliar a eficiência e a agilidade da Companhia.

NOVA DIRETORIA DE INTELIGÊNCIA COMERCIAL

Criada em dezembro de 2024, a Diretoria de Inteligência Comercial passou por uma estruturação em 2025, com a missão de transformar processos comerciais por meio de três verticais: precificação, abastecimento e planejamento comercial.

A nova diretoria busca renovar a área comercial, trazendo metodologias baseadas em dados e ferramentas modernas para negociação e controle. Atua de forma integrada com setores-chave da Companhia – Comercial, Logística, Marketing e Novos Negócios – para construir uma estratégia ainda mais eficiente.

Entre as ações realizadas em 2025 está o **Novo Sistema Comercial**, com a implementação de processos e novas ferramentas de precificação e negociação, oferecendo ao nosso comprador(a), de forma ágil, a *performance* das suas categorias, informações de mercado e a estratégia negocial para cada fornecedor(a) do Assaí. Saiba mais sobre o Novo Sistema Comercial na seção Nossos fornecedores(as).

OUTRAS MUDANÇAS

A área de **Vendas por Canais Digitais** passou a fazer parte da Diretoria Executiva de Planejamento Estratégico, para fortalecer a integração e manter o foco do trabalho da área em inovação e diversificação, preservando a eficiência nas operações.

Inauguramos mais um escritório regional da Companhia, localizado em São Paulo, ao lado da loja Assaí Penha - Marginal Tietê. Assim como os demais, o espaço foi criado com o objetivo de dar ainda mais agilidade às nossas atividades diárias e aproximar os times.

Em dezembro de 2025, a Companhia e o Itaú firmaram acordo para a venda da participação do Assaí na FIC (16,5% em 31 de dezembro de 2025), que será concluída em até dois anos. Durante esse período, a parceria comercial será mantida com exclusividade para a carteira do Cartão Passaí *co-branded*.

Após aprovação da cisão pelo Banco Central, a estrutura societária passará a 60% para o Itaú e 40% para o Assaí, permitindo à Companhia explorar novos produtos imediatamente. Ao final dos dois anos, o Assaí pretende vender sua participação ao Itaú por R$ 260 milhões, encerrando a sociedade.

EXPANSÃO E NOVAS UNIDADES

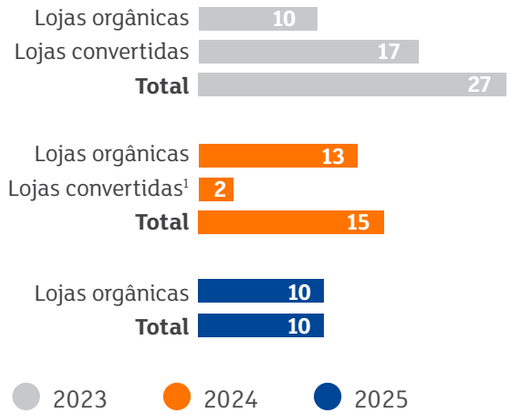
GRI 2-6

Em 2025, o Assaí manteve seu compromisso com a expansão responsável, alcançando a meta de inaugurar dez lojas, mesmo diante de um cenário econômico complexo devido às altas taxas de juros e aos custos da construção civil. A decisão de reduzir o ritmo de expansão teve como objetivo acelerar o processo de desalavancagem financeira. Desde o início de 2021, cerca de 130 lojas foram abertas, incluindo 64 conversões de hipermercados — um dos maiores projetos já realizados no varejo brasileiro — o que antecipou em alguns anos a expansão do Assaí.

Continuamos modernizando as lojas em 2025. A implantação do fiscal remoto e de 1,6 mil máquinas de autoatendimento trouxe agilidade para os clientes, ajudando a reduzir as filas e atendendo diferentes perfis de compra, especialmente as menores. Atualmente, as máquinas estão presentes em 287 lojas. Outra estratégia com os mesmos objetivos foi a pesagem de frutas, legumes e verduras direto no caixa, em substituição ao modelo anterior, de pesagem na balança.

A Companhia adiou alguns projetos de expansão previstos para 2026, seguindo a estratégia de continuidade na disciplina financeira e de foco na redução da alavancagem. A previsão é que sejam abertas 5 lojas no ano.

INAUGURAÇÕES DO ASSAÍ



[1] O projeto de conversão dos 66 pontos de hipermercados adquiridos em 2021 foi concluído em 2024.

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

GALERIAS ATRAEM MAIS RECEITA PARA O ASSAÍ

A área de galerias comerciais – espaços permanentes alugados em nossas lojas para outros negócios – apresentou bom desempenho em 2025, atraindo mais receita para o Assaí e registrando diminuição da vacância de espaços e fechamento de mais contratos ao longo do ano.

Em 2025, chegamos a 105 lojas com galerias e registramos uma taxa de ocupação média de 83% do espaço disponível e receita bruta das galerias 13,6% superior à de 2024, *performance* alinhada às expectativas de crescimento. Esses números não contabilizam os quiosques, apenas os negócios fixos. Temos, ainda, 225 quiosques com pelo menos um parceiro comercial.

Acima dos números, avançamos no cultivo de uma cultura de galerias, que começam a ser reconhecidas como uma solução para a revitalização de espaços ociosos e a diferenciação da experiência do cliente, além de um ativo com potencial para trazer recursos para a Companhia.

Nossa Central de Atendimento ao Lojista manteve sua eficiência, com média de 45 chamados diários e índice de satisfação superior a 95%, resolvendo de questões operacionais a demandas administrativas.

As galerias se consolidaram como solução de negócios, com equipes multidisciplinares que atuam desde a etapa de concepção dos projetos das lojas para maximizar a sinergia entre operação e espaço. Nossa visão vai além da simples ocupação de áreas vagas. Trata-se de valorizar a experiência do cliente, elevando o padrão de qualidade e fidelização.



Assaí Boulevard (RJ)

As galerias em números

105 lojas do Assaí com galerias:

Norte	2
Nordeste	17
Centro-Oeste	8
Sudeste	75
Sul	3

R$ 125 milhões em receitas das galerias em 2025

237,8 mil m² de área bruta locável

83% de ocupação do espaço disponível

1.004 lojas de produtos e serviços diversos nas galerias

55% de marcas nacionais

45% de serviços locais ou regionais

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

INOVAÇÃO IMPULSIONANDO A EFICIÊNCIA

O uso da tecnologia tem sido um dos pilares do nosso processo de expansão nos últimos anos. Em 2025, nas nossas operações, foi concluída a implementação de uma ferramenta de formação de preços e negociação que traz mais eficiência para as compras do Assaí. Cerca de 50% do volume dos Centros de Distribuição já é gerenciado por essa solução, acelerando a movimentação de mercadorias.

Na gestão administrativa, implementamos novos sistemas na área fiscal para gerir as operações tributárias e na tesouraria, o que tem trazido agilidade e eficiência aos pagamentos a fornecedores(as), bem como à controladoria.

Todos esses projetos apresentam uso intensivo de inteligência artificial, com o objetivo de trazer eficiência aos processos internos de gestão.

AVANÇO EM *RETAIL MEDIA*

O Assaí tem investido em ***retail media*** como parte de uma estratégia para transformar suas lojas físicas e canais digitais em plataformas de mídia. Em 2025, consolidamos avanços nesse trabalho, ampliando as oportunidades de monetização com a indústria, e aceleramos a evolução do ecossistema de dados e CRM.

Nossa operação foi lançada em 2024 com o nome Assaí ADS e aproveita a audiência de mais de 40 milhões de visitantes mensais nas nossas lojas e uma base de 16 milhões de clientes no *app* Meu Assaí.

Além de oferecer espaços publicitários, o ADS tem como objetivo criar um ecossistema colaborativo com anunciantes e varejistas não concorrentes para aumentar o conhecimento de marca e transformar visitantes em clientes. Painéis digitais, pórticos de LED, totens interativos, túneis imersivos e estandes modulares são alguns dos formatos implementados nas lojas do Assaí.

Possuímos 18 lojas com projetos ativos de *retail media* em São Paulo, Rio de Janeiro, Bahia e outros Estados. A iniciativa gera eficiência no uso de recursos, redução de materiais impressos – com impacto ambiental positivo – e promoção de campanhas mais objetivas.



***Retail media** é uma estratégia por meio da qual varejistas vendem espaços publicitários em seus canais físicos e/ou digitais para marcas anunciantes, utilizando de forma estratégica dados do público-alvo. As marcas ganham exposição nesses canais impactando consumidores no momento da compra, de forma mais assertiva. Essa abordagem beneficia as marcas anunciantes com melhor segmentação, os varejistas com uma nova receita e os consumidores com ofertas mais relevantes.*



Colaboradoras, Assaí Alvarengas (SP)

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

CONSOLIDAÇÃO E EVOLUÇÃO DA ESTRATÉGIA DE SUSTENTABILIDADE

GRI 2-24

Em 2025, seguimos avançando na agenda da nossa Estratégia de Sustentabilidade iniciada em 2023. Evoluímos em nossas ações e iniciativas sociais e ambientais, como você poderá ver em mais detalhes nos demais capítulos deste relatório.



PILARES DE ATUAÇÃO

Nossa Estratégia de Sustentabilidade tem o objetivo de contribuir para uma atuação mais eficiente em relação ao desenvolvimento sustentável, com alinhamento à marca Assaí, ao nosso negócio, missão, visão e valores.

Operações eficientes

Inovamos em nossas operações e no nosso jeito de fazer negócio. Do campo à mesa, incentivamos as melhores práticas de produção e comercialização com nossos fornecedores(as) e o consumo consciente em nossas lojas, reduzindo o nosso impacto climático e garantindo condições justas de trabalho em toda a nossa cadeia de valor.

8 TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO
12 CONSUMO E PRODUÇÃO RESPONSÁVEIS
13 AÇÃO CONTRA A MUDANÇA GLOBAL DO CLIMA

Desenvolvimento de pessoas e comunidades

Promovemos a prosperidade para todos(as) por meio de oportunidades de crescimento para a Nossa Gente, para empreendedores(as) e para as comunidades onde atuamos. Somos uma empresa diversa, presente em várias regiões do Brasil, e estamos comprometidos em desenvolver relações mais justas, inclusivas e livres de preconceitos e de qualquer forma de discriminação.

2 FOME ZERO E AGRICULTURA SUSTENTÁVEL
8 TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO

Gestão ética e transparente

Acreditamos em relacionamentos éticos e transparentes com todos os nossos públicos. É dessa forma que desenvolvemos um olhar de longo prazo para o nosso negócio e formamos relações consistentes com a Nossa Gente, fornecedores(as), clientes, organizações sociais, acionistas e toda a sociedade civil.

8 TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO
12 CONSUMO E PRODUÇÃO RESPONSÁVEIS

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

METAS E COMPROMISSOS

GRI 3-3



Pilar da Estratégia de Sustentabilidade	Tema material	ODS priorizados relacionados	Metas com horizonte entre 2030 e 2035	Atingimento em 2025	*Status*
Operações eficientes	Cadeia de fornecimento responsável	8 TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO; 12 CONSUMO E PRODUÇÃO RESPONSÁVEIS	Garantir 100% dos fornecedores(as) críticos (carne bovina e suína) aderentes às diretrizes das políticas.	100%	Atingida
			Garantir 100% das lojas com disponibilidade de venda de ovos de bem-estar animal (BEA), anualmente.	100%	Atingida
			Garantir, anualmente, auditoria de condições de trabalho vigente em 100% dos fornecedores(as) de produtos de marcas próprias e de produtos importados em países com vulnerabilidade social.	100%	Atingida
	Gestão de resíduos	12 CONSUMO E PRODUÇÃO RESPONSÁVEIS	Atingir 91% de desvio de resíduos sólidos não perigosos (Aterro Zero) de aterros sanitários, por meio de reciclagem, compostagem e coprocessamento até 2035.	48%	Em andamento - no prazo
	Mudanças climáticas	13 AÇÃO CONTRA A MUDANÇA GLOBAL DO CLIMA	Redução de 42% de emissões dos escopos 1 e 2 (ano-base 2021), alinhada com a metodologia SBTi, até 2030.	24%	Em andamento - atenção
Desenvolvimento de pessoas e comunidade	Diversidade, inclusão e combate à discriminação	8 TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO	Atingir 28% de mulheres em cargos de liderança (gerentes e acima) até 2030.	26%	Em andamento
			Atingir 45% de pessoas negras[1] em cargos de liderança (gerentes e acima) até 2030.	45%	Atingida
Ética e transparência	Ética e governança	12 CONSUMO E PRODUÇÃO RESPONSÁVEIS	Garantir, anualmente, a asseguração externa do Relatório Anual e de Sustentabilidade.	100%	Atingida

[1] *Pessoas pretas e pardas.*

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

DESEMPENHO FINANCEIRO

O ano de 2025 trouxe desafios relevantes para o setor de varejo alimentar. O alto endividamento das famílias, a alta taxa de juros do país e mudanças comportamentais de consumo impactaram o volume de vendas. Ainda assim, mantivemos boa rentabilidade e avançamos na redução da alavancagem financeira.

A receita bruta totalizou R$ 84,7 milhões no ano, crescimento de 5,2% em relação a 2024. Esse resultado foi impactado pela redução do poder de compra das classes de menor renda e mais endividadas, enquanto as classes de maior renda mantiveram volumes de consumo em expansão.

O EBITDA ajustado Pós-IFRS16 alcançou R$ 5,9 bilhões, com margem de 7,7% (+0,2 p.p. em comparação com 2024).

O índice de alavancagem atingiu 2,56x, abaixo do *guidance* de 2,60x para o ano, refletindo a continuidade da redução das dívidas bruta e líquida e a evolução do EBITDA. Esse resultado permitiu preservarmos o *rating* AAA da agência de classificação de risco de crédito Fitch, o que mostra a confiança na nossa gestão.

Com foco na redução da alavancagem, postergamos projetos de novas lojas, revisando o plano de expansão de 10 para 5 lojas em 2026, com investimentos estimados em R$ 700 milhões.

PERFORMANCE FINANCEIRA GRI 201-1

(R$ milhões)	2023	2024	2025
Receita bruta	R$ 72.785	R$ 80.570	R$ 84.736
Variação em relação ao ano anterior	22%	11%	5%
Receita líquida	R$ 66.503	R$ 73.819	R$ 77.307
Variação em relação ao ano anterior	22%	11%	5%
Receita bruta por loja	R$ 253	R$ 267	R$ 272
Lucro bruto	R$ 10.821	R$ 12.221	R$ 13.041
Variação em relação ao ano anterior	21%	13%	7%
Lucro líquido	R$ 710	R$ 769	R$ 497
Variação em relação ao ano anterior	-42%	8%	-16%
Ebitda ajustado pós-IFRS 16	R$ 4.712	R$ 5.505	R$ 5.938
Margem Ebitda pós-IFRS 16	7,1%	7,5%	7,7%
Investimento bruto	R$ 2.448	R$ 1.472	R$ 915
Geração de caixa operacional	R$ 4.600	R$ 3.100	R$ 3.700

DVA (DEMONSTRAÇÃO DO VALOR ADICIONADO) GRI 201-1

(R$ milhões)	2023	2024	2025
Receitas	R$ 72.629	R$ 80.395	R$ 84.000
Valor adicionado bruto	R$ 8.871	R$ 10.090	R$ 10.863
Pessoal	R$ 3.588	R$ 3.934	R$ 4.424
Impostos, taxas e contribuições	R$ 316	R$ 872	R$ 827
Remuneração de capitais de terceiros	R$ 3.127	R$ 3.278	R$ 3.868
Remuneração de capital próprio	R$ 710	R$ 769	R$ 497

SGA (DESPESAS COM VENDAS GERAIS E ADMINISTRATIVAS)

	2023	2024	2025
Evolução como % das vendas líquidas	9,4%	9,3%	9,4%



Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

PRÊMIOS E RECONHECIMENTOS CONFIRMAM QUE ESTAMOS NO CAMINHO CERTO

Marca e reputação

O Melhor de São Paulo 2025 – *Folha de S.Paulo*
Eleito pela 10ª vez consecutiva o Melhor Atacadista de São Paulo.

Folha Top of Mind – *Folha de S.Paulo*
Pelo 4º ano consecutivo, a marca mais lembrada nos setores de supermercado e de atacado.

***Ranking* das Marcas Brasileiras Mais Valiosas – Interbrand Consultoria**
Eleita a marca mais valiosa do varejo alimentar, pelo 7º ano consecutivo.

***Ranking* das Marcas Mais Valiosas e Fortes do Brasil – Consultoria Brand Finance**
Reconhecida como a marca mais valiosa do varejo alimentar do Brasil, pelo 5º ano consecutivo.

Marcas Mais Valiosas Brasil – TM20 em parceria com InfoMoney
1º lugar como a marca mais valiosa do varejo alimentar.

Executivo de Valor – *Valor Econômico*
Belmiro Gomes foi o vencedor na categoria Comércio do prêmio publicado pelo jornal, que aponta as melhores lideranças em 20 setores da economia.



30 anos da *Consumidor Moderno* 2025 – Grupo Padrão
Belmiro Gomes foi eleito um dos 22 líderes que mais transformaram a experiência de consumo no Brasil.

Índice Caliber de Reputação Corporativa e Meio & Mensagem 2025
Eleita com a melhor reputação na categoria Varejo-Supermercado.

Atendimento ao cliente

Prêmio Consumidor Moderno de Excelência em Serviços ao Cliente 2025 – Grupo Padrão
Pela 5ª vez, a Companhia foi vencedora na categoria Varejo – Atacado e Cash&Carry.

Prêmio Empresas que Mais Respeitam o Consumidor 2025 – Grupo Padrão
Pela 6ª vez, a Companhia venceu na categoria Atacado/Atacarejo.

Ranking Ibevar – FIA 2025
1º lugar entre as mais admiradas da categoria Consumidores no segmento de Atacado; 2º lugar no *ranking* das maiores empresas varejistas no segmento Hipermercado e Atacado; e uma das organizações varejistas mais eficientes na operação, considerando a produtividade conjunta.

Prêmio Atendimento Abrarec CX 2025 – Abrarec
Classificado entre as 30 empresas de destaque na categoria Atendimento ao Cliente.

Experience Awards 2025 – SoluCX
Pelo 5º ano consecutivo, certificado pelo Experience Awards com o NPS Líder em Experiência do Cliente na categoria Atacado e Atacarejo.

Gestão de pessoas

Selo GPTW – consultoria Great Place to Work
Pelo 4º ano seguido, alcançamos a certificação de melhores lugares para trabalhar. Também fomos reconhecidos nas frentes de Mulheres, Étnico-Racial e Pessoas com Deficiência.

HRC Equidade BR 2025 – Melhores Empresas para Pessoas LGBTQIA+ Trabalharem – Human Rights Campaign Foundation (HRC)
Pelo 2º ano consecutivo, fomos reconhecidos por promover um ambiente de trabalho inclusivo.

Selo Age Friendly – Consultoria Maturi
Pela 2ª vez, conquistamos o selo que reconhece avanços e práticas voltadas para inclusão e desenvolvimento de pessoas 50+.

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

Indicadores financeiros e ESG

Global Powers of Retailing 2025 – Deloitte
92ª posição entre as 250 maiores empresas de varejo do mundo – a melhor colocação já alcançada por uma empresa brasileira na história do *ranking*, que considera a receita líquida de varejo no ano fiscal de 2023.

Valor 1000 2025 – *Valor Econômico*
13º lugar na região Sudeste e 14º lugar no *ranking* geral das mil maiores empresas do Brasil com base em indicadores financeiros e práticas ESG.

As Melhores Empresas do Brasil – *Veja Negócios*
1º lugar no *ranking* de Varejo por receita líquida em 2024.

Estadão Empresas Mais – *O Estado de S.Paulo*
9º no *ranking* geral das 1,5 mil empresas analisadas.

Índices de reconhecimento B3
Assaí está presente em 4 índices da B3 (veja mais detalhes no capítulo Nossa governança).

Elite InfoMoney – Plataforma Infomoney
Assaí integra a seleta lista das companhias brasileiras de capital aberto que crescem mais e com mais consistência, sendo a única varejista alimentar.

Anuário Integridade ESG 2025 – Plataforma Integridade ESG
43º lugar entre as 100 empresas com melhores práticas de ESG, sendo a 1ª do varejo alimentar.



Prêmio Executivo de Valor 2025

Merco Responsabilidade ESG 2024 – Consultoria Merco (Monitor Empresarial de Reputação Corporativa)
Entre as 100 empresas mais responsáveis do Brasil.

Latin America Executive Team 2025 – Extel--Institutional Investor
Prêmio de *Most Honored Company Overall, MidCap* e reconhecido como a 3ª empresa mais premiada no *ranking* 2025 Latin America Executive Team.
Outras menções no prêmio:

Midcap | Varejo
#2 Best CEO: Belmiro Gomes (*Combined & Buy Side*)
#2 Best CFO: Vitor Fagá de Almeida (*Combined & Buy Side*)
#2 Best IR Professional: Gabrielle Helu (*Buy Side*)
#3 Best Investor Day (*Buy Side*)

Overall | Varejo
#2 Best IR Team (*Buy Side*)
#2 Best IR Program (*Buy Side*)
#2 Best Company Board (*Buy Side*) e #3 (*Combined*)
#2 Best CFO (*Buy Side*) e #3 (*Combined*)
#3 Best CEO (*Combined & Buy Side*)
#3 Best Investor Day (*Buy Side*)

Associações do setor

***Ranking* da Associação Brasileira de Supermercados – ABRAS 2025**
2º lugar entre os maiores varejistas de alimentos do Brasil.

***Ranking* da Associação Brasileira dos Atacadistas de Autosserviço – ABAAS**
2º lugar entre os maiores varejistas de alimentos do Brasil.

***Ranking* TOP 300 do Varejo Brasileiro 2025 – Instituto Retail Think Tank (IRTT)**
2ª posição no *ranking* geral.

Comunicação

Pesquisa Empresas que Melhor se Comunicam com Jornalistas 2025 – Centro de Estudos da Comunicação e Plataforma Negócios da Comunicação
Pelo 3º ano consecutivo, eleita como uma das empresas que melhor se comunicam com jornalistas na categoria Atacado.


Prêmio Consumidor Moderno 2025

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

Geração e compartilhamento de valor Assaí

GERAÇÃO DE VALOR

Capital financeiro

- R$ 84 bilhões de receita bruta (5,2% superior à de 2024)
- R$ 915 milhões de investimento bruto
- R$ 12,18 bilhões é o valor de marca
- R$ 3,7 bilhões de geração de caixa operacional
- R$ 272 milhões de receita bruta por loja

Capital manufaturado

- Presente em 24 Estados e no Distrito Federal
- 312 lojas em todo o Brasil
- 12 Centros de Distribuição e 13 escritórios regionais
- 1,6 milhão de m² de área de vendas e 1,6 mil máquinas de autoatendimento
- 105 lojas com galerias, com ampla oferta de produtos e serviços aos clientes Assaí

Capital intelectual

- *App* Meu Assaí para clientes e *app* Nossa Gente para a força de trabalho
- Universidade Assaí, comprometida com o desenvolvimento da Nossa Gente
- Lançamento do Assaí.Co Lab, *hub* de inovação para testar tecnologias emergentes no varejo
- Estratégia de Sustentabilidade consolidada, baseada em operações eficientes, desenvolvimento de pessoas e comunidades e gestão ética e transparente
- Assaí Digital ampliou parceria com iFood e nova parceria com Mercado Livre marca entrada do Assaí no *marketplace* no modelo *fulfillment*

Capital humano

- Mais de 92 mil colaboradores(as) em 31 de dezembro de 2025
- 5,3% de pessoas com deficiência na nossa força de trabalho
- 49,6% de homens e 50,4% de mulheres na nossa força de trabalho
- 8,3% das posições do *C-level* ocupadas por pessoas negras (pretas e pardas)
- 25,9% das posições de liderança e 16,7% das posições *C-level* ocupadas por mulheres
- Mais de 11 mil colaboradores(as) 50+

Capital social e de relacionamento

- Instituto Assaí
- Geração de empregos
- Compromissos, políticas e práticas com a cadeia de valor
- Academia Assaí: capacitação e apoio a micro e pequenos empreendedores(as)
- Academia de Executivos, para o desenvolvimento de diretores(as) e alta liderança, consolidada em 2025

Capital natural

- Elevamos para 42% a meta de redução de emissões até 2030 (base 2021), alinhada ao Acordo de Paris
- Indicadores de *performance* do sistema de gestão ambiental
- Meta de atingir 91% (Aterro Zero) de desvio de resíduos sólidos não perigosos de aterros sanitários até 2035
- Prêmio LOG de reconhecimento de fornecedores com práticas sustentáveis

VALOR COMPARTILHADO

- R$ 77,3 bilhões de receita líquida (5% superior à de 2024)
- 100% das ações negociadas livremente no mercado
- Marca mais valiosa do varejo alimentar segundo três *rankings*: Interbrand, Brand Finance e TM20+Infomoney
- Listada no Novo Mercado, mais alto segmento de listagem da B3, que reúne empresas que adotam voluntariamente práticas de governança corporativa superiores às exigidas por lei
- R$ 10,8 bilhões de valor adicionado bruto

- 51 anos de existência, com presença em 25% dos lares brasileiros
- 10 novas lojas em 2025, com foco na consolidação das operações e maturidade das lojas existentes
- Mais de 40 milhões de clientes por mês
- A maior venda por m² do setor de atacarejos
- Consolidação das galerias como solução de negócios, com foco na experiência do cliente

- Criação do AssaíPay, solução voltada a cliente pessoa jurídica
- 56 lojas com operação pelo aplicativo iFoodShop, em 11 Estados do Brasil
- 1º lugar na categoria Atacado/Atacarejo do Prêmio Empresas que Mais Respeitam o Consumidor 2025, além do selo O Cliente Recomenda, do Experience Awards
- 100% de aderência aos 31 princípios e às 54 boas práticas aplicáveis recomendadas pelo Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa (CGBC), do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC)
- Programa de Formação de Lideranças Femininas

- Um dos maiores empregadores do segmento privado do Brasil
- Integrante da carteira IGPTW, da B3, e única empresa do varejo alimentar presente no *ranking* nacional das Melhores Empresas para Trabalhar da GPTW Brasil
- Integrante do IDIVERSA B3, primeiro índice da América Latina com foco em diversidade
- Selo GPTW pelo 4º ano consecutivo, com reconhecimento nas frentes de Mulheres, Étnico-Racial e Pessoas com Deficiência
- Selo Age Friendly pelo 2º ano consecutivo, destinado a empresas consideradas as melhores para profissionais 50+ trabalharem

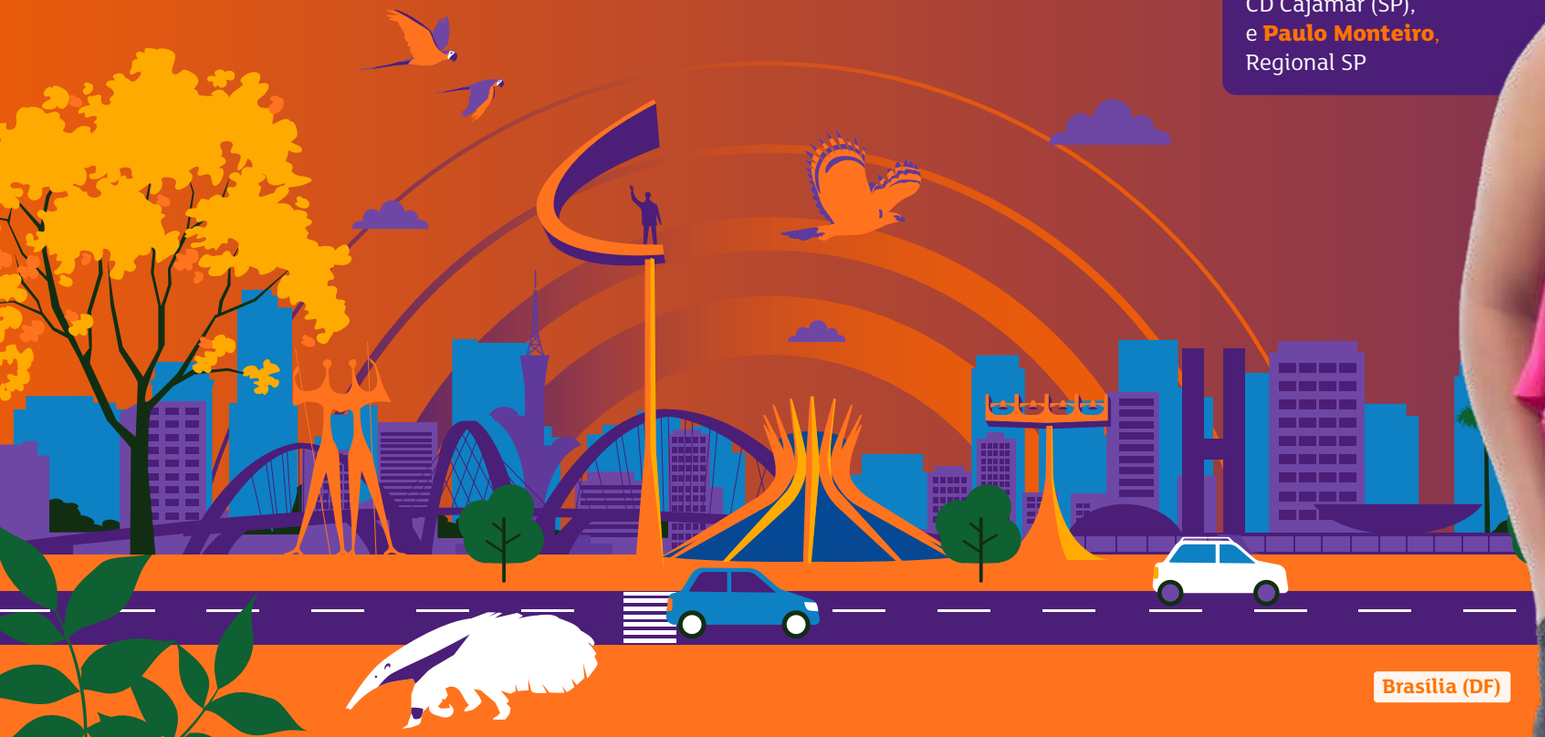
- Mais de 1,2 milhão de pessoas beneficiadas pelas ações do Instituto Assaí e mais de 6,4 milhões de refeições doadas a famílias em situação de vulnerabilidade social e alimentar
- Mais de 54 mil pessoas contratadas em 2025
- 8ª edição do Prêmio Academia Assaí teve mais de 7,5 mil inscritos e distribuiu R$ 1,3 milhão em prêmios
- Novo Sistema Comercial moderniza a relação com os fornecedores, trazendo mais eficiência e transparência na gestão de mais de 3,7 mil fornecedores
- Jornada de desenvolvimento individualizada com Planos de Desenvolvimento Individual (PDIs) e mentorias personalizadas

- Reconhecimento pelo Índice Carbono Eficiente (ICO2 B3). Migração para o Mercado Livre de Energia, investimento em autoprodução de energia e adoção de sistemas de refrigeração mais eficientes nas lojas
- Classificação no CDP foi aumentada para A-. Manutenção do Selo Ouro no Registro Público de Emissões do Programa Brasileiro GHG Protocol
- 99% da energia que compramos é oriunda de fontes renováveis (hídrica, solar, eólica ou biomassa). Redução do consumo hídrico total em 2%, equivalente a 50 mil m³ de água potável
- 41% de crescimento no número de empresas inscritas no Prêmio LOG, que reconhece fornecedores(as) com iniciativas de logística de baixa emissão na categoria Sustentabilidade



Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

Nossa *governança*





Michele Moura,
CD Cajamar (SP),
e **Paulo Monteiro**,
Regional SP

Brasília (DF)

Mensagem da liderança

O relatório

Nosso Assaí

2025 em destaque

Nossa governança

Nossa Gente

Nossos clientes

Nossa gestão da cadeia de valor

Nosso relacionamento com a comunidade

Nosso cuidado com o meio ambiente

Nossa jornada rumo ao futuro

Anexos

Sumários de conteúdo GRI e SASB

Relatório de asseguração limitada

O conteúdo deste capítulo está relacionado a:

Nossos valores: Ética; Compromisso com resultado

Tema material: Ética e governança

Capital da metodologia de Relato Integrado: Intelectual

Objetivos de Desenvolvimento Sustentável:



NOSSA GOVERNANÇA

A governança corporativa no Assaí tem buscado uma gestão voltada para a sustentabilidade do negócio. A nossa estrutura inclui políticas específicas, comitês de assessoramento e regimentos internos atualizados regularmente, além de um Conselho de Administração atuante e formado por seis membros independentes e um único não independente, que é o CEO da Companhia.

Em 2025, alcançamos aderência de 100% às práticas aplicáveis ao Assaí, o que corresponde ao cumprimento de 93% do total das recomendações do Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa (CGBC), do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC). O índice consta do nosso Informe Anual sobre o Código Brasileiro de Governança Corporativa, cujo objetivo é divulgar o nível de adesão de companhias abertas a essas práticas.



ASSAÍ É UMA DAS 30 EMPRESAS MAIS SUSTENTÁVEIS DO PAÍS

Durante a COP30, convenção da ONU sobre mudanças no clima que aconteceu no mês de novembro em Belém (PA), o Assaí foi reconhecido por estar presente simultaneamente nos três principais índices ESG da B3 (ISE, IDIVERSA e ICO2). Apenas 30 empresas receberam esse reconhecimento.



Comunicação em loja na COP30

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

Assegurando nossas boas práticas, estamos presentes em diversos índices de reconhecimento relacionados à temática ESG:

- **Índice de Sustentabilidade Empresarial da B3 (ISE B3)**
  O Assaí faz parte da Carteira 2025 do ISE B3, que entrou em vigor em maio de 2025. Ocupamos a 42ª posição no *ranking* do ISE B3.

- **IDIVERSA B3**
  Estamos presentes no índice composto de empresas de capital aberto com destaque em inclusão de gênero e raça.

- **Índice Carbono Eficiente (ICO2 B3)**
  A presença na carteira do índice reconhece o compromisso com a agenda climática e a transparência na divulgação de emissões.

- **IGPTW B3**
  Índice da bolsa de valores que reúne as melhores empresas para trabalhar, de acordo com *ranking* da consultoria Great Place to Work.

- **Age Friendly**
  Pela 2ª vez, conquistamos o Selo Age Friendly, pelos avanços e práticas voltadas para inclusão e desenvolvimento de pessoas 50+.

ALCANÇAMOS O NÍVEL DE LIDERANÇA GLOBAL EM MUDANÇAS CLIMÁTICAS: NOTA A- NO CDP

Reportamos nosso desempenho ambiental para o CDP Climate Change, programa internacional que estimula a redução das emissões de gases de efeito estufa (GEE) das empresas. Em 2025, avançamos em nossa classificação e, pela primeira vez, conquistamos a nota A-.

O CDP é uma organização global que auxilia empresas e governos na mensuração e divulgação de impactos ambientais para estimular a adoção de iniciativas sustentáveis.

Anualmente, publicamos nosso Inventário de Gases de Efeito Estufa, documento voluntário e auditado por terceira parte, baseado na metodologia do GHG Protocol, que é gerenciado pelo Centro de Estudos em Sustentabilidade da Fundação Getulio Vargas (FGV).

Classificação no CDP

2023	2024	2025
B	B	A-



Ronan da Silva e Uedicon dos Santos, Assaí Palmas Cesamar (TO)

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

COMPOSIÇÃO ACIONÁRIA E RELAÇÕES COM INVESTIDORES

GRI 2-1

Desde junho de 2023, após a conclusão da transição acionária, o Assaí se tornou uma *corporation*, sem controlador definido, com 100% das ações negociadas livremente no mercado. O capital social do Assaí Atacadista é representado por 1.353.496.950 ações, divididas conforme o quadro abaixo.

RELAÇÕES COM INVESTIDORES

GRI 2-29

A área de Relações com Investidores (RI) constitui canal estratégico de comunicação com investidores atuais e potenciais acionistas, prestando suporte e esclarecimentos sobre aspectos financeiros, operacionais e estratégicos do Assaí.

Em reconhecimento a esse trabalho, a Companhia foi premiada, em setembro de 2025, com o título *Most Honored Company Overall – MidCap*, figurando como a terceira empresa mais premiada no *ranking* 2025 Latin America Executive Team, promovido pela Extel/Institutional Investor.

O Assaí se posicionou entre os três primeiros colocados nas categorias Companhia, CEO, Profissional de RI e Time de Relações com Investidores.

A premiação reforça o posicionamento do Assaí no mercado de capitais da América Latina e evidencia o compromisso da Companhia com as melhores práticas de governança corporativa, transparência e geração de valor sustentável para nossos públicos (veja mais na página 27).

Em janeiro de 2025, concluímos o processo de deslistagem de nossas ações da Bolsa de Valores de Nova York (NYSE), passando, a partir de então, a ter American Depositary Shares (ADS) negociados no mercado de balcão de Nova York.

A decisão está alinhada à estratégia de longo prazo da Companhia de preservar a eficiência operacional, em consonância com seu modelo de negócios de baixo custo *(low-cost company)*, bem como de concentrar esforços no mercado de capitais brasileiro, considerando que aproximadamente 87% das negociações com ações ordinárias encontram-se concentradas no segmento Novo Mercado (B3).

No mercado brasileiro, não houve alterações, e as ações ordinárias, sob o ticker ASAI3, permanecem listadas no segmento Novo Mercado da B3, mantendo os compromissos com elevados padrões de governança corporativa.

ACIONISTA[1]	AÇÕES ORDINÁRIAS	PARTICIPAÇÃO
Orbis Invest	156.625.672	11,57%
Grupo Muffato	151.439.842	11,19%
Dynamo Investimentos	67.877.811	5,01%
BlackRock	67.864.529	5,01%
Conifer Management LLC	67.700.000	5,00%
Wishbone Management LP	67.700.000	5,00%
Ações em tesouraria	11.788.932	0,87%
Outros	762.500.164	56,35%
TOTAL	**1.353.496.950**	**100%**

[1] Acionistas com mais de 5% de ações do Assaí.

Investor Day 2025

A terceira edição do Investor Day, realizada em novembro de 2025, reuniu membros da Administração e do Conselho do Assaí, que apresentaram nossas diretrizes estratégicas e perspectivas futuras, bem como os novos projetos e iniciativas do Assaí.

O evento evidenciou a contínua evolução do modelo de negócios da Companhia, alinhado às mudanças nos hábitos de consumo da população e aos desafios decorrentes de um cenário macroeconômico marcado por taxas de juros elevadas e maior nível de endividamento dos consumidores.

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

ESTRUTURA DE GOVERNANÇA

GRI 2-9, 2-12, 2-13

Temos um compromisso ininterrupto com a evolução da nossa estrutura organizacional corporativa, visando fortalecer áreas, otimizar processos e suprir as necessidades do negócio. Mantemos uma estrutura de governança orientada pelos princípios de ética, transparência e responsabilidade, assegurando que decisões estratégicas estejam alinhadas aos interesses dos nossos públicos e às melhores práticas do mercado.

A Diretoria Executiva é responsável pela gestão diária, pela condução das operações e pela representação institucional do Assaí. Já o Conselho de Administração é um órgão colegiado que define diretrizes estratégicas, elege a Diretoria Estatutária e supervisiona a gestão executiva, conforme previsto no Estatuto Social.



Investor Day 2025

A governança do Assaí integra práticas ambientais, sociais e de governança (ESG) em todos os níveis. A Vice-Presidência de Gestão de Gente e Sustentabilidade lidera a agenda ESG, assegurando que políticas e iniciativas sejam incorporadas às operações diárias e estejam em conformidade com normas internacionais e padrões de reporte. Essa área é responsável por formular e executar estratégias de redução dos impactos ambientais e sociais, garantindo aderência às metas corporativas.

O CEO e as demais lideranças executivas têm a responsabilidade de implementação e monitoramento das práticas sustentáveis, assegurando que decisões estratégicas considerem riscos e oportunidades relacionados à sustentabilidade. A gestão dos impactos é distribuída entre áreas específicas, com processos estruturados para acompanhamento e auditorias internas e externas periódicas.

A periodicidade dos reportes de ações e iniciativas para a alta administração da Companhia varia conforme a natureza de cada uma, podendo ser mensal, trimestral, semestral ou anual. As informações são consolidadas pela alta administração e apresentadas aos comitês e ao Conselho de Administração em reuniões previamente agendadas, garantindo transparência e governança efetiva.

Essa estrutura assegura que os impactos do Assaí na economia, no meio ambiente e na sociedade sejam gerenciados de forma estratégica, reforçando nosso compromisso com práticas éticas, inclusivas e sustentáveis.

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO (CA)

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

Em 2025, o Assaí reduziu de 9 para 7 o número de membros de seu Conselho de Administração na Assembleia Geral Ordinária de abril, antecipando mudanças previstas para 2027. Na mesma assembleia, 6 conselheiros foram reconduzidos aos cargos.

O CA, mais alto órgão de governança, tem agora 7 membros, sendo 6 deles independentes e 1 não independente, o CEO. O atual presidente do CA é membro independente e, portanto, não acumula função executiva na Companhia.

O órgão é eleito pelos acionistas na Assembleia Geral, e o mandato dos membros é de, no máximo, dois anos, sendo permitida a reeleição conforme a legislação. Todas as suas competências e atribuições são consideradas relevantes para os impactos da Companhia.

Também foi aprovada pelos acionistas uma redução na remuneração dos integrantes do Conselho de Administração, da Diretoria Estatutária e do Conselho Fiscal para um valor máximo de R$ 58,9 milhões. Em 2024, o limite era de R$ 61,14 milhões, mas o montante pago foi de R$ 46,7 milhões.

Atualmente, o CA possui 4 comitês de assessoramento: Comitê Financeiro e de Investimentos; Comitê de Gente, Cultura e Remuneração; Comitê de Auditoria; e Comitê de Governança Corporativa, Sustentabilidade e Indicação. E 6 dos 7 membros do CA possuem cargos nesses comitês.

Nomeação e seleção para o Conselho de Administração

GRI 2-10, 2-12

A indicação dos candidatos ao CA é feita pela administração do Assaí ou por qualquer acionista, de acordo com a legislação aplicável. O processo avalia a capacitação técnica e a experiência da pessoa candidata em áreas relevantes para o negócio e para os impactos sociais, ambientais e econômicos da Companhia, bem como aspectos relacionados a gênero, orientação sexual, raça, faixa etária e inclusão de pessoas com deficiência.

As candidaturas são examinadas pelo Comitê de Governança Corporativa, Sustentabilidade e Indicação (CGCSI), com base nos critérios de independência do Novo Mercado, de ausência de impedimentos e de diversidade. Após a recomendação, os indicados são avaliados e ocorre a votação pelos acionistas em Assembleia Geral Ordinária.

Esses critérios estão descritos na Política de Indicação dos Membros do Conselho de Administração, seus Comitês de Assessoramento, Diretoria Estatutária e Conselho Fiscal da Sendas Distribuidora S.A.

Em situações especiais, o CA se reúne com acionistas para ouvir opiniões e propostas, que são avaliadas visando à sua possível implementação.

Atribuições e reportes

O CA define a visão e as estratégias de curto, médio e longo prazos do Assaí, incluindo as de sustentabilidade, de acordo com acompanhamento e recomendação do Comitê de Governança Corporativa, Sustentabilidade e Indicação. Periodicamente, o Conselho revisa e aprova as estratégias, os objetivos e as políticas sob sua responsabilidade.

Também são realizados reportes trimestrais ao CA e aos comitês de Governança Corporativa, Sustentabilidade e Indicação, de Gente e Cultura e de Auditoria sobre os assuntos de responsabilidade de cada comitê, incluindo as temáticas ESG e reportes detalhados sobre os indicadores utilizados pela Companhia para monitorar as referidas práticas.



COMPOSIÇÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO EM 31/12/2025 GRI 405-1

Gênero



- Masculino (85,7%)
- Feminino (14,3%)

Raça



- Brancos (85,7%)
- Negros (14,3%)

Faixa etária



- De 30 a 49 anos (14,3%)
- Acima de 50 anos (85,7%)

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

*Conheça mais sobre os integrantes do nosso Conselho de Administração clicando **aqui**.* GRI 2-9

Competências dos membros do CA
GRI 2-9, 2-13, 2-17

Para assegurar que os temas de sustentabilidade estejam cada vez mais integrados à governança corporativa, adotamos medidas permanentes voltadas para o desenvolvimento das competências do Conselho de Administração.

Seus membros são incentivados a participar de treinamentos sobre temas emergentes, como mudanças climáticas, economia circular, diversidade e inclusão. O órgão recebe relatórios regulares sobre o desempenho da Companhia em temas ESG, como eficiência energética, emissões de carbono e impacto social.

O CA participa ativamente da definição e do monitoramento da estratégia ESG do Assaí, validando metas e acompanhando planos de ação trimestralmente. O Conselho ainda conta com análises e relatórios de consultorias externas de sustentabilidade sobre riscos e oportunidades ligados ao desenvolvimento sustentável.

Avaliação de desempenho do CA
GRI 2-18

O Conselho de Administração realiza anualmente a autoavaliação de suas atividades para identificar melhorias na sua forma de atuação e a cada dois anos uma avaliação formal de desempenho do órgão, de seus comitês de assessoramento e de cada conselheiro(a) e membro de comitê individualmente, conforme previsão de seu Regimento Interno, reforçando o compromisso com a excelência em governança.

*Conheça mais sobre a nosso Diretoria Estatutária clicando **aqui**.*

Os processos de avaliação descritos foram realizados por consultoria especializada e independente, com foco em boas práticas de governança.

Concluída a avaliação, o Comitê de Governança Corporativa, Sustentabilidade e Indicação analisa os resultados, consolida os comentários e as sugestões dos conselheiros(as) e os apresenta ao CA. A partir desse reporte, inicia-se o processo de revisão e implementação das melhorias identificadas, promovendo o contínuo fortalecimento da governança da Companhia.

COMPETÊNCIAS DOS MEMBROS DO CA	Oscar de Paula Bernardes Neto	José Roberto Meister Müssnich	Belmiro de Figueiredo Gomes	Enéas Cesar Pestana Neto	Julio Cesar de Queiroz Campos	Leila Abraham Loria	Miguel Maia Mickelberg
Responsabilidades social e ambiental	X	X	X	X	X	X	–
Estratégia	X	X	X	X	X	X	X
Finanças	X	X	X	X	X	X	X
Gestão de riscos	X	X	X	X	X	X	X
Gestão de pessoas	X	X	X	X	X	X	X
Gestão corporativa	X	X	X	X	X	X	X

DIRETORIA ESTATUTÁRIA

A atual Diretoria Estatutária do Assaí é formada por 3 membros e foi eleita pelo Conselho de Administração em 2024 para um mandato de 2 anos. Além de ser a representante legal da Companhia, tem a responsabilidade de colocar em prática as diretrizes estabelecidas pelo CA. É permitida a reeleição dos seus membros.

CONSELHO FISCAL GRI 2-9

O Assaí possui um Conselho Fiscal não permanente, composto de 3 a 5 membros efetivos e igual número de suplentes. O órgão foi instalado na Assembleia Geral Ordinária de 2025 e atualmente é composto de 3 membros efetivos com seus respectivos suplentes. Conforme legislação e regulamentação aplicáveis, o órgão pode ser instalado anualmente em qualquer Assembleia Geral a pedido de acionistas.

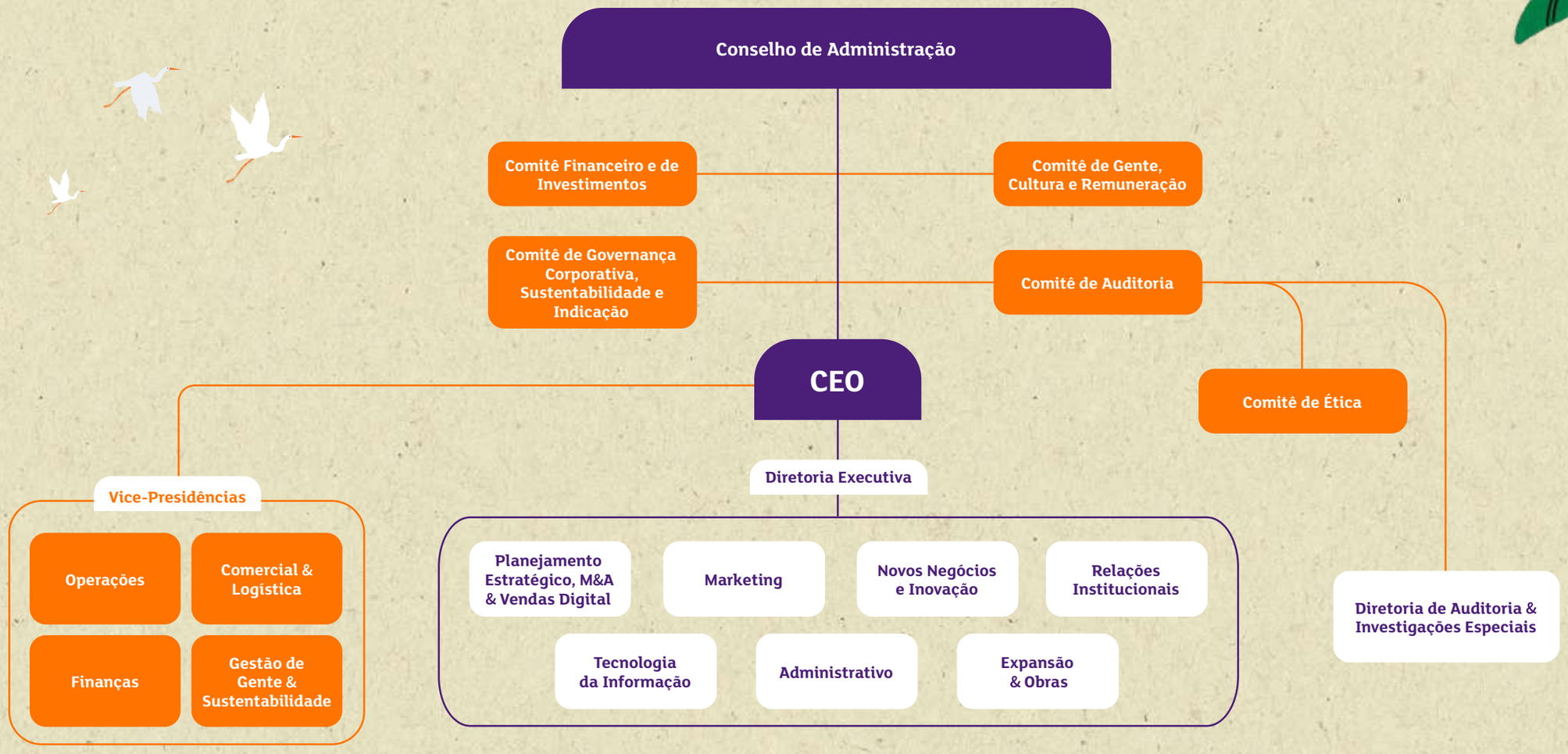
Com atuação independente da administração e da auditoria externa, é responsável por examinar as demonstrações financeiras e elaborar um relatório formal para os acionistas, além de cumprir outras atribuições previstas na legislação vigente.

*Conheça mais sobre o nosso Conselho Fiscal clicando **aqui**.*

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

ORGANOGRAMA (dezembro de 2025)

GRI 2-9



Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

COMITÊS DE ASSESSORAMENTO DA ALTA ADMINISTRAÇÃO

GRI 2-9, 2-10

O Assaí possui quatro comitês de assessoramento de sua alta administração. Seus membros são eleitos pelo Conselho de Administração, com base em recomendações do Comitê de Governança Corporativa, Sustentabilidade e Indicação, que avalia as competências dos indicados. Os comitês são liderados por conselheiros(as) independentes, que apoiam a alta administração na execução da estratégia de negócios e das diretrizes definidas pelos acionistas.

Em 2025, o Conselho de Administração deliberou sobre a eleição dos membros de seus comitês de assessoramento com alterações em suas composições. Todos os membros foram eleitos com mandatos até a Assembleia Geral Ordinária de 2027.

Comitê de Governança Corporativa, Sustentabilidade e Indicação

Composto de três membros, tem como atribuições assessorar o CA na elaboração do Planejamento Estratégico ESG, dos Indicadores ESG e da Estratégia de Sustentabilidade. Também é responsável pela função de indicação dos membros do Conselho de Administração, de seus comitês de assessoramento e da Diretoria.

Comitê de Gente, Cultura e Remuneração

Composto de três membros, entre suas atribuições estão o apoio ao CA em temas relacionados à gestão de recursos humanos, como a elaboração e a recomendação de programas de remuneração, além da promoção da diversidade e da garantia de pluralidade e complementariedade de opiniões no processo decisório.

Comitê Financeiro e de Investimentos

Composto de três membros, sua principal função é fornecer suporte estratégico ao CA na adoção dos melhores padrões econômico-financeiros, análise da conjuntura econômica, monitorar a estrutura de capital e adoção das melhores práticas de alocação de capital. O comitê tem concentrado esforços na gestão do endividamento da Companhia e no plano de desalavancagem.

Comitê de Auditoria

Composto de quatro membros, atua no assessoramento ao CA, especialmente no monitoramento e controle da qualidade das demonstrações financeiras, nos controles internos e na gestão de riscos, entre outras atribuições previstas na regulamentação aplicável.

*Conheça mais sobre os comitês clicando **aqui**.*

GESTÃO DE IMPACTOS

GRI 2-12, 2-13

A Vice-Presidência de Gestão de Gente e Sustentabilidade é responsável pela gestão de impactos, principalmente nas áreas ambiental e social. É sua função liderar as iniciativas de sustentabilidade e integrá-las nas operações, além de formular e coordenar a execução de políticas que tratam dos impactos no meio ambiente e nas pessoas.

As áreas e os times operacionais, de Compras, Compliance, Jurídico, Pessoas, Marketing, Logística e Sustentabilidade também atuam na gestão de impactos, contribuindo com a implementação de políticas e práticas de acordo com sua função.

Com essa delegação de responsabilidades sistematizada, os impactos da Companhia na economia, no meio ambiente e nas pessoas podem ser gerenciados de forma estratégica, com a participação da alta liderança, áreas operacionais e colaboradores-chave.

Os impactos tratados são apresentados ao CEO e comitês afins em reuniões que podem ter periodicidade mensal, bimestral, trimestral, semestral ou anual. Esses, por sua vez, reportam os temas ao CA em reuniões periódicas pré-agendadas.



Investor Day 2025

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

INSTRUMENTOS DE GOVERNANÇA

GRI 2-23, 2-24

A governança corporativa do Assaí está alinhada às melhores práticas dos mercados brasileiro e global, e sua atuação responsável é pautada por um conjunto de políticas corporativas, bem como pelo Código de Ética e Conduta, que foram aprovadas pelo Conselho de Administração.

O processo de governança interna é apoiado pelo Comitê de Governança, Sustentabilidade e Indicação, que zela pela adoção de procedimentos relacionados à sustentabilidade e a uma gestão ética, transparente e eficiente.

NOSSAS POLÍTICAS

GRI 2-23, 2-24, 3-3

Os compromissos de política relacionados à conduta empresarial responsável são implementados em diferentes níveis da governança corporativa. O Conselho de Administração aprova e supervisiona políticas corporativas de sua alçada; o Comitê de Governança Corporativa, Sustentabilidade e Indicação acompanha a integração dos temas ESG e de direitos humanos à estratégia de negócios; a Vice-Presidência de Gestão de Gente e Sustentabilidade lidera a implementação e o desdobramento dessas políticas; e as áreas de negócios e operacionais aplicam os compromissos em suas rotinas.

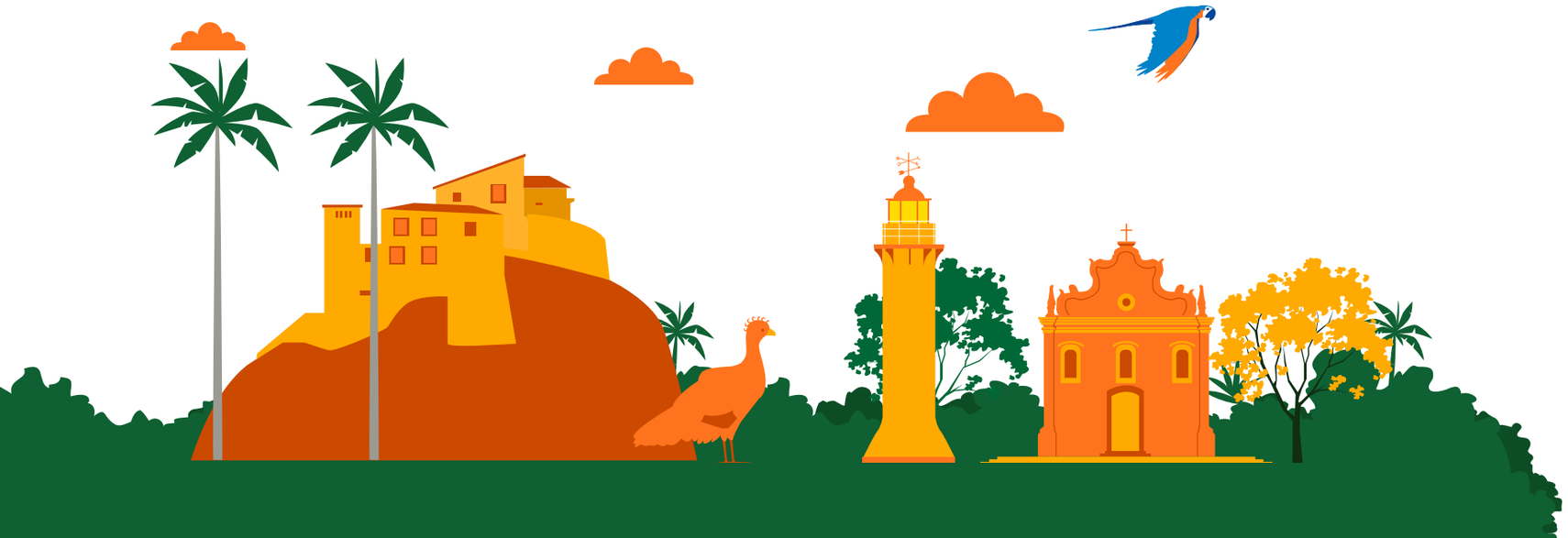
Integramos esses compromissos em todos os níveis organizacionais e operacionais por meio do planejamento estratégico, garantindo que as práticas responsáveis façam parte das estratégias, políticas e procedimentos diários. As nossas políticas operacionais são ajustadas para garantir conformidade com os compromissos de sustentabilidade.

O reforço desses compromissos se dá por meio da inclusão de cláusulas contratuais de conformidade socioambiental e de direitos humanos; da adoção do Código de Ética e Conduta e da Carta de Ética para Fornecedores; da realização de auditorias regulares em fornecedores(as); e do engajamento de parceiros(as) comerciais.

Aplicamos o princípio da precaução nas nossas operações, especialmente em questões ambientais, com uma abordagem preventiva ao lidar com possíveis impactos ambientais e sociais.

Nossos times de todos os níveis dispõem de treinamentos contínuos para garantir que estejam capacitados para implementar esses compromissos de conduta empresarial responsável. Também há programas de capacitação para a liderança (alta gestão e líderes de equipe) e *workshops* de sensibilização de fornecedores(as) e parceiros(as).

Conforme estabelecido na nossa Política de Doações, Contribuições e Patrocínios e na Política Anticorrupção, é vedada qualquer doação, patrocínio ou contribuição em favor de candidatos a cargos políticos e partidos políticos, em consonância com a legislação eleitoral. **GRI 415-1**



Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

Confira abaixo algumas das políticas do Assaí Atacadista.

- Política Anticorrupção
- Política de Ações Comerciais de Publicidade e Marketing
- Política de Bem-Estar Animal
- Política de Consequências e Medidas Disciplinares
- Política de Distribuição de Resultados e Dividendos
- Política de Diversidade e Direitos Humanos
- Política de Divulgação e Uso de Informações Relevantes e Preservação de Sigilo
- Política de Doações, Contribuições e Patrocínios
- Política de Gestão Ambiental
- Política de Gestão de Riscos Corporativos
- Política de Indenidade
- Política de Indicação dos Membros do Conselho de Administração, seus Comitês de Assessoramento – Mostra critérios e procedimentos para a indicação de membros do CA, dos comitês de assessoramento do CA, da Diretoria Estatutária e do Conselho Fiscal em benefício das boas práticas de governança. **GRI 2-10**
- Política de Investimento Social Privado (ISP)
- Política de Negociação de Valores Mobiliários de Emissão
- Política de Relacionamento com a Comunidade e com as Partes Interessadas – Estabelece as normas para as nossas relações de longo prazo com os públicos que influenciam ou são influenciados por nossas atividades. Informa que ética, diálogo, engajamento e transparência de informações são as bases desse relacionamento, que tem o objetivo de gerar valor compartilhado. **GRI 2-29**
- Política de Remuneração dos Membros do Conselho de Administração, de seus Comitês de Assessoramento e da Diretoria Estatutária – Define regras e diretrizes para a fixação da remuneração e dos benefícios concedidos aos membros do CA e dos seus comitês de assessoramento e aos diretores(as) estatutários. **GRI 2-19, 2-20**
- Política de Restituição de Remuneração Variável – Descreve a cobrança de valores pagos erroneamente pela Companhia a diretores(as) e ex-diretores(as), se aplicável. Seus termos seguem regra da Securities and Exchange Commission (SEC), a agência reguladora do mercado financeiro nos Estados Unidos, cuja finalidade é reprimir crises financeiras. **GRI 2-19**
- Política de Segurança do Trabalho
- Política de Transações entre Partes Relacionadas – Assegura que os interesses do Assaí sejam atendidos em transações diversas e que a transparência e a comutatividade sejam respeitadas, além de prevenir e administrar situações de potencial conflito de interesses. **GRI 2-15**
- Política de Voluntariado
- Política Socioambiental de Compras de Carne Bovina

*Saiba mais sobre nossos compromissos de política clicando **aqui**.*



POLÍTICA DE CONFLITO DE INTERESSES

GRI 2-15

Temos uma estrutura para prevenir e mitigar situações de conflito de interesses com políticas e processos consolidados, especificamente a Política de Conflito de Interesses, que estabelece diretrizes claras para identificar, prevenir, gerenciar e mitigar conflitos de interesses.

A área de Compliance é responsável pela gestão desse tema e anualmente solicita o preenchimento da Declaração de Conflito de Interesses considerando colaboradores(as) elegíveis. Os casos de potenciais conflitos de interesses são avaliados a fim de mitigar os riscos e reportados ao Comitê de Ética, ao Comitê de Auditoria e ao Conselho de Administração, a depender do caso. Além disso, os membros dos órgãos de administração passam por uma avaliação do Compliance antes de assumirem suas funções e durante o exercício de seus mandatos.

Como parte do processo de controle, é realizado anualmente o cruzamento entre a base de fornecedores(as) e a base de colaboradores(as) do Assaí para identificar possíveis situações de conflitos que estejam em desacordo com as diretrizes da política vigente.

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada



Novo Escritório Regional São Paulo

METAS NA REMUNERAÇÃO DA LIDERANÇA

GRI 2-19, 2-20

A remuneração variável de curto prazo da liderança do Assaí está vinculada a duas metas de sustentabilidade: percentual de mulheres em cargos de liderança (gerentes e acima) e redução das emissões de CO_2 (escopos 1 e 2). A remuneração de longo prazo da liderança também incorpora metas de sustentabilidade: redução das emissões de CO_2 (escopos 1 e 2) e percentual de pessoas negras em cargos de liderança.

O Assaí não possui contratos, seguros ou instrumentos específicos que assegurem remuneração ou indenização aos administradores(as) em caso de destituição ou aposentadoria.

O processo de desenvolvimento das políticas de remuneração e pacotes remuneratórios é supervisionado por membros independentes do CA ou por um comitê de remuneração independente, que devem garantir que as decisões sobre o tema sejam imparciais e alinhadas aos interesses da Companhia e de seus públicos de interesse.

As opiniões dos acionistas e de outros públicos são solicitadas e consideradas no processo de definição da remuneração, e os *feedbacks* desses públicos são valorizados e integrados às decisões finais.

Também envolvemos consultores(as) de remuneração independentes no processo para agregar *expertise* externa e *benchmarks* do mercado, além de assegurar uma avaliação objetiva e imparcial das práticas de remuneração.

A remuneração global dos administradores(as) é aprovada pelos acionistas em Assembleia Geral, na qual os acionistas deliberam sobre as propostas da administração. A estrutura apresentada reflete as expectativas dos investidores(as), alinhando-se aos objetivos de retenção, reconhecimento e motivação da equipe para garantir resultados consistentes e sustentáveis.

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

COMPROMISSOS E PARTICIPAÇÕES EM ASSOCIAÇÕES E ÓRGÃOS GOVERNAMENTAIS E NÃO GOVERNAMENTAIS

GRI 2-24, 2-28

A participação ativa em organizações e compromissos públicos é essencial para promover o desenvolvimento sustentável. Ao alinhar nossa atuação a **iniciativas globais** voltadas para a sustentabilidade, demonstramos nosso comprometimento com práticas éticas e com a preservação dos recursos naturais, além do respeito aos direitos humanos universais.

Essa atuação fortalece a imagem institucional da Companhia, atrai investidores(as) conscientes e engaja colaboradores(as), além de contribuir para a construção de políticas públicas mais eficazes e inclusivas.

Como forma de disseminação de seus compromissos, o Assaí realiza treinamentos periódicos para seus colaboradores(as) e terceiros(as), em especial os que prestam serviços de segurança patrimonial, estacionamento, limpeza e portaria, além de incluir cláusulas específicas que abordam os temas socioambientais, de direitos humanos e anticorrupção nos contratos firmados.

Pacto Global das Nações Unidas (ONU)

O Assaí é signatário do Pacto, comprometendo-se com seus dez princípios em áreas como direitos humanos, trabalho, meio ambiente e anticorrupção.

Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)

- A Companhia integra os ODS da ONU em suas estratégias, com foco na promoção do crescimento econômico inclusivo, trabalho decente e proteção ambiental.

Declaração Universal dos Direitos Humanos

O respeito aos direitos humanos é uma prioridade, com políticas claras de combate à discriminação e de promoção da inclusão.

Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho

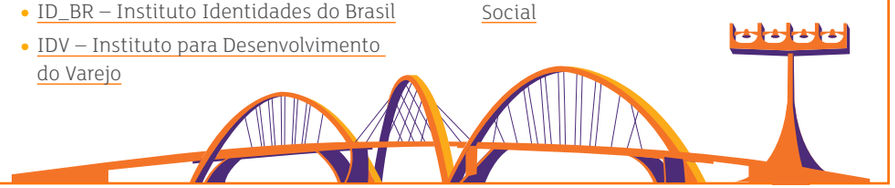
Consagra quatro direitos laborais universais (livre associação, fim do trabalho forçado e do infantil, e não discriminação), além da promoção de ambientes de trabalho saudáveis.

Anti-Corruption Call to Action (ONU)

Chamado da ONU direcionado a empresas e investidores(as) por um compromisso em criar uma economia global mais transparente e justa.

A Companhia também participa de associações e organizações em que são debatidos temas relevantes tanto para o setor de varejo alimentar quanto para a sociedade em geral. **GRI-3-3**

- ABAAS – Associação Brasileira dos Atacarejos
- ABAD – Associação Brasileira de Atacadistas e Distribuidores
- ABRAS – Associação Brasileira de Supermercados
- ABVTEX – Associação Brasileira do Varejo Têxtil
- AMIS – Associação Mineira de Supermercados
- APAS – Associação Paulista de Supermercados
- ASBRA – Associação de Supermercados de Brasília
- CEBDS – Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável
- Coalização Empresarial pelo Fim da Violência contra Mulheres e Meninas
- Fórum Empresas com Refugiados
- Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+
- GTFI – Grupo de Trabalho dos Fornecedores Indiretos
- ID_BR – Instituto Identidades do Brasil
- IDV – Instituto para Desenvolvimento do Varejo
- IBGC – Instituto Brasileiro de Governança Corporativa
- Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial
- InPacto – Instituto Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo
- Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social
- Mesa Brasileira da Pecuária Sustentável
- Mover – Movimento pela Equidade Racial
- Movimento Mulher 360
- ONU Mulheres
- Pacto Brasil pela Integridade Empresarial
- Pacto Empresarial pela Integridade e contra a Corrupção – Empresa Limpa
- Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU)
- Princípios de Empoderamento das Mulheres
- REIS – Rede Empresarial de Inclusão Social



Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

COMPLIANCE – ÉTICA E INTEGRIDADE

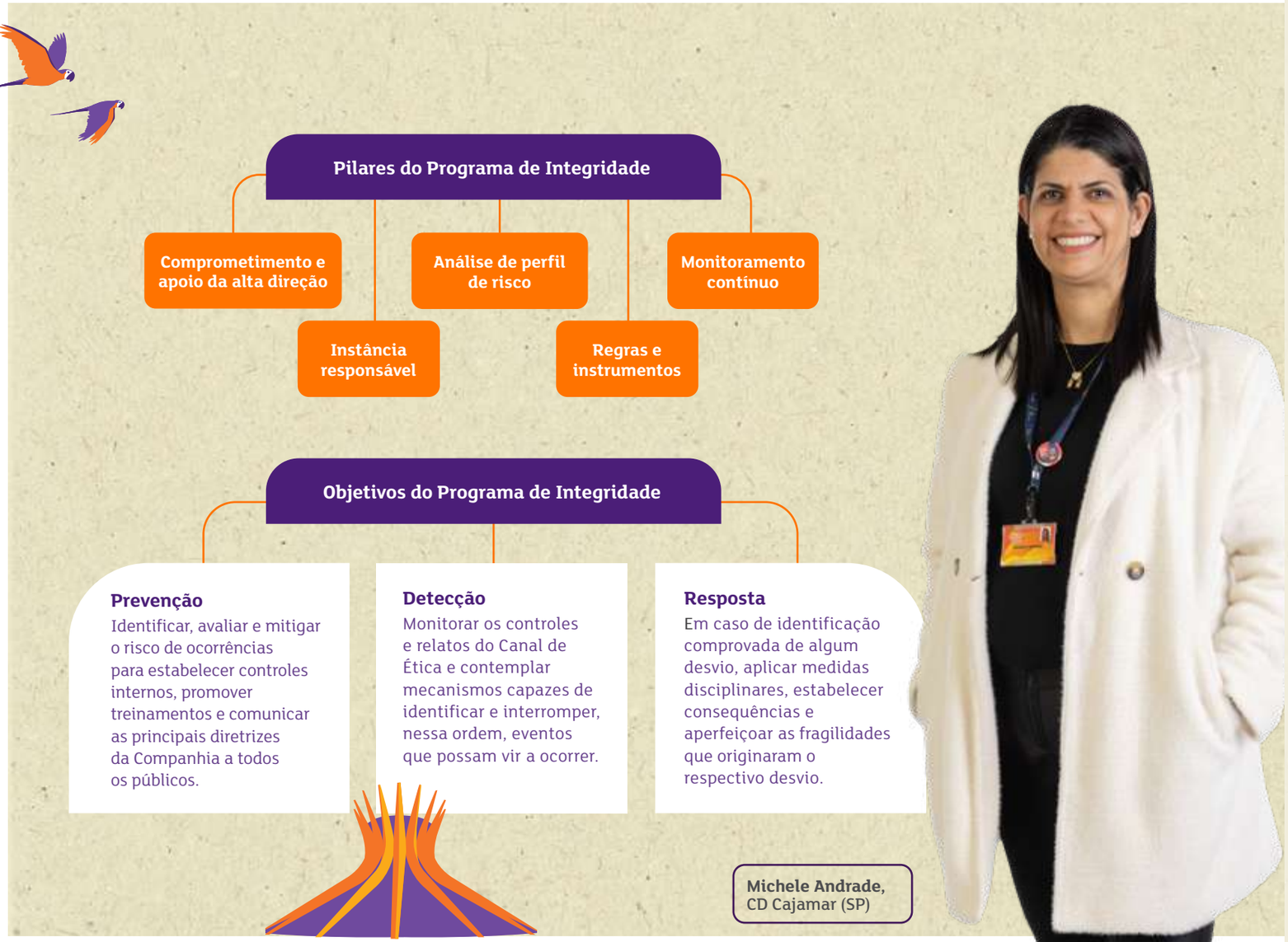
GRI 3-3 (Tema material: Ética e governança)

Nossa área de Compliance é responsável pela estruturação, gestão e aprimoramento do **Programa de Integridade**, realizando atividades e controles que visam prevenir, detectar e corrigir potenciais situações que possam contribuir para a ocorrência de riscos como atos de corrupção, fraude e conflito de interesses, entre outras não conformidades com nosso Código de Ética e Conduta e com nossas políticas internas.

O Conselho de Administração tem a função de supervisão do programa, com apoio do Comitê de Auditoria e da Diretoria Executiva, por meio do Comitê de Ética.

O Comitê de Ética é o órgão responsável por supervisionar o cumprimento do Código de Ética e Conduta, monitorar temas relacionados à integridade e recomendar treinamentos, ações de comunicação e eventuais medidas disciplinares. A área de Compliance integra o Comitê, cujo funcionamento, estrutura, competências e forma de reporte estão definidos em seu Regimento Interno.

Nosso Programa de Integridade está baseado nas diretrizes da Controladoria-Geral da União (CGU), na Lei Anticorrupção Brasileira, na Lei de Práticas de Corrupção no Exterior, conhecida como Foreign Corrupt Practices Act (FCPA), e no Decreto nº 11.129/22, além do Código de Ética e Conduta do Assaí e de um conjunto de políticas internas da Companhia.





Michele Andrade, CD Cajamar (SP)

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

EVOLUÇÃO DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE

Página de Ética e Integridade

Lançamento da página no *site* institucional do Assaí. Com foco na transparência das nossas ações, é possível ter acesso a informações sobre os compromissos firmados, doações e patrocínios realizados e relacionamentos com a administração pública.

Revisão de políticas e monitoramentos

Ao longo de 2025, avançamos na revisão e atualização de nossos documentos normativos. Foram cerca de 70 procedimentos e políticas revisados, em um movimento que reforçou nosso compromisso com a conformidade e evolução contínua.

Atualizamos as políticas de anticorrupção e de conflito de interesses, revisamos as diretrizes de relacionamento com agentes públicos e ampliamos os monitoramentos do Programa de Integridade, incluindo os monitoramentos de prestadores(as) de serviços de empresas terceirizadas e condições financeiras atreladas a contratações de serviços e bens de consumo.

Inteligência artificial e automatizações

Começamos a usar soluções de automação e inteligência artificial (IA) aplicadas a diferentes processos de monitoramento e a análises de risco mais precisas e eficientes. Agora, os terceiros(as) que desejam prestar serviço ao Assaí inserem suas informações diretamente na ferramenta, que realiza automaticamente a primeira avaliação de risco com o apoio de IA. Esse fluxo mais ágil encaminha os dados diretamente à equipe de Compliance, reduzindo etapas e aumentando a eficiência nas análises de riscos de terceiros(as). Esse processo de transformação seguirá em expansão em 2026.

Transformação na integração entre Compliance, Jurídico e áreas de negócio

A função de Contratos passou a integrar a área de Compliance, com foco no fortalecimento de processos e controles e na eficácia operacional. O modelo prevê maior proximidade com as áreas de negócio, garantindo atendimento especializado e reforçando a integração entre as áreas de suporte e as operações da Companhia.

Essa nova dinâmica trouxe resultados expressivos: a integração com os times internos cresceu e houve um aumento de 53% na procura e elaboração de documentos jurídicos.

Para 2026, planejamos aprofundar ainda mais essa integração, com foco no uso estratégico da tecnologia. A proposta é consolidar um modelo que valorize o atendimento segmentado, a comunicação contínua e os treinamentos permanentes – assegurando que as áreas internas recebam suporte qualificado e próximo de suas necessidades.

Formação e capacitação

Essa evolução é apoiada pela Universidade Assaí, que participa ativamente da construção de uma agenda ampliada de treinamentos do Programa de Integridade. Os conteúdos são voltados para colaboradores(as), lideranças, Diretoria Executiva e Conselho de Administração, reforçando uma cultura de integridade que permeia todos os níveis da Companhia.

Destacamos a integração dos conteúdos de Compliance, como Código de Ética e Conduta e Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), no treinamento *on-boarding* para novos colaboradores(as), bem como novos treinamentos anticorrupção, de relacionamento com agentes públicos e do novo Código de Ética e Conduta.

SEMANA DE COMPLIANCE

Pela primeira vez desde a cisão de seu antigo controlador, o Assaí realizou, em 2025, sua **Semana de Compliance**. Durante o evento, a Universidade Assaí lançou o treinamento de sustentação do Código de Ética e Conduta, com vídeos interativos, além de um treinamento específico sobre relacionamento com o poder público. A programação incluiu ainda a websérie Papo de Integridade, na qual lideranças debateram temas como o papel da área de Compliance, o Canal de Ética, a LGPD, auditoria interna e investigações corporativas. Tivemos como convidado especial o professor Mario Sergio Cortella, que falou sobre "Ética, pessoa, empresa e sociedade". Diante do sucesso do evento, uma nova edição pode ocorrer no próximo ano.



Semana de Compliance

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

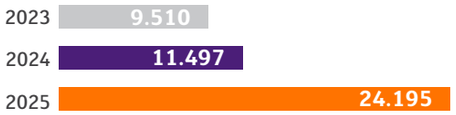
DUE DILIGENCE DE FORNECEDORES(AS)

GRI 205-1

Atualmente, 100% da nossa cadeia de fornecedores(as) passa por análise de risco de integridade. São avaliados alertas relacionados a atos de corrupção, fraude, conflitos de interesses, trabalho escravo, listas restritivas nacionais e internacionais e outros aspectos envolvendo não apenas a empresa, mas também os sócios.

Durante a análise de risco são identificados terceiros(as) que necessitam de licenças e registros específicos, outorga de procurações que demandam interações com o poder público, além de outras situações que requerem análise detalhada pela área de Compliance. Após a conclusão da *due diligence*, a relação é formalizada por meio de contrato contendo cláusulas obrigatórias de *compliance*.

ANÁLISES DE RISCO REALIZADAS



COMBATE À CORRUPÇÃO

GRI 2-23, 2-26, 3-3 (Tema material: Ética e governança)

A mitigação dos riscos relacionados à corrupção no Assaí é feita pelo Programa de Integridade e pela Política Anticorrupção, que estabelece as diretrizes a serem seguidas no trabalho de prevenção e combate à corrupção dentro da Companhia.

As denúncias sobre corrupção podem ser feitas pelo Canal de Ética, e sua análise está sob responsabilidade da Diretoria de Riscos, Auditoria Interna e Investigação Corporativa.

Desde 2021, não registramos casos confirmados relacionados a corrupção, improbidade administrativa, fraude, lavagem de dinheiro ou formação de cartel. Também não houve processos judiciais relacionados à corrupção no período. **GRI 205-3**

Em 2025, não houve ação judicial por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio contra o Assaí.

GRI 206-1



- 100% da Nossa Gente é informada por meio de comunicados internos, como vídeos na TV Assaí, *e-mails* e avisos, sobre nossa Política Anticorrupção e o Programa de Integridade.
- O treinamento anticorrupção está disponível para todos os colaboradores(as), sendo que 3% (2.789) o realizaram em 2025.

André do Vale e Sabrina dos Santos, Regional CO

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

CANAL DE ÉTICA

GRI 2-16, 2-26

No Assaí, os casos de não conformidade com o nosso Código de Ética e Conduta são reportados pelo Canal de Ética, que recebe e analisa denúncias feitas por qualquer pessoa interessada em contribuir em nossas boas práticas de gestão. As manifestações recebidas são verificadas, e as informações são consolidadas e apresentadas trimestralmente ao Comitê de Ética, que mantém alinhamento com os demais órgãos de governança.

Essas questões éticas, que têm impacto direto na sustentabilidade, na reputação ou no desempenho da Companhia, são comunicadas ao Conselho de Administração pelos membros dos comitês de assessoramento em reuniões periódicas. Os critérios para análise das infrações e as recomendações de ações de orientação, advertência, suspensão ou desligamento do colaborador(a) se encontram na nossa Política de Consequências e Medidas Disciplinares.



Colaboradores, Assaí São José dos Campos (SP)

CANAL DE ÉTICA ASSAÍ

Horário de atendimento: 24 horas por dia, 7 dias por semana

Telefone: 0800 777 3377

E-mail: canaldeetica@assai.com.br



DENÚNCIAS DE NÃO CONFORMIDADE AO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA	2023	2024	2025
Total de denúncias relativas aos temas do Código de Ética e Conduta	8.342	10.986	14.351
Percentual de denúncias relativas aos temas do Código de Ética e Conduta – analisadas e tratadas[1]	100%	100%	100%

[1] Ocorrências resolvidas durante o período.

NÚMERO TOTAL DE CASOS DE DISCRIMINAÇÃO OCORRIDOS DURANTE O PERÍODO DE RELATO GRI 406-1	2023	2024	2025
Total de denúncias relativas aos temas do Código de Ética e Conduta por tipo de ocorrência: discriminação[1]	136	239	335
Casos considerados procedentes	15	24	37

[1] Todas as denúncias recebidas foram analisadas e tratadas de acordo com os procedimentos estabelecidos, com a devida conclusão dos casos considerados procedentes.

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

GRI 2-23, 2-26

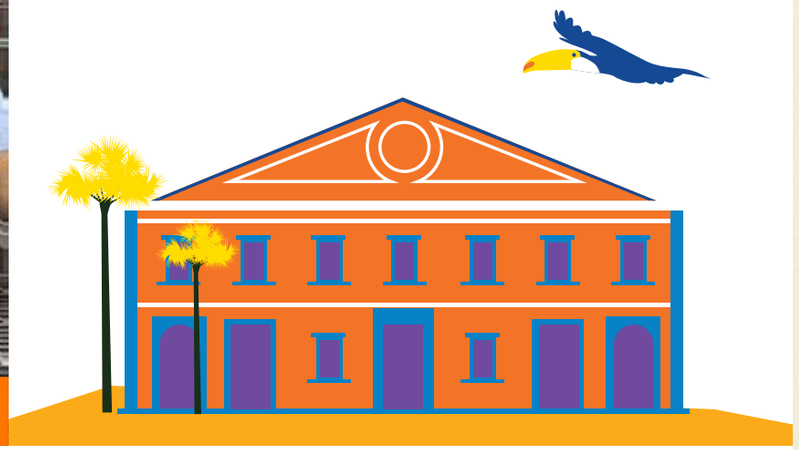
O Assaí deu um passo importante na ampliação do alcance do Código de Ética e Conduta em 2025 com a entrega da versão atualizada do documento para 98% dos colaboradores(as) da Companhia. Essas pessoas receberam um cartão com um *QR code* que dá acesso a uma versão digital do documento por meio de qualquer dispositivo móvel. Essa abordagem eliminou impressões físicas, reduziu custos e garantiu maior adesão, reforçando nosso compromisso com práticas sustentáveis.

O Código apresenta os valores institucionais que norteiam nosso trabalho, especialmente a ética e a cultura de integridade. Ele também traz direcionadores de conduta para todos os nossos *stakeholders* e contempla temas específicos, sendo dividido nas seguintes dimensões: Programa de Integridade; canais de diálogo; Comitê de Ética; nosso posicionamento; cuidado com a nossa marca e imagem; atuação perante nossos interlocutores; construindo um ambiente saudável; ética e transparência.



Colaboradores, Assaí Araguaína (TO)

Nosso Código de Ética e Conduta apresenta os valores institucionais que norteiam nosso trabalho, especialmente a ética e a cultura de integridade.



Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

PRÁTICAS DE DIREITOS HUMANOS

GRI 2-23, 3-3 (Tema material: Cadeia de fornecimento responsável)

O respeito aos direitos humanos é um pilar central nos nossos compromissos e políticas. Adotamos uma abordagem proativa e preventiva para garantir que todas as pessoas com as quais nos relacionamos sejam tratadas de maneira justa e digna, promovendo um ambiente de trabalho seguro e inclusivo. Esse compromisso permeia nossas operações e relações de negócio, reforçando nosso papel na promoção de um ambiente de trabalho seguro, ético e inclusivo em toda a cadeia de valor.

Nossa atuação contempla a proibição de trabalho infantil e trabalho forçado; garantia da liberdade de associação e negociação coletiva; promoção da diversidade, equidade e inclusão no ambiente de trabalho; e respeito aos direitos à saúde, à segurança e a condições de trabalho dignas. Esses princípios se estendem para times internos e para parceiros(as) comerciais.

Internamente, a Política de Diversidade e Direitos Humanos define seis temas prioritários para guiar nossa atuação: inclusão e desenvolvimento de pessoas com deficiência; diversidade etária; equidade de gênero; equidade racial; respeito aos direitos LGBTQIA+; e migrantes e refugiados(as).

Recentemente, o documento foi atualizado e traduzido para mais dois idiomas. E, ainda, reforçamos nosso compromisso com práticas éticas, transparentes e alinhadas às melhores referências nacionais e internacionais sobre esse tema.

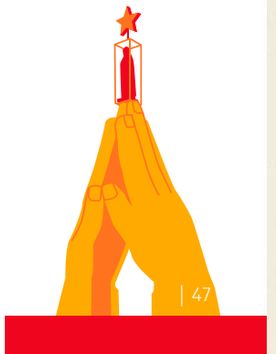
Adotamos diferentes mecanismos para garantir a disseminação de nossos compromissos, como treinamentos periódicos para colaboradores(as) e fornecedores(as) de trabalhos terceirizados, inclusão de cláusulas contratuais que reforçam compromissos socioambientais e de direitos humanos, disponibilização dos documentos em nossos canais públicos (*site* institucional e intranet) e comunicação constante por meio de campanhas internas, além do Programa de Integridade e do Canal de Ética.

Incentivamos nossos fornecedores(as) a incorporar cláusulas e diretrizes específicas sobre direitos humanos, liberdade de associação e combate ao trabalho análogo ao escravo em seus próprios sistemas de gestão, contratos e políticas internas. Esse movimento está alinhado ao nosso plano de ação conjunto com o Instituto Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo (InPacto), reforçando o engajamento com boas práticas setoriais e a disseminação de padrões mínimos de respeito aos direitos fundamentais em toda a cadeia produtiva.

Também orientamos nossos parceiros(as) a utilizarem ferramentas reconhecidas de avaliação e prevenção de riscos sociais, como a Lista Suja do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), para qualificar processos de *due diligence* e fortalecer mecanismos de governança, monitoramento e avaliação de riscos sociais, consolidando uma cultura de prevenção e melhoria contínua.

BASEAMOS NOSSA ATUAÇÃO NAS SEGUINTES DIRETRIZES

- Declaração Universal dos Direitos Humanos, da ONU
- Pacto Global da ONU (10 princípios)
- 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), da ONU
- Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos (UNGPs)
- Acordo sobre Segurança contra Incêndios e Construção em Bangladesh
- Convenção Internacional sobre os Direitos da Criança, da ONU
- Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW)
- Declaração Universal da Organização Internacional do Trabalho (OIT)
- Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social (OIT)
- Definições baseadas nas cinco liberdades dos animais estabelecidas pela Farm Animal Welfare Comittee (FAWC) e nas diretrizes da Organização Mundial da Saúde Animal (OIE/WOAH) para o bem-estar animal
- Diretrizes da Associação Brasileira do Varejo Têxtil (ABVTEX)
- Diretrizes da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) para as empresas multinacionais
- Diretrizes do Instituto Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo (InPacto)
- French Initiative for Compliance and Sustainability (ICS)
- LGBT Charter for Rights Equality
- Norma Internacional ISO 26000
- Orientações do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), incluindo a Lista Suja como referência pública de *due diligence* em direitos humanos
- Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (PIDCP)
- Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC)
- Princípios de Yogyakarta
- Princípios para o Investimento Responsável (PRI)
- The Global Social Compliance Programme (GSCP)



Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

GESTÃO DE RISCOS

GRI 2-12, 2-13, 2-16

A gestão de riscos é uma atividade estratégica para garantir transparência, conformidade regulatória e solidez financeira. Ao identificar, avaliar e mitigar riscos operacionais, financeiros e reputacionais, demonstramos responsabilidade perante acionistas e mercado.

A prática fortalece a governança e a credibilidade, promove decisões mais seguras e reduz a probabilidade de impactos negativos inesperados, contribuindo para a previsibilidade dos resultados. Nossa atuação é orientada pela Política de Gestão de Riscos Corporativos.

A nossa matriz de risco, atualizada em 2024, contempla 17 riscos priorizados (13 de negócios e 4 de ESG) e 316 controles, acompanhados por evidências de mitigação das áreas responsáveis.

Internamente, a comunicação é direcionada aos “donos” dos riscos – diretores(as), vice-presidentes e equipes operacionais – por meio de reuniões periódicas e de uma ferramenta de cálculo de risco. Caso sejam identificados riscos emergentes, a área de Gestão de Riscos os inclui entre os temas priorizados. Em 2025, não foram identificados riscos emergentes relevantes.

A área de Gestão de Continuidade de Negócios e Gestão de Crises implantou um **guia rápido** de como agir em situações adversas, a fim de fortalecer as orientações com toda a operação e realizar testes para identificar vulnerabilidades que podem ocasionar a parada da operação, com a emissão de relatório que aprimora a segurança e mantém a conformidade das operações de lojas e Centros de Distribuição. Essas inspeções e ações têm por objetivo garantir a continuidade das operações em todos os setores, com monitoramento constante e contribuindo para a segurança dos colaboradores(as) e clientes.



Em 2025, não houve registros de queixas ou incidentes envolvendo vazamentos, furtos ou uso indevido de dados de clientes ou colaboradores(as).

GRI 418-1, SASB CG-MR-230a.2, FB-FR-230a.1

SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO, PRIVACIDADE E GOVERNANÇA DE DADOS

SASB CG-MR-230a.1, FB-FR-230a.2

No Assaí, a privacidade e a proteção de dados pessoais são pilares estratégicos, não apenas uma obrigação legal. Enxergamos os dados como ativos valiosos. Sua gestão ética e segura é crucial para resultados positivos, inovação e sustentabilidade a longo prazo.

Promovemos a privacidade e a proteção de dados pessoais por meio de ações de conscientização, investimentos em segurança da informação e adequação de processos às diretrizes da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).

Nosso compromisso é honrar a confiança de colaboradores(as), clientes, fornecedores(as) e parceiros(as), mantendo seus dados seguros e garantindo a privacidade de cada titular.

A LGPD é nosso alicerce e, desde a sua promulgação, investimos em processos que alinham as operações às suas exigências, promovendo agilidade e segurança, sem burocracia. A jornada de adequação inclui mapeamento detalhado dos fluxos de dados, da coleta ao descarte, para mitigar riscos proativamente. Desenvolvemos e revisamos políticas e controles internos (como a Política de Tratamento de Dados Pessoais e Avisos de Privacidade), refletindo as melhores práticas.

Nosso maior investimento está na cultura de uso correto. Capacitamos e conscientizamos colaboradores(as) com treinamentos contínuos e canais abertos para dúvidas ou incidentes.

Em 2025, 15.566 colaboradores(as) participaram de treinamento sobre privacidade e segurança de dados, em conformidade com a LGPD, o que fortalece a responsabilidade coletiva e o comprometimento com a proteção dos dados confiados.

Mantemos vigilância regulatória proativa, monitorando a Agência Nacional de Proteção de Dados (ANPD) e o Estatudo Digital da Criança e do Adolescente (ECA Digital), reforçando a proteção de dados de crianças e adolescentes.

No Assaí, privacidade e segurança são investimento estratégico contínuo em reputação, relacionamentos e perenidade do negócio, consolidando a confiança para o sucesso duradouro da Companhia..

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

Nossa *Gente*



Belém (PA)



Jaine Matos, Assaí Jaraguá/Taipas (SP), e **Marco Santos,** Assaí São Caetano do Sul (SP)

Mensagem da liderança

O relatório

Nosso Assaí

2025 em destaque

Nossa governança

Nossa Gente

Nossos clientes

Nossa gestão da cadeia de valor

Nosso relacionamento com a comunidade

Nosso cuidado com o meio ambiente

Nossa jornada rumo ao futuro

Anexos

Sumários de conteúdo GRI e SASB

Relatório de asseguração limitada

O conteúdo deste capítulo está relacionado a:

Nossos valores:
Simplicidade; Paixão pelo que fazemos; Cuidado com a Nossa Gente; Compromisso com resultado; Ética; Evoluir sempre

Temas materiais:
Desenvolvimento de pessoas; Bem-estar, saúde e segurança; Diversidade, inclusão e combate à discriminação

Capitais da metodologia de Relato Integrado: Humano; Intelectual

Objetivos de Desenvolvimento Sustentável:





NOSSA GENTE É A CARA DO BRASIL

GRI 3-3 (Tema material: Desenvolvimento de pessoas)

Somos um dos maiores empregadores do setor no Brasil, com mais de 92 mil colaboradores(as), e temos muito orgulho em afirmar que Nossa Gente reflete a cara do nosso país. Estamos presentes em todas as regiões brasileiras e empregamos pessoas dos mais diversos perfis, o que contribui para o nosso ambiente inclusivo, onde todos podem ser quem realmente são.

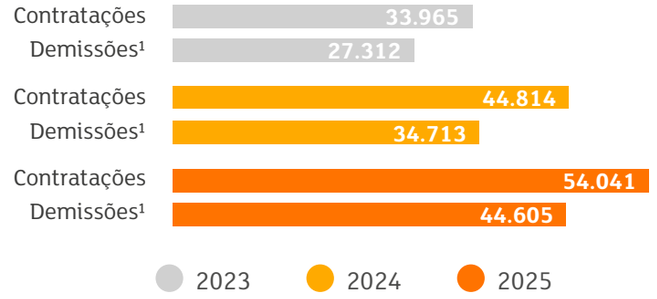
Estamos diante de um mercado que vive um quadro de escassez crescente de mão de obra devido às mudanças nos modelos de trabalho, à alta rotatividade e à baixa taxa de desemprego no Brasil. No ano de 2025, enfrentamos dificuldades para completar o nosso quadro funcional e suprir a necessidade de mão de obra dentro da Companhia.

Para isso, reforçamos nossos processos de atração e retenção de talentos. Aceleramos nosso processo seletivo e centralizamos a busca de candidaturas em São Paulo, com o uso de uma plataforma tecnológica que nos garantiu um índice mensal de preenchimento de vagas entre 93% e 95%, apesar do *turnover* elevado (55%).

Ao mesmo tempo, nosso compromisso com a criação de um ambiente de trabalho humano e inclusivo foi reafirmado pela manutenção do selo GPTW pelo quarto ano consecutivo, com recorde de adesão de 85% dos colaboradores(as) à pesquisa de satisfação anual.

CONTRATAÇÕES E DEMISSÕES EM NÚMEROS ABSOLUTOS

GRI 401-1



¹ Esse número se refere às demissões voluntárias e involuntárias. Não foram considerados aprendizes, estagiários(as), afastados(as) e membros do Conselho de Administração, além de admissões canceladas, redução de quadro funcional por fechamento da vaga ou da operação e as rescisões indiretas. Não houve demissões em massa no Assaí ao longo de 2025.

NÚMERO DE PESSOAS CONTRATADAS POR GRUPOS DE DIVERSIDADE GRI 401-1

	2023	2024	2025
Contratações totais¹	33.965	44.814	54.041
Mulheres (gênero)	16.081	21.667	26.751
Pessoas 50+ (gerações)	1.871	3.050	4.866
Pessoas com deficiência	1.435	1.387	1.583
Pessoas negras (pretas e pardas)	21.134	29.327	35.035
Pessoas migrantes e refugiadas	734	987	1.448

¹ Considera contratações por tempo determinado e indeterminado.

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

PERFIL DA NOSSA GENTE

O Assaí ultrapassou a marca de 92 mil colaboradores(as) em 2025, após a abertura de 10 novas lojas e a contratação de 54.041 pessoas, que atuam direta ou indiretamente no atendimento aos nossos clientes.

Nossa Gente está representada por toda a diversidade que constitui o Brasil, com suas diferenças de culturas, religiões, raças, gêneros, sotaques, gerações, presença ou não de deficiência, orientação sexual e outros traços que reforçam toda a nossa brasilidade.

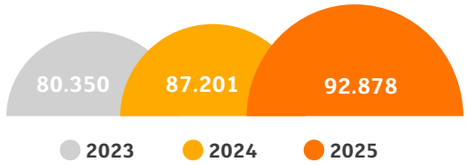


Colaboradoras, Assaí Assunção, São Bernardo do Campo (SP)

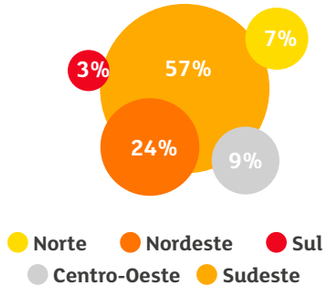
NOSSA GENTE EM 2025

QUADRO TOTAL DE COLABORADORES(AS)

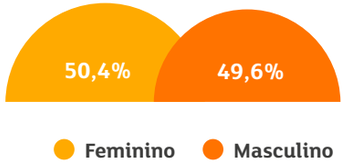
GRI 2-7, 405-1, SASB CG-MR-330A.1



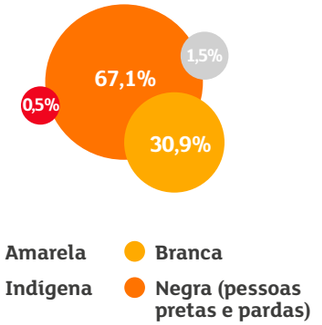
REGIÃO



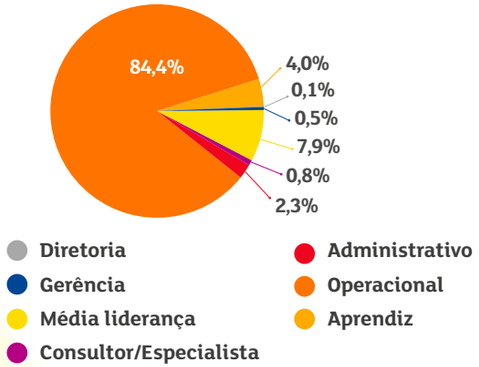
GÊNERO



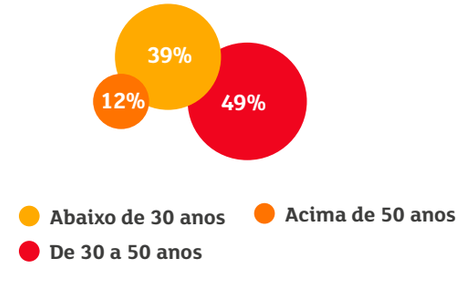
RAÇA



NÍVEL FUNCIONAL



FAIXA ETÁRIA



Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada



Assaí Aparecida de Goiânia (GO)

Rotatividade

GRI 401-1, SASB CG-MR-310a.2

Em 2025, o varejo alimentar brasileiro manteve uma alta taxa de rotatividade de pessoal. No Assaí, encerramos o ano com um *turnover* de 55%, taxa que vem sendo afetada por mudanças estruturais no mercado de trabalho, como a procura por modelos flexíveis ou pelo empreendedorismo, entre outras causas.

A Companhia vem buscando alternativas para se tornar mais atrativa, especialmente para as novas gerações, menos ligadas aos modelos tradicionais de trabalho, como é a nossa operação. Um exemplo disso é o novo modelo de trabalho intermitente, que está em teste em três lojas desde setembro de 2025, pelo qual o profissional é convidado para trabalhar em dias específicos, de acordo com a demanda e com a sua disponibilidade. Sem escala fixa, mas com carteira assinada, direitos garantidos e o respeito que sempre fez parte da nossa cultura.

Além disso, em 2025 os times da matriz, localizada em São Paulo, passaram a poder trabalhar em *home office* uma vez por semana.



TAXAS DE *TURNOVER*[1] GRI 401-1

	2023	2024	2025
Acumulado	38,4%	45,4%	55,0%
Turnover involuntário acumulado[2]	14,6%	14,8%	21,1%
Turnover voluntário acumulado[3]	23,8%	30,5%	33,9%

[1] *O Assaí revisou a metodologia de cálculo da rotatividade. Antes, eram considerados apenas desligamentos com filtro gerenciável considerando expurgos e, agora, o indicador passa a incluir todos os desligamentos. Essa mudança eleva os índices reportados para 2025 e também para 2023 e 2024. O indicador contempla todas as operações do Assaí.* GRI 2-4

[2] Turnover *involuntário = colaboradores(as) que são demitidos pela Companhia.*

[3] Turnover *voluntário = colaboradores(as) que optam por deixar a Companhia.*

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

CULTURA ORGANIZACIONAL SER ASSAÍ É ASSIM

A cultura Ser Assaí é Assim é a base da nossa identidade corporativa e orienta todas as nossas ações. Ela traduz os valores, princípios e comportamentos esperados de cada colaborador(a), reforçando a essência da marca e seu propósito.

Em 2025, iniciamos um movimento de evolução dessa cultura organizacional, buscando criar uma organização cada vez mais colaborativa, ágil, com foco no resultado e no cliente. Como primeiro passo, lançamos o valor **Evoluir Sempre**, que incentiva a mentalidade de transformação. O lançamento aconteceu no final do ano, e sua consolidação ocorrerá em 2026.

Evoluir sempre é parte do que somos. É a atitude de quem olha para o presente com coragem e para o futuro com vontade de fazer mais e melhor. Porque, no Assaí, evoluir é o que nos mantém em movimento. É o que garante que sigamos crescendo com pioneirismo, protagonismo, coragem e simplicidade.

Também lançamos a campanha de comunicação interna **Fortalecendo o Nosso Assaí**, que tem como objetivo fortalecer nossos processos, nossa cultura, nossa operação e a Nossa Gente.

A mobilização envolveu todos os colaboradores(as) das lojas, dos CDs e dos escritórios, convidando a Nossa Gente a ter um papel central no fortalecimento do que nos torna únicos.

Por meio de ações e conteúdos especiais ao longo de todo o ano, a campanha promoveu um movimento de otimização de processos internos e desburocratizações, pautadas sempre pelos nossos valores, principalmente Compromisso com Resultado e Foco no Cliente. Afinal, fortalecendo o Nosso Assaí, fortalecemos o nosso futuro.

Nossos valores

- Simplicidade
- Foco no cliente
- Paixão pelo que fazemos
- Compromisso com resultado
- Cuidado com a Nossa Gente
- Ética
- Evoluir sempre (NOVO)



Assaí Itaquaquecetuba (SP)

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

DIVERSIDADE E INCLUSÃO

GRI 3-3 (Tema material: Diversidade, inclusão e combate à discriminação)

Nossa área de Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos foi criada em 2012 para atrair e selecionar grupos sub-representados, além de implementar políticas e ações que promovam a inclusão, o desenvolvimento profissional e a garantia de direitos para que todas as pessoas possam ter igualdade de oportunidades.

Ao longo dessa jornada, passamos a realizar ações afirmativas internas e externas, e a revisar processos e práticas de todas as áreas para garantir que nossa atividade proporcione inclusão, igualdade de oportunidades, garantia de direitos e combate à discriminação, diminuindo desigualdades, gerando renda e prosperidade para todas as pessoas.

Essas ações têm impactos positivos no clima, na *performance* e na produtividade da Companhia, pois a valorização de diferentes perspectivas gera mais inovação, criatividade e decisões mais efetivas.



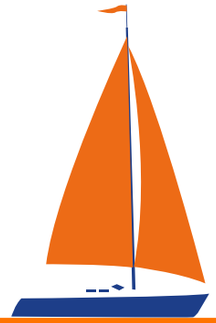
DIVERSIDADE IMPULSIONA O DESENVOLVIMENTO

O trabalho de inclusão, com garantia de direitos e igualdade de oportunidades, também impacta colaboradores(as), favorecendo a garantia de direito, o bem-estar e a segurança psicológica para as pessoas serem quem são.

Realizamos o acompanhamento do Canal de Ética e adotamos ações para combater microagressões ou discriminação no ambiente de trabalho, com foco em gestão da mudança.

O ano de 2025 foi marcado por desafios que exigiram reforço na cultura inclusiva e inovação nos processos de gestão de pessoas. Mantivemos nosso compromisso com práticas de diversidade e inclusão, investindo em capacitação, governança e estratégias para garantir a solidez dos avanços conquistados.

Para sustentar processos seletivos mais inclusivos, foram realizados treinamentos intensivos sobre diversidade, inclusão e vieses inconscientes para as equipes de gestão de pessoas e seleção, assegurando que a inclusão permanecesse como prioridade diante da alta rotatividade, além de treinamentos para todo o corporativo, abordando a promoção da diversidade como algo compartilhado.



NOSSA SEMANA DA DIVERSIDADE

A 9ª Semana da Diversidade do Assaí trouxe ações diárias, como experiências em realidade virtual para vivência de situações discriminatórias, rodas de conversa, palestras e jogos, conectando diversidade ao negócio e a seu impacto econômico e cultural.

Pela primeira vez, a semana contou com representantes da ONU para Refugiados (ACNUR), do Fórum de Empresas e Direitos LGBT, ID-BR e Mais Diversidade. Também realizamos um *workshop* de diversidade para os nossos fornecedores(as), com palestras e jogos de vivência sobre esse tema.



Fenel Darius,
CD Anhanguera (SP)

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

CENSO DE DIVERSIDADE TRAZ MUITO ENTENDIMENTO SOBRE A NOSSA GENTE

Em 2025, realizamos o nosso 3º Censo de Diversidade, com versões em português, Língua Brasileira de Sinais (Libras) e, pela primeira vez, espanhol, fortalecendo o acesso e a comunicação para os colaboradores(as) migrantes e refugiados.

A ação teve 90% de adesão, 10% a mais na comparação com o ano anterior, resultado que reflete o engajamento das equipes e a importância do apoio das lideranças regionais. A pesquisa permitiu aprofundar o entendimento sobre diversidade presente em Nossa Gente.



Assaí Itaquaquecetuba (SP)

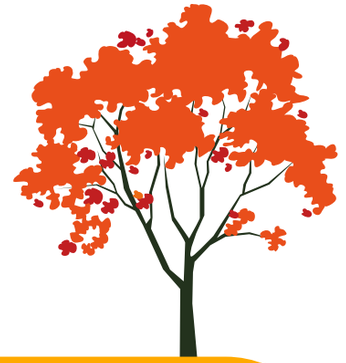
NOSSA ATUAÇÃO NAS DIVERSAS FRENTES

GRI 3-3 (Tema material: Diversidade, inclusão e combate à discriminação)

Assumimos diversos compromissos públicos de promoção da diversidade, inclusão e direitos humanos e de combate a qualquer tipo de violência e discriminação, trabalhando esses temas em seis frentes de atuação: Gênero; Raça; LGBTQIA+; Pessoas com Deficiência; Gerações; e Migrantes e Refugiados(as).

Nosso Banco de Talentos de Diversidade tem como objetivo ampliar a atratividade a diferentes grupos minorizados, facilitando o acesso a oportunidades existentes, fortalecendo nossa marca empregadora.

Estamos alinhados com diferentes compromissos e iniciativas: Instituto Ethos, Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial, Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+, Selo Sim à Igualdade Racial, Movimento Mulher 360º, Movimento Empresarial pela Equidade Racial (MOVER) e Rede Empresarial de Inclusão Social (REIS).



GRUPOS DE AFINIDADE LANÇADOS EM 2025

Para reforçar nossa estratégia de diversidade e fortalecer a jornada da Nossa Gente, lançamos dois grupos de afinidade em 2025. Um é dedicado à pauta racial, voltado para todos os colaboradores(as) que se autodeclaram pretos e pardos, e o outro é focado na temática LGBTQIA+.

Os dois grupos contaram com o apoio de instituições parceiras referências em suas pautas e cada um patrocinou dois encontros direcionados a conexão, letramento e enfrentamento de barreiras sociais, possibilitando o desenvolvimento pessoal e profissional desse público, visando a um ambiente de trabalho mais inclusivo e plural.

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

Gênero

Trabalhamos desde 2012 para elevar a participação e a presença das mulheres nos cargos de liderança (gerência e acima) dentro do Assaí. Mantemos ações, treinamentos, iniciativas de fomento e a meta de alcançar 28% de mulheres em posições de liderança até 2030.

Somos signatários dos 7 Princípios de Empoderamento da Mulher (WEPs), diretrizes da ONU para que empresas promovam igualdade de gênero em liderança, oportunidades, saúde e transparência; e da Aliança sem Estereótipos, iniciativa que combate estereótipos de gênero na publicidade, incentivando representações mais diversas e realistas.

Em 2025, lançamos a segunda turma de formação em liderança feminina para lojas e CDs, que teve 160 inscrições e 50 participantes, priorizando representatividade racial e ajustes baseados em *feedback*. Também foi lançado um programa de mentoria feminina voltado para as líderes da área corporativa, o qual teve a participação de 40 mulheres. Veja mais no tópico Universidade Assaí.

A nossa 7ª Semana da Mulher contou com a presença da filósofa e professora Djamila Ribeiro, que abordou questões de gênero e raça. Paralelamente, as ações contra a violência de gênero no Agosto Lilás incluíram treinamentos sobre assédio moral e sexual para *trainees* e lideranças, reforçando a segurança e o respeito no ambiente de trabalho.



Em 2025, entre a Nossa Gente, as mulheres ocupavam:

50,4% dos postos de trabalho

25,9% das posições de liderança (gerência e acima)

14,3% das posições do Conselho de Administração

16,7% das posições do *C-level*[1]

[1] A categoria C-level compreende Diretoria Executiva, CEO e CFO.

Colaboradoras, Assaí Sumaré (SP)

DISTRIBUIÇÃO DOS CARGOS POR GÊNERO GRI 405-1, SASB CG-MR-330a.1

Nível	Alta administração			Diretorias			Gerência			Média liderança		
Ano	2023	2024	**2025**	2023	2024	**2025**	2023	2024	**2025**	2023	2024	**2025**
Masculino	7	7	6	32	38	43	360	382	406	3.711	3.947	4.036
	77,8%	77,8%	85,7%	76,2%	76,0%	78,2%	74,8%	74,2%	73,7%	59,6%	56,2%	55,0%
Feminino	2	2	1	10	12	12	121	133	145	2.515	3.076	3.296
	22,2%	22,2%	14,3%	23,8%	24,0%	21,8%	25,2%	25,8%	26,3%	40,4%	43,8%	45,0%
Total	**9**	**9**	**7**	**42**	**50**	**55**	**481**	**515**	**551**	**6.226**	**7.023**	**7.332**

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

Raça

Essa frente atua para criar um ambiente livre de discriminação e racismo não só para nossos colaboradores(as), mas também para fornecedores(as), clientes e todos os públicos que se relacionam conosco.

Nossa meta de ter 45% de pessoas negras em posição de liderança até 2030 foi alcançada em 2025.

Firmamos compromisso com o Movimento pela Equidade Racial (MOVER), associação criada para acelerar a inclusão e a equidade racial no mercado de trabalho e no empreendedorismo. Como associado, o Assaí apoiou a campanha Mover o Seu Futuro, iniciativa que oferece 60 mil bolsas de estudo exclusivas para pessoas pretas e pardas em cursos de tecnologia, negócios e idiomas, entre outros.

Além dessa atuação, mantemos nossos compromissos com o Instituto Identidades do Brasil (ID_BR), por meio da certificação do Selo Sim à Igualdade Racial, iniciativa dedicada à promoção racial que busca a igualdade racial no mercado de trabalho, e a Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial, movimento corporativo voltado para a promoção da equidade racial, por meio do pilar de Empregabilidade, sendo o único do varejo alimentar.

Pelo segundo ano seguido, em 2025 o Assaí foi reconhecido como uma organização comprometida com a diversidade racial e uma sociedade mais inclusiva, ficando entre os cinco finalistas do **Prêmio Sim à Igualdade Racial**, do ID_BR.

6ª SEMANA DA CONSCIÊNCIA NEGRA

Na edição de 2025, disponibilizamos pílulas de conteúdo exclusivas em parceria com a Dra. Katiuscia Ribeiro, doutora em filosofia, autora e apresentadora. Cada episódio trouxe reflexões potentes sobre identidade, ancestralidade e equidade.

Em 2025, pessoas que se autodeclaram negras (pretas e pardas) ocupavam:

67% dos postos de trabalho no Assaí

45% das posições de liderança (gerência e acima)

8,3% das posições do *C-level*[1]

[1] A categoria C-level compreende Diretoria Executiva, CEO e CFO.

Colaboradores, Assaí Sumaré (SP)



TOTAL DE COLABORADORES(AS) POR RAÇA E GÊNERO GRI 405-1

	2023		2024		2025	
	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino
Headcount por raça **negra**	25.626	27.010	29.143	29.858	31.122	31.253
Headcount por raça **amarela**	718	539	890	602	788	575
Headcount por raça **branca**	12.911	13.234	13.086	13.147	14.707	13.985
Headcount por raça **indígena**	105	207	168	305	163	283
Headcount por **outras raças**	0	0	0	2	0	2
Total	**39.360**	**40.990**	**43.287**	**43.914**	**46.780**	**46.098**

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

Em 2025:
GRI 405-1

7,3% das pessoas que trabalhavam no Assaí se declararam LGBTQIA+.

763 pessoas se autodeclararam transgênero e travestis.

388 pessoas utilizavam o crachá social[1].

[1] São considerados os colaboradores(as) demitidos, afastados e ativos que solicitaram o crachá social em 2025.

LGBTQIA+

Trabalhamos diariamente para que nossos colaboradores(as) LGBQTIA+ tenham sua identidade e seus direitos reconhecidos, em um ambiente seguro e respeitoso em nossas lojas, CDs e escritórios, sustentado por políticas claras, práticas inclusivas e espaços de escuta ativa.

Em 2025, promovemos treinamentos sobre inclusão de pessoas trans para a liderança e demais colaboradores(as) e fizemos melhorias em controles relacionados a nomes sociais (disponibilizamos o crachá social para pessoas que ainda não retificaram seu nome).

Também alcançamos, pelo segundo ano seguido, o Índice de Igualdade Corporativa do Human Rights Campaign (HRC), certificação que reafirma o nosso compromisso com políticas e práticas voltadas para a inclusão da população LGBTQIA+.

Distribuímos, ainda, guias inclusivos e mantivemos parcerias estratégicas com o Feirão de Empregabilidade para a população LGBTQIA+, TransEmpregos, a Feira DiverS/A e o Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+.





Wesley Martins, CD Cajamar (SP)

FÓRUM DE EMPRESAS E DIREITOS LGBTI+

Em 2025, o Assaí se tornou Apoiador Pleno do Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+, contribuindo para o fortalecimento de projetos e ações dessa iniciativa e passando a integrar suas principais instâncias de decisão, como o Comitê de Presidentes e o Comitê Gestor.

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

Pessoas com deficiência

GRI 405-1, SASB CG-MR-330a.1

O Assaí figura entre as empresas do varejo que mais contratam pessoas com deficiência no mercado. Temos como diretriz a busca pela melhor experiência das pessoas com deficiência física, auditiva ou visual e neurodivergentes, entre outras condições.

Oferecemos treinamentos que visam gerar conhecimento e conscientização para que Nossa Gente possa ter atitudes respeitosas e inclusivas com todas as pessoas com deficiência, sejam elas do nosso time ou clientes que frequentam nossas unidades.

Em 2025, intensificamos os treinamentos sobre inclusão de pessoas com deficiência, com o objetivo de ampliar conhecimento e gerar relações respeitosas e livres de vieses, garantindo a melhor experiência nos processos de atração, seleção e admissão.

Nesse ano, lançamos um projeto de capacitação e conscientização para lideranças e RH sobre os tipos de deficiência invisíveis, aqueles que não são perceptíveis à primeira vista por aparência ou sinais físicos, como o transtorno do espectro autista (TEA) e deficiência intelectual. A capacitação abordou a importância dos cordões de girassol e quebra-cabeça, sinais visuais para relação e acolhimento adequado desses públicos.

Desenvolvemos, ainda, a campanha Identificação que Acolhe a Nossa Gente, a qual contou com o acompanhamento e a distribuição de cordões de quebra-cabeça e girassol para todas as nossas unidades – lojas, CDs, escritórios regionais e matriz –, ampliando a identificação e o acolhimento adequado desses públicos.

Há anos patrocinamos o Teleton Brasil, campanha televisiva em prol da Associação de Assistência à Criança Deficiente (AACD), e mantemos parcerias estratégicas, como a com a Câmara Paulista de Inclusão, que possibilitou o patrocínio à Reatech, maior feira de inclusão e acessibilidade da América Latina.

Apoiamos a celebração dos 34 anos da Lei de Cotas e participamos do 18º evento do Espaço de Cidadania. Criamos, também, o Comitê de Diversidade, com foco inicial em pessoas com deficiência, para fortalecer a governança e a acessibilidade no Assaí.





Em 2025:

4.946 pessoas com deficiência trabalhavam em lojas, CDs e escritórios do Assaí

5,3% do nosso time formado por profissionais com deficiência

Amanda Pontes, Assaí São Caetano do Sul (SP)

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA GRI 405-1	2023	2024	2025
Número total de pessoas com deficiência	4.372	4.594	4.946
Percentual de pessoas com deficiência	5,4%	5,3%	5,3%
Número total de pessoas com deficiência em cargos de liderança (gerente e acima)	10	9	13
Percentual de pessoas com deficiência em cargos de liderança[1]	1,9%	1,6%	2,1%

[1] Número de pessoas com deficiência em cargos de liderança (gerentes e acima)/total de cargos de liderança (gerentes e acima).

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada



Tatiana Lima,
CD Cajamar (SP)

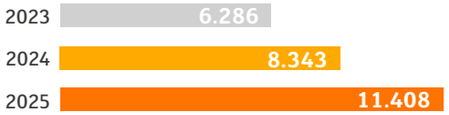
Gerações

Acreditamos no valor das diferentes gerações e, com olhar atento às mudanças no mercado, em 2025 continuamos a avançar em ações para elevar a representatividade da diversidade etária e proporcionar a melhor experiência intergeracional.

Contamos com 3.703 jovens que iniciam suas carreiras de forma estruturada por meio do Programa Aprendiz, com a oportunidade de desenvolvimento pessoal, profissional e carreira, além de gerar renda e transformação socioeconômica para a família e a comunidade onde estão inseridos.

Também fortalecemos a contratação de pessoas 50+, ampliando sua presença nas unidades e estruturando um banco de talentos exclusivo, além de aprimorar materiais de apoio ao RH.

COLABORADORES(AS) 50+
GRI 405-1



Lançamos o programa de apadrinhamento para integração intergeracional, em que o profissional é acompanhado em suas rotinas por um padrinho ou madrinha de geração diversa a sua; e, em parceria com a Universidade Assaí e o Programa Viva+, criamos uma jornada de conhecimento com conteúdos voltados para o combate ao etarismo, economia prateada, longevidade, saúde e bem-estar, além de conteúdos para inclusão digital, comunicação e negócio.

Pelo segundo ano, patrocinamos a Maturifest, festival com oficinas de empregabilidade e finanças, além de participação da alta liderança em painéis sobre inclusão. As ações ganharam destaque em veículos de grande alcance, como o programa *Fantástico*, da Rede Globo.



Assaí Itaquaquecetuba (SP)

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

Encerramos o ano de 2025 com 1.345 migrantes ou refugiados(as) vindos de Venezuela, Cuba, Haiti, Angola, Bolívia, Paraguai e Colômbia, entre outros países, no quadro de colaboradores(as).



Max Loiseau, CD Anhanguera (SP)

Migrantes e refugiados(as)

A ampliação do nosso programa para migrantes e refugiados(as) consolidou-se com ações em parceria com o ACNUR, da ONU. Uma delas foi a adesão ao Hub Amazonas e ao Hub Curitiba, iniciativas vinculadas ao Fórum Empresas com Refugiados, parceria do ACNUR com o Pacto Global da ONU – Rede Brasil que promove a contratação de pessoas refugiadas no mercado de trabalho brasileiro.

Pela primeira vez, participamos da Missão Humanitária do ACNUR para vivenciar as práticas para inclusão de pessoas em situação de deslocamento forçado.

Esse contato mais próximo com o tema gerou uma parceria com a iniciativa Empoderando Refugiadas, que capacitou 18 mulheres refugiadas para serem contratadas pelo Assaí em Curitiba (PR).

Também realizamos uma escuta ativa com 5% dos nossos colaboradores(as) estrangeiros que se encontram em situação de deslocamento forçado, além de lideranças e gestores(as) da área de Pessoas, a fim de garantir uma estratégia de atuação assertiva que gere melhor experiência para essas pessoas, proporcionando melhor jornada e maior permanência no Assaí.

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada



Agnaldo Oliveira,
CD Cajamar (SP)

EVOLUÇÕES NA JORNADA DA NOSSA GENTE

GRI 3-3 (Tema material: Desenvolvimento de pessoas)

Em 2025, ainda alinhados com o nosso novo valor, Evoluir Sempre, avançamos na transformação digital da gestão de pessoas, com foco em eficiência, sustentabilidade e experiência do colaborador. O grande marco do ano foi o **Projeto RH 360**, que integra processos, sistemas e decisões para dar mais agilidade, autonomia e produtividade à jornada do colaborador e do gestor.

A internalização completa dos processos de folha de pagamento para um novo sistema integrado, que envolve diversos subsistemas da área de Recursos Humanos, permite a otimização de fluxos de informação, garantindo maior segurança e facilidade ao acesso aos dados, indicadores e relatórios, tanto para colaboradores(as) quanto para gestores(as) e áreas técnicas.

Essas iniciativas se somam a outras recentemente implantadas, como um sistema digital para escalas de trabalho que contribui para maior previsibilidade das jornadas. Tivemos, também, o desenvolvimento de um assistente virtual baseado em inteligência artificial generativa que atende colaborado-res(as), respondendo dúvidas sobre benefícios, folha de pagamento, férias e outros temas.

Assim, facilitamos ainda mais o acesso à informação, ganhando agilidade na resolução de dúvidas sobre a jornada dos colaborado-res(as). Em 2025, o lançamento foi feito com foco nos times de RH das lojas e dos Centros de Distribuição, com sua expansão para toda a Companhia prevista para 2026.

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

SELEÇÃO DE TALENTOS

A criação do **Banco de Talentos** em 2025 representou uma inovação estratégica para dar suporte centralizado aos processos seletivos em todas as nossas lojas e CDs no Brasil inteiro.

A iniciativa surgiu como resposta aos desafios relativos à contratação de mão de obra no mercado nacional, acelerando a seleção e as admissões por meio de uma abordagem que combina métodos digitais com uso de inteligência artificial a métodos tradicionais de seleção.

Essa estratégia garante o alcance de públicos diversos, incluindo candidatos com menor acesso digital, especialmente em regiões remotas, onde o recrutamento presencial é essencial.

O processo seletivo foi simplificado para melhorar a experiência do candidato(a) desde o primeiro contato, reforçando o engajamento com a marca. Essa experiência é importante para a atração e a retenção de talentos, consolidando o Assaí como empregador de referência.

Em 2025, reestruturamos o programa **Indique um Amigo** para torná-lo mais atrativo para quem traz talentos para o Assaí. Quem indicar um amigo que seja contratado e permaneça na Companhia após três meses recebe um bônus de R$ 120 em seu benefício Vale-Compras Assaí.

TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

GRI 3-3 (Tema material: Desenvolvimento de pessoas), 404-2

O Assaí proporciona ao colaborador(a) oportunidades de aprendizagem desde a sua chegada na Companhia, com experiências que fortalecem competências técnicas e comportamentais, aceleram carreiras e preparam para os desafios por meio de plataforma própria. Essa agenda estruturada de treinamentos é coordenada pela **Universidade Assaí**.

Universidade Assaí (UA)

Entre nossas ações, destacamos:

Seja Bem-Vindo(a) ao Assaí – Programa de integração de novos colaboradores(as), apresenta nossa cultura, valores e políticas e orienta cada pessoa sobre seu papel no negócio. Em meados de 2025, retomamos o formato de entrega 100% presencial nos escritórios regionais, corporativo, lojas e CDs, reforçando um acolhimento mais próximo e alinhado ao nosso jeito de ser.

Formação Técnica Brasil – Para fortalecer a excelência operacional nas lojas, a Universidade Assaí realizou, em 2025, o encontro Formação Técnica Brasil, reunindo especialistas de açougue, padaria, mercearia, FLV e perecíveis em uma imersão de 16 horas focada em melhoria contínua. A iniciativa reforça a padronização dos processos e a qualidade no atendimento, acompanhando a expansão da área de serviços.



Novo Sistema Comercial – Desenvolve o time Comercial para uma nova forma de executar a estratégia, baseada na análise de dados internos e de mercado. A iniciativa torna as negociações com fornecedores mais assertivas, fortalece o abastecimento e aprimora a precificação, reforçando nosso DNA atacadista e o compromisso com o preço baixo para os clientes (veja mais no capítulo Nossa gestão da cadeia de valor).

Programa Impulsionar – Treinamentos para desenvolvimento técnico e comportamental de operadores(as) plenos(as), preparando-os para assumirem posições de primeira liderança quando surgirem oportunidades.

Normativos Regulatórios – Treinamentos obrigatórios conforme as funções, com foco nas equipes de loja e Centros de Distribuição, que representam o maior volume da Universidade Assaí e reforçam nosso compromisso com a segurança de colaboradores(as), clientes, fornecedores(as) e parceiros(as).

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada



Treinamento na Matriz (SP)

Números da Universidade Assaí em 2025:

82 programas

1.706 cursos realizados

2,1 milhões de horas de treinamento



Para a liderança, investimos continuamente na formação de profissionais que sustentam a expansão do negócio, com iniciativas como os programas **Crescer, Acelerar, Atuar, Dono do Negócio e Formação de Gerentes Regionais de Operações**.

Programa Aprende+ – Reúne iniciativas de desenvolvimento educacional e profissional, como apoio à preparação para o ENCCEJA para colaboradores(as) e dependentes, convênios com instituições de ensino para cursos de graduação e pós-graduação a distância reconhecidos pelo MEC, bolsas de 50% a 100% em idiomas para colaboradores(as) a partir do nível de analista e treinamentos técnicos e comportamentais transversais para o corporativo. O programa inclui ainda capacitações específicas, conforme a necessidade de cada área.

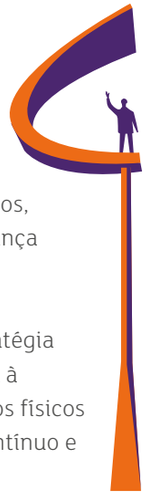
Nossa universidade corporativa é formada por cinco Escolas de Formação: Atacado; Liderança; Operações; Comercial; e Desenvolvimento Técnico e Comportamental.

Gerenciamos os conteúdos de aprendizagem, o orçamento de treinamentos e os processos de educação corporativa, e sua estratégia de desenvolvimento cobre todos os níveis hierárquicos até a liderança.

O modelo de aprendizagem atende à diversidade de perfis do público interno, com diferentes formações acadêmicas e trajetórias profissionais. A metodologia é flexível, com a definição de canais mais assertivos e múltiplos formatos de aprendizagem, e as trilhas são personalizadas de acordo com a área de atuação, estágio de carreira e necessidades individuais de desenvolvimento.

Para aprimorar a gestão dos treinamentos presenciais, foi criado o aplicativo Registra Aí, que registra a presença dos colaboradores(as) nos treinamentos, garantindo a qualidade e a confiança dos indicadores.

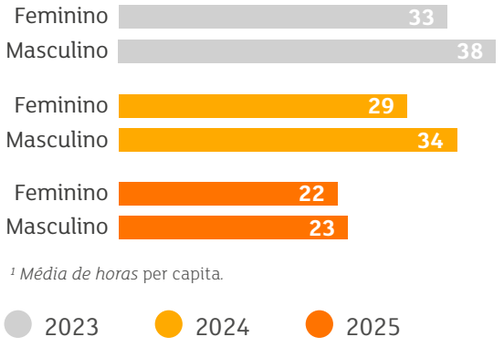
Essas iniciativas compõem a estratégia de tecnologia e inovação aplicada à aprendizagem, integrando recursos físicos e digitais para oferecer acesso contínuo e estruturado ao conhecimento.



Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

MÉDIA DE HORAS DE TREINAMENTO POR COLABORADOR(A), POR GÊNERO[1]

GRI 404-1



[1] *Média de horas* per capita.

A Universidade Assaí passa por revisões anuais, com foco na melhoria contínua e na aderência aos desafios do negócio, e sua metodologia está sempre alinhada às transformações do mercado, o que nos permite identificar novos aprendizados, necessidade de maior personalização das trilhas de liderança e maior foco em temas de diversidade e inclusão.

Contamos com um ecossistema digital de aprendizagem que inclui uma plataforma de educação on-line, o aplicativo MyLearning, 446 totens distribuídos em 296 unidades do Assaí e a Maia (bot multiplicador de aprendizagem via WhatsApp). Também contamos com uma infraestrutura física com salas de treinamento em cada uma de nossas lojas, CDs, escritórios regionais e na central administrativa.



Isabella Faria e Shirlei Lopes, CD Anhanguera (SP)

MÉDIA DE HORAS DE TREINAMENTO QUE COLABORADORES(AS) REALIZARAM DURANTE O PERÍODO DE RELATO POR CATEGORIA FUNCIONAL GRI 404-1

Categoria funcional	2023			2024			2025		
	Número total de colaboradores(as)	Horas de treinamento	Média de horas de treinamento	Número total de colaboradores(as)	Horas de treinamento	Média de horas de treinamento	Número total de colaboradores(as)	Horas de treinamento	Média de horas de treinamento
Diretoria	42	792,4	18,9	50	1.609,5	32,2	55	1.033,9	18,8
Gerência	481	10.126,6	21,1	515	41.310,0	80,2	551	22.534,5	40,9
Média liderança	6.226	342.783,6	55,1	7.023	360.159,0	51,3	7.332	648.029,6	88,4
Consultor(a)/especialista	603	85.572,7	141,9	688	20.036,6	29,1	738	13.667,9	18,5
Administrativo	4.315	103.144,7	23,9	1.904	120.132,3	63,1	2.105	47.252,7	22,4
Operacional	65.690	2.290.655,7	34,9	73.740	2.148.337,8	29,1	78.394	1.319.219,9	16,8
Aprendiz	2.993	28.370,8	9,5	3.281	58.364,9	17,8	3.703	50.351,9	13,6
Total	**80.350**	**2.861.446,6**	**35,6**	**87.201**	**2.749.950,1**	**31,5**	**92.878**	**2.102.090,4**	**22,6**
Valor total investido em treinamentos		R$ 23,4 milhões			R$ 23,0 milhões			**R$ 28,4 milhões**	

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

Nossos programas de *trainees*

GRI 3-3 (Tema material: Desenvolvimento de pessoas)

Em relação à aceleração de carreiras, nosso programa interno de *trainees* segue como fonte de formação para funções de liderança em lojas.

Em 2025, rodamos três turmas do Programa de Trainee de Operações. A 14ª turma, primeira do ano, formou 77 *trainees*, todos(as) já alocados(as) em suas novas posições.

As demais turmas, somando 121 participantes, têm previsão de conclusão em 2026. A 15ª turma contou com 55 *trainees*, sendo 33% mulheres, e pela primeira vez tivemos a participação de uma pessoa refugiada, ampliando a diversidade do programa.

Já a 16ª turma, com 66 participantes, teve 27% de mulheres e uma pessoa com deficiência, reforçando nosso compromisso com inclusão e representatividade.

Em outubro de 2025, lançamos a 3ª turma do Programa de Trainee Carreira em Operações, que dá uma oportunidade para colaboradores(as) dos escritórios que têm interesse em assumir posições de subgerentes de lojas.

O Assaí possui 7.938 pessoas em posições de liderança e média liderança, que passaram por 671.597,98 horas de treinamentos específicos para a função em 2025.



Formação de Lideranças Femininas

Novos programas de formação e desenvolvimento de lideranças

GRI 404-2

Programa de Formação de Lideranças Femininas

Em 2025, abrimos 2 novas turmas: uma no corporativo, com 37 coordenadoras e especialistas preparadas para futuras posições gerenciais, e outra voltada a líderes de lojas e Centros de Distribuição, ampliando o alcance do programa e o desenvolvimento de talentos femininos no negócio.

Programa de Transformação Gerencial

Criado para acelerar o desenvolvimento de gerentes de loja rumo à gerência regional, com formação baseada em seis pilares: comercial, cliente, pessoas, marca, operação e resultados.

Programa de Transformação Digital

Formou 34 lideranças seniores para fortalecer a mentalidade de inovação e o uso de tecnologia na tomada de decisão. A iniciativa terá continuidade em 2026, preparando a Companhia para uma atuação ainda mais ágil e orientada por dados.

Academia de Executivos

Consolidada em 2025, alcançou 100% dos diretores(as) e alta liderança com jornadas individuais que incluem assessment, planos de desenvolvimento individual (PDIs) e mentorias com parceiros externos. Para 2026, está prevista a trilha coletiva de desenvolvimento, com foco em competências críticas, *performance* e sustentabilidade do negócio.

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

Ciclo de desempenho

O **Avance** é o sistema de gestão de carreira do Assaí, voltado para colaboradores(as) do corporativo, regionais e lideranças. Ele avalia competências alinhadas à nossa cultura corporativa por meio de autoavaliação, avaliação do gestor(a), *feedback*, Comitê de Carreira e PDI.

O objetivo é tornar cada pessoa protagonista do próprio desenvolvimento, com processos estruturados e transparentes e o apoio da liderança.

Em 2025:

7.519 pessoas elegíveis ao ciclo 2025

7.517 colaboradores(as) participantes do ciclo de autoavaliação e de avaliação do gestor(a)

99,9% de participação das pessoas elegíveis em pelo menos uma etapa do processo de avaliação

1.330 participações nos treinamentos de conscientização sobre autoavaliação, avaliação do gestor(a) e *feedback*



PERCENTUAL DO TOTAL DE COLABORADORES(AS) QUE RECEBERAM AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E/OU DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA GRI 404-3

Categoria funcional		2023			2024			2025		
		Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Total
Diretoria	Número	9	29	38	8	30	38	10	31	41
	Percentual	21,4%	69,0%	90,5%	16,0%	60,0%	76,0%	18,2%	56,4%	74,5%
Gerência	Número	103	332	435	116	340	456	115	331	446
	Percentual	21,4%	69,0%	90,4%	22,5%	66,0%	88,5%	20,9%	60,1%	80,9%
Média liderança	Número	2.295	3.049	5.344	2.438	3.203	5.641	2.415	2.917	5.332
	Percentual	36,9%	49,0%	85,8%	34,7%	45,6%	80,3%	32,9%	39,8%	72,7%
Consultor(a)/ especialista	Número	211	289	500	210	302	512	244	306	550
	Percentual	35,0%	47,9%	82,9%	30,5%	43,9%	74,4%	33,1%	41,5%	74,5%
Administrativo	Número	555	450	1.005	549	452	1.001	612	536	1.148
	Percentual	12,9%	10,4%	23,3%	28,8%	23,7%	52,6%	29,1%	25,5%	54,5%
Total	**Número**	**3.173**	**4.149**	**7.322**	**3.321**	**4.327**	**7.648**	**3.396**	**4.121**	**7.517**
	Percentual	**3,9%**	**5,2%**	**9,1%**	**3,8%**	**5,0%**	**8,8%**	**3,7%**	**4,4%**	**8,1%**

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

BENEFÍCIOS

GRI 3-3 (Tema material: Bem-estar, saúde e segurança), 401-2, 403-6

Nossa estratégia de regionalização de remuneração e benefícios foi consolidada ao longo de 2025, com foco na atração e retenção de talentos em todas as regiões do Brasil. O modelo desenvolvido considera as particularidades culturais e competitivas de cada localidade, evitando soluções que não se aplicam a realidades regionais.

Oferecemos um pacote de benefícios de forma regionalizada, além de diversas iniciativas voltadas à promoção da qualidade de vida, como assistência médica com 100% de subsídio, assistência odontológica, parcerias com academias (Wellhub e Totalpass), alimentação em refeitórios internos, seguro de vida, serviço social, enxoval de bebê e extensão da licença-maternidade para 180 dias.

Também disponibilizamos créditos mensais via *app* Nossa Gente, como Vale-Compras Assaí, Mamãe e Cesta de Natal (uma vez ao ano), para apoio na compra de alimentos e itens em nossas lojas. Contamos com o Compra+ Assaí, crédito no *app* de até 25% do salário para compras nas lojas, com desconto em folha e subsídio da empresa de 5% sobre o valor total da compra.

INOVAÇÃO A SERVIÇO DA NOSSA GENTE

Lançado em 2024, o *app* da Nossa Gente, canal de comunicação interna disponível para todos os colaboradores(as) por meio de seus celulares, trouxe melhorias exponenciais em sua usabilidade e na comunicação direta com a Nossa Gente.

Em 2025, por meio da implementação do envio de notificações para todos os usuários(as), o *app* desempenhou um papel estratégico na disseminação de comunicações para toda a Nossa Gente de forma rápida, simples e ágil. Outra mudança pensando em dar ainda mais autonomia para a Nossa Gente marcou 2025.

Pela primeira vez, a tradicional entrega da Cesta de Natal deixou de ser feita fisicamente e passou a ser feita por meio de crédito disponibilizado no *app*. Dessa forma, cada colaborador(a) pôde escolher como melhor aproveitar o benefício.

Para 2026, está previsto o envio personalizado de comunicações para cada colaborador(a). Além disso, o *app* terá integração com o projeto RH 360, permitindo que os colaboradores(as) tenham mais autonomia na sua jornada de forma digital.

PROGRAMAS DE RECONHECIMENTO INTERNO

O **Assaí Pensando em Você** é o programa que unifica todas as ações de reconhecimento que valorizam a Nossa Gente, engajando cada um de nossos colaboradores(as) a seguir os comportamentos e valores da cultura Ser Assaí é Assim.

Suas ações incluem Destaques do Mês, Fui Promovido e Tempo de Casa Assaí, além dos Aniversariantes e das datas especiais Dia das Mães, Dia dos Pais e Dia das Crianças.

Em 2025, mais de 20 mil colaboradores(as) foram reconhecidos no programa Destaques do Mês, que inclui lojas e CDs do Assaí.

Nossa Gente, Nossa Voz

Em 2025, estabelecemos uma parceria com a consultoria Great Place to Work (GPTW) para implementar um sistema de monitoramento contínuo do nosso clima organizacional. A solução, que utiliza uma plataforma tecnológica nova no Brasil, contempla pulsos periódicos, que serão implementados para acompanhamento contínuo da jornada do colaborador(a).

O projeto, que está em fase piloto e deve ser implementado integralmente em 2026, nos permite monitorar o *Net Promoter Score* (NPS) ao longo de toda a jornada da pessoa colaboradora por meio de pesquisas pulso frequentes, com uma abordagem que amplia nossa visão sobre sua experiência no Assaí.

Essas pesquisas periódicas permitem a identificação de oportunidades de melhoria e a criação de planos de ação específicos para cada unidade da Companhia e para a evolução da jornada do colaborador(a).



Carlos Peres, CD Cajamar (SP)

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada



Antônio Pastore, Assaí
São José do Rio Preto (SP)

SAÚDE E SEGURANÇA

GRI 3-3 (Tema material: Bem-estar, saúde e segurança), 403-2, 403-3, 403-4, 403-5

No Assaí, atuamos diariamente em prol da saúde e da segurança, uma atitude que está expressa no nosso valor Cuidado com a Nossa Gente.

Os serviços de saúde ocupacional têm como principal objetivo proteger a saúde e garantir a segurança dos colaboradores(as), atuando de forma preventiva e corretiva. Entre suas atribuições estão: identificar riscos por meio de análises nos exames ocupacionais; promover saúde por meio de campanhas e vacinação; gerir o absenteísmo com programas estruturados de retorno ao trabalho e apoio psicossocial; oferecer atendimento médico e emergencial por meio de ambulatórios e parceiros(as) especializados; além de investigar incidentes e implementar ações de melhoria contínua.

Mantemos protocolos técnicos alinhados às normas legais, equipes multidisciplinares, auditorias internas e externas, sistemas digitais integrados para gestão de exames e indicadores, além de atendimento, composto de ambulatórios próprios de média complexidade, serviços de atenção primária, telemedicina e clínicas credenciadas em todo o país.

Incentivamos a participação ativa dos colaboradores(as) na gestão de saúde e segurança do trabalho (SST) por meio de processos estruturados e da atuação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) em todas as unidades. A política de SST está disponível na intranet e é reforçada no Código de Ética e Conduta, valorizando o cuidado com as pessoas.

A CIPA é formada por representantes dos empregados(as) e dos empregadores, e suas atividades incluem a identificação de riscos, inspeções periódicas e implementação de medidas preventivas. As reuniões mensais são dedicadas à análise de melhorias e ao encaminhamento de ações corretivas. Os terceirizados(as) seguem os protocolos de segurança das empresas contratantes e não são representados pela CIPA.

Nossa área de Segurança do Trabalho intensificou suas ações preventivas em 2025, com destaque para campanhas educativas e treinamentos. Vídeos focados em práticas seguras em açougues e empilhadeiras foram incorporados às rotinas operacionais via TV Corporativa, reforçando comportamentos seguros e reduzindo riscos em áreas críticas. Outras ações incluíram o Abril Verde, mês dedicado à prevenção de acidentes, ampliando nossa cultura de segurança.

Nesse trabalho de sustentação da estrutura de segurança dentro do Assaí, são realizadas simulações de emergência em lojas, direcionadas aos parques de lojas mais críticos, garantindo conformidade com as normas regulamentadoras (NRs) e preparo adequado de colaboradores(as). Além disso, foram realizados treinamentos normativos, tanto on-line quanto presenciais, treinamentos obrigatórios e outras capacitações específicas em riscos ocupacionais e situações perigosas pela Universidade Assaí.

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

SAÚDE E SEGURANÇA RECONHECIDOS COMO VALORES INEGOCIÁVEIS

GRI 3-3 (Tema material: Bem-estar, saúde e segurança), 403-6

Promovemos a saúde e o bem-estar da Nossa Gente por meio do **VIVA+ Assaí – Saúde e Segurança**, programa estruturado em quatro pilares: cuidados com a saúde; compromisso com a segurança; acolhimento e promoção do bem-estar; e conformidade com normas e políticas internas e legais. Esses pilares atuam nos processos e nas ações que envolvem saúde, segurança, acolhimento social e satisfação dos nossos colaboradores(as).

As principais iniciativas são planos de saúde e odontológicos com cobertura nacional, ambulatórios internos em unidades estratégicas, programas de bem-estar e qualidade de vida, como *check-ups*, vacinação e ações educativas, e apoio psicossocial, parcerias com hospitais e clínicas de referência e oferta de plataformas digitais e telemedicina para consultas e acompanhamento remoto.

O Assaí é certificado com o Selo Gerar Bem-Estar, concedido às empresas que demonstram excelência em práticas de saúde e bem-estar, pela Associação Brasileira de Qualidade de Vida (ABQV) em parceria com a ION. Além disso, é reconhecido pelo Prêmio Nacional de Qualidade de Vida (PNQV), também promovido pela ABQV.

Nossa Política de Saúde Ocupacional segue as diretrizes do Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT). Além disso, mantemos 12 Ambulatórios Ocupacionais SESMT distribuídos estrategicamente pelas principais capitais do Brasil, com equipes de medicina do trabalho e enfermagem.

Somente em 2025, esses espaços realizaram mais de 22 mil atendimentos, incluindo exames ocupacionais, atendimentos assistenciais, avaliações para pré-enquadramento de pessoas com deficiência, entre outros serviços.

GESTÃO DE PROFISSIONAIS AFASTADOS

GRI 3-3 (Tema material: Bem-estar, saúde e segurança), 403-6

Oferecemos acompanhamento e suporte a colaboradores(as) afastados por doença ou acidente de trabalho durante o processo no INSS por meio do programa **Readapta**, que visa garantir o cumprimento da lei trabalhista e facilitar a reintegração às atividades pós-acidente ou afastamento.

Mantemos uma célula dedicada à gestão de afastados(as) e desenvolvemos um *kit* informativo para profissionais nessas condições e um material com todas as informações referentes ao processo de afastamento.

Em 2025, focamos na gestão de profissionais afastados integrando inteligência artificial aos processos de controle de documentação do **Programa de Gestão de Absenteísmo**.

A ferramenta tecnológica, pioneira no setor de varejo alimentar, identifica possíveis irregularidades em atestados médicos por meio da validação de CRMs e conformidade com regras do Conselho Federal de Medicina e acordos sindicais regionais. A implementação da solução resultou em uma redução de 7,1% no absenteísmo médico.

Essa abordagem inovadora tem como objetivo principal a gestão mais efetiva do absenteísmo médico e o apoio aos colaboradores(as) que realmente necessitam de cuidados de saúde, tratamento e apoio do serviço social.

Além da gestão de atestados, o programa oferece serviços de apoio à saúde mental, como acesso a psicólogos(as) e psiquiatras, acompanhamento de hipertensão, diabetes e obesidade, campanhas de vacinação e prevenção e ações de nutrição, atividade física, ergonomia e educação em saúde. O Assaí divulga esses serviços por seus canais de comunicação para reforçar a adesão dos colaboradores(as).



Emerson Malta, CD Anhanguera (SP)

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada



Otavio Oliveira, Assaí Tatuapé (SP)

SEGURANÇA É CUIDADO CONSTANTE

GRI 403-1, 403-2, 403-4, 403-7

Mesmo com a expansão da Companhia e a admissão de tantas pessoas, assumimos o compromisso de garantir que todos(as) estejam capacitados e cientes dos procedimentos corretos para a operação de nossas unidades, além de termos um time de especialistas dedicados à prevenção, ao controle, ao acompanhamento e à mensuração de todas as frentes de risco.

Entre as iniciativas nessa área está o desenvolvimento e a sustentação de Cartilhas de Segurança do Trabalho para diversos temas, entre eles equipamentos de movimentação de carga e de açougue. Os técnicos(as) de Segurança do Trabalho e engenheiros(as) de Segurança do Trabalho atuam de forma regionalizada e promovem a conscientização sobre o tema por meio de bate-papos sobre segurança no piso de loja e nos Centros de Distribuição.

Cuidamos do bem-estar de cada colaborador(a) fazendo com que nossas unidades sejam locais seguros para que atuem e cumpram suas funções. Por isso, a fim de avaliar os potenciais riscos operacionais constantemente, conduzimos inspeções de segurança em campo com o suporte de um aplicativo personalizado, abrangendo tópicos que vão desde a documentação legal até a implementação de ações preventivas. É por meio dessa plataforma que mapeamos oportunidades, monitoramos indicadores e propomos medidas preventivas e corretivas.

Nossos processos aplicados a investigações de acidentes permitem identificar causas, implementar ações corretivas e promover melhorias contínuas no sistema de gestão de saúde e segurança, contribuindo para um ambiente de trabalho mais seguro.

Em 2025, registramos:

- **24.984** horas de treinamento da CIPA
- **7.071** brigadistas formados
- **2.082** cipeiros(as) treinados
- **157.150** horas de treinamento de brigada de incêndio

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

Diálogos de Segurança

Em 2025, realizamos 135 mil horas de Diálogos de Segurança Estruturados nas nossas lojas, Centros de Distribuição e escritórios regionais, e distribuímos 2,5 mil cartilhas de segurança (Cartilha de Segurança Açougue + Cartilha de Segurança para Equipamentos de Movimentação de Cargas).

Essa prática de momentos de conversa direta entre liderança e equipes, com temas sobre segurança, procedimentos e reforço de medidas, se torna ainda mais importante devido à inauguração de novas lojas e à chegada de novos colaboradores(as), estabelecendo procedimentos padronizados, que garantem a segurança em nossas unidades.



No ano, destacamos a atuação em relação aos açougues, investindo em treinamentos e capacitações especialmente em conformidade com a NR 12, que trata da segurança no trabalho em máquinas e equipamentos.

Além disso, atuamos na prevenção de acidentes envolvendo máquinas e equipamentos, garantindo a formação e a capacitação de operadores(as) que lidam com transporte e movimentação de cargas em todas as nossas unidades.

Em 2025, foi registrado um óbito envolvendo um colaborador em unidade localizada no município de Barueri (SP). A Companhia lamenta profundamente o ocorrido e prestou todo o apoio necessário aos familiares, incluindo assistência psicológica e suporte funeral.

Conforme previsto nos protocolos internos aplicáveis, foi conduzida a apuração dos fatos. Como parte do processo contínuo de aprimoramento das práticas de saúde e segurança, foram reforçadas iniciativas relacionadas ao fortalecimento da cultura de prevenção, com intensificação dos treinamentos, ampliação dos Diálogos de Segurança junto às equipes operacionais e participação ativa da CIPA, com foco na disseminação de aprendizados e na promoção contínua de um ambiente de trabalho cada vez mais seguro.

QUANTIDADE DE HORAS APLICADAS AOS DIÁLOGOS DE SEGURANÇA E TRABALHOS EM CAMPO (LOJAS E CDS)



ACIDENTES DE TRABALHO[1] GRI 403-9

Para colaboradores(as) que possuem vínculo formal com a organização	2023	2024	2025[2]
Óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	0	1
Quantidade total de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	12	55	86
Quantidade total de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	1.059	1.111	1.144
Quantidade total de horas trabalhadas	187.721.072,0	175.048.271,8	184.017.602,0
Índice de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0,0	0,0	0,005
Índice de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	0,1	0,3	0,5
Índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	5,6	6,4	6,2
Lesões das quais o trabalhador(a) não poderá se recuperar	0,0	0,0	0,0

[1] Os índices foram calculados com base em 1.000.000 de horas trabalhadas, conforme preconizado pela NBR 14280, o que permite um cálculo mais preciso e alinhado às normativas aplicáveis para o monitoramento de acidentes. Colaboradores(as) terceirizados não são monitorados.

[2] O aumento dos índices de acidentes observado no período, especialmente no primeiro semestre, esteve concentrado principalmente nas operações do açougue, em função do volume operacional, da ampliação da base de colaboradores e da intensificação das atividades produtivas.

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

Nossos *clientes*





Clientes, Assaí Bola de Suframa, Manaus (AM)

Mensagem da liderança

O relatório

Nosso Assaí

2025 em destaque

Nossa governança

Nossa Gente

Nossos clientes

Nossa gestão da cadeia de valor

Nosso relacionamento com a comunidade

Nosso cuidado com o meio ambiente

Nossa jornada rumo ao futuro

Anexos

Sumários de conteúdo GRI e SASB

Relatório de asseguração limitada

O conteúdo deste capítulo está relacionado a:

Nossos valores:
Foco no cliente; Compromisso com resultado; Ética

Tema material:
Responsabilidade com o cliente

Capital da metodologia de Relato Integrado:
Social e de relacionamento

Objetivos de Desenvolvimento Sustentável:



NOSSOS CLIENTES

GRI 3-3 (Tema material: Responsabilidade com o cliente)

Ao longo de 2025, procuramos reforçar nosso compromisso de levar prosperidade a todos(as) por meio de um trabalho consistente, guiado por tecnologia e dados, pela sensibilidade e pela escuta ativa das necessidades de nossos clientes.

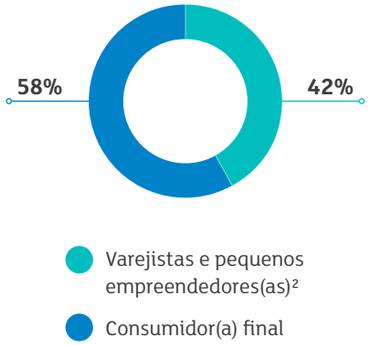
Nossa força está em oferecer preços baixos, garantir uma experiência de compra simples e agradável, e manter uma comunicação próxima, democrática e conectada com as diferentes realidades do Brasil, compromisso que se reflete no investimento em comunicação regionalizada, que otimiza recursos e fortalece a presença da marca nas cinco regiões do país.

O perfil de nossos clientes vem passando por uma transformação nos últimos anos, e trabalhamos continuamente para atender a todos(as) da melhor forma. Atualmente, 42% do nosso faturamento vem de pessoas jurídicas, como restaurantes e pequenos negócios, e 58% vem de pessoas físicas, famílias que abastecem suas residências comprando em nossas lojas.

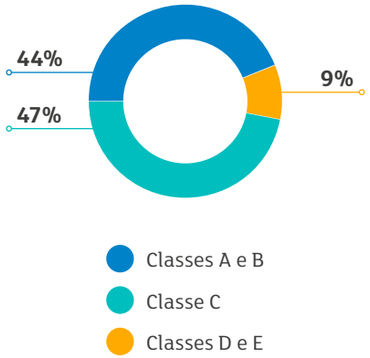


NOSSOS CLIENTES GRI 2-6

Atendemos diversos segmentos[1]



Clientes do Assaí por faixa social[3]



[1] Participação desses públicos nas vendas do Assaí em 2025.
[2] Ambulantes de alimentação, hotéis, igrejas, lanchonetes, mercearias, restaurantes etc.
[3] Estudo Tendências Consultoria 2024.

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

EXPERIÊNCIA DE COMPRA

Trabalhamos diariamente para tornar a experiência de compra de nossos clientes cada vez melhor. Investimos em estrutura, com ambientes iluminados e climatizados e *Wi-Fi* em todas as lojas, estacionamentos com vagas amplas e segurança, galerias de serviços e um sortimento de cerca de 10 mil produtos, além de preço baixo.

Aprimoramos continuamente a forma de mensurar os resultados de nossas ações, garantindo uma visão completa tanto do impacto nas vendas quanto da saúde da marca.

Esse acompanhamento envolve indicadores que avaliam eficiência, presença nos canais digitais, percepção da marca e engajamento do cliente, além de métricas voltadas para a satisfação do cliente. Tudo isso reforça nosso compromisso com decisões baseadas em dados e com a melhoria constante da experiência de compra do consumidor(a).

Em 2025, mantivemos a escuta dos clientes por meio da nossa tradicional pesquisa de satisfação, que acompanha em tempo real a experiência e a recomendação dos clientes em todas as lojas, e da pesquisa de saúde da marca, realizada em 19 regiões para avaliar percepção, lembrança e consideração.

Ao mesmo tempo, ampliamos o uso de pesquisas comportamentais com consumidores(as) finais e clientes pessoa jurídica, explorando aspectos emocionais da relação com a marca, percepção de economia e experiência de compra.

Essas iniciativas permitem ajustar comunicação, campanhas e propostas de valor para diferentes perfis e regiões, garantindo maior aderência às expectativas do público.

OS NÚMEROS DE NOSSOS SERVIÇOS EM 2025

Açougue em 270 lojas

Empório de frios em 258 lojas

Cafeteria em 148 lojas

Cafeteria com padaria em 247 lojas



Aline da Silva, Assaí Itaquá Alberto Hinoto (SP)

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

MAIS FACILIDADE PARA O CLIENTE PESSOA JURÍDICA

Em 2025, avançamos na estratégia de relacionamento com os clientes pessoa jurídica usando a oferta de serviços financeiros como ferramenta de fidelização. Pretendemos criar um ecossistema que ofereça preços competitivos, amplie o poder de compra e ajude o cliente revendedor a vender mais.

O primeiro passo foi a criação do **AssaíPay**, a conhecida maquininha de pagamento com *cashback* exclusivo para uso nas nossas lojas. O projeto teve início no fim de 2024, com a formação do time de Serviços Financeiros e a parceria com uma consultoria especializada para estudos de mercado e de viabilidade.

O piloto começou em setembro de 2025, com dez clientes, e o lançamento está previsto para o início de 2026, em lojas de Curitiba (PR) e nos Estados de Mato Grosso e Mato Grosso do Sul.

O AssaíPay utiliza o modelo *white label*, o qual possibilita oferecer a solução em parceria com uma instituição financeira que fornece a infraestrutura e processa as transações. O Assaí atua na captação e no relacionamento, enquanto o cliente recebe *cashback* automático para uso nas lojas.

Além disso, estamos avaliando potenciais parceiros estratégicos para o desenvolvimento e a expansão de novos produtos financeiros, tais como *private label*, seguros, assistências, consórcios, adquirência e soluções digitais como conta corrente para o público PJ, com foco em soluções aderentes ao perfil de clientes da Companhia.

TECNOLOGIA TRAZ VANTAGENS PARA O CLIENTE PESSOA FÍSICA

Nosso aplicativo Meu Assaí segue contribuindo como uma importante ferramenta para fortalecer o relacionamento com os clientes. As informações obtidas por meio do CRM integrado ao *app* permitem uma melhor compreensão dos hábitos de consumo, a fim de desenvolver estratégias mais eficazes.

Entre as funcionalidades, temos lista de compras, serviços financeiros, carteira digital, que permite pagamento de premiações e *cashback*, e integração com o **cartão Passaí**, além da ação *Member Get Member*, que concede descontos a quem indica novos usuários para o aplicativo, entre outras vantagens.

No final de 2025, 34% das vendas do Assaí eram identificadas devido à utilização do ***app* Meu Assaí**. Esse sucesso nos permite analisar o comportamento de compra de mais de 23 milhões de clientes. Dessa forma, estamos constantemente lançando novas versões do *app*, para atender melhor o cliente, em uma jornada de aprendizado constante.

Também para facilitar a experiência de compra de nossos clientes, instalamos 1.588 caixas de autoatendimento em 287 lojas, para pagamentos de compras de até 20 itens ou 50 quilos, que representam cerca de 20% das transações nas lojas.

Essa iniciativa facilita e agiliza o atendimento aos clientes e acompanha uma mudança no perfil do atacarejo, que vem atraindo cada dia mais famílias para esse modelo. Também foram instaladas balanças nesses caixas, para agilizar o processo de pagamento.

O *APP* MEU ASSAÍ EM NÚMEROS



+ de 23 milhões
de usuários ativos

+ de 34% das vendas identificadas com o *app* em 2025

Frequência pelo *app* **51% maior** do que a de clientes que não o utilizaram em 2025

16 milhões
de *downloads* desde o lançamento

Gasto médio de usuários(as) **27% superior** em 2025 e com **12%** de itens a mais por compra, comparando com quem não usa o aplicativo



Liliane dos Santos, Assaí Vila Velha (ES)

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

ASSAÍ DIGITAL

O Assaí Digital é um ecossistema que combina elementos do mundo físico com o digital para criar experiências integradas e mais completas para o consumidor(a).

Uma das iniciativas desse ecossistema, as parcerias com empresas de *last mile*, segue fortalecendo o canal digital e ampliando a conveniência para os consumidores(as). A parceria firmada com o iFood em 2024 impulsionou o desempenho no quarto trimestre de 2025, levando a um crescimento de 62% das vendas via *last mile* em comparação com o mesmo período do ano anterior.

Em continuidade à expansão do Assaí Digital, prevemos dobrar o número de lojas na plataforma do iFood, totalizando 100 unidades até o fim do primeiro trimestre de 2026, ampliando o acesso dos clientes a soluções de compra integradas. Atualmente, as vendas via iFood representam mais de 3% da venda das lojas que estão na plataforma.

ASSAÍ.CO LAB EXPANDE NOSSA JORNADA DIGITAL

Ainda em linha com nosso novo valor de cultura, Evoluir Sempre, em 2025 avançamos em nossa jornada digital com o lançamento do Assaí.Co Lab, um espaço de inovação que atua como laboratório multifuncional, projetado para acelerar a experimentação de tecnologias emergentes aplicadas ao varejo por meio de testes rápidos e organizados.

Com uma equipe multidisciplinar dedicada, a iniciativa deve aproximar o Assaí de *startups* e parceiros(as), promovendo a cocriação e o desenvolvimento de novos serviços e produtos digitais, garantindo que ideias cheguem ao mercado com mais agilidade.

Entre exemplos práticos do que será explorado no Assaí.Co Lab, temos o uso de inteligência artificial para análise de contratos e sensores inteligentes para monitoramento de produtos nas prateleiras.

Além disso, ele será um ponto de encontro para diferentes times internos e parceiros(as) estratégicos, incluindo fornecedores(as), fomentando a colaboração e fortalecendo a cultura de inovação dentro da Companhia.



Assaí São Bernardo do Campo (SP)

Parceria com o Mercado Livre

No fim de 2025, o Assaí negociou uma parceria com o Mercado Livre para iniciar, em 2026, sua presença em *marketplace* no modelo de *fulfillment*, ou seja, a Companhia é responsável pelo abastecimento dos Centros de Distribuição (CDs) do Mercado Livre, enquanto o parceiro assume as etapas de armazenagem, separação, preparação dos pedidos e entrega ao cliente final. Esse modelo permite ao Assaí ampliar seu alcance geográfico e acelerar sua presença em *marketplace* com menor fricção operacional.

O *mix* inicial de produtos foi definido para permitir aprendizado operacional e disciplina econômica, priorizando categorias não perecíveis de boa recorrência e maior tíquete dentro de mercearia seca, limpeza, bebidas e itens selecionados não alimentares.

As vendas têm início previsto para o segundo trimestre de 2026, representam a entrada do Assaí em um novo canal digital e integram a evolução do Assaí Digital, ecossistema que reúne as frentes digitais da Companhia. Por meio do *marketplace*, o cliente poderá adquirir produtos do Assaí em uma jornada digital integrada, com a possibilidade de compor um único carrinho com itens de diferentes vendedores e categorias, recebendo tudo em uma única entrega, conforme os prazos informados pela plataforma.

O projeto nasceu como um piloto estruturado, com foco em rentabilidade gradual. As vendas ao consumidor terão início a partir do abastecimento do CD do Mercado Livre em São Paulo (SP) e, ao longo de 2026, está prevista a expansão para os CDs de Salvador (BA) e Curitiba (PR), que funcionam como *hubs* regionais da malha logística da plataforma, permitindo cobertura nacional.

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada



Festival Parintins (AM)

REGIONALIZAÇÃO

Como forma de aproximar ainda mais a marca Assaí das diferentes comunidades pelo Brasil, temos reforçado nosso *marketing* regional, valorizando a conexão com a cultura local para atender melhor o nosso cliente.

Fortalecemos também o trabalho com influenciadores(as), refletindo os costumes de cada localidade e promovendo autenticidade nas campanhas. Nas lojas, temos 16 rádios internas diferentes, para que as músicas se adéquem à região no momento da compra.

Para atender às especificidades culturais do Maranhão e do Piauí, criamos um núcleo dedicado, integrado à estrutura do Nordeste, assegurando maior proximidade e relevância nas ativações locais.

A campanha Somos Feitos de Nordeste, em homenagem ao Dia do Nordestino, foi um exemplo dessa abordagem, ao apresentar dois manifestos com a mesma letra adaptados em ritmos distintos – xote e matraca –, para refletir as nuances culturais regionais.

Também utilizamos, pela primeira vez, o mecanismo de incentivo fiscal da Lei Rouanet para apoiar o Festival de Parintins e o festival de cultura e gastronomia Tempero Bahia, que devemos repetir em 2026.

Para mensurar o impacto dessas ações, realizamos, pela primeira vez, pesquisas de lembrança de marca nas lojas do Assaí após alguns eventos-chave, como Carnaval, São João em Caruaru (PE) e Campina Grande (PB), Parintins (AM) e Círio de Nazaré (PA).

O ano também foi marcado pela presença no Festival do Sobá, em Campo Grande (MS), e no Festival de Inverno da Chapada dos Guimarães (MT) e pelas primeiras campanhas e ativações em praias de Santos e Guarujá, no litoral de São Paulo, cujo sucesso garantiu sua repetição no verão de 2026.

Em Minas Gerais, firmamos uma parceria em torno do personagem Bolinho para integrar as artes de uma campanha voltada para o público mineiro. Em Pernambuco, patrocinamos oficialmente, pela primeira vez, o Galo da Madrugada, com destaque para a distribuição de esculturas do Galo em lojas de Recife e da Grande Recife, e apoio à Corrida do Galo.

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

PATROCÍNIOS ESPORTIVOS

O *marketing* esportivo segue como uma das frentes de engajamento da marca, contribuindo também para o reforço da nossa regionalização. Em 2025, seguimos apoiando oito campeonatos estaduais, a Copa do Nordeste, a Copa do Brasil e as séries A e B do Brasileirão, além do Campeonato Paulista masculino e feminino. E mantivemos ações em lojas e campanhas temáticas para incrementar a experiência de compra do cliente.

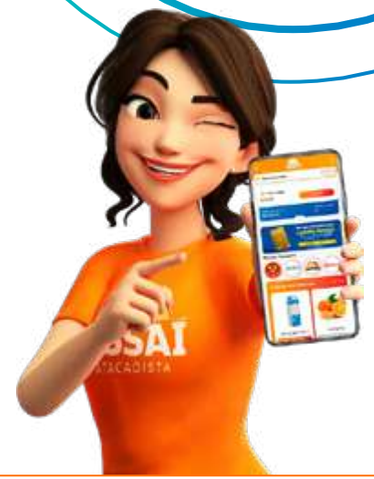
Patrocinamos mais uma vez, em nível nacional, a Taça das Favelas, torneio de futebol organizado pela Central Única das Favelas (CUFA), que oferece a jovens que moram em favelas e periferias estrutura de jogos profissionais, ativações culturais e espaços de cidadania. Além do patrocínio, criamos a premiação Craque Assaí que Multiplica, que reconhece os melhores jogadores(as) de cada partida com troféu e vales-compras (veja mais no capítulo Nosso relacionamento com a comunidade).



Jogo amistoso da Seleção Brasileira

REDES SOCIAIS

Atendemos e interagimos com clientes que nos contatam por meio de nossas redes sociais no Facebook, X (antigo Twitter), Instagram, YouTube e TikTok. Em 2025, coletamos mais de 239 mil menções ao Assaí em postagens realizadas e monitoramentos orgânicos, fora de nossas redes sociais e parcerias com influenciadores(as). Todas foram verificadas por um time de especialistas.



Redes sociais do Assaí em 2025

Facebook

Seguidores(as) 1.832.493
Vídeos 521
Posts 525
Alcance 32.501.684

Instagram

Seguidores(as) 4.257.873
Vídeos 696
Posts 1.695
Alcance 192.203.430

YouTube

Inscritos(as) 71.094
Visualizações 119.222.030
Vídeos 83

TikTok

Seguidores(as) 96.077
Visualizações 19.141.823
Curtidas 59.755
Publicações 412
Alcance 19.141.823

LinkedIn

Seguidores(as) 1.651.356
Visualizações 578.771
Posts 251
Alcance 9.043.360

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

ESPAÇO DO CLIENTE

Mantemos uma estrutura de canais de atendimento que garante acessibilidade e diversidade para que cada cliente possa escolher a forma mais adequada de comunicação, seja por WhatsApp, aplicativo, redes sociais, telefone, *e-mail* e plataformas reputacionais, como Procon, Reclame Aqui e Consumidor.gov, além do formulário eletrônico em nosso *site*.

O Espaço do Cliente foi criado para centralizar o atendimento a clientes e dar mais agilidade na resolução de ocorrências. Em 2025, foram 920.332 atendimentos realizados pelo nosso time, com eficiência e personalização.

Como reforço desse trabalho, contamos com o serviço de autoatendimento, que auxilia em assuntos de baixa complexidade e foi responsável por 473.267 atendimentos (*chat* e URA) no ano. Em 2025, 90% dos atendimentos recebidos em todos os nossos canais foram atendidos e finalizados no prazo de até 10 dias corridos.

As lojas físicas também desempenham papel importante nesse processo, funcionando como pontos de contato direto e oferecendo suporte imediato em situações que demandem interação presencial, com equipe dedicada no horário de funcionamento da loja para garantir agilidade na resolução das demandas.

Além disso, nosso time interno atua na promoção da cultura do Assaí, reforçando nossos valores e compromisso com a experiência do cliente. Essa abordagem integrada contribui para fortalecer a confiança e a transparência no relacionamento com nossos clientes.

Em 2025, avançamos na transformação das ferramentas de atendimento ao cliente, com destaque para a migração para um sistema que vai integrar telefonia, *chat*, unidade de resposta audível (URA) e sistema interno até março de 2026, promovendo uma experiência mais fluida e eficiente.

A unificação dos canais permitirá que o atendimento tenha um perfil do cliente, com reconhecimento imediato do seu histórico, priorizando casos sensíveis e reduzindo a necessidade de transições manuais entre plataformas.

A implantação é realizada em fases: telefonia e URA em 2025, seguidas por *chat* e redes sociais no primeiro semestre de 2026.

VOLUME DE ATENDIMENTO DO ESPAÇO DO CLIENTE





Assaí São Bernardo do Campo (SP)

MAIS AGILIDADE NA GESTÃO DE SINISTROS

Depois de um período de testes e maturação, a plataforma Ibati, de gestão de sinistros em nossos estacionamentos, reduziu pela metade o tempo médio das tratativas para resolução dos casos, que passou de 80 para 40 dias. A nova ferramenta promove integração direta entre gerência, Jurídico e Financeiro, operações e, principalmente, as lojas e os clientes, acelerando decisões e aumentando a transparência.

A satisfação dos clientes com a plataforma alcançou 90%, especialmente em casos mais sensíveis, como furtos e avarias. Houve também uma queda de 0,4% nas demandas, mesmo com o aumento do número de lojas em 2025, graças ao monitoramento por câmeras e a ações preventivas de segurança.

Essa evolução da estrutura de tecnologia foi acompanhada por investimentos em capacitação da equipe de atendimento. Por meio de uma parceria com a Universidade Assaí, criamos um programa de treinamento de cinco módulos destinado a todos os colaboradores(as) da área, sendo um voltado especificamente para a liderança, que será concluído em abril de 2026. Os primeiros resultados já são perceptíveis, com melhoria na agilidade e na qualidade das respostas ao cliente.

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

SATISFAÇÃO DO CLIENTE

GRI 3-3 (Tema material: Responsabilidade com o cliente)

Nosso atendimento ao cliente foi reconhecido com os prêmios Consumidor Moderno 2025 (categoria Varejo – Atacado e *Cash&Carry*) e Empresas que Mais Respeitam o Consumidor 2025 (1º lugar na categoria Atacado/Atacarejo), além do selo O Cliente Recomenda, do Experience Awards.

Quanto ao Prêmio Reclame Aqui, que é um importante canal de reputação para as marcas, recuperamos o *status* de atendimento "Bom", com a melhoria no tempo médio de resposta às menções na plataforma de 13 para 7 dias.

Monitoramos continuamente os indicadores de satisfação via *Customer Satisfaction Score* (CSAT), *chat* e Reclame Aqui, mantendo resultados acima da média do setor.

NPS ASSAÍ



NÚMERO DE TÍQUETES DE VENDAS NAS LOJAS ASSAÍ





Clientes, Assaí São Bernardo do Campo (SP)

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada



Felipe Mesquita,
Assaí Valparaíso (GO)

CONTROLE DE QUALIDADE E SEGURANÇA DOS ALIMENTOS

GRI 416-1, 417-1, SASB FB-FR-260a.2

Garantir a saúde e a segurança dos consumidores(as) é nosso compromisso. Avaliamos os potenciais impactos na saúde e segurança de 100% das nossas categorias significativas de produtos, incluindo alimentos embalados, bebidas, produtos de higiene pessoal, limpeza e itens de bazar. Essa avaliação considera o potencial de risco à saúde humana e as exigências regulatórias aplicáveis, assegurando que nossos processos estejam alinhados aos elevados padrões de qualidade e conformidade.

Mantemos acompanhamento contínuo de forma preventiva para mitigar riscos ao longo da cadeia de distribuição, por meio de treinamentos mensais com abrangência nacional, contemplando todas as nossas operações. Nosso sistema de gestão segue normas e diretrizes de órgãos reguladores, como o Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento (MAPA), a Agência Nacional de Vigilância Sanitária (ANVISA) e o Instituto Nacional de Metrologia, Qualidade e Tecnologia (Inmetro), bem como o Código de Defesa do Consumidor e demais legislações pertinentes.

Os produtos são selecionados nos Centros de Distribuição com base em critérios de qualidade, como peso, aparência e embalagem. As informações nutricionais seguem a legislação vigente, sendo apresentadas de forma padronizada, e as embalagens trazem dados como composição, peso líquido, tabela nutricional, validade, lote e condições de conservação. Itens perecíveis, como frutas, legumes, verduras e produtos de origem animal, são monitorados de forma rigorosa, com controles de temperatura, validade e armazenamento.

Embora o Assaí não possua programas próprios de certificação para produtos de marca própria, garantimos sua segurança e conformidade por meio de um processo robusto de avaliação e qualificação de fornecedores(as). Essa avaliação verifica requisitos legais, capacidade técnica, histórico de qualidade, boas práticas de fabricação e aderência às normas sanitárias. Incentivamos, ainda, que nossos fornecedores(as) adotem sistemas reconhecidos de gestão de segurança dos alimentos, reforçando práticas preventivas alinhadas às melhores diretrizes nacionais e internacionais. O treinamento de colaboradores(as) sobre qualidade e segurança dos alimentos é realizado mensalmente, com abrangência nacional, contemplando todas as operações no Brasil.

Baseamos nossa atuação nas seguintes diretrizes:

- Normas e regulamentações do Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento (MAPA)
- Regras e diretrizes da Agência Nacional de Vigilância Sanitária (ANVISA)
- Regulamentos do Instituto Nacional de Metrologia, Qualidade e Tecnologia (INMETRO)
- Código de Defesa do Consumidor
- Boas Práticas de Fabricação (BPF/GMP)
- Sistema de Análise de Perigos e Pontos Críticos de Controle (APPCC/HACCP)
- Codex Alimentarius (Programa Conjunto FAO/WHO)
- ISO 22000 – Sistema de Gestão de Segurança de Alimentos
- Diretrizes internacionais de rotulagem, padronização e controle de qualidade de alimentos
- Requisitos legais e regulatórios setoriais aplicáveis às categorias comercializadas

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

Nossa gestão da *cadeia de valor*



Camila Provenzano, Regional SP, e **Fernando Campos,** Regional CO

Vila Velha (ES)

Mensagem da liderança

O relatório

Nosso Assaí

2025 em destaque

Nossa governança

Nossa Gente

Nossos clientes

Nossa gestão da cadeia de valor

Nosso relacionamento com a comunidade

Nosso cuidado com o meio ambiente

Nossa jornada rumo ao futuro

Anexos

Sumários de conteúdo GRI e SASB

Relatório de asseguração limitada



Assaí São Bernardo do Campo (SP)

O conteúdo deste capítulo está relacionado a:

Nossos valores:
Compromisso com resultado; Ética

Tema material:
Cadeia de fornecimento responsável

Capital da metodologia de Relato Integrado:
Social e de relacionamento

Objetivos de Desenvolvimento Sustentável:

8 TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO

10 REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES

11 CIDADES E COMUNIDADES SUSTENTÁVEIS

NOSSOS FORNECEDORES(AS)

GRI 2-6, 2-24, 3-3 (Tema material: Cadeia de fornecimento responsável)

O ritmo de expansão do Assaí nos últimos anos trouxe inúmeros desafios, entre eles a maior complexidade operacional e a necessidade de modernização de sistemas para garantir processos comerciais e logísticos eficientes, que sustentassem o crescimento da Companhia.

Para enfrentar essas demandas, foram eleitos 15 projetos prioritários, com destaque para o **Novo Sistema Comercial**, que altera a forma como a equipe comercial se relaciona com nossos fornecedores(as).

O projeto envolve também a substituição de sistemas fundamentais, como gestão de compras, abastecimento, precificação, promoções e sortimento, bem como o gerenciamento de transporte e armazéns. Há expectativa de ganhos em vendas, margens, competitividade e reduções em quebras, resultando em negociações melhores e oferecendo aos nossos clientes mais economia em suas compras.

Outra inovação foi a criação de uma ferramenta que contribuiu com as reuniões de negociações, uma solução de negociação personalizada, que centraliza dados internos e informações de fontes diversas, dando ao time comercial a possibilidade de simulações rápidas para melhor decisão.

Começamos a planejar essa mudança em 2023 e contratamos uma consultoria externa para desenvolver os sistemas de compra, abastecimento e precificação, que têm a implementação completa prevista para novembro de 2026.

O sistema de preços começou a operar 100% em novembro de 2025, e sua integração com uma ferramenta de promoções está prevista para o primeiro trimestre de 2026, o que vai maximizar ofertas, acelerar novas promoções e oferecer ao cliente mais oportunidades.

O piloto do sistema de abastecimento foi implantado na Regional Nordeste, que já possui o sistema de gerenciamento de armazém (WMS), e sua expansão para 9 Centros de Distribuição está prevista para 2026. O WMS já foi implantado em 3 CDs em 2025 e deve chegar aos outros 9 CDs em 2026.

Temos o apoio da Universidade Assaí com capacitações, reciclagens e *workshops* com lideranças para estabelecer papéis e responsabilidades dentro do projeto.

A implementação do Novo Sistema Comercial também vai ser importante para a estratégia de regionalização do Assaí, que considera políticas comerciais diferenciadas e negociações locais, seja com fornecedores(as) regionais ou equipes regionais de fornecedores(as) nacionais, com foco na melhor condição e na economia para nossos clientes.

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

PERFIL DOS FORNECEDORES(AS) E REGIONALIZAÇÃO

GRI 2-6

Fechamos o ano de 2025 com mais de 3,7 mil fornecedores(as) de produtos, espalhados em diversos Estados do Brasil. Nossos fornecedores(as) se dividem em três tipos:

- **Nacionais**, que têm atuação em vários Estados, com ampla capacidade de abastecimento.
- **Regionais**, que atuam em apenas alguns Estados, com maior proximidade e agilidade logística.
- **Locais**, que abastecem algumas lojas e são contratados principalmente para o abastecimento de produtos frescos e perecíveis: frutas, legumes e verduras (FLV), ovos, laticínios, doce de leite e iogurte, confeitaria e padaria, vinhos e bebidas quentes, mel e plantas, entre outros. **GRI 2-6**

Priorizamos a contratação de empresas próximas às nossas operações, visando reduzir o impacto ambiental pela menor necessidade de transporte e, também, fortalecer a proximidade com as comunidades, além de levar prosperidade aos negócios locais.

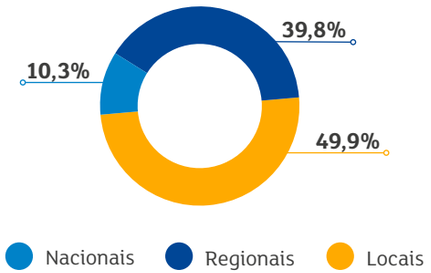
Em 2025, 100% dos nossos 603 fornecedores cadastrados no ano foram selecionados segundo critérios sociais e ambientais, que incluem práticas trabalhistas justas, respeito aos direitos humanos, compromisso com a diversidade e a inclusão, e impacto ambiental. Essa avaliação integra o processo estruturado de *due diligence* conduzido pela Companhia.

Como parte de nossos mecanismos de integridade, realizamos verificações periódicas em listas públicas e bases de reputação corporativa, impedindo o cadastro de novos fornecedores(as) que apresentem irregularidades ou restrições socioambientais. Em 2025, foram avaliados 619 fornecedores em critérios ambientais e 676 em critérios sociais – não foram identificados impactos significativos. **GRI 308-1, 308-2, 414-1, 414-2**

Em uma das ações relacionadas à sustentabilidade direcionadas aos fornecedores(as) em 2025, convidamos 87 empresas de segurança patrimonial, gestão de portaria, estacionamento, circuito de segurança e limpeza para participarem de um *workshop* sobre ética, diversidade e inclusão.

FORNECEDORES(AS) ATIVOS EM 2025

GRI 2-6





Paulo da Costa Muniz,
Assaí São Caetano do Sul (SP)

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL DA CADEIA DE VALOR

GRI 2-24, 2-25, 3-3 (Tema material: Cadeia de fornecimento responsável), 408-1, 409-1

A gestão responsável da nossa cadeia de fornecimento é um dos pilares centrais da Estratégia de Sustentabilidade do Assaí. Atuamos de forma integrada com base em diretrizes já publicadas em nossos documentos institucionais, como o Código de Ética e Conduta, a Carta de Ética para Fornecedores, a Política de Gestão Ambiental, a Política de Diversidade e Direitos Humanos, a Política Socioambiental de Compra de Carnes Bovinas e a Política de Bem-Estar Animal.

Esses instrumentos orientam práticas alinhadas a direitos humanos, rigor técnico em meio ambiente, promoção da diversidade, prevenção de impactos negativos, mitigação de riscos e garantia de padrões elevados de ética e integridade em toda a cadeia.

Consideramos fundamental o direito à liberdade de associação e à negociação coletiva como pilares dos direitos humanos no ambiente de trabalho. E não aceitamos trabalho infantil nem análogo ao trabalho escravo.

Reconhecemos que nossa cadeia de abastecimento apresenta desafios relevantes, os quais envolvem riscos socioambientais, trabalhistas e de governança. Entre os principais temas de impacto negativo estão desmatamento e conversão de vegetação associados à cadeia agropecuária; danos à biodiversidade; riscos relacionados a condições precárias de trabalho e violações de direitos humanos; impactos sobre comunidades locais decorrentes da expansão territorial; e riscos ao bem-estar animal, especialmente em cadeias de produtos de origem animal.

Para mitigar esses riscos, adotamos processos de avaliação, auditoria e monitoramento contínuo das cadeias de suprimentos, priorizando fornecedores(as) que demonstrem aderência plena às nossas políticas e compromissos públicos.

Esse trabalho inclui a verificação de conformidade socioambiental, o acompanhamento de indicadores críticos, o incentivo a práticas sustentáveis, o uso de critérios de risco mapeados e o alinhamento com legislações ambientais, sanitárias, trabalhistas e de proteção animal. Também priorizamos relações comerciais com empresas certificadas ou que comprovem práticas compatíveis com nossos padrões de responsabilidade.

O Assaí mantém um conjunto de programas e capacitações para fortalecer a governança das cadeias de fornecimento. Promovemos ações educativas, formações técnicas e iniciativas de sensibilização sobre temas como direitos humanos, diversidade, ética, meio ambiente e bem-estar animal, reforçando o papel estratégico dos fornecedores(as) na construção de uma cadeia responsável e transparente. Internamente, realizamos campanhas e treinamentos com nossos times para garantir alinhamento às diretrizes e às expectativas socioambientais estabelecidas pela Companhia.

Nossa relação com fornecedores(as) é pautada pelo diálogo, pela busca por melhoria contínua e pela correção de eventuais práticas inadequadas. Sempre que identificamos não conformidades, oferecemos suporte técnico para adequação, respeitando prazos e acompanhamentos. No entanto, conforme previsto em nossas políticas e documentos públicos, podemos encerrar relações comerciais quando as exigências socioambientais, éticas, legais ou de bem-estar animal não forem atendidas.

Além dos monitoramentos regulares em fornecedores(as) críticos, mantemos critérios rigorosos para novos cadastros, que incluem avaliações socioambientais, verificação em listas restritivas e comprovação de conformidade legal. Essa abordagem fortalece a integridade da cadeia, reduz riscos e garante que nossos padrões de sustentabilidade estejam integrados à tomada de decisão comercial.



Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

TRABALHANDO JUNTOS PARA IMPULSIONAR O IMPACTO POSITIVO

GRI 2-25, 409-1

Cooperamos com órgãos reguladores, entidades locais e comunidades afetadas para reparar impactos reais e mantemos canais de denúncia para identificar irregularidades, como violações trabalhistas e ambientais.

Fomentamos iniciativas de impacto social positivo, como programas de apoio a micro e pequenos empreendedores(as) da nossa cadeia de fornecimento, e investimos em ações para reduzir desperdícios, incentivar a economia circular e ampliar a reciclagem de materiais.



Carlos Conceição e Silvana Neves, Assaí São Caetano do Sul (SP)

Temos alcançado avanços em relação à cadeia de fornecimento: 100% dos fornecedores(as) de marcas próprias e de têxteis são auditados por condições de trabalho. O mesmo ocorre com produtos importados produzidos em países com alta vulnerabilidade a trabalho análogo à escravidão.

Entre as diretrizes presentes nas nossas políticas internas e na Carta de Ética para Fornecedores (publicados no *site* institucional), destacamos:

- Garantir que 100% dos fornecedores(as) de marcas próprias e de produtos elegíveis à ABVTEX sejam auditados quanto às condições de trabalho.
- Garantir 100% de produtos de marcas próprias com certificado de rastreabilidade Roundtable Sustainable Palm Oil (RSPO) e Forest Stewardship Council (FSC).
- Garantir a comercialização de ovos de galinhas livres em todas as lojas do Assaí.
- Garantir a adesão dos fornecedores(as) de carne suína i*n natura* à Política de Bem-Estar Animal, bem como acompanhar e monitorar a evolução deles(as) em relação a cada compromisso estabelecido no documento.
- Garantir o monitoramento das fazendas diretas fornecedoras de gado, conforme estabelecido na Política Socioambiental de Compra de Carne Bovina.

O Assaí não desenvolve produtos químicos próprios nem mantém lista de substâncias restritas. Nossa atuação se restringe ao monitoramento da conformidade documental e à rastreabilidade das informações disponibilizadas pelos fornecedores(as) desses produtos.

SASB CG-MR-410a.2

Garantia de conformidade

Auditorias internas e externas, aliadas a sistemas de monitoramento automatizados, acompanham indicadores-chave relacionados a impactos ambientais e sociais, garantindo conformidade com nossas políticas socioambientais.

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

RELACIONAMENTO PARTICIPATIVO COM PÚBLICOS DE INTERESSE

GRI 2-25, 3-3 (Tema material: Cadeia de fornecimento responsável)

Construímos e mantemos um relacionamento participativo com nossos públicos de interesse – fornecedores(as), clientes, colaboradores(as), ONGs, comunidades locais e órgãos reguladores – por meio de consultas, fóruns e questionários periódicos.

Essas interações ajudam a identificar desafios e estabelecer prioridades em sustentabilidade. Os resultados e a eficácia dessas ações são comunicados em relatórios anuais, reuniões e canais digitais, sendo validados por pesquisas de satisfação e consultas públicas, que alimentam continuamente as estratégias da Companhia.

Buscamos garantir que nossos mecanismos de queixa sejam acessíveis, confiáveis e continuamente aprimorados. Para isso, os *stakeholders*-alvo são envolvidos de diferentes formas ao longo do ciclo de concepção, operação e revisão, com treinamentos periódicos sobre ética e integridade, encontros e programas de capacitação e o acesso ao Canal de Ética.

Adotamos uma abordagem sistemática para rastrear a eficácia dos mecanismos de queixas e outros processos de reparação, assegurando que atendam às necessidades das partes interessadas e promovam melhorias contínuas. A abordagem consiste na coleta e análise de dados dos mecanismos de queixas, relato de exemplos de eficácia, incorporação de *feedbacks* dos *stakeholders* e melhoria contínua.

Também participamos de debates e grupos de trabalho de organizações não governamentais parceiras, como a Mesa Brasileira da Pecuária Sustentável (MBPS), o Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo (InPacto) e o Grupo de Trabalho dos Fornecedores Indiretos (GTFI), além do Instituto Ethos, do Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável (CEBDS) e do Pacto Global da ONU, para contribuir na busca de soluções de sustentabilidade.

BEM-ESTAR ANIMAL

GRI 3-3 (Tema material: Cadeia de fornecimento responsável), SASB FB-FR-430a.3

O relacionamento com nossos fornecedores(as) de proteína animal (bovinos, suínos, frangos, pescado e ovos), bem como os de produtos de higiene pessoal que podem aplicar testes em animais, é regido pela Política de Bem-Estar Animal e pela Política Socioambiental de Carne Bovina, que contêm as diretrizes para todos os elos da cadeia, incluindo colaboradores(as).

Incentivamos nossos fornecedores(as) a adotarem práticas reconhecidas de bem-estar animal e certificações voluntárias como forma de fortalecer as diretrizes de sustentabilidade, garantindo padrões de rastreabilidade e transparência, reforçando nosso papel no avanço dessas práticas em toda a cadeia.

Por meio de sua Política de Bem-Estar Animal, o Assaí reforça com seus fornecedores(as) compromissos públicos vinculados às cadeias de suínos – como implementação da gestação coletiva das matrizes, abolição da mossa (mutilação de orelhas) e implementação da imunocastração, ou castração cirúrgica sob anestesia e analgesia

100% dos fornecedores(as) estavam em conformidade com a nossa **Política de Bem-Estar Animal.**

até 2030 – e de ovos, garantindo, por exemplo, a comercialização em todas as lojas de ovos das categorias de galinhas livres.

Em 2025, ampliamos a interação direta com os fornecedores(as) da cadeia de produtores(as) de suínos, disseminando as diretrizes estabelecidas na nossa política, com o objetivo de garantir o alinhamento com os padrões esperados. Entramos em contato ativamente com eles(as) e acompanhamos de perto sua evolução. Além disso, fortalecemos a atuação com associações da sociedade civil para padronizar processos de monitoramento dos fornecedores(as).

Nossa meta é que **100%** das lojas ofereçam **ovos** provenientes de sistemas **livres de gaiola.**



João Luiz Domingues, Assaí João Dias (SP)

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

BIODIVERSIDADE E COMBATE AO DESMATAMENTO

GRI 3-3 (Tema material: Cadeia de fornecimento responsável)

O Assaí tem intensificado a sua gestão de sustentabilidade com foco nas cadeias de carne bovina, óleo de palma e madeira, consideradas prioritárias pelo nível de criticidade e pela relevância entre os produtos comercializados.

Para essas cadeias, promovemos ações voltadas para a conscientização sobre desmatamento, conversão de vegetação nativa e rastreabilidade, por meio do programa de compra de carne bovina e produtos com óleo de palma e madeira destinados às nossas marcas próprias.

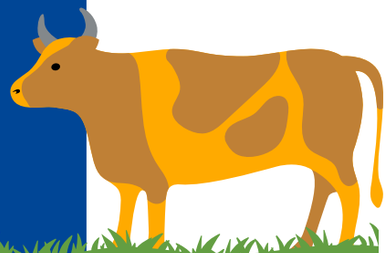
Investimos em políticas, processos de monitoramento e homologação de fornecedores(as), estabelecendo compromissos e planos de ação para mitigar impactos socioambientais. Nossa atuação também envolve governos, órgãos fiscalizadores e a sociedade, com o objetivo de fomentar as melhores práticas na cadeia de abastecimento.

Esse compromisso com a preservação dos ecossistemas naturais e da biodiversidade é formalizado na Carta de Ética para Fornecedores, na Política de Gestão Ambiental e na Política Socioambiental de Compra de Carnes Bovinas, que orientam nossas parcerias e reforçam a importância do engajamento de toda a cadeia de fornecimento na proteção ao meio ambiente.

Em 2025:

100% da carne *in natura* adquirida pelo Assaí era procedente de empresas que possuem sistemas de rastreabilidade de produtores(as) diretos.

100% dos fornecedores(as) estavam em conformidade com a nossa política para carne bovina.



PECUÁRIA BOVINA

GRI 3-3 (Tema material: Cadeia de fornecimento responsável)

Mantemos há muitos anos uma atuação próxima dos nossos fornecedores(as) de carne bovina, apoiando o desenvolvimento de processos, sistemas e iniciativas de engajamento com o objetivo de reduzir impactos negativos na cadeia.

Em 2025, comemoramos dois frutos importantes desse trabalho:

- A participação do Assaí numa missão do governo do Pará no âmbito do seu Programa Pecuária Sustentável, que busca alinhar a pecuária paraense às exigências ambientais e de rastreabilidade, especialmente da União Europeia e da China, por cadeias livres de desmatamento.
- Durante a COP30, quatro lojas do Assaí em Belém iniciaram o abastecimento com carne bovina 100% rastreada, da origem ao abate, a partir desse programa, em uma parceria com o principal fornecedor do Assaí no Estado.

Temos processos estruturados de relacionamento com fornecedores(as) de carne bovina, tanto para carne bovina *in natura* como para produtos processados (salgados, temperados etc.). Para ambos, a assinatura da Política Socioambiental de Compra de Carnes Bovinas é obrigatória.

Para integrar nossa base de fornecedores(as), todos(as) devem aderir à Carta de Ética para Fornecedores, que é incorporada ao contrato comercial. Fornecedores(as) de carne bovina *in natura* também devem encaminhar informações sobre as áreas de fornecimento, bem como os dados do responsável pela produção do gado destinado ao abate e à fabricação dos produtos fornecidos ao Assaí, para que sejam realizadas análises socioambientais.

As cadeias bovinas de carne *in natura* devem, também, estar livres de desmatamento, bem como de qualquer embargo ambiental. Também não são aceitas práticas que envolvam condições análogas ao trabalho escravo ou infantil nem invasões de áreas de conservação, terras indígenas ou territórios quilombolas.

Realizamos a avaliação socioambiental das fazendas de fornecimento direto dos frigoríficos por meio de geomonitoramento, considerando a fazenda onde o gado gordo é fornecido para o abate. Essa avaliação abrange a conformidade com as práticas socioambientais estabelecidas.

Além disso, apoiamos iniciativas como o programa Boi na Linha (Imaflora) e participamos de fóruns relevantes, como o Grupo de Trabalho dos Fornecedores Indiretos (GTFI) e a Mesa Brasileira da Pecuária Sustentável (MBPS), que promovem a sustentabilidade na cadeia de fornecimento.

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

DIREITOS HUMANOS E TRABALHISTAS NA CADEIA DE VALOR

Monitoramos direitos humanos e condições trabalhistas nas cadeias de fornecimento por meio de auditorias presenciais, conduzidas com o apoio de empresas independentes.

Essas auditorias seguem diretrizes da Associação Brasileira do Varejo Têxtil (ABVTEX), da Initiative for Compliance and Sustainability (ICS), da Business Social Compliance Initiative (BSCI) e da Sedex Members Ethical Trade Audit (SMETA), incluindo análise documental e entrevistas anônimas para avaliar aspectos como remuneração, benefícios, saúde e segurança, liberdade de associação e prevenção de trabalho infantil, forçado ou análogo à escravidão.

Em 2025, 100% dos fornecedores(as) de marcas próprias, 100% dos fornecedores(as) de têxtil e 100% dos fornecedores(as) de produtos importados localizados em países com alta vulnerabilidade a apresentar condições de trabalho degradantes e/ou análogas à escravidão estavam com auditoria de condições de trabalho válidas.
GRI 408-1, 409-1, 414-2

Todos os nossos fornecedores(as) homologados passam por uma verificação com a Lista Suja do Trabalho Escravo, do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), e, além disso, realizamos análises periódicas dos fornecedores(as) ativos.

AVALIAÇÃO DE CONDIÇÃO DE TRABALHO NA CADEIA DE FORNECIMENTO GRI 414-2

	2023	2024	2025
Número total de fornecedores(as) elegíveis a auditorias – marcas próprias nacionais	19	21	26
Percentual de fornecedores(as) de marcas próprias nacionais com auditorias válidas	95%	100%	100%
Número total de fornecedores(as) elegíveis a auditorias – internacionais em países com vulnerabilidade social	6	9	32
Percentual de fornecedores(as) internacionais em países com vulnerabilidade social com auditorias válidas	100%	100%	100%
Percentual de PLU com certificação ABVTEX auditado em condições de trabalho	100%	100%	100%

Nota: o processo de monitoramento de frutas, legumes e verduras (FLV) está sendo readequado enquanto priorizamos outras cadeias consideradas mais críticas, com base na atualização do estudo de riscos da cadeia de valor.

PRÊMIO LOG RECONHECE FORNECEDORES(AS)

GRI 2-25, 3-3 (Tema material: Cadeia de fornecimento responsável)

Desde 2024, fomentamos as boas práticas de combate às mudanças climáticas na cadeia logística (escopo 3) por meio do Prêmio LOG, que reconhece os fornecedores(as) com as melhores iniciativas de logística de baixa emissão na categoria Sustentabilidade.

A edição de 2025 do prêmio contou com 24 empresas inscritas, crescimento de 41% em relação ao ano anterior. Do total, 80% responderam ao questionário da categoria Sustentabilidade, que ainda não é obrigatório.

Os indicadores avaliados pelo prêmio incluem emissões e reduções de emissões nas operações com o Assaí, uso de combustíveis alternativos e veículos equipados com telemetria, porcentual de condutores(as) treinados em condução eficiente, elaboração de inventário de emissões e metas de redução alinhadas à ciência (SBTi).



Prêmio LOG 2025

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

Nosso relacionamento *com a comunidade*





Vera Lucia, Organização Quebrada Alimentada (cozinha solidária apoiada), e **Marcos Dias,** Associação Cultural e Esportiva Aquidabã (organização apoiada via Edital de Esporte e Cidadania)

Rio de Janeiro (RJ)

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

O conteúdo deste capítulo está relacionado a:

Nossos valores:
Paixão pelo que fazemos; Ética

Temas materiais: Combate à fome e ao desperdício de alimentos; Desenvolvimento de pessoas; Bem-estar, saúde e segurança

Capital da metodologia de Relato Integrado: Social e de relacionamento

Objetivos de Desenvolvimento Sustentável:



INSTITUTO ASSAÍ

O relacionamento social do Assaí com as comunidades onde estamos inseridos está sob a responsabilidade do Instituto Assaí, organização independente e sem fins lucrativos lançada em 2022 que mantém programas em todas as nossas lojas.

O Instituto trabalha para criar oportunidades e promover prosperidade em três eixos de atuação – Segurança Alimentar; Empreendedorismo; e Esporte e Cidadania –, guiado por seis **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)** prioritários, que orientam suas ações e seus compromissos.

Com o compromisso de promover impacto social positivo nas comunidades onde atuamos, o Instituto Assaí tem o propósito de ***promover oportunidades e caminhos de prosperidade para pessoas e comunidades***.

ODS PRIORITÁRIOS PARA O INSTITUTO ASSAÍ



INSTITUTO ASSAÍ

NOVA

Missão

Ser um influenciador de soluções que ampliem a segurança alimentar, impulsionem o empreendedorismo e desenvolvam comunidades, por meio de parcerias e integração de esforços entre órgãos públicos e privados.

NOVA

Visão

Um Brasil bem alimentado.

Valores

Acreditamos nas pessoas – Valorizamos o potencial de cada pessoa. E, com empatia, trabalhamos para apoiá-la na sua transformação.

Compromisso para valer – Temos um compromisso real com a sociedade, promovendo iniciativas de médio e longo prazo, estruturadas e com qualidade.

Paixão que transforma – Somos apaixonados pelo que fazemos, pois sabemos que nossos esforços podem mudar a vida das pessoas para melhor.

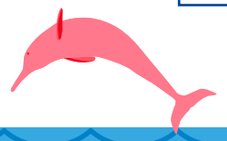
Ética não se negocia – Na vida, podemos flexibilizar muita coisa, mas nossa ética não!

Acolhemos com respeito – Nós abraçamos a diversidade e a inclusão, de forma genuína e verdadeira.

Unimos forças para um bem maior – Acreditamos no poder de parcerias para potencializar resultados. Afinal, é mais importante a ação do que o holofote.

*Clique **aqui** para assistir ao vídeo institucional do Instituto Assaí.*





Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada



Ação de Voluntariado no Instituto Horta Girassol, Brasília (DF)

A administração do Instituto está a cargo de uma equipe dedicada e quatro órgãos (Assembleia Geral, Conselho Deliberativo, Conselho Fiscal e Diretoria Executiva), que executam a nossa estratégia e o desenvolvimento dos projetos e programas.

Em 2025, o Instituto Assaí encerrou o primeiro triênio de seu planejamento (2023-2025) com a consolidação de ações e avanços significativos em conhecimento, desenvolvimento de projetos e práticas de impacto positivo.

Os resultados alcançados nesse período foram expressivos, e entre os destaques estão a antecipação da meta de doações de refeições e o apoio a dez cozinhas solidárias, reforçando o papel do Instituto na segurança alimentar e no combate à fome.

O programa de empreendedorismo, com a Academia Assaí e o prêmio anual, ganhou força e reconhecimento. O Programa de Voluntariado Corporativo também evoluiu, com maior abrangência e estruturação por meio de formações específicas (veja mais na página 101).

A partir de 2026, o Instituto Assaí passa a integrar intencionalmente os programas de Segurança Alimentar e Empreendedorismo, contribuindo para o **Desenvolvimento Comunitário** de uma forma holística.

Abrindo um novo ciclo de atuação, a partir de 2026 o Instituto Assaí passa a orientar sua atuação pelo Marco Estratégico 2030, aprovado no final de 2025, com o objetivo de diversificar as ações sociais e ampliar sua atuação por meio do cofinanciamento, acessando recursos de outras empresas – incluindo fornecedores(as) e parceiros(as) – e assumindo um papel de protagonismo na agenda de *advocacy* e políticas públicas, fortalecendo a transformação social.

*Conheça mais sobre o a estrutura do Instituto Assaí clicando **aqui**.*

A seguir, conheça um pouco mais das iniciativas do Instituto Assaí nos três eixos de atuação em 2025, incluindo projetos institucionais.

2025 EM DESTAQUE

+ de 1,2 milhão de pessoas beneficiadas por todos os nossos programas

+ de 6,4 milhões de refeições doadas a famílias em situação de vulnerabilidade social e alimentar

405 instituições parceiras

16.651 certificados de gestão de negócios emitidos

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

SEGURANÇA ALIMENTAR

GRI 3-3 (Tema material: Combate à fome e ao desperdício de alimentos), 413-1

O Assaí atua nas diversas frentes que envolvem a insegurança alimentar da população, com projetos que atendem a essas demandas, implementando ações que priorizam prevenção, mitigação, correção e gestão de impactos.

Entre as medidas adotadas estão revisão dos processos de compra e controle de sazonalidade e estoques, além do uso de tecnologias para monitorar e identificar produtos com data próxima do vencimento.

Para lidar com impactos negativos reais, o Assaí realiza ações como o programa Destino Certo e treinamentos de conscientização para colaboradores(as). Já para potencializar impactos positivos, promovemos a educação alimentar e nutricional, e incentivamos atitudes conscientes e ambientalmente responsáveis entre nossos clientes.

Fazemos o monitoramento contínuo das quebras nas lojas por meio de inventários e sistemas de gestão, com o objetivo de identificar perdas operacionais e atuar preventivamente, reduzindo o desperdício. Também temos metas internas para controle da quebra nas lojas, com base em dados do inventário e histórico de perdas.

Com tecnologias para previsão de demanda e controle de validade, o Assaí aprimorou a gestão de estoques, reduzindo perdas. Além disso, indicadores sobre quebra, doações e reaproveitamento no refeitório fortalecem decisões baseadas em dados.

A fim de conscientizar e engajar colaboradores(as), são realizados treinamentos e ações de sensibilização sobre o impacto do desperdício e a importância da separação correta dos alimentos.

As ações contra o desperdício foram desenvolvidas de forma contínua e colaborativa, envolvendo colaboradores(as), clientes, fornecedores(as), organizações sociais e parceiros(as) tecnológicos.

Para avaliar a eficácia das ações, utilizamos mecanismos de monitoramento de indicadores operacionais e ambientais, análise de indicadores de sustentabilidade e coleta de *feedback* dos públicos de interesse, o que permite a mensuração de resultados e a promoção de melhorias contínuas.

Como parte de todo esse trabalho focado no combate à fome e ao desperdício de alimentos, o eixo de atuação de Segurança Alimentar do Instituto Assaí busca viabilizar o acesso a alimentos, refeições prontas e recursos financeiros para a aquisição de alimentos para pessoas em situação de vulnerabilidade social.

O Instituto Assaí também participa de iniciativas que combatem a fome para ampliar nossa atuação, sendo signatário do Pacto contra a Fome e cofinanciador do Movimento Todos à Mesa.



Separação em loja, Programa Destino Certo

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

Acesso a recursos para a escolha de alimentos – Mais Escolha

O projeto, encerrado em novembro de 2025, distribuiu cartões com R$ 105 de carga para a compra de alimentos nas lojas Assaí, mensalmente por um período de seis meses. As assistidas foram mulheres negras, mães solo chefes de famílias em situação de vulnerabilidade social e insegurança alimentar, prioritariamente cadastradas no CadÚnico, do Governo Federal.

Em 2025, o Mais Escolha distribuiu 2.094 cartões, promovendo autonomia alimentar para essas famílias, e, no triênio 2023-2025, são mais de 6 mil famílias que, além do cartão, foram orientadas, por meio do projeto de Educação Nutricional e Alimentar, a reconhecer alimentos mais saudáveis e adquirir esses produtos para melhorar a alimentação da família.

Os beneficiados acessaram informações para reflexão sobre escolhas alimentares mais nutritivas, reaproveitamento de partes alimentares que seriam descartadas, receitas e dicas sobre desperdício de alimentos.

Acesso a refeições prontas – Cozinhas Solidárias

O projeto oferece à população em situação de extrema vulnerabilidade social, especialmente pessoas em situação de rua, acesso gratuito a refeições prontas, nutritivas e adequadas. Essas refeições são preparadas e distribuídas por cozinhas solidárias de pequeno e médio porte, contribuindo diretamente para a ampliação do acesso à alimentação de qualidade.

O Cozinhas Solidárias é desenvolvido em parceria com organizações sociais que atuam diretamente nos territórios de vulnerabilidade alimentar. Além do apoio à produção das refeições, o Instituto Assaí fortalece essas iniciativas com investimentos estruturantes, como melhorias de infraestrutura e doação de equipamentos, e também por meio da formação e capacitação das equipes responsáveis pelas cozinhas, ampliando sua capacidade de gestão e operação.

O Instituto tinha uma meta trienal de apoiar 10 cozinhas solidárias, que foi atingida no primeiro semestre de 2025, com todas as unidades operando na produção das refeições. A meta de doação de 518 mil refeições servidas até 2025 também foi superada, e totalizamos 833 mil refeições servidas de 2023 a 2025.



Cozinha Solidária Paternus, Fortaleza (CE)

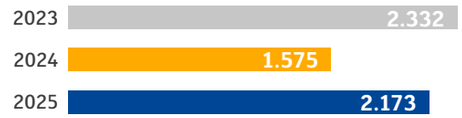
Acesso a frutas, verduras e legumes – Destino Certo

O programa Destino Certo atua contra o desperdício de alimentos por meio da doação de alimentos fora do padrão estético, mas em perfeitas condições de consumo, para organizações sociais como creches, asilos e bancos de alimentos municipais.

Em 2025, o Destino Certo distribuiu 2.173 toneladas desses alimentos, ajudando mais de 485 mil pessoas em situação de vulnerabilidade social. O número de lojas do Assaí que fazem doações chegou a 301 e o de organizações que contam com o nosso apoio superou 200.

Essas doações são registradas e monitoradas para garantir rastreabilidade e impacto social. Combinadas com o reaproveitamento de alimentos, elas contribuíram para o fortalecimento da rede de apoio social e para a promoção da economia circular e da segurança alimentar.

DOAÇÕES DO DESTINO CERTO (TONELADAS)



Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

Doação de alimentos não perecíveis

Apoiamos constantemente pessoas em situação de vulnerabilidade social por meio da doação de alimentos não perecíveis. Em 2025, as doações realizadas por meio de iniciativas próprias ou atendendo a questões emergenciais ultrapassaram 444 toneladas, que beneficiaram mais de 485 mil pessoas, em parceria com mais de 120 instituições sociais no Brasil.

Mobilização comunitária para arrecadar alimentos – Alimento a Gente Compartilha

Todo final de ano, o Instituto Assaí realiza, em parceria com o Assaí, a sua campanha nacional para arrecadação de alimentos. A mobilização envolve clientes, fornecedores(as) e colaboradores(as) em todas as lojas Assaí, com o propósito de apoiar famílias em situação de vulnerabilidade social.

Em 2025, a campanha arrecadou 720 toneladas de alimentos, em 306 lojas espalhadas pelo Brasil, colaborando para que o Instituto Assaí superasse a meta de 1,3 mil toneladas angariadas planejadas para o triênio 2023-2025.

Essas doações impactaram positivamente a vida de milhares de pessoas assistidas por mais de 100 organizações sociais parceiras. O Instituto Assaí contribuiu doando mais 15% sobre o total de doações arrecadado.



Voluntários da Organização REMAR Brasil na Campanha Alimento a Gente Compartilha, São Paulo (SP)

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

REFEIÇÕES COMPLETAS E NUTRITIVAS POR MENOS DE R$ 10

Em 2024, o Assaí criou o Prato Cheio, iniciativa que oferece combinações de alimentos que formam refeições completas e nutritivas por menos de R$ 10 em 16 lojas participantes de Pernambuco, Paraíba, Alagoas e Rio Grande do Norte.

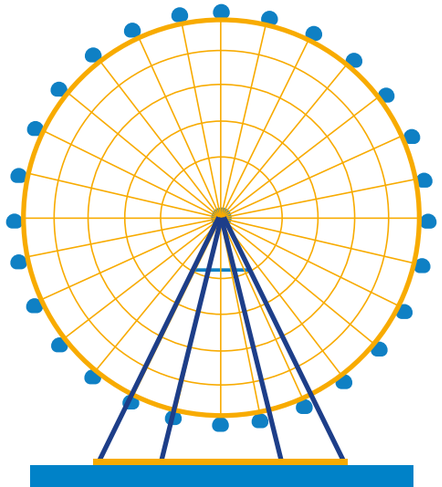
Em 2025, o programa movimentou mais de 2 mil toneladas de alimentos, consolidando-se como um modelo pioneiro de inclusão alimentar e um exemplo de como o nosso negócio pode gerar impacto real e sustentável.

A iniciativa é aberta a todas as pessoas, sem necessidade de cadastro, desde famílias em busca de economia até pequenos empreendedores(as) locais, e reforça nosso compromisso com a segurança alimentar, com o acesso democrático à comida de qualidade e com o propósito de gerar impacto positivo nos territórios onde estamos presentes.

*Conheça mais sobre o eixo de Segurança Alimentar do Instituto Assaí clicando **aqui**.*

Apoio a comunidades afetadas por desastres naturais

O Instituto Assaí também atende comunidades em momentos de crise ou calamidade, especialmente em situação de emergência climática ou humanitária. Além de alimentos, as doações podem incluir itens de higiene, limpeza e outros produtos essenciais, e nossas lojas atuam como pontos de entrega das doações. Em janeiro de 2025, depois de fortes temporais, arrecadamos 1,4 tonelada de doações para moradores de Ipatinga (MG) e 2,3 toneladas para moradores de Picos (PI).





Organização Quebrada Alimentada, São Paulo (SP)

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada



Empreendedora reconhecida no Prêmio Academia Assaí 2025

EMPREENDEDORISMO

GRI 413-1

O eixo de **Empreendedorismo** do Instituto Assaí é estruturado por meio da Academia Assaí, programa que reúne iniciativas de capacitação, reconhecimento e acesso a recursos financeiros voltadas a micro e pequenos(as) empreendedores(as) do setor de alimentação, contribuindo para a geração de renda e o fortalecimento desses negócios.

Por meio da Academia Assaí, o Instituto oferece cursos presenciais realizados nas lojas do Assaí, além de apoiar projetos conduzidos por organizações sociais que atuam na formação e no desenvolvimento de empreendedores(as) do segmento de alimentação.

A Academia Assaí também promove conteúdos formativos, eventos, workshops, premiações e apoio financeiro, fortalecendo o ecossistema de pequenos negócios de alimentação e valorizando os(as) empreendedores(as) que atuam nesse setor. Os esforços no eixo de Empreendedorismo estão concentrados em quatro linhas de atuação:

Informação e capacitação

Por meio da plataforma Academia Assaí, disponibilizamos 13 cursos on-line, a maioria segmentada conforme o tipo de negócio de alimentação, além de temas gerais de gestão de negócios, com o objetivo de estimular o desenvolvimento profissional dos empreendedores(as).

Ao todo, foram 18 turmas de empreendedores(as) em um curso presencial de gestão de negócios realizado em parceria com a Aliança Empreendedora, em 9 cidades de todas as regiões geográficas do país. Com carga horária de 12 horas, o curso abordou o conceito de empreendedorismo, precificação, *marketing* e vendas, sendo destinado preferencialmente a empreendedores(as) que já possuem um negócio de alimentação.

Impulsionamento, reconhecimento e valorização

O Prêmio Academia Assaí é uma iniciativa de valorização e capacitação de pequenos empreendedores(as), formais ou informais, com foco em desenvolvimento sustentável e crescimento dos negócios.

A 8ª edição do Prêmio teve mais de 7,5 mil inscritos e distribuiu mais de R$ 1,3 milhão em prêmios, entre valores em dinheiro, vales-compras e *smartphones*. Além disso, os participantes tiveram acesso a uma trilha de capacitação profissional com foco na gestão e no crescimento sustentável dos negócios.

O prêmio tem três categorias – Vendas por Encomenda, Ponto de Venda Fixo e Vendedor(a) Ambulante – e também reconhece os melhores nas categorias especiais Inovação, Tecnologia e Sustentabilidade.

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

Apoio a outras iniciativas na área de empreendedorismo

O Instituto Assaí procura potencializar iniciativas regionais de apoio ao empreendedorismo no setor de alimentos, aquelas que estão mais próximas da realidade de empreendedores(as) locais de base. Veja na tabela os projetos apoiados em 2025.

Instituição parceira	Local	Projeto	Descrição
Aliança Empreendedora	Curitiba (PR)	Institucional	Formar e profissionalizar empreendedores do setor de alimentação.
Assessoria e Planejamento para Desenvolvimento (Asplande)	Rio de Janeiro (RJ)	Sabores do Rio	Contribuir para qualificar e promover a atuação empreendedora de mulheres que atuam na área gastronômica.
Empreende Aí Educação	São Paulo (SP)	Despertando o Empreendedor na Gastronomia	Realizar capacitação on-line para empreendedores(as) do setor de alimentação em todo o território nacional.
Grupo Anjos da Tia Stellinha	Rio de Janeiro (RJ)	Qualificação profissional	Oferecer cursos gratuitos de qualificação em alimentação para ampliar a empregabilidade e a geração de renda de mulheres empreendedoras.
Instituto Ciclos de Sustentabilidade e Cidadania	Ilhéus (BA)	Aceleradora Gastronômica de Ilhéus	Oferecer microcrédito para empreendedores de alimentação.
Instituto Feira Preta	São Paulo (SP) e Cachoeira (BA)	Embaixada Feira Preta	Organizar e implementar ações de impacto social por meio de educação, crédito, digitalização, conteúdo e comunicação para apoiar empreendedores negros, periféricos e LGBTQIA+ nos processos de criação, produção, distribuição e consumo.
Redes da Maré	Rio de Janeiro (RJ)	Maré de Sabores	Oferecer qualificação profissional em gastronomia para mulheres da Maré e, também, realizar outras ações gerando sustentabilidade para as atividades de formação da Casa das Mulheres da Maré.
UNISF Maria Mercês	Mauá (SP)	Geração de Renda	Preparar as participantes para adquirirem competências, habilidades, práticas e conhecimentos técnicos e comportamentais necessários para o exercício de uma atividade e para o empreendedorismo. Tem foco no fortalecimento das mulheres negras, refugiadas e em situação de violência doméstica.



Empreendedora no Festival em parceria com o Instituto Feira Preta, Salvador (BA)

Soluções para o ecossistema

O Instituto Assaí mantém parcerias estratégicas e apoio institucional a organizações alinhadas às iniciativas que defende e promove. Assim, essas instituições conseguem sustentar e expandir suas ações, fortalecendo o ecossistema do empreendedorismo.

Aliança Empreendedora – Atua no planejamento e na execução de conteúdos para empreendedores(as), além de promover ações de *advocacy* para influenciar políticas públicas e fortalecer o ecossistema empreendedor. Participamos do Empreender 360, plataforma colaborativa criada pela Aliança Empreendedora para fortalecer o microempreendedorismo no Brasil. Em 2025, o Instituto Assaí foi um dos principais patrocinadores do Summit Aliança Empreendedora de Microempreendedorismo, ação que faz parte da plataforma e reuniu instituições no debate sobre temas como combate à pobreza, microcrédito, gestão financeira e empreendedorismo feminino.

Instituto Feira Preta – Fortalece o desenvolvimento econômico e a valorização da cultura da população negra, buscando criar um ambiente favorável ao empoderamento, ao crescimento e à prosperidade econômica, especialmente por meio de negócios de alimentação. Temos apoiado e participado de ações que promovem inclusão, geração de renda e ampliação de oportunidades para empreendedores(as) negros(as). Em 2025, o Instituto Assaí patrocinou o Festival Feira Preta, evento de cultura negra que une empreendedorismo, gastronomia e debates sobre afroconsumo e inclusão, realizado em Salvador (BA).

*Conheça mais sobre o eixo de Empreendedorismo do Instituto Assaí clicando **aqui**.*

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

ESPORTE E CIDADANIA

GRI 413-1

Ao longo do triênio 2023-2025, o Instituto Assaí colaborou com organizações que promovem a inclusão social em comunidades vulneráveis por meio da prática esportiva, com apoio em quatro formas:

Apoio em gestão – Formação em gestão com foco em desenvolvimento institucional, incluindo apoio para a criação de um Plano de Melhoria Institucional (PMI). Após a formação, são realizados acompanhamentos e mentorias coletivas e individuais.

Apoio metodológico – Formação pedagógica para profissionais com foco em esporte para a cidadania, além de apoio para a criação de um Plano Pedagógico de Execução (PPE). Após a formação, há acompanhamento com propostas práticas e orientação sobre a aplicação do conteúdo.

Apoio financeiro – 15 organizações recebem aporte financeiro de até R$ 90 mil cada uma ao longo do projeto para aplicação no PPE e no PMI.

Fortalecimento do ecossistema esportivo – Promoção da integração entre entidades apoiadas para fortalecer redes e criar uma comunidade colaborativa, que utiliza o esporte como ferramenta de cidadania.

Lançado em 2023, o Edital Esporte e Cidadania atraiu 330 organizações, sendo que 50 avançaram no programa. Destas, 15 foram selecionadas para o módulo de acompanhamento estratégico, com foco no desenvolvimento organizacional e pedagógico.

Em 2025, as organizações chegaram ao final do projeto tecnicamente preparadas para captar recursos em outras empresas, além do Instituto e do próprio Assaí, utilizando leis de incentivo, e puderam ampliar o atendimento a crianças e adolescentes das comunidades.

O planejamento estratégico 2030 do Instituto Assaí trouxe uma alteração na sua estrutura de atuação. O aprendizado acumulado nos últimos três anos com a atuação da frente de Esporte e Cidadania foi fundamental para essa mudança de foco, a partir do momento que foi por esse trabalho que conseguimos pensar de fato o desenvolvimento das organizações parceiras, tanto em termos pedagógicos como institucionais.

É a partir desse aprendizado que seguiremos mobilizando recursos e fomentando o desenvolvimento de comunidades para nossas causas prioritárias: segurança alimentar e inclusão empreendedora.



Corrida e Caminhada contra a Fome

Em 2025, o Assaí e o Instituto Assaí apoiaram, pela primeira vez, duas etapas da Corrida e Caminhada contra a Fome, realizadas pela Ação da Cidadania. As provas aconteceram em São Paulo e no Rio de Janeiro, e cada inscrição na corrida ou caminhada foi convertida em doação de 1 quilo de alimento para pessoas em situação de vulnerabilidade pelo Instituto Assaí. Juntos, os dois eventos arrecadaram mais de 10 toneladas de alimentos, que beneficiaram pessoas assistidas pela organização.



Taça das Favelas

O Instituto Assaí também manteve seu apoio à Taça das Favelas, torneio de futebol organizado pela Central Única das Favelas (CUFA) que reúne times masculinos e femininos de comunidades de todo o país, com etapas estaduais e uma final nacional. O Instituto Assaí colaborou com a doação de 1 tonelada de alimentos para os times campeões das categorias masculina e feminina da etapa estadual de São Paulo e da final nacional.

*Conheça mais sobre o eixo de Esporte e Cidadania clicando **aqui**.*

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

PROJETOS INSTITUCIONAIS

GRI 413-1

O Instituto Assaí também procura ampliar o seu impacto social por meio de projetos institucionais, mobilizando clientes, parceiros(as) e colaboradores(as).

VOLUNTARIADO

Criado em 2024, o Programa de Voluntariado Corporativo do Assaí incentiva colaboradores(as) da matriz e dos escritórios regionais a exercerem a cidadania por meio de serviço voluntário. O gerenciamento do programa está a cargo do Instituto Assaí, e a Política de Voluntariado define suas diretrizes de trabalho.

O ano de 2025 foi dedicado à estruturação e ao fortalecimento do trabalho, que mobilizou 100 voluntários em ações realizadas nas organizações apoiadas pelo Instituto Assaí em quatro regiões do Brasil. Ao todo, essas ações beneficiaram mais de mil pessoas em situação de vulnerabilidade social.

Uma das ações foi a Árvore Solidária de Natal, que aconteceu na matriz e trouxe uma novidade especial: a participação no Papai Noel dos Correios, campanha solidária em que crianças em situação de vulnerabilidade social escrevem cartas para o Papai Noel contando seus desejos de Natal.

Nossos voluntários(as) se tornam padrinhos ou madrinhas, “adotam” essas cartas e compram o presente pedido, que é entregue pelos Correios diretamente na organização que assiste essas crianças. Em 2025, foram apadrinhadas 260 cartas.

Ainda em 2025, foi lançado o primeiro **treinamento presencial sobre voluntariado** corporativo para colaboradores(as) da matriz, em que foram abordados temas como história do voluntariado, o voluntariado corporativo e comunicação assertiva. Mais de 60 pessoas participaram e esse treinamento será incorporado à agenda da Universidade Assaí em 2026.



Voluntariado Natal Solidário, São Paulo (SP)

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada



Campanha Agasalho a Gente Compartilha

AGASALHO A GENTE COMPARTILHA

Em 2025, o Instituto Assaí e todas as lojas do Assaí se uniram na campanha de arrecadação de roupas e agasalhos antes do inverno. Foram arrecadadas 37 toneladas de cachecóis, calçados, calças, camisetas, casacos, cobertores, moletons, edredons, gorros, jaquetas, luvas e mantas, que beneficiaram o Exército da Salvação, o Rotary, a Cruz Vermelha e outras 49 organizações sociais..

*O Relatório Anual 2025 do Instituto Assaí estará disponível no **site**.*

Projetos incentivados e patrimônio histórico

Em 2025, o Instituto Assaí passou a trabalhar com projetos incentivados, isto é, iniciativas apoiadas por meio de leis de incentivo, para ampliar o aporte destinado a patrocínios e projetos sociais e, assim, potencializar o impacto das ações.

O primeiro projeto incentivado foi o livro ***Prato Firmeza Amazônia***, aprovado em dezembro de 2024 e lançado em 2025 em Belém (PA), como forma de valorização da cultura regional e reforço da conexão da marca com a identidade amazônica.

Outras ações também foram implementadas com foco em diversidade e inclusão, como programas de letramento para refugiados(as) e para pessoas acima de 50 anos em comunidades periféricas, fortalecendo oportunidades e promovendo transformação social.

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

Nosso cuidado com *o meio ambiente*





Guilherme Souza, CD Cajamar (SP), e **Ana Maria de Melo,** Assaí João Dias (SP)

Aparecida de Goiânia (GO)

Mensagem da liderança

O relatório

Nosso Assaí

2025 em destaque

Nossa governança

Nossa Gente

Nossos clientes

Nossa gestão da cadeia de valor

Nosso relacionamento com a comunidade

Nosso cuidado com o meio ambiente

Nossa jornada rumo ao futuro

Anexos

Sumários de conteúdo GRI e SASB

Relatório de asseguração limitada

O conteúdo deste capítulo está relacionado a:

Nossos valores:
Paixão pelo que fazemos;
Compromisso com resultado;
Ética

Temas materiais:
Mudanças climáticas;
Gestão de resíduos

Capital da metodologia de Relato Integrado:
Natural

Objetivos de Desenvolvimento Sustentável:



NOSSO CUIDADO COM O MEIO AMBIENTE

A sustentabilidade está integrada nas operações do Assaí. Diante da escala e da complexidade do nosso negócio, atuamos continuamente para identificar, monitorar e reduzir os eventuais impactos negativos que causamos ao meio ambiente, desenvolvendo ações e iniciativas que tornem nossa atividade cada dia mais sustentável.

Nossa atuação ambiental está alinhada aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), da Organização das Nações Unidas (ONU), e segue todas as legislações vigentes sobre esse tema. Ao mesmo tempo, procuramos engajar nossos colaboradores(as), fornecedores(as), parceiros(as) comerciais, clientes e outros públicos interessados na luta pela preservação do meio ambiente.

Nossa Política de Gestão Ambiental estabelece quatro compromissos principais que orientam as nossas ações:

- Redução das emissões de gases de efeito estufa (GEE)
- Redução da geração de resíduos e fomento à economia circular
- Garantia do uso sustentável dos recursos naturais
- Proteção dos ecossistemas naturais e da biodiversidade



Ponto de coleta de lâmpadas usadas em loja

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

COMBATE ÀS MUDANÇAS CLIMÁTICAS

GRI 3-3 (Tema material: Mudanças climáticas)

O Assaí tem avançado na gestão e na transparência de nossas emissões de gases de efeito estufa. Esse progresso se reflete na evolução da nossa avaliação no CDP (Carbon Disclosure Project), iniciativa global que analisa a governança corporativa e as estratégias empresariais relacionadas às mudanças climáticas. Em 2025 alcançamos nota A-, refletindo o amadurecimento de nossas práticas de gestão climática e a maior robustez das informações reportadas.

Como reconhecimento desse processo, mantivemos também o Selo Ouro do Programa Brasileiro GHG Protocol, certificação concedida às empresas que publicam inventários completos de emissões de gases de efeito estufa. Esse reconhecimento reforça nosso compromisso com a transparência e com o monitoramento rigoroso das emissões, elemento essencial para orientar a definição de metas e iniciativas de redução de impacto ambiental em nossas operações.

ESCOPOS 1 E 2 NAS OPERAÇÕES

Em 2025, realizamos uma atualização de nossa meta climática para adequação metodológica às diretrizes do Science Based Targets initiative (SBTi) e, também, para alinhamento com nossa estratégia de descarbonização.

Dessa forma, elevamos nosso compromisso de redução de emissões para 42% até 2030, com base no ano de 2021, em alinhamento com o Acordo de Paris.

Buscamos alcançar essa meta por meio da migração para o Mercado Livre de Energia, do investimento em autoprodução de energia e da adoção de sistemas de refrigeração mais eficientes em nossas lojas.

Em 2025, reduzimos

5,3% das emissões

(escopos 1 + 2) absolutas, comparado ao ano anterior

GRI 305-5



NOSSA PARTICIPAÇÃO NA COP30

O Assaí participou como observador da COP30, a 30ª Conferência das Nações Unidas sobre Mudança Climática, que foi realizada pela primeira vez no Brasil, em Belém (PA), em novembro de 2025.

Divulgamos nossas ações de redução de emissões, economia de recursos, projetos sociais e iniciativas de preservação em comunicações digitais e físicas em cinco lojas da cidade. Nelas, sediamos ações como a venda de sacolas reutilizáveis com desconto, incentivando a preferência e reduzindo o uso de sacolas plásticas descartáveis, e o início da venda de carne bovina 100% rastreada, propiciando escolhas mais sustentáveis aos nossos clientes da região.

Durante a conferência, a Amcham apresentou o **Projeto de Migração para o Mercado Livre de Energia do Assaí Atacadista**, iniciado em 2019, que tem como principal objetivo promover a redução e a otimização do consumo energético das operações, diversificando as fontes de energia e ampliando o uso de alternativas limpas e renováveis.

A iniciativa contempla a migração gradual das lojas da Companhia para o Mercado Livre de Energia, possibilitando a contratação de energia incentivada, proveniente de fontes renováveis, como hidrelétrica, solar, eólica e biomassa. O processo envolve a adequação técnica da infraestrutura e dos sistemas de medição das unidades, de modo a permitir uma operação eficiente e monitorável no novo ambiente de contratação.

O Assaí também estabeleceu o compromisso de que todas as novas lojas sejam inauguradas diretamente no Mercado Livre de Energia, assegurando que operem desde o início sob um modelo mais sustentável e economicamente vantajoso.

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

Operações com impacto reduzido (escopo 1)

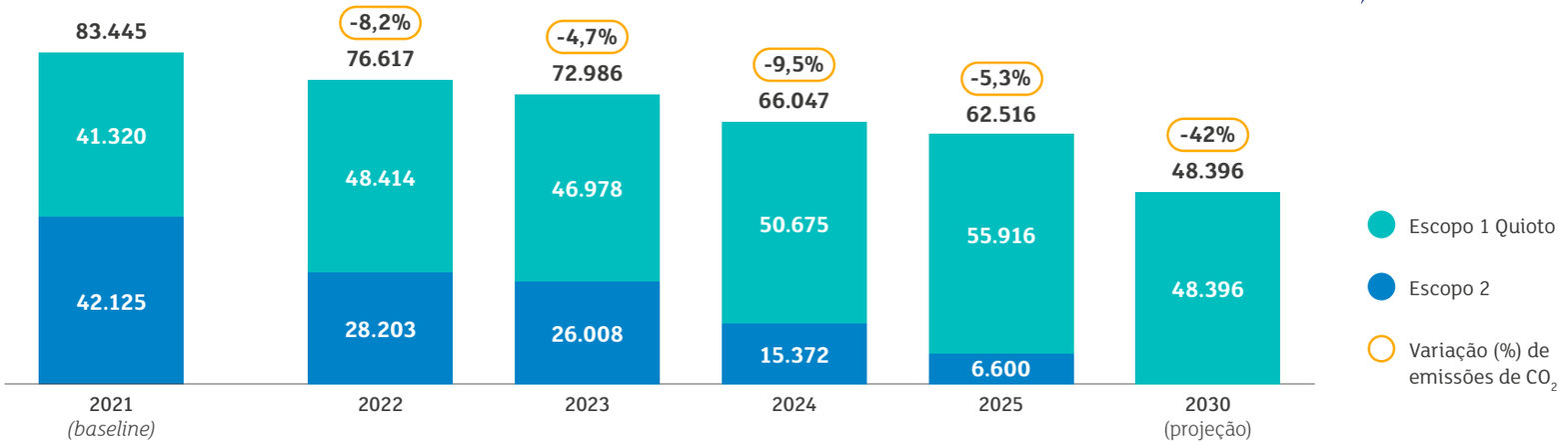
GRI 2-25, 305-1, SASB FB-FR-110b.1

Em 2025, cerca de 80% das emissões de escopo 1 do Assaí estavam relacionadas aos gases refrigerantes utilizados na refrigeração dos balcões e ilhas que armazenam os alimentos e, também, na climatização das lojas.

Desde 2022, todas as novas lojas são inauguradas com equipamentos mais eficientes e gases de menor impacto nas emissões. Ao mesmo tempo, temos um programa consolidado de modernização da refrigeração de lojas antigas, que inclui a substituição de equipamentos antigos por novos, os quais utilizam gases naturais com menor potencial de aquecimento global (GWP).

Paralelamente, continuamos investindo em ações para reduzir ao máximo o uso dos geradores a diesel, que são acionados apenas para garantir o atendimento aos clientes em caso de falta de abastecimento da rede elétrica. Um exemplo disso é o projeto em implementação para **uso de baterias**, que está em fase de testes em cinco lojas.

INVENTÁRIO DE EMISSÕES (tCO_2e)



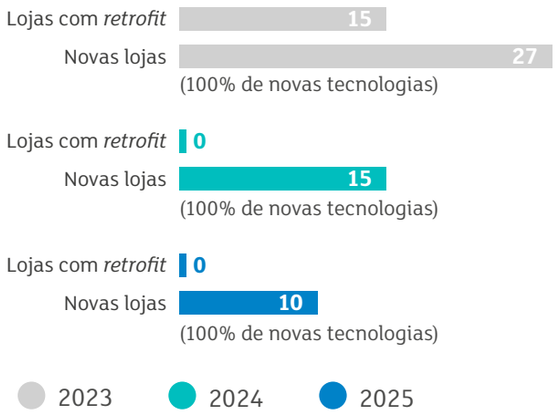
ARMAZENAMENTO DE ENERGIA EM BATERIAS

O *Battery Energy Storage System* (BESS), ou Sistema de Armazenamento de Energia em Baterias, é uma tecnologia que permite armazenar energia elétrica em baterias para uso posterior, especialmente em horários de pico, quando a tarifa de energia é mais cara.

Durante o dia, quando a energia é mais barata ou quando temos geração própria, como a solar, o sistema carrega as baterias. Mais tarde, nos momentos de maior consumo e custo, essa energia armazenada é utilizada, reduzindo despesas e garantindo maior eficiência.

Essa solução reduz custos, ao evitar tarifas elevadas nos horários de pico, contribui para a sustentabilidade, ao integrar fontes renováveis, e diminui a pegada de carbono, além de oferecer segurança e continuidade em casos de instabilidade na rede elétrica. Também melhora a eficiência operacional, permitindo melhor gestão do consumo e trazendo previsibilidade para nossas lojas, além de alinhar nosso negócio às tendências do setor.

EVOLUÇÃO EM GASES REFRIGERANTES



Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

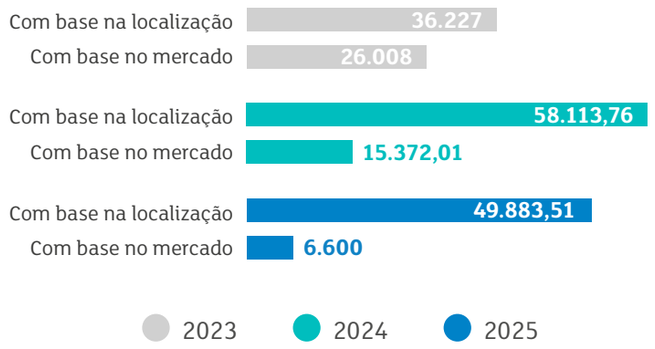
Energia limpa e renovável (escopo 2)

GRI 302-1, 305-2

Ampliamos o uso de energia renovável em nossa operação em 2025. No ano, 99% da energia que compramos veio de fontes renováveis (hídrica, solar, eólica ou biomassa). A redução das emissões de escopo 2 até 2030 será realizada por meio da compra de certificados **I-REC** para a energia consumida, evidenciando nosso compromisso com esse tema.

Os *International Renewable Energy Certificates* (I-REC) são certificados que comprovam que uma determinada quantidade de energia elétrica foi gerada a partir de fontes renováveis.

EMISSÕES PROVENIENTES DA AQUISIÇÃO DE ENERGIA (tCO_2e) GRI 305-2





Assaí Ayrton Senna (RJ)

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada



Usina Auren

Em 2025, nossa intensidade de emissões foi de

0,0000007 $tCO_2e/R$$

(escopos 1 e 2)

GRI 305-4

Além da aquisição de energia renovável, 2025 marcou avanços relevantes na nossa estratégia de autogeração de energia elétrica. Em parceria com a Auren, entraram em operação, em outubro, 3 usinas solares no município de Jaíba (MG) que, juntas, têm uma capacidade de 36 MW médios de geração anual, suficientes para abastecer 87 lojas nossas (o Assaí detém 99% de participação no consórcio que opera as usinas).

Outra frente dessa estratégia é a instalação de usinas fotovoltaicas em telhados de lojas, iniciativa já presente em diversas unidades da Companhia. Ao todo, contamos com oito telhados solares, localizados nas lojas de Cabo Frio (RJ), Cuiabá (MT), Duque de Caxias (RJ), Goiânia (GO), Londrina (PR), Rio de Janeiro (RJ), Rio Verde (GO) e São Bernardo do Campo – Anchieta (SP). Juntos, esses sistemas somaram mais de 26 mil metros quadrados de painéis solares instalados, responsáveis pela geração de mais de 31 mil MWh de energia, evitando a emissão de 1.698,77 tCO_2.

Entre esses projetos, destaca-se o telhado solar inaugurado em abril de 2025 na loja São Bernardo do Campo – Anchieta (SP), considerado o maior do varejo alimentar do Brasil. O sistema fotovoltaico instalado possui capacidade de 762 kWp, permitindo uma economia de cerca de 14% na conta de energia da unidade. Com isso, chegou a 95 o número total de lojas com autogeração de energia.

Emissões na cadeia de abastecimento (escopo 3)

GRI 305-3

Nosso compromisso com a redução de emissões na cadeia de fornecimento inclui tanto o aprimoramento da mensuração dessas emissões quanto o incentivo à adoção de práticas ambientais mais sustentáveis por nossos fornecedores(as).

Em 2025, evoluímos na contabilização do nosso inventário, que passou a ser completo, incluindo todas as categorias aplicáveis de escopo 3. Entre todas as fontes de emissão divulgadas, destaca-se a categoria 1, correspondente às emissões de produtos vendidos em loja. Com essas melhorias metodológicas, nosso total de emissões de escopo 3 subiu de 598.163,16 tCO_2e para 638.522,82 tCO_2e.

O engajamento da cadeia também ocorre por meio do Prêmio LOG, que inclui uma categoria dedicada à sustentabilidade e avalia anualmente práticas logísticas de nossos fornecedores(as), como uso de combustíveis alternativos em seus veículos, implementação de tecnologias e processos para otimização de rotas, telemetria e elaboração de inventário de emissões de gases de efeito estufa (GEE) associados à operação logística (veja mais no capítulo Nossa gestão da cadeia de valor).

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

REDUÇÃO DE RESÍDUOS E ECONOMIA CIRCULAR

GRI 2-25, 3-3 (Tema material: Gestão de resíduos), 306-1, 306-2, SASB CG-MR-410a.3, FB-FR-430a.4

Temos consciência do impacto ambiental gerado por nossas operações e buscamos reduzi-lo continuamente por meio do aprimoramento da gestão de resíduos e da adoção de práticas de economia circular. Nossas iniciativas visam diminuir o volume de resíduos gerados e garantir a destinação adequada dos materiais ao longo de toda a cadeia de valor.

Nas operações do Assaí, são gerados resíduos orgânicos, recicláveis (plástico, papel/papelão, vidro e metal), produtos impróprios para venda (vencidos, avariados ou com defeitos) e resíduos operacionais decorrentes de perdas durante manuseio e armazenamento.

Esses resíduos estão presentes tanto nas lojas quanto nos Centros de Distribuição, enquanto na cadeia de fornecimento podem surgir a partir de embalagens e materiais descartáveis utilizados pelos fornecedores(as). Também reconhecemos os impactos associados ao descarte inadequado de embalagens e produtos após o consumo.

Para lidar com esses desafios, estruturamos um conjunto de iniciativas voltadas à **redução da geração de resíduos, reaproveitamento de materiais e destinação ambientalmente adequada**.

Operações diretas

Quase metade dos resíduos gerados nas operações (48%) é reciclada, reaproveitada ou reutilizada por meio de diferentes iniciativas:

Destino Certo – Alimentos fora do padrão comercial, mas ainda próprios para consumo, recebem destinação social ou reaproveitamento interno. Parte é utilizada na preparação de refeições nos refeitórios das lojas, enquanto outra parte é doada a instituições sociais, evitando o descarte de alimentos e promovendo impacto social positivo.

Compostagem – Resíduos orgânicos são destinados à compostagem, evitando o envio a aterros sanitários e possibilitando sua reinserção em ciclos produtivos.

Aproveitamento de ossos e sebo – Resíduos gerados nos açougues das lojas são coletados e enviados à indústria para reaproveitamento. O sebo pode ser refinado e utilizado na produção de biodiesel, sabões, cosméticos e insumos para a indústria química, além de integrar formulações de ração animal. Já os ossos podem ser transformados em farinha rica em cálcio e fósforo para alimentação animal, ou utilizados na produção de fertilizantes e corretivos de solo.

Modernização de processos operacionais – O aprimoramento dos processos de manuseio, armazenamento e exposição de produtos contribui para reduzir perdas e evitar a geração desnecessária de resíduos.

DESTINO CERTO: COMBATE O DESPERDÍCIO DE ALIMENTOS

O programa **Destino Certo**, desenvolvido com o apoio do Instituto Assaí, promove o reaproveitamento de alimentos que não foram vendidos nas lojas, mas permanecem próprios para consumo. Em **2025, 301 lojas doaram 2.173 toneladas de alimentos** por meio da iniciativa.

No mesmo ano, iniciamos testes em parceria com uma *startup* brasileira para ampliar o escopo das doações, incluindo **itens de mercearia e produtos de higiene pessoal provenientes de quebras operacionais.** O piloto foi implantado em duas lojas, com potencial de doação adicional de **mais de cinco toneladas por mês.**

*Saiba mais sobre o Destino Certo na **página 95**.*



Refeição na instituição Casa de Clara – Sefras (SP)

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

Cadeia de fornecimento, clientes e parceiros(as)

A gestão de resíduos também envolve ações com a cadeia de valor.

No relacionamento com fornecedores(as), buscamos ampliar a reciclabilidade das embalagens. Atualmente, **mais de 70% do volume de resíduos de embalagens de nossas marcas próprias é totalmente reciclável**, e trabalhamos com parceiros(as) comerciais para ampliar esse percentual gradualmente.

Também desenvolvemos iniciativas voltadas aos clientes e parceiros(as), incentivando o descarte correto de resíduos e o consumo mais consciente:

Pontos de Entrega Voluntária (PEVs) – Estão presentes em 67 lojas e permitem o descarte de materiais como papelão, plástico, vidro, eletrônicos, papel, metal e óleo vegetal para destinação adequada. A campanha Recicle com o Assaí disponibiliza coletores de pilhas e baterias em todas as lojas, e mais de 90% das unidades contam com coletores de lâmpadas.

Consumo Consciente – Disponibilizamos caixas de papelão nas lojas e comercializamos sacolas reutilizáveis, incentivando a redução do consumo de sacolinhas plásticas descartáveis.

Todos os fornecedores(as) e parceiros(as) envolvidos na destinação de resíduos passam por processos de homologação baseados em critérios de eficiência e *compliance*. Os dados utilizados na gestão de resíduos são rastreáveis e auditados por terceira parte.



Assaí Jacu Pêssego (SP)

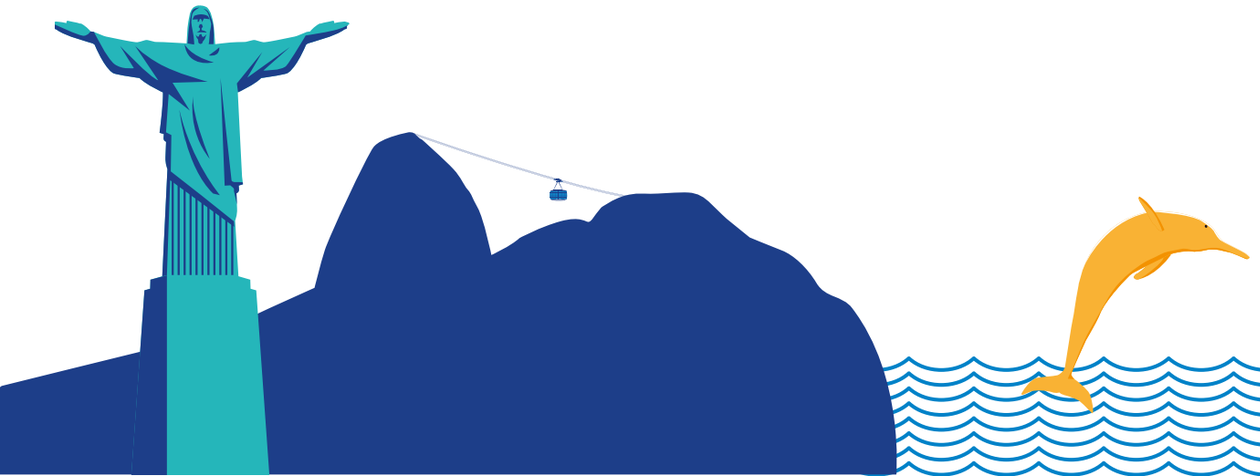


Assaí Jacu Pêssego (SP)



Assaí São Bernardo do Campo (SP)


Assaí João Dias (SP)



Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada



Assaí Guajajaras (MA)

EMBALAGENS E NOVAS DESTINAÇÕES PARA RESÍDUOS

Em 2025, avançamos nas iniciativas voltadas para a economia circular e a gestão responsável de embalagens. Ao longo do ano, **82.886 toneladas de resíduos provenientes da operação foram destinadas à reciclagem**, e **48% do total de resíduos gerados foi reaproveitado, reciclado ou reutilizado**.

Também monitoramos o consumo de sacolas plásticas descartáveis por meio de indicadores e reporte mensal de resultados. Esse acompanhamento subsidia campanhas de redução de consumo, incluindo a disponibilização de caixas de papelão nos caixas e o incentivo ao uso de sacolas retornáveis.

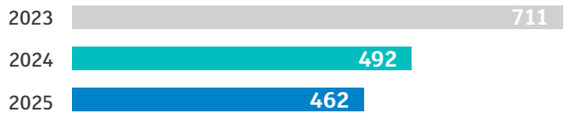
Para aprimorar o controle da gestão de resíduos, iniciamos, em 2025, o piloto de um sistema digital que monitora em tempo real a movimentação de resíduos nas lojas, registrando volumes, tipos de material e sua destinação final.

Essas iniciativas integram o **Programa Assaí de Valorização de Resíduos**, que estabelece metas anuais de desvio de aterros por loja. Reuniões mensais com lideranças regionais acompanham o avanço dessa agenda, cujo objetivo de longo prazo é alcançar **aterro zero até 2035**.

RESÍDUOS NÃO PERIGOSOS GERADOS (toneladas) GRI 306-3



RESÍDUOS DE CLIENTES DESTINADOS À RECICLAGEM (toneladas) GRI 306-4



LÂMPADAS COLETADAS NAS ESTAÇÕES (toneladas)



PILHAS E BATERIAS COLETADAS NAS ESTAÇÕES (toneladas)



Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

LOGÍSTICA REVERSA DE EMBALAGENS

Em 2025, ampliamos a parceria com a **Eureciclo**, que viabiliza a logística reversa de **100% das embalagens de marcas próprias recicláveis comercializadas em 2024**, complementando as ações realizadas por meio dos PEVs das lojas.

A compensação das embalagens não ocorre necessariamente no mesmo ano da venda, podendo ocorrer ao longo dos anos subsequentes, mas garantindo que todo o volume de embalagens seja devidamente compensado dentro dos prazos estabelecidos.

A gestão eficiente de embalagens é especialmente relevante diante da expansão das marcas próprias do Assaí. Para produtos já comercializados, trabalhamos com as indústrias parceiras na adaptação das embalagens. Para novos produtos, nosso **Guia de Compras Sustentáveis** orienta que **100% das embalagens já sejam desenvolvidas como recicláveis**.

Além de estruturar a cadeia de reciclagem e fortalecer o trabalho de catadores(as), essas iniciativas contribuem para o cumprimento da **Política Nacional de Resíduos Sólidos** e reforçam o compromisso do Assaí com a responsabilidade compartilhada pelo ciclo de vida dos produtos.



André Albuquerque, Assaí João Dias (SP)



TROCA DE LÂMPADAS PARA CLIENTES

Na comemoração da Semana do Meio Ambiente de 2025, promovemos uma ação especial de troca gratuita de lâmpadas para clientes de quatro lojas em São Paulo, Santo André e Diadema.

As estações de reciclagem instaladas nessas lojas, em parceria com distribuidoras de energia elétrica, recebem diversos tipos de resíduos, como papel, plástico, vidro, metais, eletrônicos, pilhas e óleo vegetal usado.

Na ação, o cliente que levasse uma lâmpada incandescente, halógena ou fluorescente antiga até o Assaí receberia uma nova do modelo LED gratuitamente, respeitando certas regras de participação, como um limite de lâmpadas trocadas.

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

RESÍDUOS ORGÂNICOS E COMBATE AO DESPERDÍCIO ALIMENTAR

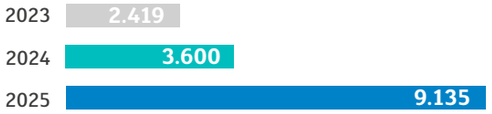
SASB FB-FR-150a.1

O Assaí também tem avançado na integração entre a gestão de resíduos orgânicos e iniciativas de combate ao desperdício de alimentos, alinhando preservação ambiental e impacto social positivo.

Incentivada pela meta Aterro Zero, a compostagem apresentou crescimento expressivo no período: **mais de 9 mil toneladas de resíduos orgânicos foram compostadas em 2025**, um aumento de **154% em relação a 2024**, fruto dos esforços diários e das mudanças na cultura da operação. A conscientização e melhor separação dos resíduos são reflexo direto desse resultado.

Também avançamos no piloto de gestão digital de resíduos, que permitirá aprimorar o controle em tempo real, reduzir atrasos na consolidação de dados e facilitar a homologação de fornecedores(as) responsáveis pela destinação ambientalmente adequada.

RESÍDUOS DESTINADOS A COMPOSTAGEM (toneladas) GRI 306-4





Assaí Penha
Marginal Tietê (SP)



Tiago Bueno,
Assaí João Dias (SP)

Em 2025, mais de 9 mil toneladas de resíduos orgânicos foram compostadas, um aumento de 154% em relação a 2024.

Em 2025, aderimos à **Coalizão Internacional Brasil sem Desperdício**, coordenada pelo WWF-Brasil, que reúne empresas, governos e sociedade civil para reduzir perdas e desperdícios de alimentos no país.

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

USO SUSTENTÁVEL DE RECURSOS NATURAIS E EFICIÊNCIA HÍDRICA

GRI 303-1

Evoluímos no trabalho de preservação e uso eficiente da água em nossas operações em 2025. O tema é importante não somente no aspecto ambiental, mas também no regulatório (legislação) e de custos para o Assaí.

Utilizamos água proveniente da rede pública, de poços artesianos e caminhões-pipa para consumo humano, limpeza, irrigação de jardins, preparo de alimentos e refrigeração. O descarte ocorre majoritariamente na rede de esgoto. Em locais sem esse serviço, as lojas contratam terceiros(as) para instalar Estações de Tratamento de Efluentes (ETEs) ou realizar limpeza de fossas, visando ao descarte adequado.

Fazemos o monitoramento remoto do consumo em tempo real com base nos dados da fatura ou telemetria e temos sistemas de caça-vazamentos, arejadores de torneiras, reguladores de vazão, atomizadores, *jet sprays* e sistemas *dual flush*. Em caso de desvios ou vazamentos, são implementados planos de ação para correções.

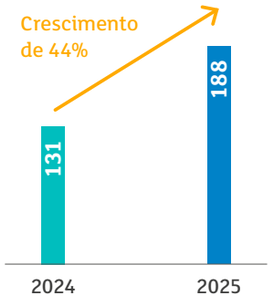
Para engajar os colaboradores(as) das lojas no tema, criamos a campanha Consumo Consciente de Energia e Água, com divulgações, compartilhamento de boas práticas e premiações. Em 2025, a campanha foi ampliada e passou a premiar as lojas com os melhores projetos que resultaram em redução de água e/ou energia.

As metas foram estipuladas de acordo com características de cada loja (região, espaço, tipo de refrigeração, novos serviços, galerias) e histórico de consumo. O objetivo é reduzir o consumo de acordo com os projetos de eficiência hídrica implementados, e, nos casos em que não há previsão de projeto, estabelecemos uma redução percentual no consumo padrão.



Romario Oliveira,
CD Anhanguera (SP)

LOJAS EFICIENTES[1]



[1] Em nossa escala, lojas eficientes são aquelas que tiveram uma variação de consumo igual ou menor que 0% em comparação ao período anterior.

ECONOMIA DE ÁGUA EQUIVALE AO ABASTECIMENTO DE 228 RESIDÊNCIAS

Em 2025, mesmo com a abertura de 10 novas lojas, reduzimos nosso consumo hídrico total em 2%, o que significa que deixamos de utilizar mais de 50 mil metros cúbicos de água potável em nossos processos, volume suficiente para abastecer 228 residências com 4 pessoas por um ano. Esse total de água economizada seria suficiente para 694.444 banhos de chuveiro e 13,2 milhões de galões de água potável para consumo.



Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

Nossa jornada *rumo ao futuro*



Kaina Silva, Assaí São Caetano do Sul (SP), e **Juliana Nampo,** Matriz (SP)

Fortaleza (CE)

Mensagem da liderança

O relatório

Nosso Assaí

2025 em destaque

Nossa governança

Nossa Gente

Nossos clientes

Nossa gestão da cadeia de valor

Nosso relacionamento com a comunidade

Nosso cuidado com o meio ambiente

Nossa jornada rumo ao futuro

Anexos

Sumários de conteúdo GRI e SASB

Relatório de asseguração limitada

Olhamos para 2026 como um ano de desafios, mas também de evolução contínua e crescimento com passos firmes. O cenário econômico seguirá exigente, com pressão sobre o consumo, mas estamos preparados para essa jornada.

Baseados nos mais de 50 anos de história do Assaí, sabemos que cada obstáculo é também uma oportunidade para inovar, ganhar eficiência e reforçar nossa resiliência. É com essa convicção que seguiremos comprometidos com três pilares: desalavancagem financeira, eficiência operacional e expansão sustentável.

Na frente digital, ampliaremos nossos canais on-line, guiados pela escuta ativa e pelo entendimento das necessidades dos clientes, além de termos reforçado nossa parceria com o iFood e iniciado parceria inédita com o Mercado Livre, entrando no modelo de negócio *marketplace*, no modelo *fulfillment*..

Vamos avançar no atendimento e na personalização da jornada do cliente, incluindo serviços financeiros acessíveis, como o AssaíPay, e investindo em tecnologia e automatização para, também, tornar as decisões mais ágeis e humanizadas. Essa evolução reduzirá custos, elevará a qualidade dos nossos serviços e reforçará a confiança que milhões de brasileiros(as) têm no Assaí.

A eficiência também será impulsionada pelo Novo Sistema Comercial, que estará completo no fim do ano, com sistemas inteligentes de gestão de preços, estoques e categorias que trarão mais precisão e agilidade às nossas operações.

As lojas com galerias comerciais e serviços vão evoluir em 2026, num movimento que vai deixar a experiência de compra ainda melhor. O tempo de resposta às demandas dos clientes vai continuar a cair, e o esforço de regionalização e proximidade com as comunidades será maior, com campanhas cada vez mais focadas na diversidade do Brasil.

Seguiremos com a expansão da Companhia de forma sustentável, com 5 novas lojas e R$ 700 milhões em investimentos previstos. Continuaremos a trabalhar para manter a trajetória descendente da relação dívida líquida/Ebitda, reforçando nossa capacidade de enfrentar obstáculos sem comprometer a nossa solidez financeira.

Após a estruturação em 2025, o ano de 2026 será de consolidação e amadurecimento de projetos da Diretoria Executiva de Novos Negócios e Inovação, como a implementação das farmácias em nossas lojas, a maior oferta de produtos de marcas próprias e a estratégia *in&out*.

O aplicativo da Nossa Gente se consolidará como canal de comunicação, conectando pessoas e fortalecendo a experiência interna de



Assaí Cabula (BA)

colaboradores(as). O pilar de migrantes e refugiados(as) da nossa estratégia de diversidade vai amadurecer, transformando pluralidade em força operacional, e seguiremos firmes em busca de nossas metas de pessoas negras e mulheres na liderança.

Vamos consolidar avanços em eficiência energética, redução de água, gestão de resíduos e emissões de CO_2. E manteremos nosso apoio à construção de cadeias de fornecimento mais éticas, transparentes e sustentáveis.

O Instituto Assaí vai iniciar o ciclo 2030 com um novo planejamento, mais alinhado ao negócio e focado em Segurança Alimentar e Empreendedorismo, promovendo ainda mais desenvolvimento para as comunidades.

Tudo isso será guiado pelos mais altos padrões de governança, ética e compromisso com a sustentabilidade, valorizando a experiência de quem trabalha conosco, o impacto social que geramos e o legado que deixamos para a sociedade. Será o ano de colocar em prática nosso novo valor de Evoluir Sempre!

Será mais um ano desafiador. Mas será um ano de evolução e crescimento com passos firmes rumo a um Assaí ainda mais eficiente, inovador e sustentável.

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

Anexos



Foz do Iguaçu (PR)



Gabriela Pedroli, CD Cajamar (SP), e **José Novaes dos Santos,** Matriz (SP)

Mensagem da liderança

O relatório

Nosso Assaí

2025 em destaque

Nossa governança

Nossa Gente

Nossos clientes

Nossa gestão da cadeia de valor

Nosso relacionamento com a comunidade

Nosso cuidado com o meio ambiente

Nossa jornada rumo ao futuro

Anexos

Sumários de conteúdo GRI e SASB

Relatório de asseguração limitada

Tema material: Cadeia de fornecimento responsável

GRI 407-1 Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco

Identificamos riscos relacionados ao direito à liberdade sindical e à negociação coletiva em determinadas operações e cadeias de fornecimento. Esses riscos estão presentes em dois tipos de operações, abrangendo fábricas e produção no campo, e foram mapeados em sete países: Argentina, Brasil (especialmente nas cadeias de FLV – frutas, legumes e verduras – e têxtil), China, Indonésia, Peru, Turquia e Vietnã.

Para mitigar potenciais impactos negativos e assegurar que nossos fornecedores estejam alinhados às diretrizes corporativas, adotamos uma política rigorosa de avaliação e auditoria. Somente fornecedores considerados elegíveis são autorizados a negociar conosco. As auditorias permitem identificar eventuais irregularidades que, se constatadas, impedem o fornecedor de ser cadastrado no sistema da Companhia, inviabilizando qualquer tipo de comercialização até que haja regularização.

Reconhecemos que algumas cadeias produtivas apresentam maior risco em relação a condições inadequadas de trabalho e, portanto, monitoramos FLV, têxtil e alguns produtos importados para assegurar conformidade com as normas trabalhistas e de direitos humanos.

A metodologia de seleção dos países mais vulneráveis ao trabalho análogo à escravidão segue diretrizes herdadas do grupo Casino, com base em múltiplos critérios. Essa metodologia estabelece lista de países que apresentam baixo risco, permitindo negociações diretas, e países considerados de alto risco, que exigem auditorias presenciais antes de qualquer parceria comercial.

Indicador próprio: Percentual de fornecedores frigoríficos diretos de carne bovina com sistema de geomonitoramento próprio e com rastreabilidade ativa

	2023	2024	2025
Percentual de fornecedores diretos de carne bovina com sistema de geomonitoramento e com rastreabilidade ativa	100%	100%	100%

Indicador próprio: Fornecedores frigoríficos e processadores nacionais que apresentaram não conformidades

	2023	2024	2025
Número de frigoríficos e processadores nacionais que apresentaram não conformidades e foram bloqueados	30	30	30
Número de fornecedores de carne bovina que foram bloqueados e permanecem bloqueados	25	25	25
Número de fornecedores frigoríficos e processadores de carne bovina que apresentaram não conformidades e planos de ação e retornaram a fornecer ao Assaí	5	5	5

Nota: o indicador considera o acumulado de 2017 até 31 de dezembro de 2025.

SASB FB-FR-430a.2 – Percentual da receita de (1) ovos provenientes de ambiente sem gaiolas e (2) carne suína produzida sem o uso de gaiolas de gestação

Indicador próprio: Percentual do faturamento obtido com a venda de ovos livres de gaiolas, caipira e orgânicos de marcas nacionais

	2023	2024	2025
Percentual do faturamento obtido com a venda de ovos livres de gaiolas, caipira e orgânicos de marcas nacionais, em relação ao total de ovos	6,2%	7,3%	8,2%

Indicador próprio: Número e percentual de lojas com disponibilidade de ovos BEA

	2023	2024	2025
Número de lojas com disponibilidade de ovos BEA	284	302	311
Percentual de lojas com disponibilidade de ovos BEA	98,6%	100%	99,7%

Tema material: Gestão de resíduos

GRI 306-3 – Resíduos gerados

Resíduos gerados por composição (toneladas)	**2023**	**2024**	**2025**
Rejeitos	98.477	111.368	108.945
Recicláveis	70.017	77.022	82.886
Compostagem	2.419	3.601	9.135
Doação de frutas, legumes e verduras (FLV)	2.332	1.975	2.173
Farináceos	1.089	1.094	1.106
Ração de *pet*	110	176	330
Sebo e ossos	101	736	909
Transformação[1]	-	-	3.548
Total	**174.545**	**195.972**	209.032

[1] A categoria "Transformação" foi considerada a partir de 2025.

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

Indicador próprio: Volume total de resíduos de clientes destinados à reciclagem – logística reversa

Volume total de resíduos de clientes destinados à reciclagem, por tipo (toneladas)	2023	2024	2025
Pilhas	26	28	32
Resíduos eletroeletrônicos	11	8	58
Lâmpadas de baixo consumo	23	30	29
Materiais plásticos	89	59	73
Papéis e papelão	401	234	182
Sucatas em metal	27	13	58
Alumínio	4	4	4
Vidro	88	58	16
Outros resíduos de clientes	42	58	10
Total	**711**	**492**	462

Outros indicadores relacionados a resíduos e economia circular

	2023	2024	2025
Número de lojas com o programa Destino Certo implementado	156	196	301
Número total de Lojas com PEV para coleta para reciclagem de resíduos depositados por clientes	41	44	67
Taxa de reaproveitamento de resíduos	44%	43%	48%

GRI 306-4 – Resíduos não destinados para disposição final
GRI 306-5 – Resíduos destinados para disposição final

	2023			2024			2025		
	Dentro da organização	Fora da organização	Total	Dentro da organização	Fora da organização	Total	Dentro da organização	Fora da organização	Total
Resíduos recuperados e resíduos destinados para disposição final (toneladas)									
Resíduos recuperados									
Resíduos perigosos	**0,00**	**61,00**	**61,00**	**0,00**	**66,00**	**66,00**	**0,00**	**119,10**	**119,10**
Reciclagem (pilhas/baterias, lâmpadas e resíduos eletroeletrônicos) (Logística reversa)	0,00	61,00	61,00	0,00	66,00	66,00	0,00	119,10	119,10
Resíduos não perigosos	**76.067,92**	**651,00**	**76.718,92**	**84.604,00**	**426,00**	**85.030,00**	**100.086,57**	**342,77**	**100.429,33**
Preparação para reutilização (farináceos/ração *pet*/ ossos e sebo)	1.300,00	0,00	1.300,00	2.006,00	0,00	2.006,00	5.893,51	0,00	5.893,51
Reciclagem	70.017,00	651,00	70.668,00	77.022,00	426,00	77.438,00	82.885,77	342,77	83.228,53
Doação FLV	2.331,64	0,00	2.331,64	1.975,00	0,00	1.975,00	2.172,78	0,00	2.172,78
Compostagem	2.419,29	0,00	2.419,29	3.601,00	0,00	3.601,00	9.134,51	0,00	9.134,51
Resíduos destinados para disposição final									
Resíduos não perigosos	**98.477,00**	**0,00**	**98.477,00**	**111.368,00**	**0,00**	**111.368,00**	**108.944,91**	**0,00**	**108.944,91**
Confinamento em aterro sanitário	98.477,00	0,00	98.477,00	111.368,00	0,00	111.368,00	108.944,91	0,00	108.944,91

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

Tema material: Mudanças climáticas

GRI 201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas

A gestão de riscos do Assaí segue padrões internacionais e atua de forma integrada em todos os processos, com foco em garantir o planejamento financeiro, a continuidade das operações, a geração de valor e a disseminação da cultura de riscos. A metodologia é baseada no COSO e na norma ISO 31000:2018, estruturada em sete etapas anuais interdependentes:

1. Estabelecimento do contexto: análise do cenário e alinhamento com os objetivos estratégicos, por meio de ciclos anuais de alinhamento executivo.
2. Identificação de riscos: abordagem *top-down* com entrevistas a executivos, gerando uma lista de riscos, emergentes e oportunidades.
3. Análise e avaliação: avaliação qualitativa e quantitativa dos riscos, classificados por impacto (1 a 5) e probabilidade (1 a 5), considerando 45 dimensões agrupadas em impactos diretos ao Assaí e aos *stakeholders*.
4. Tratamento: avaliação da efetividade dos controles existentes e definição de planos de ação para riscos não mitigados.
5. Monitoramento e comunicação: acompanhamento contínuo das ações e alinhamentos frequentes com executivos, com base em autoavaliações anuais.

Em 2024, foram priorizados 18 riscos, sendo 14 relacionados ao negócio e 4 com foco em ESG, incluindo riscos climáticos. Nesse contexto, o Assaí realizou seu primeiro mapeamento climático, com base em cenários do IPCC:

1. Riscos físicos: deslizamentos, inundações, ondas de calor, tempestades e incêndios florestais. Cenário A (SSP1-2.6): aumento de 1,8°C até 2100 (desenvolvimento sustentável). Cenário B (SSP3-7.0): aumento de 3,6°C até 2100 (políticas atuais).
2. Riscos de transição (NGFS – Current Policies e Net Zero 2050): impactos regulatórios, tecnológicos, de mercado e reputacionais, além de oportunidades em eficiência, energia, resiliência e novos produtos.

A análise abrangeu 302 lojas (até o fim de 2024), 12 centros de distribuição e 12 escritórios. As principais ameaças climáticas identificadas foram inundações fluviais, incêndios florestais e ondas de calor, com riscos físicos como danos a estruturas, equipamentos e produtos; explosão de materiais combustíveis; aumento no consumo de energia; e perda de produtos sensíveis ao calor.

Entre os riscos de transição mais relevantes estão substituição obrigatória de fluidos refrigerantes com alto GWP, exigindo investimentos; não conformidade com exigências de divulgação climática, afetando reputação e acesso a capital; e exigências mais rígidas de engajamento climático na cadeia de suprimentos, ampliando riscos regulatórios e operacionais.

Em termos de governança, o CSO e o Comitê de Sustentabilidade são responsáveis pela gestão de recursos para mitigação de riscos e oportunidades climáticas, integração do tema à estratégia, monitoramento de metas e gestão de riscos. As questões climáticas são tratadas regularmente em reuniões trimestrais do Comitê, com foco em políticas, práticas, indicadores e resultados. Importante destacar que o estudo de riscos climáticos, ao apontar impactos financeiros potenciais, será futuramente incorporado ao provisionamento contábil da Companhia, reforçando a integração entre gestão de riscos, sustentabilidade e planejamento financeiro.

GRI 302-1 – Consumo de energia dentro da organização
SASB CG-MR-130a.1 – (1) Energia total consumida, (2) percentual de eletricidade da rede e (3) percentual de energia renovável
SASB FB-FR-130a.1 – (1) Energia operacional consumida, (2) percentual de eletricidade da rede e (3) percentual de energia renovável

	2023	2024	2025
Consumo total de energia (GJ)	3.626.747,72	4.106.401,43	4.180.140,25
Energia elétrica adquirida (GJ)	3.378.395,32	3.855.767,47	3.981.743,88
Energia gerada internamente (GJ)	248.352,40	250.633,96	198.295,78
Energia renovável consumida (GJ)	857.962,04	2.373.863,91	3.135.400,04
Energia não renovável consumida (GJ)	248.352,40	250.633,96	198.295,78
Intensidade energética (GJ/unidade de produção)	12.592,87	13.597,36	13.397,88

Consumo de energia dentro da organização (GJ)	**2023**	**2024**	**2025**
Fontes não renováveis			
Gasolina	0	0	0
Diesel	149.386,15	142.171,30	97.875,49
Butano, propano e gás liquefeito de petróleo (GLP)	95.744,18	104.026,98	96.199,41
Gás natural, como gás natural comprimido (GNC) e gás natural liquefeito (GNL)	3.222,07	4.435,68	4.220,88
Subtotal	**248.352,40**	**250.633,96**	**198.295,78**
Fontes renováveis			
Biomassa	27,10	35,13	39,11
Energia de fonte hídrica	613.422,00	2.009.812,43	3.084.087,60
Energia solar	18.224,14	16.911,55	20.061,48
Energia eólica	226.288,80	347.104,80	31.211,85
Subtotal	**857.962,04**	**2.373.863,91**	**3.135.400,04**
Consumo de eletricidade	3.378.395,32	3.855.767,47	846.444,43
Consumo total de energia	**3.626.747,72**	**4.106.401,43**	**4.180.140,25**
Porcentagem de energia consumida do *grid*/rede	**74,6%**	**38,8%**	**21,3%**
Porcentagem de energia de fonte renovável	**25,4%**	**61,2%**	**78,7%**

Nota 1: energia renovável consumida considera apenas energia renovável com certificado (I-REC) ou garantia de origem.

Nota 2: para a conversão de energia, foi usado o fator de que 1 megawatt-hora equivale a 3,6 gigajoules. Para a conversão das demais fontes energéticas, utilizamos o fator de conversão conforme descrito na Empresa de Pesquisa Energética (EPE): diesel – 0,0355, GLP – 0,255, GNV – 0,01884, gasolina – 0,03224.

Nota 3: o indicador considera todas as unidades do Assaí (lojas, CDs, sede), de janeiro a dezembro de cada ano, seguindo as mesmas premissas do Inventário GEE.

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

GRI 302-2 – Consumo de energia fora da organização

Consumo total de energia fora da organização (GJ)	2023	2024	2025
	4.990.977,02	5.690.658,40	7.607.782,57

GRI 302-3 – Intensidade energética

Intensidade energética (GJ/m²)	2023	2024	2025
Dentro da organização	2,49	2,69	2,65
Fora da organização	n/d	3,72	4,82
Total	n/d	6,42	7,46

Nota: a intensidade energética é calculada pelo total de energia consumida dentro, fora e dentro e fora da organização dividido pela área de venda em metros quadrados. A intensidade energética fora da organização e a total passaram a ser reportadas em 2024, por isso não estão disponíveis para 2023.

SASB FB-FR-110a.1 – Combustível consumido pela frota, porcentagem renovável

Combustível consumido pela frota	2023	2024	2025
Total de combustível consumido pelos veículos da frota (GJ)	27,1	35,1	39,1
Total de combustível renovável consumido pelos veículos da frota (GJ)	27,1	35,1	39,1
Percentual de combustível consumido por veículos da frota que é combustível renovável	100,0%	100,0%	100,0%

GRI 303-5 – Consumo de água

Consumo de água (megalitros)	2023	2024	2025
Total de água consumida	**1.875,06**	**3.476,77**	**3.629,52**
Consumo total de água de todas as áreas com estresse hídrico	94,42	604,08	648,72
Consumo em áreas de risco extremamente alto para estresse hídrico	10,26	46,33	43,02
Consumo em áreas de risco alto para estresse hídrico	84,63	557,76	605,70

Nota 1: o aumento no consumo de água de 2023 para 2024 se deu porque, neste ano, passamos a monitorar e relatar o consumo de água em todas as lojas, no CD Cajamar e na matriz, sendo que em anos anteriores eram consideradas apenas 180 lojas. Em 2024 e 2025, em 35 lojas o consumo de água foi calculado como uma estimativa com base no tamanho da operação. O consumo de água é acompanhando mensalmente, por meio das faturas de consumo das concessionárias das regiões onde estão as lojas.

Nota 2: os dados de 2024 foram reportados em m³ no ano passado, e foram divididos por mil para serem corrigidos para a unidade de megalitros neste ano. **GRI 2-4**

GRI 305-1 – Emissões diretas (escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)
GRI 305-2 – Emissões indiretas (escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia
GRI 305-3 – Outras emissões indiretas (escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)

Emissões de gases de efeito estufa (GEE) (tCO_2e)	2023	2024	2025
Emissões diretas (escopo 1)	75.896,44	75.937,33	55.987,37
Emissões indiretas (escopo 2) por localização	36.226,71	58.113,76	50.132,06
Emissões indiretas (escopo 2) por escolha de compra	26.008,40	15.372,01	6.513,98
Outras emissões indiretas (escopo 3)	450.729,57	598.163,16	638.522,82
Emissões biogênicas (escopo 1)	1.187,87	1.325,63	981,51
Emissões biogênicas (escopo 3)	53.520,92	66.799,31	73.202,90

Nota: os dados do Inventário de Gases do Efeito Estufa foram submetidos à verificação por terceira parte independente.

GRI 305-4 – Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)

Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE) (tCO_2e/R$ bilhão)	2023	2024	2025
Intensidade de emissões de GEE (escopo 1)	0,00000104	0,00000094	0,00000066
Intensidade de emissões de GEE (escopo 1 + escopo 2)	0,0000014	0,0000011	0,0000007

Nota 1: a intensidade de emissões considera os respectivos escopos divididos pela receita bruta em bilhões de reais. Em relação ao escopo 2, são consideradas as emissões por escolha de compra.

Nota 2: os dados do Inventário de Gases do Efeito Estufa foram submetidos à verificação por terceira parte independente.

SASB FB-FR-110b.1 – Emissões globais brutas de escopo 1 provenientes de refrigerantes
SASB FB-FR-110b.2 – Percentual de refrigerantes consumidos com zero potencial de destruição da camada de ozônio
SASB FB-FR-110b.3 – Taxa média de emissões de refrigerantes

Emissões atmosféricas de refrigeração	2023	2024	2025
Emissões globais brutas de escopo 1 provenientes de gases refrigerantes (tCO_2e)	77.015,92	77.262,73	77.689,33
Percentual de gases refrigerantes consumidos com zero potencial de destruição da camada de ozônio	61%	66%	56%
Taxa média de emissões de refrigerantes (tCO_2e)	n/d	n/d	35,11

Nota: a taxa média de emissões de refrigerantes passou a ser reportada em 2025 e, por isso, não há série histórica.

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

Tema material: Combate à fome e ao desperdício de alimentos

SASB FB-FR-250a.1 – Taxa de violação de segurança alimentar de alto risco

SASB FB-FR-250a.2 – (1) Número de *recalls*, (2) número de unidades recolhidas e (3) percentual de unidades recolhidas que são produtos de marca própria

Em 2025, mantendo os bons resultados de 2023 e 2024, a taxa de violação de segurança alimentar de alto risco foi zero. Não tivemos *recalls* de produtos ou unidades recolhidas.

Violação de segurança alimentar de alto risco	2023	2024	2025
Taxa de violação de segurança alimentar de alto risco (%)	0%	0%	0%
Número de *recalls*	0	0	0
Número de unidades recolhidas	0	0	0
Percentual de unidades recolhidas que são produtos de marca própria	0%	0%	0%

Tema material: Desenvolvimento das pessoas

GRI 401-1 – Novas contratações e rotatividade de colaboradores(as)

Número total e taxa de novas contratações de colaboradores(as)

	2023		2024		2025	
	Colaboradores(as) admitidos	Taxa de novas contratações	Colaboradores(as) admitidos	Taxa de novas contratações	Colaboradores(as) admitidos	Taxa de novas contratações
Gênero						
Feminino	16.081	40,9%	21.667	50,1%	26.751	57,2%
Masculino	17.884	43,6%	23.147	52,7%	27.290	59,2%
Total	**33.965**	**42,3%**	**44.814**	**51,4%**	**54.041**	**58,2%**
Faixa etária						
Abaixo de 30 anos	19.422	57,6%	25.323	70,6%	28.901	80,7%
De 30 a 50 anos	12.672	31,1%	16.441	38,2%	20.274	44,4%
Acima de 50 anos	1.871	28,2%	3.050	36,6%	4.866	42,7%
Total	**33.965**	**42,3%**	**44.814**	**51,4%**	**54.041**	**58,2%**
Região						
Norte	1.612	33,4%	3.306	55,5%	3.140	49,9%
Nordeste	6.922	31,5%	6.600	29,4%	7.760	34,2%
Centro-Oeste	4.394	59,1%	6.058	76,7%	7.339	87,0%
Sudeste	19.250	44,0%	26.827	55,3%	33.276	62,8%
Sul	1.787	74,8%	2.023	84,7%	2.526	101,8%
Total	**33.965**	**42,3%**	**44.814**	**51,4%**	**54.041**	**58,2%**

Nota: taxa de contratações = total de contratações dividido pelo headcount *médio do ano.*

Número total de desligamentos e taxa de rotatividade de colaboradores(as)

	2023		2024		2025	
	Colaboradores(as) desligados	Taxa de rotatividade	Colaboradores(as) desligados	Taxa de rotatividade	Colaboradores(as) desligados	Taxa de rotatividade
Gênero						
Feminino	12.365	36,3%	15.679	42,9%	20.801	52,6%
Masculino	14.947	40,2%	19.034	47,7%	23.804	57,2%
Total	**27.312**	**38,4%**	**34.713**	**45,4%**	**44.605**	**55,0%**
Faixa etária						
Abaixo de 30 anos	14.549	48,5%	18.021	58,6%	22.139	72,1%
De 30 a 50 anos	11.628	32,2%	14.820	38,0%	19.376	46,9%
Acima de 50 anos	1.135	22,3%	1.872	27,7%	3.090	34,1%
Total	**27.312**	**38,4%**	**34.713**	**45,4%**	**44.605**	**55,0%**
Região						
Norte	1.615	35,9%	2.007	40,0%	2.596	47,3%
Nordeste	4.633	24,8%	5.318	26,6%	6.729	33,1%
Centro-Oeste	4.214	64,5%	5.272	75,8%	6.454	89,9%
Sudeste	15.213	38,7%	20.214	47.8%	26.491	57,7%
Sul	1.637	74,8%	1.902	85,6%	2.335	105,8%
Total	**27.312**	**38,4%**	**34.713**	**45,4%**	**44.605**	**55,0%**

Nota 1: o indicador foi alterado para reportar a rotatividade total da Companhia, sem a exclusão dos desligamentos não gerenciáveis. Em função dessa mudança metodológica, observa-se um aumento no indicador de rotatividade no ano de 2025, bem como nos anos anteriores, de 2023 e 2024.
Nota 2: taxa de contratações = total de contratações dividido pelo headcount *médio do ano.*

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

SASB CG-MR-310a.2 – (1) Taxa de rotatividade voluntária e (2) involuntária para funcionários de lojas e centros de distribuição

Taxas de *turnover*	2023			2024			2025		
	Lojas	Centros de Distribuição	Total	Lojas	Centros de Distribuição	Total	Lojas	Centros de Distribuição	Total
TO involuntário acumulado	14,5%	16,7%	14,6%	14,9%	16,2%	15,0%	21,2%	28,1%	21,5%
TO voluntário acumulado	24,9%	9,7%	24,3%	31,8%	16,0%	31,2%	35,2%	22,0%	34,7%
Acumulado	39,4%	26,4%	38,8%	46,8%	32,1%	46,2%	56,5%	50,2%	56,2%

Nota 1: o Assaí revisou a metodologia de cálculo da rotatividade. Antes, eram considerados apenas desligamentos com filtro gerenciável considerando expurgos, e, agora, o indicador passa a incluir todos os desligamentos. Essa mudança eleva os índices reportados para 2025 e também para 2023 e 2024. **GRI 2-4**

Nota 2: turnover *involuntário = colaboradores(as) que são demitidos pela Companhia.* Turnover *voluntário = colaboradores(as) que optam por deixar a Companhia.*

SASB FB-FR-310a.3 - (1) Número de paralisações e (2) total de dias ociosos

Em 2025, não houve paralisações e dias ociosos nas operações do Assaí.

Tema material: Bem-estar, saúde e segurança das pessoas

GRI 403-8 – Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho

O Assaí Atacadista implementou a gestão de saúde e segurança do trabalho em conformidade com as exigências legais e seguindo normas reconhecidas, como o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) e o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO). Esse sistema cobre 100% dos nossos colaboradores(as), assegurando que todos estejam protegidos por políticas que visam criar um ambiente de trabalho seguro e saudável. Além disso, todos os nossos colaboradores(as) já passaram por ações internas de conformidade, realizadas com base nas normas estabelecidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, e foram capacitados, reforçando o compromisso da Companhia com a saúde e a segurança ocupacional, por meio de ações realizadas. O sistema não é certificado externamente, porém, realizamos auditorias internas e acompanhamentos periódicos para validação da conformidade dos processos de segurança.

Atualmente, os trabalhadores(as) terceirizados não estão incluídos na gestão de saúde e segurança do trabalho do Assaí Atacadista, pois a gestão desses colaboradores(as) está sob responsabilidade de suas respectivas empresas contratantes, que devem atender às normas regulamentadoras e leis trabalhistas vigentes.

GRI 403-10 – Doenças profissionais

O Assaí, por meio da área de Medicina e Segurança do Trabalho, assegura que todos os programas desenvolvidos estejam rigorosamente alinhados à legislação vigente, observando integralmente as Normas Regulamentadoras (NRs) e demais diretrizes estabelecidas pelos órgãos públicos competentes. Esse compromisso reflete a responsabilidade da Companhia com a saúde, a segurança e o bem-estar de seus colaboradores(as), bem como com a conformidade legal e a excelência operacional. Esse controle, atualmente, não abrange empregados(as) terceirizados.

No Assaí, os riscos de doenças profissionais decorrem principalmente da combinação de esforço físico, postura inadequada, pressão operacional e exposição ambiental. Todas as funções destinadas ao negócio são submetidas ao Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), em conformidade com a NR-07, no qual realizamos o mapeamento completo de todos os riscos e perigos aos quais os colaboradores(as) podem estar expostos. Os perigos que podem levar a doenças profissionais incluem postura em pé prolongada, flexão e rotação de tronco, levantamento e transporte manual de cargas e ritmo intenso. As doenças associadas a tais riscos podem incluir DORT (tendinites, bursites), lombalgias e fadiga muscular crônica.

Para eliminar tais riscos, o Assaí adota medidas como a eliminação e/ou a redução de tarefas manuais desnecessárias, a retirada de produtos químicos agressivos de uso recorrente com troca para solventes à base de água não nocivos à saúde, a substituição de equipamentos e a substituição de jornadas excessivas por escalas mais equilibradas, entre outras iniciativas. Em 2025, não houve óbitos resultantes de doenças profissionais nem casos de doenças profissionais de comunicação obrigatória no Assaí.

Tema material: Diversidade, inclusão e combate à discriminação

GRI 2-7 – Empregados

Número de colaboradores(as), por gênero	2023			2024			2025		
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Total
Número total de colaboradores(as)	**39.360**	**40.990**	**80.350**	**43.287**	**43.914**	**87.201**	**46.780**	**46.098**	**92.878**
Número de colaboradores(as) permanentes	37.427	39.911	77.338	41.163	42.759	83.922	44.379	44.796	89.175
Número de colaboradores(as) temporários	1.933	1.079	3.012	2.124	1.155	3.279	2.401	1.302	3.703
Número de colaboradores(as) em tempo integral	37.278	39.555	76.833	41.153	42.749	83.902	44.372	44.785	89.157
Número de colaboradores(as) de período parcial	2.082	1.435	3.517	2.134	1.165	3.299	2.408	1.313	3.721

Nota: o indicador contempla o total de colaboradores(as) ativos e afastados, exceto conselheiros(as), no fechamento de dezembro de cada ano. Não temos colaboradores(as) sem garantia de carga horária e não temos o dado aberto por outros gêneros.

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

GRI 2-7 – Empregados (cont.)

Número de colaboradores(as), por região	2023						2024						2025					
	Norte	Nordeste	Centro-Oeste	Sudeste	Sul	Total	Norte	Nordeste	Centro-Oeste	Sudeste	Sul	Total	Norte	Nordeste	Centro-Oeste	Sudeste	Sul	Total
Número total de colaboradores(as)	4.831	21.986	7.441	43.702	2.390	80.350	5.962	22.445	7.896	48.509	2.389	87.201	6.291	22.715	8.432	52.958	2.482	92.878
Número de colaboradores(as) permanentes do gênero feminino	2.107	9.516	3.819	20.847	1.138	37.427	2.693	9.849	4.134	23.403	1.084	41.163	2.875	10.000	4.389	26.003	1.112	44.379
Número de colaboradores(as) permanentes do gênero masculino	2.514	11.548	3.350	21.290	1.209	39.911	3.059	11.626	3.517	23.321	1.236	42.759	3.171	11.705	3.747	24.864	1.309	44.796
Número de colaboradores(as) temporários do gênero feminino	117	607	173	1.013	23	1.933	125	622	148	1.192	37	2.124	153	661	173	1.371	43	2.401
Número de colaboradores(as) temporários do gênero masculino	93	315	99	552	20	1.079	85	348	97	593	32	1.155	92	349	123	720	18	1.302
Número de colaboradores(as) em tempo integral do gênero feminino	2.106	9.514	3.819	20.741	1.138	37.318	2.693	9.844	4.133	23.400	1.083	41.153	2.875	9.996	4.387	26.003	1.111	44.372
Número de colaboradores(as) em tempo integral do gênero masculino	2.514	11.547	3.349	20.936	1.209	39.555	3.058	11.625	3.515	23.315	1.236	42.749	3.170	11.702	3.746	24.858	1.309	44.785
Número de colaboradores(as) de período parcial do gênero feminino	118	609	173	1.119	23	2.042	125	627	149	1.195	38	2.134	153	665	175	1.371	44	2.408
Número de colaboradores(as) de período parcial do gênero masculino	93	316	100	906	20	1.435	86	349	99	599	32	1.165	93	352	124	726	18	1.313

Nota: o indicador contempla o total de colaboradores(as) ativos e afastados, exceto conselheiros(as), no fechamento de dezembro de cada ano. Não temos colaboradores(as) sem garantia de carga horária.

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

Indicador próprio: Percentual de mulheres na área de TI/engenharia

Mulheres na área de TI	2023	2024	2025
Número total de colaboradores(as) em TI	231	257	144
Número total de colaboradoras em TI	71	77	28
Percentual de mulheres em TI	30,7%	30,0%	19,4%

Nota: Em 2025, a área de CSA deixou de fazer parte da Diretoria Executiva de TI e passou a integrar a Diretoria Executiva Administrativa. Essa mudança reduziu o headcount da Diretoria de TI em relação aos anos anteriores (2023 e 2024).

Indicador próprio: Percentual de promoções de mulheres

	2023	2024	2025
Total de promoções do ano	6.766	8.691	10.500
Total de mulheres promovidas no ano	2.559	3.487	4.653
Percentual de promoções de mulheres	38%	40%	44%

GRI 2-8 – Trabalhadores que não são empregados

Número total de colaboradores(as) que não são empregados	2023			2024			2025		
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Total
Membros do Conselho de Administração	2	7	9	2	7	9	1	6	7
Instituto Assaí	7	4	11	5	4	9	5	3	8

Nota 1: flutuações significativas podem ocorrer ao longo do tempo para cada categoria, conforme eleição anual dos membros do Conselho de Administração.

Nota 2: todos estão localizados na região Sudeste.

GRI 202-1 – Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por gênero

SASB CG-MR-310a.1 – (1) Salário médio por hora e (2) percentual de colaboradores(as) da loja e Centros de Distribuição que ganham salário mínimo, por região

SASB FB-FR-310a.1 – (1) Salário médio por hora e (2) percentual de colaboradores(as) de lojas e Centros de Distribuição que ganham salário mínimo, por região

Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo, por tipo de operação e gênero	2023		2024		2025	
	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino
Lojas	100,0%	100,0%	100,2%	100,2%	100,0%	100,0%
Centros de Distribuição			104,5%	104,5%	108,0%	104,7%

Nota: todas as unidades são consideradas importantes e, por isso, apresentamos o indicador por tipo de operação a partir de 2024.

Percentual de colaboradores(as) que ganham salário mínimo, por região e gênero	2024		2025	
Região	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino
Norte	1,78%	1,93%	2,73%	2,71%
Nordeste	0,29%	1,47%	1,82%	2,46%
Centro-Oeste	0,02%	0,49%	0,05%	0,69%
Sudeste	0,21%	0,21%	0,42%	0,58%
Sul	0,02%	0,42%	0,30%	2,40%

Nota: o indicador passou a ser reportado neste formato em 2024 e, por isso, não há série histórica.

Sobre salário médio e salário mínimo em lojas e Centros de Distribuição	2023	2024		2025	
		Feminino	Masculino	Feminino	Masculino
Valor do salário médio por hora dos colaboradores(as) de lojas e Centros de Distribuição	R$ 8,70	R$ 8,98	R$ 9,49	R$ 9,66	R$ 10,11
Número total de colaboradores(as) de lojas e Centros de Distribuição que ganham salário mínimo	n/d	329	498	318	506
Número total de colaboradores(as) de lojas e Centros de Distribuição	n/d	36.663	38.993	38.907	40.000
Percentual de colaboradores que ganham salário mínimo em lojas e Centros de Distribuição	1,60%	0,90%	1,28%	0,8%	1,3%

Nota: o indicador passou a ser monitorado e relatado por gênero em 2024. Por isso, não há série histórica.

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

GRI 202-1 – Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por gênero

SASB CG-MR-310a.1 – (1) Salário médio por hora e (2) percentual de colaboradores(as) da loja e Centros de Distribuição que ganham salário mínimo, por região

SASB FB-FR-310a.1 – (1) Salário médio por hora e (2) percentual de colaboradores(as) de lojas e Centros de Distribuição que ganham salário mínimo, por região (cont.)

Salário médio por hora pago aos funcionários de lojas e centros de distribuição por região em 2025 (R$)	Lojas		CDs	
	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
Norte	8,83	9,34	10,18	9,04
Nordeste	8,38	8,75	11,28	10,83
Centro-Oeste	8,63	9,16	9,40	11,12
Sudeste	10,31	10,76	12,17	13,68
Sul	10,14	10,09	N/A	N/A

Nota: não há Centros de Distribuição na região sul, por isso os dados não se aplicam.

GRI 405-1 – Diversidade em órgãos de governança e colaboradores(as)

Percentual de colaboradores(as) por categoria funcional e gênero

	2023			2024			2025		
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Total
Diretoria	23,8%	76,2%	100,0%	24,0%	76,0%	100,0%	21,8%	78,2%	100,0%
Gerência	25,2%	74,8%	100,0%	25,8%	74,2%	100,0%	26,3%	73,7%	100,0%
Média liderança	40,4%	59,6%	100,0%	43,8%	56,2%	100,0%	45,0%	55,0%	100,0%
Consultor(a)/ especialista	39,5%	60,5%	100,0%	41,1%	58,9%	100,0%	43,0%	57,0%	100,0%
Administrativo	34,6%	65,4%	100,0%	46,6%	53,4%	100,0%	47,6%	52,4%	100,0%
Operacional	50,3%	49,7%	100,0%	49,9%	50,1%	100,0%	50,5%	49,5%	100,0%
Aprendiz	64,1%	35,9%	100,0%	64,8%	35,2%	100,0%	64,8%	35,2%	100,0%
Total	**49,0%**	**51,0%**	**100,0%**	**49,6%**	**50,4%**	**100,0%**	**50,4%**	**49,6%**	**100,0%**

GRI 401-3 – Licença-maternidade/paternidade

Licença parental por gênero		2023	2024	2025
Total de empregados que tiveram direito a tirar a licença-maternidade/aternidade	Feminino	39.360	43.287	46.780
	Masculino	n/d	43.914	46.098
Total de empregados que tiraram a licença-maternidade/ paternidade	Feminino	1.543	1.494	1.574
	Masculino	n/d	1.130	1.142
Total de empregados que retornaram ao trabalho, no período de relatório, após o término da licença-maternidade/paternidade	Feminino	1.344	1.509	1.491
	Masculino	1.188	1.119	1.143
Total de empregados que voltaram a trabalhar após a licença-maternidade/paternidade e que ainda estiveram empregados 12 meses após o retorno ao trabalho	Feminino	n/d	712	774
	Masculino	n/d	1.138	1.081
Total de empregados que deveriam ter retornado da licença-maternidade/paternidade no período de relatório	Feminino	n/d	1.543	1.529
	Masculino	n/d	1.125	1.147
Taxa de retorno	Feminino	94%	97,8%	97,5%
	Masculino	n/d	99,5%	99,7%
Taxa de retenção	Feminino	59%	53,0%	51,3%
	Masculino	n/d	95,8%	96,6%

Nota 1: o monitoramento da licença-paternidade teve início em 2024 e, por isso, não há série histórica.
Nota 2: a taxa de retenção é calculada pela divisão do total de colaboradores(as) que seguiam empregados 12 meses após seu retorno pelo total de colaboradores(as) que retornaram da licença no ano.

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

GRI 405-1 – Diversidade em órgãos de governança e colaboradores(as) (cont.)

Percentual de colaboradores(as) por categoria funcional e faixa etária	2023				2024				2025			
	Abaixo de 30 anos	De 30 a 50 anos	Acima de 50 anos	Total	Abaixo de 30 anos	De 30 a 50 anos	Acima de 50 anos	Total	Abaixo de 30 anos	De 30 a 50 anos	Acima de 50 anos	Total
Diretoria	0,0%	59,5%	40,5%	100,0%	0,0%	56,0%	44,0%	100,0%	0,0%	56,4%	43,6%	100,0%
Gerência	1,2%	78,8%	20,0%	100,0%	0,8%	79,2%	20,0%	100,0%	0,4%	77,7%	22,0%	100,0%
Média liderança	21,6%	72,6%	5,8%	100,0%	21,7%	71,5%	6,8%	100,0%	19,8%	72,4%	7,9%	100,0%
Consultor(a)/especialista	16,9%	72,8%	10,3%	100,0%	12,1%	77,5%	10,5%	100,0%	12,3%	76,7%	11,0%	100,0%
Administrativo	38,1%	56,4%	5,5%	100,0%	46,4%	51,3%	2,3%	100,0%	43,5%	53,5%	3,0%	100,0%
Operacional	43,0%	48,6%	8,4%	100,0%	40,8%	48,9%	10,3%	100,0%	37,8%	48,7%	13,4%	100,0%
Aprendiz	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Total	**42,7%**	**49,4%**	**7,8%**	**100,0%**	**41,1%**	**49,3%**	**9,6%**	**100,0%**	**38,6%**	**49,1%**	**12,3%**	**100,0%**

Percentual de colaboradores(as) por categoria funcional e raça	2023					2024						2025					
	Amarela	Branca	Indígena	Negra	Total	Amarela	Branca	Indígena	Negra	Não informada	Total	Amarela	Branca	Indígena	Negra	Não informada	Total
Diretoria	0,0%	88,1%	0,0%	11,9%	100,0%	0,0%	80,0%	0,0%	20,0%	0,0%	100,0%	1,8%	78,2%	0,0%	20,0%	0,0%	100,0%
Gerência	1,2%	52,4%	0,0%	46,4%	100,0%	2,9%	48,7%	0,0%	48,3%	0,0%	100,0%	3,1%	49,4%	0,0%	47,5%	0,0%	100,0%
Média liderança	1,8%	32,8%	0,3%	65,0%	100,0%	2,8%	30,0%	0,6%	66,6%	0,0%	100,0%	2,3%	29,4%	0,6%	67,7%	0,0%	100,0%
Consultor(a)/especialista	1,7%	49,3%	0,0%	49,1%	100,0%	2,3%	45,1%	0,3%	52,3%	0,0%	100,0%	2,3%	45,8%	0,5%	51,4%	0,0%	100,0%
Administrativo	1,9%	37,7%	0,3%	60,1%	100,0%	2,2%	43,1%	0,4%	54,3%	0,0%	100,0%	2,6%	43,5%	0,4%	53,5%	0,0%	100,0%
Operacional	1,6%	31,7%	0,4%	66,3%	100,0%	1,6%	29,4%	0,6%	68,4%	0,0%	100,0%	1,4%	30,3%	0,5%	67,9%	0,0%	100,0%
Aprendiz	0,9%	35,7%	0,3%	63,1%	100,0%	1,1%	31,1%	0,4%	67,4%	0,0%	100,0%	0,7%	33,2%	0,3%	65,8%	0,0%	100,0%
Total	**1,6%**	**32,5%**	**0,4%**	**65,5%**	**100,0%**	**1,7%**	**30,1%**	**0,5%**	**67,7%**	**0,0%**	**100,0%**	**1,5%**	**30,9%**	**0,5%**	**67,2%**	**0,0%**	**100,0%**

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

GRI 405-1 – Diversidade em órgãos de governança e colaboradores(as) (cont.)

Percentual de pessoas com deficiência (PCD) por categoria funcional	2023	2024	2025
Diretoria	4,8%	6,0%	5,5%
Gerência	1,7%	1,2%	1,8%
Média liderança	1,0%	1,2%	1,3%
Consultor(a)/especialista	1,5%	0,9%	0,8%
Administrativo	1,5%	3,0%	3,1%
Operacional	6,4%	6,0%	6,1%
Aprendiz	0,1%	0,3%	0,0%
Total	**5,4%**	**5,3%**	**5,3%**

GRI 405-2 – Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens

Proporção entre o salário-base e a remuneração para mulheres e homens, por categoria funcional	2024		2025	
	Salário-base	Remuneração	Salário-base	Remuneração
Diretoria	89%	102%	107%	97%
Gerência	n/d	n/d	107%	104%
Média liderança	94%	94%	97%	101%
Consultor(a)/especialista	93%	93%	93%	92%
Administrativo	95%	97%	97%	97%
Operacional	98%	98%	106%	100%
Total	**91%**	**98%**	**98%**	**94%**

Nota: não há informações dos anos anteriores para o indicador devido à mudança de metodologia da classificação dos cargos reportados. **GRI 2-4**

SASB CG-MR-310a.3 – Valor total de perdas monetárias como resultado de processos judiciais associados a violações da lei trabalhista

SASB CG-MR-330a.2 – Valor total de perdas monetárias como resultado de processos judiciais associados a discriminação no emprego

SASB FB-FR-310a.4 – Valor total de perdas monetárias como resultado de processos judiciais associados a: (1) violações da legislação trabalhista e (2) discriminação no emprego

Valor total de perdas monetárias (R$)	2023	2024	2025
Valor total de perdas monetárias	114.230.828	193.530.157	281.591.381
Valor total associado a violações da lei trabalhista[1]	114.230.828	193.530.157	281.591.381
Valor total associado a discriminação no emprego	0	0	0

[1] A Companhia figura como parte em diversos processos trabalhistas, em sua maioria decorrentes de demissões realizadas no curso normal de suas atividades. Com isso, o aumento do número de processos trabalhistas acompanha o crescimento da Companhia, refletindo diretamente a expansão de suas operações e o consequente aumento no quadro de empregados e terceiros contratados. Trata-se de uma evolução natural, proporcional ao porte da empresa e à complexidade de suas atividades, sem que isso represente, por si só, riscos adicionais à sua imagem ou à condução regular dos negócios.

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

Tema material: Responsabilidade com o cliente

GRI 416-2 - Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços

Em 2025, o Assaí teve 85 casos de não conformidade em relação a impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços. De forma geral, se resumem a produtos com data de validade vencida; produtos impróprios ao consumo; e produtos sem informações necessárias ao consumidor. Buscamos o problema e a solução para mitigar os riscos e impactos nas autuações e multas. Ou seja, tratamos o problema com diretorias operacionais de cada região, apontando riscos, identificando quantidades mensais dos temas recebidos e o que podemos fazer para reduzir os casos. Isso vem causando impactos positivos operacionalmente e a redução de fato nas autuações.

Casos de não conformidade com leis e/ou códigos voluntários relativos a impactos na saúde e à segurança de produtos e serviços dentro do período de relato	2024	2025
Número total de casos de não conformidade com leis que resultaram em multa ou penalidade	175	85
Número total de casos de não conformidade com leis que resultaram em advertência	2	0
Número total de casos de não conformidade com códigos voluntários	0	0
Total	177	85

SASB CG-MR-230a.2 – (1) Número de violações de dados, (2) percentual que são violações de dados pessoais, (3) número de clientes afetados

SASB FB-FR-230a.1 – (1) Número de violações de dados, (2) percentual envolvendo informações de identificação pessoal e (3) número de clientes afetados

Violações de dados identificadas durante o período de relatório	2023	2024	2025
Total de casos confirmados de violações de dados	0	0	0
Total de casos confirmados de violações de dados de clientes ou parceiros de negócios	0	0	0
Percentual de violações de dados que foram violações de dados pessoais (%)	0%	0%	0%
Quantidade de clientes afetados com os casos de violação de dados	0	0	0

SASB FB-FR-270a.1 – Número de incidentes de não conformidade com a rotulagem da indústria ou regulamentar e/ou códigos de *marketing*

SASB FB-FR-270a.2 – Montante total de perdas monetárias como resultado de processos judiciais associados a práticas de *marketing* e/ou rotulagem

Não conformidade com a rotulagem da indústria ou regulamentar e/ou códigos de *marketing*	2024	2025
Número total de incidentes	1	21
Montante de perdas monetárias como resultado de processos judiciais (R$)	0	1.040,78

Nota: o indicador passou a ser reportado neste formato em 2024 e, por isso, não há série histórica.

Tema material: Ética e governança

GRI 2-27 Conformidade com leis e regulamentos

Durante o período reportado, não houve casos significativos de não conformidade com leis e regulamentos nas áreas Jurídico Tributário, Regulatório, Societário e Cível. São considerados significativos os casos regulatórios cujo valor envolvido seja igual ou superior a R$ 10 milhões ou com potencial de impacto reputacional ou operacional. Casos significativos para o tributário são aqueles superiores a R$ 30 milhões. Os autos de infração para pagamento de tributos não são considerados descumprimento de leis ou regulamentos.

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

Em 2025, o Assaí comunicou os 7 membros do Conselho de Administração (100%) nas políticas e nos procedimentos anticorrupção, sendo que 6 conselheiros ainda foram treinados no tema, totalizando 85,7% dos membros do CA. Em 2024, os 9 membros foram comunicados e treinados no tema.

Comunicações e treinamentos sobre políticas e procedimentos anticorrupção para colaboradores(as), por categoria funcional

	2024				2025			
	Número total e percentual de colaboradores(as) comunicados		Número total e percentual de colaboradores(as) treinados		Número total e percentual de colaboradores(as) comunicados		Número total e percentual de colaboradores(as) treinados	
Diretoria	50	100,0%	10	20,0%	55	100,0%	16	29,1%
Gerência	515	100,0%	412	80,0%	551	100,0%	113	20,5%
Média liderança	7.023	100,0%	1.003	14,3%	7.332	100,0%	480	6,5%
Consultor(a)/ especialista	688	100,0%	272	39,5%	738	100,0%	325	44,0%
Administrativo	1.904	100,0%	521	27,4%	2.105	100,0%	733	34,8%
Operacional	73.740	100,0%	159	0,2%	78.394	100,0%	1.112	1,4%
Aprendiz	3.281	100,0%	7	0,2%	3.703	100,0%	10	0,3%
Total	**87.201**	**100,0%**	**2.384**	**2,7%**	**92.878**	**100,0%**	**2.789**	**3,0%**

Nota: o indicador passou a ser reportado desta forma em 2024 e, portanto, não possui série histórica.

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

GRI 205-2 – Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção (cont.)

Comunicações e treinamentos sobre políticas e procedimentos anticorrupção para colaboradores(as), por região

	2024				2025			
	Número total e percentual de colaboradores(as) comunicados		Número total e percentual de colaboradores(as) treinados		Número total e percentual de colaboradores(as) comunicados		Número total e percentual de colaboradores(as) treinados	
Norte	12.245	104,3%	89	0,8%	6.291	100%	144	2,3%
Nordeste	21.972	101,6%	404	1,9%	22.715	100,0%	467	2,1%
Centro-Oeste	1.612	100,0%	132	8,2%	8.432	100,0%	254	3,0%
Sudeste	49.899	100,0%	1.703	3,4%	52.958	100,0%	1.827	3,4%
Sul	2.332	100,0%	56	2,4%	2.482	100,0%	97	3,9%
Total	**88.060**	**100,0%**	**2.384**	**2,7%**	**92.878**	**100,0%**	**2.789**	**3,0%**

Nota: o indicador passou a ser reportado desta forma em 2024 e, portanto, não possui série histórica. O percentual de colaboradores(as) que foram comunicados sobre políticas e procedimentos anticorrupção é maior que 100% em alguns casos porque houve mais colaboradores(as) comunicados do que o total de colaboradores(as) ao fim do período, que é a base usada para o cálculo.

GRI 410-1 - Pessoal de segurança capacitado em políticas ou procedimentos de direitos humanos

Percentual do pessoal de segurança que recebeu capacitação formal em direitos humanos	2024	2025
Percentual das empresas contratadas de segurança que receberam treinamento	78%	88%

Nota: os dados não estavam disponíveis com o detalhamento apresentado em 2024, por isso estão como não disponíveis.

Outros indicadores

SASB CG-MR-000.A – Número de: (1) locais de varejo e (2) Centros de Distribuição
SASB FB-FR-000.A – Número de (1) locais de varejo e (2) Centros de Distribuição
SASB CG-MR-000.B – Área total de: (1) espaço de varejo e (2) Centros de Distribuição (metros quadrados)
SASB FB-FR-000.B – Área total de (1) espaço de varejo e (2) Centros de Distribuição

Número total de locais de varejo e Centros de Distribuição	2023	2024	2025
Lojas do Assaí	288	302	312
Centros de Distribuição do Assaí	11	12	12

Área total de espaços de varejo e Centros de Distribuição (m²)	2023	2024	2025
Área de venda das lojas	1.455.641,2	1.528.813,9	1.578.529,6
Área de armazenagem dos Centros de Distribuição	253.609,1	296.639,9	296.639,9

SASB FB-FR-000.C – Número de veículos na frota comercial
SASB FB-FR-000.D – Toneladas-quilômetros percorridos

Frota e quilômetros percorridos	2023	2024	2025
Número de veículos na frota comercial	1	1	1
Quantidade de km percorridos	n/d	n/d	n/d

Nota: o total de quilômetros percorridos pela frota própria do Assaí não é monitorado atualmente. Estamos trabalhando internamente para reportar em ciclos futuros.

SASB CG-MR-410a.1 Receita de produtos certificados por terceiros para padrões de sustentabilidade ambiental ou social
SASB FB-FR-430a.1 Receita de produtos certificados por terceiros para padrões de sustentabilidade ambiental ou social

Em 2025, a receita total de produtos certificados por terceiros para padrões de sustentabilidade ambiental ou social foi de R$ 143,8 milhões. Nesse total, foram consideradas as vendas de produtos das marcas próprias do Assaí derivados da madeira, que possuem a certificação FSC (Forest Stewardship Council).

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

Anexo TCFD

RECOMENDAÇÃO TCFD	RESPOSTA		REFERÊNCIA CDP
GOVERNANÇA			
Divulgar a governança da Companhia sobre riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas			
a) Descreva como o Conselho supervisiona os riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas	O Conselho de Administração do Assaí supervisiona os riscos e as oportunidades relacionados às mudanças climáticas por meio de sua estrutura formal de governança e de seus comitês de assessoramento. O tema é acompanhado pelo Comitê de Governança, Sustentabilidade e Indicação, que apoia o Conselho na avaliação de questões estratégicas ESG, incluindo riscos físicos e de transição associados ao clima. O Comitê analisa periodicamente informações relacionadas a: • Atualizações dos riscos climáticos; • Evolução das metas; • Resultados do inventário anual de emissões de gases de efeito estufa (GEE); • Planos de mitigação e adaptação; • Tendências regulatórias e expectativas de mercado relacionadas ao clima.	As discussões realizadas no âmbito do Comitê subsidiam o Conselho de Administração na supervisão dos potenciais impactos estratégicos, operacionais, financeiros e reputacionais associados às mudanças climáticas. O Conselho também acompanha a integração dos riscos climáticos ao processo corporativo de gestão de riscos, assegurando que o tema esteja incorporado às análises estratégicas e à tomada de decisão de longo prazo. Adicionalmente, o Conselho é informado sobre a evolução das iniciativas voltadas a eficiência energética, modernização tecnológica e redução de emissões, bem como sobre eventuais exposições materiais identificadas nos estudos de cenário. A estrutura de supervisão climática está integrada ao modelo de governança já estabelecido pela Companhia, não havendo, em 2025, alterações na composição ou nas atribuições relacionadas ao tema.	CDP C1.1b, C1.2, C1.2a, C2.1b
b) Descreva o papel do Conselho na avaliação e gestão de riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas	O Conselho de Administração tem, em seu estatuto, a aprovação da Estratégia de Sustentabilidade, incluindo questões relacionadas ao clima. Por meio de seus órgãos consultivos, o Conselho acompanha atualizações e recomendações para que a agenda climática seja analisada sob diversos pontos de vista, como impacto na cadeia, riscos físicos e de transição (entre estes, riscos financeiros, perspectivas regulatórias e de mercado), aderência à cultura da empresa, entre outros. O Conselho de Administração é responsável por direcionar a Companhia para planos de médio e longo prazo alinhados à transformação pautada pela agenda do clima. O Comitê de Auditoria assessora o Conselho de Administração monitorando os riscos e os respectivos planos de ação por meio de KPIs estratégicos direcionados aos responsáveis por cada tema. O monitoramento do *status* dos planos de ação é de responsabilidade das áreas envolvidas, principalmente Operação e Sustentabilidade, com suporte da área de Gestão de Riscos, de acordo com as atribuições definidas na Política de Gestão de Riscos. A periodicidade varia conforme a necessidade de gestão de risco, podendo ser mensal, bimestral, trimestral, semestral ou anual. O fluxo de validações leva à apresentação dos resultados ao CEO, ao Comitê de Auditoria e ao Comitê de Governança Corporativa, Sustentabilidade e Indicação.	Os planos de ação são elaborados a partir das análises do Comitê de Auditoria e validados com as áreas correspondentes no momento do mapeamento dos riscos, em um processo integrado, cuja validação e acompanhamento são feitos pelo Conselho de Administração. Além disso, esse comitê avalia riscos, desempenho de KPIs, alinhamento e eficácia das ações às políticas, metas e compromissos da Companhia e planejamento financeiro estratégico. O Comitê de Auditoria e a área de Gestão de Riscos, em conjunto com o Comitê de Governança Corporativa, Sustentabilidade e Indicação, discutem como os riscos climáticos e socioambientais poderão impactar a estratégia da Companhia. Juntos, avaliam, monitoram e sensibilizam o Conselho de Administração. Além disso, o Conselho acompanha a incorporação do tema climático no planejamento estratégico, nos investimentos em infraestrutura e na expansão de novas unidades, assegurando que critérios de resiliência e eficiência energética sejam considerados na tomada de decisão. No âmbito das oportunidades, o Conselho monitora iniciativas relacionadas a modernização de sistemas de refrigeração, aumento do consumo de energia renovável, ganhos de eficiência operacional e redução de emissões, avaliando sua contribuição para a competitividade e sustentabilidade do negócio no longo prazo.	

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

RECOMENDAÇÃO TCFD	RESPOSTA	REFERÊNCIA CDP
ESTRATÉGIA		
Divulgar os impactos reais e potenciais de riscos e oportunidade relacionados às mudanças climáticas sobre os negócios, a estratégia e o planejamento financeiro da organização, sempre que tais informações forem relevantes.		
a) Descreva os riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas que a organização identificou nos curto, médio e longo prazos.	O mapeamento de riscos e oportunidades do Assaí segue as diretrizes do COSO e da ISO 31000:2018, compreendendo sete etapas executadas anualmente. A Companhia incorpora riscos socioambientais no planejamento estratégico e financeiro, considerando horizontes de curto, médio e longo prazos. Os horizontes de tempo no varejo e no atacado são bastante curtos, e mesmo os longos costumam ser mais curtos em comparação a outros setores. O horizonte de curto prazo adotado pela Companhia é de até 1 (um) ano, enquanto o horizonte de médio varia de 1 (um) a 2 (dois) anos. Já o horizonte de longo prazo varia de 2 (dois) a 10 (dez) anos. **Em relação à agenda climática**, no curto prazo, por exemplo, há monitoramento periódico (mensal) de KPIs estratégicos, como a redução absoluta de gases de efeito estufa dos escopos 1 e 2, cuja meta anual de 2025 foi atingida, com redução de 5,35% em comparação com o ano anterior (2024). Reiteramos nosso compromisso com o uso de energias limpas por meio do aumento do consumo de energia renovável certificada em nossas operações (acima de 70%) – o que significa uma evidente evolução quanto às emissões de escopo 2. O Assaí acompanha, por meio de metas anuais, a modernização dos equipamentos para redução dos gases de efeito estufa da refrigeração, a migração da matriz de consumo para fontes de energia mais limpas, a ecoeficiência das lojas e centros de distribuição e a gestão adequada de resíduos. Esse mapeamento segue os protocolos e metodologias aderentes às normas internacionais* e incluem o aprimoramento frequente dos mecanismos de controles internos, bem como de suas ações de prevenção e mitigação de impactos. Já no **médio prazo**, a agenda climática tem seus resultados acumulados medidos em termos de redução de emissões, aumento de energias renováveis na matriz de consumo, modernização de equipamentos e eliminação de gases refrigerantes críticos, aprimoramento do controle das emissões do escopo 3, entre outros, de forma a criar as melhores ações que se adequem a cada cenário projetado para os próximos anos. Esse monitoramento também atende à meta de **longo prazo**, que visa reduzir as emissões de escopos 1 e 2 em 42% até 2030, tendo como ano base 2021 e alinhada com a metodologia SBTi. A seguir, apresentamos exemplos de riscos e oportunidades e as medidas adotadas para mitigar os riscos e explorar as oportunidades para cada um. O estudo aponta como principais **riscos físicos** a ocorrência de inundações, ondas de calor e tempestades severas, eventos que podem gerar impactos operacionais como interrupções temporárias de atividades, aumento do consumo energético para climatização e refrigeração, perdas de produtos sensíveis à variação de temperatura e desafios logísticos na reposição de mercadorias. Entre os **riscos de transição críticos** estão a exigência de substituição de fluidos refrigerantes por tecnologias de menor emissão; a falta de engajamento eficiente de critérios de sustentabilidade e clima dos fornecedores; o descumprimento de exigências de divulgações financeiras relacionadas ao clima e reportes. Além dos riscos físicos e de transição, mapeamos **oportunidades** como incluir a variável climática no processo de abertura de novas lojas; ampliar a adoção de práticas sustentáveis nas edificações; engajar fornecedores em iniciativas de mitigação e o uso de meios de transporte de baixa emissão. Nesse sentido, algumas oportunidades mapeadas já vêm sendo implementadas, como 97% das operações convertidas ao mercado livre de energia e o engajamento da cadeia de fornecimento em torno de soluções em transporte de baixa emissão, via Prêmio Log (evento que reconhece as boas práticas de fornecedores em logística de baixa emissão). ** Programa do GHG Protocol Brasil, IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories, 2006 e Protocolos internacionais como Kyoto Montreal e Kigali.*	CDP C2.1a, C2.3, C2.3a, C2.4, C.2.4a
b) Descreva os impactos dos riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas sobre os negócios, a estratégia e o planejamento financeiro da organização	Os **riscos físicos** identificados – como inundações, ondas de calor e tempestades severas – podem gerar impactos operacionais, incluindo: • Danos à infraestrutura de lojas e centros de distribuição; • Interrupções temporárias de operação; • Aumento do consumo de energia para climatização e refrigeração; • Perda de produtos sensíveis a variações de temperatura; • Desafios logísticos e atrasos na reposição de mercadorias. Esses riscos físicos relacionados às mudanças climáticas estão formalmente incorporados à matriz corporativa de riscos da Companhia. As análises realizadas indicam que parte desses riscos possui potencial de impacto financeiro classificado como substancial para a Companhia. Esses riscos, embora não divulgados monetariamente neste documento, estão mapeados e considerados nos processos internos de gestão de riscos, planejamento estratégico e tomada de decisão.	No contexto de **transição** para uma economia de baixo carbono, potenciais impactos incluem: • Necessidade de modernização de sistemas de refrigeração; • Adequações regulatórias; • Maior demanda por transparência climática por parte de investidores e parceiros comerciais. A identificação dos riscos climáticos tem contribuído para o fortalecimento de medidas de mitigação e adaptação, incluindo: • Incorporação de critérios de resiliência climática na expansão de novas unidades; • Investimentos em eficiência energética e modernização tecnológica; • Substituição gradual de fluidos refrigerantes com alto potencial de aquecimento global (GWP); • Ampliação da contratação de energia renovável.	CDP C1.1b, C1.2, C1.2a, C4.3c

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

RECOMENDAÇÃO TCFD	RESPOSTA		REFERÊNCIA CDP
b) Descreva os impactos dos riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas sobre os negócios, a estratégia e o planejamento financeiro da organização (cont.)	Entre os impactos associados às oportunidades relacionadas à mudança do clima, mapeamos: • Investimento contínuo em energias renováveis. As estiagens prolongadas reduzem a produção de energia via hidrelétricas, gerando elevação substancial dos custos com aquisição de energia elétrica em função do acionamento das termelétricas. Nossa estratégia, baseada na compra de energias renováveis no ACL (Mercado Livre de Energia) garante uma vantagem competitiva frente à compra de energia no mercado cativo, uma vez que tanto os valores como os volumes negociados com as usinas e distribuidoras são mantidos, garantindo *saving* para a Companhia; • Investimento em programas de ecoeficiência. A introdução de dispositivos voltados à gestão eficiente de recursos ambientais, como água e energia, promove *saving* econômico (redução de custo) e ambiental (redução de emissões e consumo reduzido de recursos naturais escassos). Desse modo, o Assaí tem investido em novas tecnologias, campanhas de capacitação e engajamento dos times, com vistas a ganhos de eficiência nas operações;	• Redução de custos com a destinação de resíduos para aterros sanitários por meio de investimento contínuo em programas voltados à redução do desperdício e à gestão eficiente de resíduos. Ações geram *saving* ambiental (redução de emissões GEE) e financeiro (redução de custo com o transporte e descarte em aterros); • Investimento na substituição de gases refrigerantes em processo de *phase-out* internacional. A antecipação quanto à prospecção de novas tecnologias permite uma vantagem competitiva para a Companhia, uma vez que os custos tendem à elevação no médio prazo, considerando-se a previsão da diminuição da oferta no mercado. Essa vantagem competitiva vai além da economia de custos, incluindo a redução de emissões de escopo 1. No Assaí, a principal fonte dessas emissões são os gases refrigerantes em processo de eliminação. Nesse sentido, a empresa segue com seu plano de adequação de gases refrigerantes contemplados no Protocolo de Kyoto, com vistas ao atingimento das metas públicas de longo prazo.	CDP C1.1b, C1.2, C1.2a, C4.3c
c) Descreva a resiliência da estratégia da organização, considerando diferentes cenários de mudanças climáticas, incluindo um cenário de 2°C ou menos.	O Assaí avaliou a resiliência de sua estratégia corporativa a partir da análise de diferentes cenários climáticos, contemplando tanto riscos físicos quanto riscos de transição, com horizontes até 2030 e 2050. A gestão de riscos do Assaí segue padrões internacionais e atua de forma integrada em todos os processos, com foco em garantir o planejamento financeiro, a continuidade das operações, a geração de valor e a disseminação da cultura de riscos. A metodologia, como já informado anteriormente, é baseada no COSO e na norma ISO 31000:2018, estruturada em etapas anuais interdependentes: (i) Estabelecimento do contexto: análise do cenário e alinhamento com os objetivos estratégicos, por meio de ciclos anuais de alinhamento executivo; (ii) Identificação de riscos: abordagem *top-down* com entrevistas a executivos, gerando uma lista de riscos, emergentes e oportunidades; (iii) Análise e avaliação: avaliação qualitativa e quantitativa dos riscos, classificados por impacto (1 a 5) e probabilidade (1 a 5), considerando 45 dimensões agrupadas em impactos diretos ao Assaí e aos *stakeholders*; (iv) Tratamento: avaliação da efetividade dos controles existentes e definição de planos de ação para riscos não mitigados; (v) Monitoramento e comunicação: acompanhamento contínuo das ações e alinhamentos frequentes com executivos, com base em autoavaliações anuais. Em 2025, foram priorizados 17 riscos, sendo 13 relacionados ao negócio e 4 com foco em ESG, incluindo riscos climáticos. Nesse contexto, o Assaí realizou seu primeiro mapeamento climático, com base em cenários do IPCC. Riscos físicos: deslizamentos, inundações, ondas de calor, tempestades e incêndios florestais. Cenário A (SSP1-2.6): aumento de 1,8°C até 2100 (desenvolvimento sustentável). Cenário B (SSP3-7.0): aumento de 3,6°C até 2100 (políticas atuais). Riscos de transição (NGFS – Current Policies e Net Zero 2050): impactos regulatórios, tecnológicos, de mercado e reputacionais, além de oportunidades em eficiência, energia, resiliência e novos produtos.	A análise abrangeu 302 lojas (até o fim de 2024), 12 centros de distribuição e 13 escritórios. As principais ameaças climáticas identificadas foram inundações fluviais, incêndios florestais e ondas de calor, com riscos físicos como danos a estruturas, equipamentos e produtos; explosão de materiais combustíveis; aumento no consumo de energia; perda de produtos sensíveis ao calor. Entre os riscos de transição mais relevantes estão substituição obrigatória de fluidos refrigerantes com alto GWP, exigindo investimentos; não conformidade com exigências de divulgação climática, afetando reputação e acesso a capital; exigências mais rígidas de engajamento climático na cadeia de suprimentos, ampliando riscos regulatórios e operacionais. Em termos de governança, o CSO e o Comitê de Sustentabilidade são responsáveis pela gestão de recursos para mitigação de riscos e oportunidades climáticas, integração do tema à estratégia, monitoramento de metas e gestão de riscos. As questões climáticas são tratadas regularmente em reuniões trimestrais do Comitê, com foco em 20 políticas, práticas, indicadores e resultados. Importante destacar que o estudo de riscos climáticos, ao apontar impactos financeiros potenciais, será futuramente incorporado ao provisionamento contábil da Companhia, reforçando a integração entre gestão de riscos, sustentabilidade e planejamento financeiro. Nossa meta atual, alinhada com o SBTi (cenário de 1,5°C), visa reduzir as emissões de GEE em 42% até 2030, considerando escopos 1 e 2 (ano-base 2021). Objetivos anuais relacionados estão vinculados à remuneração variável dos cargos de liderança. A construção de uma estratégia para a resiliência climática envolve a elaboração de uma agenda de adaptação aos riscos críticos: • Enchentes: reforçar estruturas de edifícios; elevar equipamentos críticos acima do nível máximo de água durante enchentes; criar plano de ação para garantir equipamentos e treinamentos necessários para aumentar a resistência ao dano; • Estiagem: otimizar o uso de recursos hídricos; investir em reúso, reciclagem e sistemas alternativos de abastecimento (por exemplo, poços artesianos e caminhões-pipa licenciados); • Ondas de calor: ampliar e melhorar sistemas de climatização e refrigeração mais eficientes e com baixo impacto em emissões atmosféricas; manter planos de saúde e segurança para mitigar impactos de dias quentes, como absenteísmo e perda de produtividade; monitorar custo/disponibilidade de energia consumida em função da ampliação da demanda.	CDP C3.2, C3.2a

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

RECOMENDAÇÃO TCFD	RESPOSTA	REFERÊNCIA CDP
GESTÃO DE RISCOS		
Divulgar como a organização identifica, avalia e gerencia os riscos relacionados às mudanças climáticas		
a) Descreva os processos utilizados pela organização para identificar e avaliar os riscos relacionados às mudanças climáticas	O Assaí adota abordagem estruturada para identificação e avaliação de riscos relacionados às mudanças climáticas, integrando o tema ao seu processo corporativo de gestão de riscos. A metodologia utilizada está alinhada às diretrizes do COSO ERM e da ISO 31000, e contempla etapas formais de identificação, análise, classificação e monitoramento dos riscos, assegurando consistência com o modelo de governança e com o planejamento estratégico da Companhia. A identificação dos riscos climáticos ocorre por meio de processo combinado que envolve: • Análises técnicas especializadas, incluindo estudos de cenários climáticos; • *Workshops* e entrevistas com lideranças das áreas operacionais e estratégicas; • Avaliação de tendências regulatórias e de mercado; • Consideração de referências internacionais e recomendações do IFRS S2/TCFD. No âmbito dos riscos físicos, a Companhia realiza modelagem específica para suas unidades operacionais, considerando variáveis como localização geográfica, exposição a eventos extremos, características ambientais locais e projeções climáticas para diferentes horizontes temporais. São avaliadas ameaças como inundações, ondas de calor, incêndios florestais e tempestades severas, analisando-se sua frequência, severidade e potencial impacto sobre a operação. Para os riscos de transição, são considerados fatores como mudanças regulatórias, evolução tecnológica, expectativas de investidores e clientes, tendências de precificação de carbono e exigências relacionadas à cadeia de suprimentos. Após identificados, os riscos passam por avaliação qualitativa e, quando aplicável, quantitativa, considerando critérios como: • Probabilidade de ocorrência; • Magnitude do impacto financeiro; • Impacto operacional; • Potenciais efeitos reputacionais e regulatórios; • Horizonte temporal de materialização. Os riscos são então classificados de acordo com a matriz corporativa de riscos da Companhia, que define níveis de criticidade e direciona a priorização de planos de ação. Em 2025, a validação interna e a integração dos riscos relacionados a mudanças climáticas ao modelo de gestão de risco da Companhia, resultante do Estudo de Riscos Climáticos realizado em 2024, permitiu aprofundar o mapeamento e a análise de exposição das lojas, centros de distribuição e escritórios administrativos, possibilitando maior refinamento regional e identificação de unidades com maior vulnerabilidade potencial. Os resultados dessas avaliações são reportados à alta administração e aos órgãos de governança competentes, contribuindo para o fortalecimento da resiliência operacional e para a integração progressiva do tema climático à estratégia corporativa. A Companhia mantém processo contínuo de aprimoramento metodológico, acompanhando a evolução das melhores práticas internacionais e das exigências regulatórias relacionadas à gestão de riscos climáticos Adicionalmente, em 2021, o Assaí atualizou o **estudo das cadeias críticas** que havia sido realizado em 2018, com o objetivo de identificar uma matriz de riscos socioambientais das cadeias de valor, relacionando matérias-primas e riscos (como condições de trabalho, bem-estar animal, desmatamento e biodiversidade). **Foram mapeadas mais 28 cadeias críticas com riscos socioambientais** nas etapas de cultivo, produção ou transformação dos produtos comercializados em nossas lojas. A partir de uma priorização, **foram contempladas 14 cadeias adicionais** em relação às do primeiro estudo (2018). Também foram consideradas questões relacionadas ao clima, incluindo os impactos da extração sustentável e o risco de extinção de espécies. Ao final, foi possível a priorização de cadeias para atuação prioritária, que se subdivide nas categorias denominadas aquicultura, extrativismo e colheita. Para chegar a esse resultado, a revisão passou por uma análise de dados internos e externos (fontes e documentos públicos) das cadeias primárias, que permitiram cruzar os níveis de riscos socioambientais com relevância desses produtos/categorias em relação ao volume e à origem de compras de produtos associados a essas redes, classificando-as em baixo, médio e alto. Para o estabelecimento e a manutenção de relações comerciais com fornecedores, o Assaí adota diretrizes específicas aplicáveis a determinadas categorias e tipos de produtos, com o objetivo de promover cadeias de fornecimento mais éticas, responsáveis e sustentáveis. Como parte dos requisitos contratuais, todos os fornecedores com contratos comerciais ativos devem aderir à Carta Ética para Fornecedores e à Política de Gestão Ambiental do Assaí, incorporadas à minuta padrão de contrato comercial. Esses instrumentos estabelecem compromissos relacionados a conformidade legal, direitos humanos, práticas socioambientais e integridade nos negócios. Adicionalmente, previamente ao início de qualquer relação comercial, é realizada verificação do fornecedor junto à lista de embargos do Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis (IBAMA), como medida preventiva para mitigar riscos socioambientais e assegurar a conformidade com a legislação vigente. Na cadeia de carne bovina, exigimos o compromisso com a **Política Socioambiental de Compra de Carne Bovina do Assaí**. Além da adesão formal a esse documento, frigoríficos devem adotar sistemas de geomonitoramento e rastreabilidade do gado bovino. Adicionalmente, os fornecedores devem comprovar que suas cadeias produtivas estão livres de desmatamento e de conversão de vegetação nativa, bem como de condições análogas ao trabalho escravo ou infantil. Também não são permitidos embargos ambientais por desmatamento, invasões de terras indígenas ou quilombolas, nem ocupações em áreas de conservação ambiental. Atualmente, 100% das propriedades fornecedoras diretas de gado bovinos são monitoradas por meio de geoprocessamento remoto, garantindo que 100% do fornecimento esteja rastreado. O monitoramento sistemático na cadeia da carne bovina permite identificar e mitigar riscos socioambientais com maior assertividade, prevenindo potenciais passivos legais e reputacionais. Ao assegurar a rastreabilidade da matéria-prima e o cumprimento de práticas responsáveis ao longo da cadeia, ampliamos a transparência sobre as emissões indiretas (Escopo 3), fortalecendo a governança climática e contribuindo para a resiliência da cadeia de valor frente às crescentes exigências regulatórias e às demandas de mercado.	CDP C2.1, C2.1a, C2.1b, C2.2

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

RECOMENDAÇÃO TCFD	RESPOSTA		REFERÊNCIA CDP
a) Descreva os processos utilizados pela organização para identificar e avaliar os riscos relacionados às mudanças climáticas (cont.)	No âmbito das Marcas Próprias, também são considerados critérios relacionados a impactos ambientais e certificações socioambientais aplicáveis às respectivas cadeias de fornecimento. Para produtos de origem florestal, é exigida dos fornecedores a certificação FSC (Forest Stewardship Council), assegurando o manejo florestal responsável. Já para produtos que contenham óleo de palma como matéria-prima, é requerida a certificação RSPO (Roundtable on Sustainable Palm Oil), como forma de promover práticas mais sustentáveis na cadeia produtiva. No contexto da gestão de riscos e oportunidades associados à cadeia de valor, em 2025 o Assaí avançou em iniciativas voltadas ao fortalecimento da rastreabilidade e à mitigação de riscos socioambientais relacionados à produção pecuária. Como resultado desse trabalho, a Companhia passou a integrar iniciativas estruturantes destinadas a alinhar a cadeia da carne bovina às crescentes exigências ambientais e de rastreabilidade de mercados internacionais.	Destaca-se, nesse sentido, a participação do Assaí em uma missão promovida pelo Governo do Estado do Pará, no âmbito do Programa Pecuária Sustentável, iniciativa que busca apoiar a adequação da pecuária paraense às exigências ambientais e de rastreabilidade, especialmente da União Europeia e da China, com foco em cadeias livres de desmatamento. Como desdobramento prático desse engajamento, durante a realização da COP30, quatro lojas do Assaí localizadas em Belém foram abastecidas com carne bovina 100% rastreada, da origem ao abate, a partir das diretrizes do programa, em parceria com o principal fornecedor da Companhia no Estado. A iniciativa reforça o papel do Assaí na promoção de práticas responsáveis em sua cadeia de fornecimento, contribuindo para a mitigação de riscos associados ao desmatamento e ao atendimento de requisitos regulatórios e de mercado.	
b) Descreva os processos utilizados pela organização para gerenciar os riscos relacionados às mudanças climáticas	O Assaí gerencia os riscos relacionados às mudanças climáticas de forma integrada ao seu modelo corporativo de gestão de riscos, assegurando alinhamento com a estratégia, a governança e o planejamento operacional da Companhia. Em 2025, foram monitorados 17 riscos, sendo 13 deles relativos aos negócios e 4 com foco na temática ESG. A área de Gestão de Riscos realiza reuniões periódicas com executivos(as) e áreas envolvidas, reportando-se ao Conselho de Administração via Comitê de Auditoria e ao Comitê de Governança Corporativa e Sustentabilidade, com foco especial nos riscos ESG, incluindo os climáticos. Uma vez identificados e avaliados, os riscos climáticos são incorporados ao mapa corporativo de riscos e passam a ser acompanhados conforme sua classificação de criticidade. Para cada risco relevante, são definidos responsáveis internos, planos de ação e mecanismos de monitoramento periódico. No âmbito dos riscos físicos, as medidas de gestão incluem: • Monitoramento contínuo de vulnerabilidades associadas às unidades operacionais; • Avaliação de necessidades de reforço estrutural e adequações técnicas; • Implementação de planos de contingência para eventos climáticos extremos; • Revisão de protocolos operacionais para mitigar impactos sobre produtos sensíveis à temperatura; • Fortalecimento da coordenação logística em situações de interrupção temporária.	A Companhia também considera critérios de resiliência climática na expansão de novas unidades e em projetos de *retrofit*, buscando reduzir a exposição a ameaças identificadas nos estudos de cenário. Em relação aos riscos de transição, a gestão contempla: • Monitoramento de tendências regulatórias nacionais e internacionais; • Planejamento gradual da substituição de fluidos refrigerantes com alto potencial de aquecimento global (GWP); • Ampliação do uso de energia proveniente de fontes renováveis; • Projetos estruturados de eficiência energética; • Acompanhamento de expectativas de investidores e stakeholders quanto à agenda climática. A meta de redução de 42% das emissões absolutas de escopos 1 e 2 até 2030 (ano-base 2021), alinhada à metodologia da Science Based Targets initiative (SBTi), constitui elemento central na gestão dos riscos de transição, orientando decisões de investimento e modernização tecnológica. Os riscos climáticos e respectivos planos de ação são periodicamente reportados à alta administração e aos órgãos de governança competentes, permitindo avaliação contínua da efetividade das medidas adotadas.	CDP C2.1, C2.1a, C2.1b, C2.2
c) Descreva como os processos utilizados pela organização para identificar, avaliar e gerenciar os riscos relacionados às mudanças climáticas são integrados à gestão geral de riscos da organização	Os riscos relacionados às mudanças climáticas estão plenamente integrados ao processo corporativo de gestão de riscos do Assaí, não sendo tratados de forma isolada, mas como parte do sistema estruturado de governança e controle da Companhia. O modelo corporativo de gestão de riscos é orientado por referenciais reconhecidos, como COSO ERM e ISO 31000, e contempla etapas formais de identificação, avaliação, priorização, definição de planos de ação e monitoramento contínuo. Nesse contexto, os riscos climáticos – físicos e de transição – são incorporados ao mesmo fluxo metodológico aplicado aos demais riscos estratégicos, operacionais, financeiros, regulatórios e reputacionais. Após identificados por meio de estudos técnicos, análises de cenário e interação com áreas de negócio, os riscos climáticos são avaliados segundo critérios padronizados de probabilidade e impacto. Essa avaliação considera dimensões como: • Impacto financeiro potencial; • Impacto operacional e na continuidade dos negócios; • Exposição regulatória;	• Efeitos reputacionais e socioambientais; • Horizonte temporal de materialização. Com base nessa análise, os riscos são classificados conforme a matriz corporativa de riscos e, quando aplicável, passam a compor o mapa de riscos da Companhia, com designação de responsáveis e planos de mitigação associados. A integração ao processo geral permite que os riscos climáticos sejam considerados: • Nas discussões estratégicas; • No planejamento de investimentos (CAPEX) e despesas operacionais (OPEX); • Nos processos de expansão e retrofit de unidades; • No acompanhamento periódico realizado pela alta administração e pelo Conselho. Além disso, a atualização do Estudo de Riscos Climáticos, em 2024, contribuiu para o aprimoramento da análise integrada, permitindo maior conexão entre exposição climática, planejamento operacional e gestão financeira. Os riscos foram aprovados em 2025.	

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

RECOMENDAÇÃO TCFD	RESPOSTA		REFERÊNCIA CDP
c) Descreva como os processos utilizados pela organização para identificar, avaliar e gerenciar os riscos relacionados às mudanças climáticas são integrados à gestão geral de riscos da organização (cont.)	Paralelamente, conduzimos o mapeamento e a priorização de categorias de produtos em nossas lojas, associadas a cadeias produtivas identificadas. O objetivo é estabelecer um plano de ação de médio prazo para abordagem proativa, concentrando esforços em três riscos prioritários: condições de trabalho, combate ao desmatamento e biodiversidade. Como citado anteriormente, identificamos 28 cadeias produtivas com base nos riscos definidos em 2018, considerando fatores como representatividade no faturamento, presença de Marcas	Próprias e percentual de matéria-prima no produto final. Esse estudo direciona nossas ações e diretrizes, envolvendo diagnósticos das situações de cada cadeia. Colaboramos com nossos times internos e fornecedores(as) para sensibilização e práticas mais responsáveis, garantindo que os produtos em nossas lojas sejam produzidos com respeito ao meio ambiente e aos direitos humanos.	CDP C2.1, C2.1a, C2.1b, C2.2
MÉTRICAS E METAS			
Divulgar as métricas e as metas utilizadas para avaliar e gerir riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas sempre que tais informações forem relevantes			
a) Informe as métricas utilizadas pela organização para avaliar os riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas de acordo com sua estratégia e seu processo de gestão de riscos	O Assaí tem como meta redução de 42% das emissões absolutas de escopos 1 e 2 até 2030 (ano-base 2021), alinhada à metodologia da Science Based Targets initiative (SBTi), com impacto na remuneração variável da liderança. Em 2021, a Companhia anunciou o objetivo de migrar todas as suas lojas para o Mercado Livre de Energia, visando fontes mais limpas, como eólica e solar. Além disso, estamos implementando um plano para reduzir as emissões de gases refrigerantes, que têm grande impacto ambiental e representam riscos para o setor. Também planejamos expandir o mapeamento das emissões de escopo 3 para alinhar nossa estratégia à metodologia da SBTi.	O Assaí reporta anualmente seu inventário de gases de efeito estufa seguindo a metodologia do GHG Protocol. O relatório é auditado por terceira parte, por empresa acreditada pelo Inmetro, garantindo à Companhia o Selo Ouro no Registro Público de Emissões do Programa Brasileiro GHG Protocol. O progresso dos compromissos e metas assumidos pela empresa é reportado periodicamente em nosso Relatório Anual e de Sustentabilidade, bem como outros indicadores relacionados ao tema, como consumo de energia, gerações de resíduos e consumo de água.	CDP C4.2, C4.2a, C4.2b
b) Informe as emissões de gases de efeito estufa de Escopo 1, Escopo 2 e, se for o caso, Escopo 3, e os riscos relacionados a elas	Em 2025, as emissões de gases de efeito estufa da organização foram equivalentes a 62.516 tCO_2, sendo 55.916 tCO_2 referentes às emissões diretas (escopo 1) e 6.600 tCO_2 referentes às emissões indiretas de consumo de energia (escopo 2). Ainda, o total de emissões indiretas (escopo 3) foi de 641.084 tCO_2.		CDP C6.1, C6.3, C6.5
c) Descreva as metas utilizadas pela organização para gerenciar os riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas, e o desempenho com relação às metas	O Assaí tem a meta de redução de 42% das emissões absolutas de escopos 1 e 2 até 2030 (ano-base 2021), alinhada à metodologia da Science Based Targets initiative (SBTi). A meta está atrelada à remuneração variável da média e da alta liderança, que inclui CEO e diretores, além dos cargos de consultores, coordenadores e gerentes e diretores de lojas, centros de distribuição e matriz. Em 2025, reduzimos em 25,1% as emissões, em relação ao ano-base 2021, o que representa um avanço substancial em nossa agenda climática. Para avançar na transição energética e tornar sua matriz de consumo mais limpa, o Assaí adotou, em 2021, a diretriz de migrar suas lojas para o Mercado Livre de Energia (Ambiente de Contratação Livre – ACL). Nesse modelo, a Companhia pode adquirir energia de fontes mais limpas, como eólica, solar, biomassa e pequenas centrais hidrelétricas. Diferente do fornecimento convencional pelo Sistema Interligado Nacional, o Mercado Livre de Energia permite negociações mais flexíveis e personalizadas. Além da economia financeira, a migração contribui para a agenda climática, possibilitando a aquisição de certificados de carbono (I-REC) que garantem a origem sustentável da energia consumida. Com essa estratégia, avançamos na trajetória rumo ao uso integral de energias renováveis em nossas operações. **Atualmente, 97% do nosso parque já migrou para o Mercado Livre de Energia** e, em 2025, cerca de 78,7% do consumo total será certificado por I-REC. Esse cenário traz benefícios tanto climáticos quanto financeiros, reduzindo nossa dependência	do mercado cativo, cada vez mais impactado por estiagens e pelo acionamento de termelétricas, que elevam custos e emissões. Para reduzir emissões de gases refrigerantes (escopo 1), estamos implementando um plano que considera o contexto regulatório, a expansão de novas lojas e o *roadmap* de transição de tecnologias aprovado pelo Comitê de Governança Corporativa e Sustentabilidade, vinculado ao Conselho de Administração. Ainda quanto ao escopo 1, mantemos nossa política para novas lojas, que operam com gases refrigerantes de baixa emissão, como CO_2e propano. Além disso, avançamos progressivamente na substituição de gases de alta emissão em unidades inauguradas antes de 2021. Esse cenário reforça o compromisso do Assaí com as metas públicas de redução de emissões, antecipando os impactos de futuras regulamentações que limitarão a disponibilidade de gases de alto impacto ambiental, podendo elevar os custos desse insumo. Adicionalmente, a Companhia planeja ampliar a cobertura do escopo 3 para aderir à SBTi, mapeando e reportando emissões provenientes da venda de produtos. Quanto às categorias já mapeadas, avançamos em relação à gestão de resíduos gerados nas operações. Estabelecemos o compromisso público para aterro zero até 2035. Como desdobramento, todas as lojas passaram a contar com metas individuais para redução progressiva do envio de materiais para aterros sanitários. Os KPI são monitorados mensalmente e, em 2025, elevamos de 43% para 48% a nossa taxa de desvio de aterro, o que contribui significativamente para a redução de emissões GHG associadas ao escopo 3.	CDP C4.1, C4.1a, C4.1b, C4.2, C4.2a, C4.2b

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

SUMÁRIOS DE CONTEÚDO GRI E SASB

NORMAS GRI

Declaração de uso	Assaí Atacadista relatou em conformidade com as Normas GRI para o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025.
GRI 1 Usado	GRI 1: Fundamentos 2021
Normas setoriais aplicáveis	-

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO / RESPOSTA	OMISSÃO			OBJETIVOS DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS)
			REQUISITO(S) OMITIDOS(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
Conteúdos gerais						
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	**2-1** Detalhes da organização	12, 32				-
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	6				-
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	6, 150				-
	2-4 Reformulações de informações	52, 121, 123, 128				-
	2-5 Verificação externa	8				-
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	12, 14, 16, 20, 74, 84, 85				-
	2-7 Empregados	51, 123, 124				8.5, 10.3
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	125				8.5
	2-9 Estrutura de governança e sua composição	33, 34, 35, 36, 37				5.5, 16.7
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	34, 37, 39				5.5, 16.7
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	34				16.6
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	8, 33, 34, 37, 48				16.7
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	33, 35, 37, 48				-
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	8				-
	2-15 Conflitos de interesse	39				16.6

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO / RESPOSTA	OMISSÃO			OBJETIVOS DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS)
			REQUISITO(S) OMITIDOS(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
Conteúdos gerais (cont.)						
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	**2-16** Comunicação de preocupações cruciais	45, 48				-
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	35				-
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	35				-
	2-19 Políticas de remuneração	39, 40				-
	2-20 Processo para determinação da remuneração	39, 40				-
	2-21 Proporção da remuneração total anual	-	2-21.a/b	Restrições de confidencialidade	Os requisitos expõem informações confidenciais e por isso não são relatados.	-
	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	3, 4				-
	2-23 Compromissos de política	38, 44, 46, 47				16.3
	2-24 Incorporação de compromissos de política	23, 38, 41, 84, 86				-
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	86, 87, 88, 90, 106, 109				-
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	44, 45, 46				16.3
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	129				-
	2-28 Participação em associações	41				-
	2-29 Abordagem para engajamento de stakeholders	6, 8, 32, 39				-
	2-30 Acordos de negociação coletiva	100% dos colaboradores(as) do Assaí são cobertos por acordos de negociação coletiva.				8.8
Temas materiais						
GRI 3: Temas materiais 2021	**3-1** Processo de definição de temas materiais	8				-
	3-2 Lista de temas materiais	8, 9				-

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO / RESPOSTA	OMISSÃO			OBJETIVOS DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS)
			REQUISITO(S) OMITIDOS(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
Cadeia de fornecimento responsável						
GRI 3: Temas materiais 2021	**3-3** Gestão dos temas materiais	9, 24, 47, 84, 86, 88, 89, 90				-
GRI 308: Avaliação ambiental de fornecedores 2016	**308-1** Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	85				-
	308-2 Impactos ambientais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	85				-
GRI 407: Liberdade sindical e negociação coletiva 2016	**407-1** Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco	118				8.8
GRI 408: Trabalho infantil 2016	**408-1** Operações e fornecedores com risco significativo de ocorrência de trabalho infantil	86, 90				5.2, 8.7, 16.2
GRI 409: Trabalho forçado ou análogo ao escravo 2016	**409-1** Operações e fornecedores com risco significativo de ocorrência de trabalho forçado ou análogo ao escravo	86, 87, 90				5.2, 8.7
GRI 414: Avaliação social de fornecedores 2016	**414-1** Novos fornecedores avaliados usando critérios sociais	85				5.2, 8.8, 16.1
	414-2 Impactos sociais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas	85, 90				5.2, 8.8, 16.1
Indicadores próprios	Percentual de fornecedores frigoríficos diretos de carne bovina com sistema de geomonitoramento próprio e com rastreabilidade ativa	118				-
	Fornecedores frigoríficos e processadores nacionais que apresentaram não conformidades	118				-
	Percentual do volume de carne bovina com rastreabilidade	100% do volume da carne bovina possui rastreabilidade.				-
	Percentual do faturamento obtido com a venda de ovos livres de gaiolas, caipira e orgânicos de marcas nacionais	118				-
	Número e percentual de lojas com disponibilidade de ovos BEA	118				-
	Fornecedores internacionais em países com vulnerabilidade social que são elegíveis a auditorias	90				-
	Fornecedores elegíveis a auditorias – Marcas exclusivas nacionais	90				-
	PLUs elegíveis a certificação ABVTEX	90				-

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO / RESPOSTA	OMISSÃO			OBJETIVOS DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS)
			REQUISITO(S) OMITIDOS(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
Gestão de resíduos						
GRI 3: Temas materiais 2021	**3-3** Gestão dos temas materiais	9, 24, 109				-
GRI 306: Resíduos 2020	**306-1** Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	109				3.9, 6.3, 6.6, 11.6, 12.4, 12.5
	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	109				3.9, 6.3, 8.4, 11.6, 12.4, 12.5
	306-3 Resíduos gerados	111, 118				3.9, 6.6, 11.6, 12.4, 12.5, 15.1
	306-4 Resíduos não destinados para disposição final	111,113, 119				3.9, 11.6, 12.4, 12.5
	306-5 Resíduos destinados para disposição final	119				3.9, 6.6, 11.6, 12.4, 12.5, 15.1
Indicadores próprios	Número total de lojas com PEV para coleta para reciclagem de resíduos depositados por clientes	119				-
	Volume total de resíduos de clientes destinados à reciclagem	119				-
Mudanças climáticas						
GRI 3: Temas materiais 2021	**3-3** Gestão dos temas materiais	9, 24, 105				-
GRI 201: Desempenho econômico 2016	**201-2** Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	120				13.1
GRI 302: Energia 2016	**302-1** Consumo de energia dentro da organização	107, 120				7.2, 7.3, 8.4, 12.2, 13.1
	302-2 Consumo de energia fora da organização	121				7.2, 7.3, 8.4, 12.2, 13.1
	302-3 Intensidade energética	121				7.3, 8.4, 12.2, 13.1
	302-4 Redução do consumo de energia	Não houve redução no consumo de energia em 2025. As iniciativas para ampliação do consumo de energia de fontes renováveis estão descritas na página 107.				7.3, 8.4, 12.2, 13.1

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO / RESPOSTA	OMISSÃO			OBJETIVOS DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS)
			REQUISITO(S) OMITIDOS(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
Mudanças climáticas (cont.)						
GRI 305: Emissões 2016	**305-1** Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	106, 121				3.9, 12.4, 13.1, 14.3, 15.2
	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	107, 121				3.9, 12.4, 13.1, 14.3, 15.2
	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	108, 121				3.9, 12.4, 13.1, 14.3, 15.2
	305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	108, 121				13.1, 14.3, 15.2
	305-5 Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	105				13.1, 14.3, 15.2
Combate à fome e ao desperdício de alimentos						
GRI 3: Temas materiais 2021	**3-3** Gestão dos temas materiais	9, 94				-
Indicadores próprios	Volume de alimentos doados	95				
	Número de lojas com o Programa Destino Certo implementado	95				
	Volume de alimentos doados por clientes (campanha Alimento A Gente Compartilha)	96				
	Número de cartões distribuídos no Programa Mais Escolha	95				
	Número de beneficiários das ações das fundações ou das parcerias solidárias	93				
Desenvolvimento de pessoas						
GRI 3: Temas materiais 2021	**3-3** Gestão dos temas materiais	9, 50, 62, 63, 66				-
GRI 401: Emprego 2016	**401-1** Novas contratações e rotatividade de empregados	50, 52, 122				5.1, 8.5, 8.6, 10.3
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	68				3.2, 5.4, 8.5

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO / RESPOSTA	OMISSÃO			OBJETIVOS DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS)
			REQUISITO(S) OMITIDOS(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
Desenvolvimento de pessoas (cont.)						
GRI 404: Capacitação e educação 2016	**404-1** Média de horas de capacitação por ano, por empregado	65				4.3, 4.4, 4.5, 5.1, 8.2, 8.5, 10.3
	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	63, 66				8.2, 8.5
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	67				5.1, 8.5, 10.3
Bem-estar, saúde e segurança						
GRI 3: Temas materiais 2021	**3-3** Gestão dos temas materiais	9, 50, 68, 69, 70				-
GRI 403: Saúde e segurança no trabalho 2018	**403-1** Sistema de gestão de saúde e segurança no trabalho	71				8.8
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	69, 71				8.8
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	69				8.8
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	69, 71				8.8, 16.7
	403-5 Capacitação dos trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	69				8.8
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	68, 70				3.3, 3.5, 3.7, 3.8
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança no trabalho diretamente vinculados a relações de negócios	71				8.8
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	123				8.8
	403-9 Acidentes de trabalho	72				3.6, 3.9, 8.8, 16.1
	403-10 Doenças profissionais	123	403-10.b	Dados indisponíveis	Os dados de terceiros e prestadores não são monitorados.	3.3, 3.4, 3.9, 8.8, 16.1

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO / RESPOSTA	OMISSÃO			OBJETIVOS DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS)
			REQUISITO(S) OMITIDOS(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
Diversidade, inclusão e combate à discriminação						
GRI 3: Temas materiais 2021	**3-3** Gestão dos temas materiais	9, 24, 54, 55				-
GRI 401: Emprego 2016	**401-3** Licença-maternidade/paternidade	126				5.1, 5.4, 8.5
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidade 2016	**405-1** Diversidade em órgãos de governança e empregados	34, 51, 56, 57, 58, 59, 60, 126, 127, 128				5.1, 5.5, 8.5
	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	128				5.1, 8.5, 10.3
GRI 406: Não discriminação 2016	**406-1** Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	45				5.1, 8.8
Indicadores próprios	Percentual de promoções de mulheres	125				
	Percentual de mulheres na área de TI/Engenharia	125				
Responsabilidade com o cliente						
GRI 3: Temas materiais 2021	**3-3** Gestão dos temas materiais	9, 74, 81				-
GRI 416: Saúde e segurança do consumidor 2016	**416-1** Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e serviços	82				-
	416-2 Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços	129				16.3
GRI 418: Privacidade do cliente 2016	**418-1** Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	48				16.1, 16.3
Ética e governança						
GRI 3: Temas materiais 2021	**3-3** Gestão dos temas materiais	9, 24, 42, 44				-
GRI 205: Combate à corrupção 2016	**205-1** Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	44				16.5
	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	129, 130				16.5
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	44				16.5

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO / RESPOSTA	OMISSÃO			OBJETIVOS DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS)
			REQUISITO(S) OMITIDOS(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
Ética e governança (cont.)						
GRI 206: Concorrência desleal 2016	**206-1** Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	44				16.3
GRI 415: Políticas públicas 2016	**415-1** Contribuições políticas	38				16.5
Indicadores próprios	Total de denúncias recebidas no Canal de Ética relacionadas a violações do Código de Ética	45				
	Percentual de denúncias relacionadas a violações do Código de Ética analisadas e tratadas	45				

OUTROS INDICADORES NÃO MATERIAIS	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO / RESPOSTA
GRI 201: Desempenho econômico 2016	**201-1** Valor econômico direto gerado e distribuído	25
GRI 202: Presença no mercado 2016	**202-1** Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por gênero	125, 126
GRI 303: Água e efluentes 2018	**303-1** Interações com a água como recurso compartilhado	114
	303-5 Consumo de água	121
GRI 410: Práticas de segurança 2016	**410-1** Pessoal de segurança capacitado em políticas ou procedimentos de direitos humanos	130
GRI 413: Comunidades locais 2016	**413-1** Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	94, 98, 100, 101

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

SUMÁRIO SASB

Tópico SASB / Código	Métrica de relato	Localização / Resposta	Omissão
SASB CG-MR: Varejistas e distribuidores multilinha e especializados			
Gestão de energia no varejo e distribuição			
CG-MR-130a.1	(1) Energia total consumida, (2) percentual de eletricidade da rede e (3) percentual de energia renovável	120	
Segurança de dados			
CG-MR-230a.1	Descrição da abordagem para identificar e abordar riscos de segurança de dados	48	
CG-MR-230a.2	(1) Número de violações de dados, (2) percentual que são violações de dados pessoais e (3) número de clientes afetados	48, 129	
Práticas trabalhistas			
CG-MR-310a.1	(1) Salário médio por hora e (2) percentual de funcionários da loja e do centro de distribuição que ganham salário mínimo, por região	125, 126	
CG-MR-310a.2	(1) Taxa de rotatividade voluntária e (2) involuntária para funcionários de lojas e centros de distribuição	52, 123	
CG-MR-310a.3	Valor total de perdas monetárias como resultado de processos judiciais associados a violações da lei trabalhista	128	
Força de trabalho, diversidade e inclusão			
CG-MR-330a.1	Percentual de (1) gênero e (2) representação de grupo de diversidade para (a) gerência executiva, (b) gerência não executiva e (c) todos os outros funcionários	51, 56, 59	
CG-MR-330a.2	Valor total de perdas monetárias como resultado de processos judiciais associados à discriminação no emprego	128	
Fornecimento de produtos, embalagem e *marketing*			
CG-MR-410a.1	Receita de produtos certificados por terceiros para padrões de sustentabilidade ambiental ou social	130	
CG-MR-410a.2	Discussão de processos para avaliar e gerenciar riscos ou perigos associados a produtos químicos em produtos	87	
CG-MR-410a.3	Discussão de estratégias para reduzir o impacto ambiental das embalagens	109	
Métricas de atividade			
CG-MR-000.A	Número de: (1) lojas de varejo e (2) centros de distribuição	16, 130	

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

Tópico SASB / Código	Métrica de relato	Localização / Resposta	Omissão
CG-MR-000.B	Área total de: (1) espaço de varejo e (2) centros de distribuição	16, 130	
SASB FB-FR: Varejistas e distribuidores de alimentos			
Gerenciamento do consumo de combustível da frota			
FB-FR-110a.1	Combustível consumido pela frota, percentual renovável	121	
Emissões atmosféricas de refrigeração			
FB-FR-110b.1	Emissões globais brutas de Escopo 1 provenientes de refrigerantes	106, 121	
FB-FR-110b.2	Percentual de refrigerantes consumidos com zero potencial de destruição da camada de ozônio	121	
FB-FR-110b.3	Taxa média de emissões de refrigerante	121	
Gerenciamento de energia			
FB-FR-130a.1	(1) Energia operacional consumida, (2) percentual de eletricidade da rede e (3) percentual de energia renovável	120	
Gerenciamento de desperdício de alimento			
FB-FR-150a.1	(1) Quantidade de resíduos alimentares gerados e (2) percentual desviado do fluxo de resíduos	113	
Segurança de dados			
FB-FR-230a.1	(1) Número de violações de dados, (2) percentual envolvendo informações de identificação pessoal e (3) número de clientes afetados	48, 129	
FB-FR-230a.2	Descrição da abordagem para identificar e abordar riscos de segurança de dados	48	
Segurança alimentar			
FB-FR-250a.1	Taxa de violação de segurança alimentar de alto risco	122	
FB-FR-250a.2	(1) Número de *recalls*, (2) número de unidades recolhidas e (3) percentual de unidades recolhidas que são produtos de marca própria	122	
Saúde e nutrição do produto			
FB-FR-260a.1	Receita de produtos rotulados e/ou comercializados para promover atributos de saúde e nutrição	-	O indicador não é monitorado pelo Assai. Estamos trabalhando internamente para reportar em ciclos futuros.

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

Tópico SASB / Código	Métrica de relato	Localização / Resposta	Omissão
FB-FR-260a.2	Discussão do processo para identificar e gerenciar produtos e ingredientes relacionados a questões nutricionais e de saúde entre os consumidores	82	
SASB FB-FR: Varejistas e distribuidores de alimentos (cont.)			
Rotulagem e *marketing* de produtos			
FB-FR-270a.1	Número de incidentes de não conformidade com a rotulagem da indústria ou regulamentar e/ou códigos de *marketing*	129	
FB-FR-270a.2	Montante total de perdas monetárias como resultado de processos judiciais associados a práticas de *marketing* e/ou rotulagem	129	
FB-FR-270a.3	Receita de produtos rotulados como (OGM) contendo organismos geneticamente modificados e não OGM	-	O indicador não é monitorado pelo Assai. Estamos trabalhando internamente para reportar em ciclos futuros.
Práticas trabalhistas			
FB-FR-310a.1	(1) Salário médio por hora e (2) percentual de funcionários de lojas e centros de distribuição que ganham salário mínimo, por região	125, 126	
FB-FR-310a.2	Percentual de força de trabalho ativa coberta por acordos de negociação coletiva	100% dos colaboradores(as) do Assai são cobertos por acordos de negociação coletiva.	
FB-FR-310a.3	(1) Número de paralisações e (2) total de dias ociosos	123	
FB-FR-310a.4	Valor total de perdas monetárias como resultado de processos judiciais associados a: (1) violações da legislação trabalhista e (2) discriminação no emprego	128	
Gestão de impactos ambientais e sociais na cadeia de fornecedores			
FB-FR-430a.1	Receita de produtos certificados por terceiros de acordo com padrões de fornecimento de sustentabilidade ambiental ou social	130	
FB-FR-430a.2	Percentual da receita proveniente de (1) ovos provenientes de ambiente sem gaiolas e (2) carne suína produzida sem o uso de gaiolas de gestação	118	
FB-FR-430a.3	Discussão da estratégia para gerenciar riscos ambientais e sociais dentro da cadeia de abastecimento, incluindo bem-estar animal	88	
FB-FR-430a.4	Discussão de estratégias para reduzir o impacto ambiental das embalagens	109	
Métricas de atividade			
FB-FR-000.A	Número de (1) locais de varejo e (2) centros de distribuição	16, 130	
FB-FR-000.B	Área total de (1) espaço de varejo e (2) centros de distribuição	16, 130	
FB-FR-000.C	Número de veículos na frota comercial	130	
FB-FR-000.D	Toneladas-quilômetros percorridos	130	

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

RELATÓRIO DE ASSEGURAÇÃO LIMITADA DO AUDITOR INDEPENDENTE

SOBRE AS INFORMAÇÕES NÃO FINANCEIRAS CONSTANTES NO RELATÓRIO ANUAL DE SUSTENTABILIDADE REFERENTE AO EXERCÍCIO FINDO EM 31 DE DEZEMBRO DE 2025

Aos Acionistas, Conselheiros e Administradores da
Sendas Distribuidora S.A.

Introdução

Fomos contratados pela Sendas Distribuidora S.A. ("**Sendas**" ou "**Companhia**") para apresentar nosso relatório de asseguração limitada sobre as informações não financeiras constantes no Relatório Anual e de Sustentabilidade 2025 da Companhia, referente ao exercício findo em 31 de dezembro de 2025 ("Relatório Anual 2025").

Nossa asseguração limitada não se estende a informações de períodos anteriores ou a qualquer outra informação divulgada em conjunto com o Relatório Anual 2025, incluindo quaisquer imagens, arquivos de áudio ou vídeos incorporados.

Responsabilidades da Administração da Companhia

A Administração da Sendas é responsável por:

- Selecionar e estabelecer critérios adequados para a elaboração das informações constantes no Relatório Anual 2025.
- Preparar as informações de acordo com os critérios e as diretrizes da "Global Reporting Initiative - GRI", referência ao "Sustainability Accounting Standards Board - SASB" e as recomendações da "Task Force on Climate Related Financial Disclosures - TCFD".
- Desenhar, implementar e manter controle interno sobre as informações relevantes para a preparação das informações constantes no Relatório Anual 2025, que estão livres de distorção relevante, independentemente se causada por fraude ou erro.

Responsabilidade dos auditores independentes

Nossa responsabilidade é expressar conclusão sobre as informações não financeiras constantes no Relatório Anual 2025, com base nos trabalhos de asseguração limitada conduzidos de acordo com o Comunicado Técnico CTO nº 07 - 2022 emitido pelo CFC, e com base na NBC TO 3000 - Trabalhos de Asseguração Diferente de Auditoria e Revisão, também emitida pelo CFC, que é equivalente à norma internacional ISAE 3000 - "Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information", emitida pelo "International Auditing and Assurance Standards Board - IAASB". Essas normas requerem o cumprimento pelo auditor de exigências éticas, independência e demais responsabilidades referentes a elas, inclusive quanto à aplicação da Norma Brasileira de Controle de Qualidade (NBC PA 01), e, portanto, a manutenção de sistema de controle de qualidade abrangente, incluindo políticas documentadas e procedimentos sobre o cumprimento de requerimentos éticos, normas profissionais e requerimentos legais e regulatórios aplicáveis.

Adicionalmente, as referidas normas requerem que o trabalho seja planejado e executado com o objetivo de obter segurança limitada de que as informações não financeiras constantes no Relatório Anual 2025, tomadas em conjunto, estão livres de distorções relevantes. Um trabalho de asseguração limitada conduzido de acordo com a NBC TO 3000 (ISAE 3000) consiste, principalmente, em indagações à Administração e a outros profissionais da Sendas que estão envolvidos na elaboração das informações, assim como na aplicação de procedimentos analíticos para obter evidências que nos possibilitem concluir, na forma de asseguração limitada, sobre as informações tomadas em conjunto. Um trabalho de asseguração limitada requer, também, a execução de procedimentos adicionais, quando o auditor independente toma conhecimento de assuntos que o levem a acreditar que as informações divulgadas no Relatório Anual 2025, tomadas em conjunto, podem apresentar distorções relevantes.

Os procedimentos selecionados basearam-se na nossa compreensão dos aspectos relativos à compilação, à materialidade e à apresentação das informações contidas no Relatório Anual 2025, de outras circunstâncias do trabalho e da nossa consideração sobre áreas e sobre os processos associados às informações materiais divulgadas no Relatório Anual 2025, em que distorções relevantes poderiam existir. Os procedimentos compreenderam, entre outros:

A Deloitte refere-se a uma ou mais empresas da Deloitte Touche Tohmatsu Limited ("DTTL"), sua rede global de firmas-membro e suas entidades relacionadas (coletivamente, a "organização Deloitte"). A DTTL (também chamada de "Deloitte Global") e cada uma de suas firmas-membro e entidades relacionadas são legalmente separadas e independentes, que não podem se obrigar ou se vincular mutuamente em relação a terceiros. A DTTL, cada firma-membro da DTTL e cada entidade relacionada são responsáveis apenas por seus próprios atos e omissões, e não entre si. A DTTL não fornece serviços para clientes. Por favor, consulte www.deloitte.com/about para saber mais.

A Deloitte oferece serviços profissionais de ponta para quase 90% das empresas listadas na Fortune Global 500® e milhares de outras organizações. Nossas pessoas entregam resultados mensuráveis e duradouros que ajudam a reforçar a confiança pública nos mercados de capitais e permitir que os clientes se transformem e prosperem. Com seus 180 anos de história, a Deloitte está hoje em mais de 150 países e territórios. Saiba como os cerca de 470 mil profissionais da Deloitte em todo o mundo geram um impacto que importa em www.deloitte.com.

© 2026. Para mais informações, contate a Deloitte Global.

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

a) O planejamento dos trabalhos, considerando a relevância, o volume de informações quantitativas e qualitativas e os sistemas operacionais e de controles internos que serviram de base para a elaboração das informações constantes no Relatório Anual 2025.

b) O entendimento da metodologia de cálculos e dos procedimentos para a compilação dos indicadores por meio de indagações com os gestores responsáveis pela elaboração das informações.

c) A aplicação de procedimentos analíticos sobre as informações quantitativas e indagações sobre as informações qualitativas e sua correlação com os indicadores divulgados no Relatório Anual 2025.

d) Para os casos em que os dados não financeiros se correlacionem com indicadores de natureza financeira, o confronto desses indicadores com as demonstrações financeiras e/ou os registros contábeis.

Os trabalhos de asseguração limitada compreenderam, também, a aderência às diretrizes e aos critérios da estrutura de elaboração da GRI, SASB e TCFD, aplicáveis na elaboração das informações constantes do Relatório Anual 2025.

Acreditamos que a evidência obtida em nosso trabalho é suficiente e apropriada para fundamentar nossa conclusão na forma limitada.

Alcance e limitações

Os procedimentos executados em trabalho de asseguração limitada variam em termos de natureza e época e são menores em extensão do que em trabalho de asseguração razoável. Consequentemente, o nível de segurança obtido em trabalho de asseguração limitada é substancialmente menor do que aquele que seria obtido se tivesse sido executado um trabalho de asseguração razoável. Caso tivéssemos executado um trabalho de asseguração razoável, poderíamos ter identificado outros assuntos e eventuais distorções que podem existir nas informações constantes no Relatório Anual 2025. Dessa forma, não expressamos uma opinião sobre essas informações.

Os dados não financeiros estão sujeitos a mais limitações inerentes do que os dados financeiros, dadas a natureza e a diversidade dos métodos utilizados para determinar, calcular ou estimar esses dados.

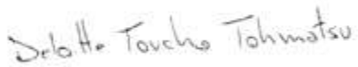
Interpretações qualitativas de materialidade, relevância e precisão dos dados estão sujeitas a pressupostos individuais e a julgamentos. Adicionalmente, não realizamos qualquer trabalho em dados informados para os períodos anteriores, nem em relação a projeções futuras e metas.

A preparação e apresentação de indicadores de sustentabilidade foram elaboradas de acordo com os critérios da GRI, SASB e TCFD; portanto, não possuem o objetivo de assegurar o cumprimento de leis e regulações sociais, econômicas, ambientais ou de engenharia. Os referidos padrões preveem, entretanto, a apresentação e divulgação de eventuais descumprimentos a tais regulamentações quando da ocorrência de sanções ou multas significativas. Nosso relatório de asseguração deve ser lido e compreendido nesse contexto, inerente aos critérios selecionados (GRI, SASB e TCFD).

Conclusão

Com base nos procedimentos realizados, descritos neste relatório e nas evidências obtidas, nada chegou ao nosso conhecimento que nos leve a acreditar que as informações não financeiras constantes no Relatório Anual de Sustentabilidade para o exercício findo em 31 de dezembro de 2025 da Sendas não foram elaboradas, em todos os aspectos relevantes, de acordo com os critérios e as diretrizes da GRI e com base nos critérios e nas diretrizes do SASB e da TCFD.

São Paulo, 27 de março de 2026



DELOITTE TOUCHE TOHMATSU
Auditores Independentes Ltda.
CRC nº 2 SP 011609/O-8



Alexandre Carboni Machado
Contador
CRC nº 1 SP 293443/O-5

A Deloitte refere-se a uma ou mais empresas da Deloitte Touche Tohmatsu Limited ("DTTL"), sua rede global de firmas-membro e suas entidades relacionadas (coletivamente, a "organização Deloitte"). A DTTL (também chamada de "Deloitte Global") e cada uma de suas firmas-membro e entidades relacionadas são legalmente separadas e independentes, que não podem se obrigar ou se vincular mutuamente em relação a terceiros. A DTTL, cada firma-membro da DTTL e cada entidade relacionada são responsáveis apenas por seus próprios atos e omissões, e não entre si. A DTTL não fornece serviços para clientes. Por favor, consulte www.deloitte.com/about para saber mais.

A Deloitte oferece serviços profissionais de ponta para quase 90% das empresas listadas na Fortune Global 500® e milhares de outras organizações. Nossas pessoas entregam resultados mensuráveis e duradouros que ajudam a reforçar a confiança pública nos mercados de capitais e permitir que os clientes se transformem e prosperem. Com seus 180 anos de história, a Deloitte está hoje em mais de 150 países e territórios. Saiba como os cerca de 470 mil profissionais da Deloitte em todo o mundo geram um impacto que importa em www.deloitte.com.

© 2026. Para mais informações, contate a Deloitte Global.

Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

COORDENAÇÃO ASSAÍ

Vice-Presidência de Gestão de Gente & Sustentabilidade;
Vice-Presidência de Finanças & Relações com Investidores;
Comunicação Externa

GESTÃO DO PROJETO, CURADORIA DE CONTEÚDO E REDAÇÃO

Quintal 22 Comunicação Corporativa

PROJETO GRÁFICO E DIAGRAMAÇÃO

Adesign

INDICADORES

Avesso Sustentabilidade

FOTOGRAFIAS

Acervo Assaí

ASSEGURAÇÃO LIMITADA

Deloitte Touche Tohmatsu Auditores Independentes Ltda.

Em caso de dúvidas, comentários ou sugestões sobre o Relatório Anual e de Sustentabilidade 2025 do Assaí: ri.assai@assai.com.br, assai.com.br e ri.assai.com.br
GRI 2-3

Canal de Ética: 0800 777 3377, canaldeetica@assai.com.br

Imprensa: imprensa@assai.com.br

Espaço do Cliente: 0800 773 2322 (telefone e WhatsApp) e assai.com.br/espaco-do-cliente



Mensagem da liderança
O relatório
Nosso Assaí
2025 em destaque
Nossa governança
Nossa Gente
Nossos clientes
Nossa gestão da cadeia de valor
Nosso relacionamento com a comunidade
Nosso cuidado com o meio ambiente
Nossa jornada rumo ao futuro
Anexos
Sumários de conteúdo GRI e SASB
Relatório de asseguração limitada

ASSAÍ

ATACADISTA

