MILPLAN
ENGENHARIA

RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE 2025



SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO

Carta do CEO 4

Sobre este Relatório 6

2 QUEM SOMOS

Destaques de 2025 8

Prêmios e Reconhecimentos 9

Nossa Atuação 11

3 GOVERNANÇA

Governança Corporativa 15

Estrutura Organizacional 16

Ética, Integridade e Compliance 22

Compromisso e Estratégia ESG 27

4 NOSSAS OPERAÇÕES

Desempenho Operacional e Financeiro 30

Eficiência e Inovação 35

Centro de Excelência Técnica (CET) 39

5 NOSSAS PESSOAS

Colaboradores 46

Saúde e Segurança Operacional 59

Investimento Social 66

Relacionamento com a Comunidade 75

Direitos Humanos 77

6 MEIO AMBIENTE

Gestão Ambiental 79

Emissões e Energia 81

Água 85

Resíduos e Materiais 87

7 ANEXOS

Sumário de Conteúdo GRI 92

Sumário de Conteúdo SASB 104

Créditos 106



INTRODUÇÃO

Carta do CEO 4
Sobre este Relatório 6

CARTA DO **CEO**

GRI 2-22

O ano de 2025 foi um período de consolidação e evolução para a MILPLAN. Em um contexto de estabilidade no volume de atividades e de maior cautela no ambiente externo, direcionamos nossos esforços para fortalecer as bases que sustentam o crescimento da empresa, avançando de forma consistente em governança, pessoas, inovação e sustentabilidade.

Reforçamos a cultura organizacional, avançamos na avaliação de desempenho, fortalecemos nossos programas de desenvolvimento de pessoas e a governança dos nossos comitês, agora mais estruturados e atuantes. Esse processo de fortalecimento interno também se refletiu na evolução da nossa agenda ESG, incluindo a revisão da Política ESG, a remodelagem dos comitês e ajustes nos processos de avaliação de projetos incentivados, trazendo mais consistência, clareza e direcionamento estratégico para nossas iniciativas.

Paralelamente, mantivemos uma atuação relevante em projetos estratégicos para nossos clientes, ampliando nossa presença em setores como energia e óleo e gás. Esses movimentos refletem não apenas nossa capacidade técnica, mas também nossa evolução na gestão de contratos mais complexos e na diversificação de mercados.

Na frente de governança e integridade, evoluímos na realização de auditorias externas e iniciamos a implementação de um novo portal de compras, com o objetivo de aperfeiçoar controles e garantir rastreabilidade nos processos da cadeia de fornecedores. Esta estruturação ocorreu em 2025, e sua implantação completa seguirá em 2026.



"Seguimos consolidando nossos processos, aprimorando as estruturas internas e dando continuidade em iniciativas estratégicas que são essenciais para o nosso crescimento sustentável, para o bem-estar das pessoas e para o desenvolvimento do Brasil."



A agenda de inovação também ganhou novos contornos ao longo do ano. Tornamo-nos mantenedores do C2 Hub, fortalecendo nossa conexão com o ecossistema de inovação e com novas tecnologias aplicadas à engenharia e à construção industrial. Em paralelo, estruturamos o Centro de Excelência Técnica, iniciativa que permitirá, nos próximos anos, padronizar metodologias, elevar a qualidade das entregas e disseminar conhecimento técnico em toda a empresa.

Reforçamos ainda nossa atuação em segurança, tema que para nós é um pré-requisito, não apenas uma prioridade. Lançamos o programa "Segurança como Valor", fruto de reflexões profundas sobre o papel da liderança na prevenção de acidentes. A iniciativa nasce com o compromisso de conscientizar e capacitar nossas lideranças para que cada decisão, cada orientação e cada pressão operacional sejam conduzidas com responsabilidade e atenção absoluta à vida.

Apesar de termos enfrentado um ano desafiador em índices de segurança, com resultados fora da tolerância, seguimos reforçando nossas ações para assegurar que nossos ambientes de trabalho sejam cada vez mais seguros. Segurança é e continuará sendo um valor inegociável para a MILPLAN.

O cenário externo também exigiu atenção. Vivemos, em 2025, um período de elevada instabilidade institucional no país, com impactos perceptíveis nos ritmos de decisão e investimento. Ainda assim, mantenho meu otimismo de que o Brasil tem capacidade de recuperação rápida e que, superadas as incertezas, haverá espaço para novos ciclos de desenvolvimento que beneficiarão toda a cadeia industrial e de infraestrutura.

Encerramos 2025 com resultados superiores ao planejado, estabilidade operacional e avanços estruturais relevantes. Mais do que números, foi um ano de fortalecimento de fundamentos — aqueles que sustentam nosso crescimento de forma consistente e responsável. Entramos em 2026 preparados para um novo ciclo de amadurecimento, com mais inovação, mais governança, mais segurança e maior capacidade de atender nossos clientes com excelência e responsabilidade.

Agradeço a todos que contribuíram para este ano de consolidação. Seguimos confiantes de que estamos construindo uma MILPLAN cada vez mais sólida e ainda mais forte, preparada para crescer com integridade, sustentabilidade e foco nas pessoas.

LEONARDO MENDES
CEO da MILPLAN

SOBRE ESTE **RELATÓRIO**

GRI 2-2, 2-3

Em sua quarta edição, o Relatório de Sustentabilidade da MILPLAN reúne os avanços, desafios, oportunidades e conquistas da empresa no período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025. Publicado anualmente, este relatório abrange os aspectos financeiro, ambiental, social, de governança e inovação, com o objetivo de destacar as principais ações e progressos ao longo do ano.

A estrutura e os conteúdos seguem as diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI), alinhados aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) prioritários para a MILPLAN. Como um avanço nas práticas de relato, foi incluída, pela primeira vez, a metodologia SASB (Sustainability Accounting Standards Board), demonstrando o compromisso com os *frameworks* de relatórios mais reconhecidos.

Os indicadores apresentados referem-se exclusivamente às operações sob controle integral da empresa. Informações sobre os consórcios em que a MILPLAN possui participação são mencionadas, mas não integram a base de indicadores deste relatório.

Em caso de dúvidas ou sugestões, entre em contato pelo e-mail: **responsabilidade.social@milplan.com.br**

FRAMEWORKS

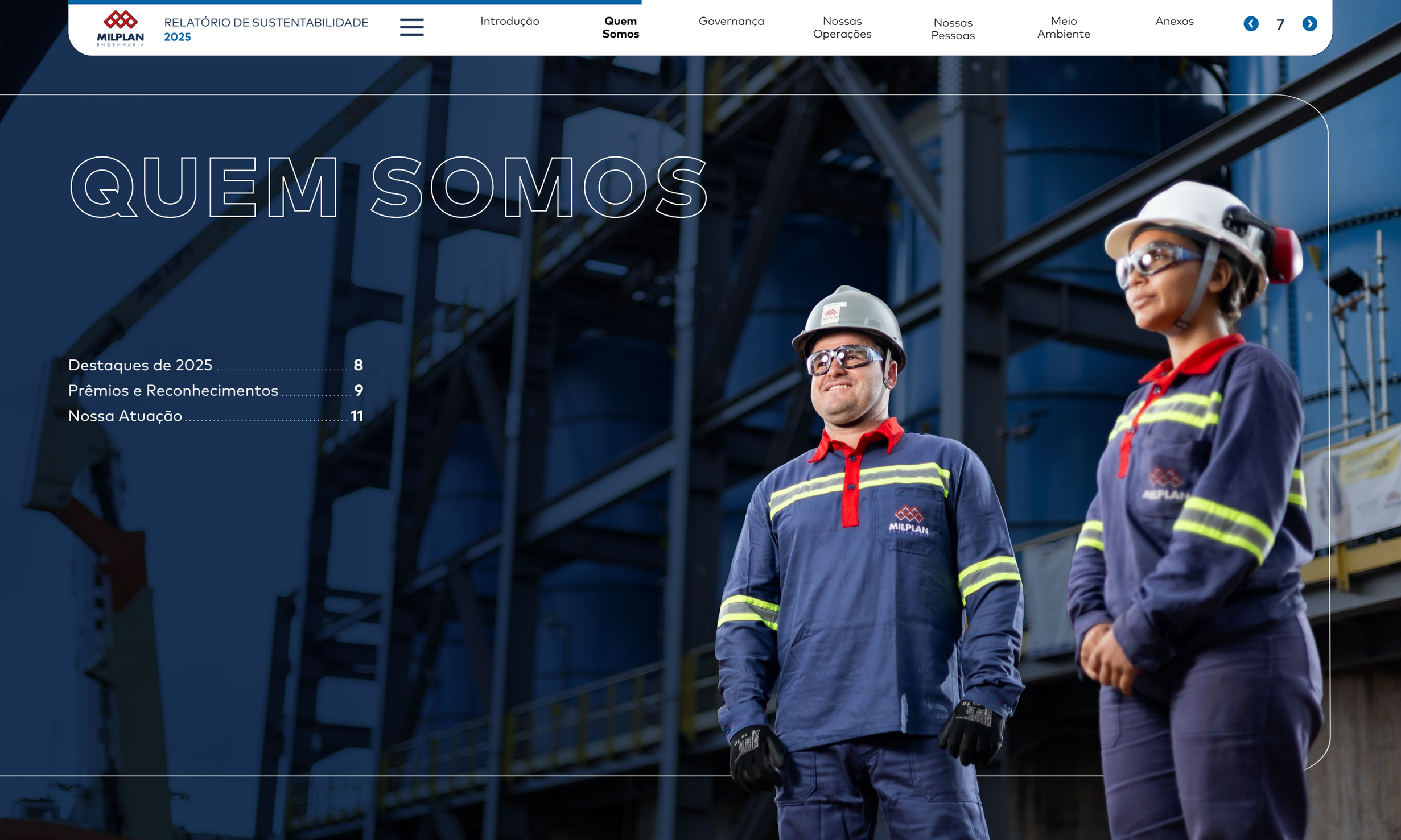
Nos capítulos e subcapítulos deste relatório, os indicadores alinhados aos GRI Standards estão identificados pelo símbolo **"GRI XXX-X"**, que indica os temas reportados. O *framework* estabelece diretrizes para a elaboração de relatórios de sustentabilidade, permitindo que a MILPLAN comunique de forma transparente e comparável seus impactos econômicos, ambientais e sociais.

A MILPLAN adotou os indicadores SASB do setor de Serviços de Engenharia e Construção, os quais estão identificados pelo símbolo **"SASB-IF-EN-XXX.X"** ao longo deste relatório. Esses indicadores oferecem dados importantes sobre aspectos que podem influenciar o desempenho financeiro da empresa, proporcionando uma visão mais clara sobre os fatores de sustentabilidade com impacto econômico.

As ações e práticas ESG da empresa estão alinhadas à Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU), que estabelece 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), os quais abrangem objetivos e metas ambientais, sociais e econômicas. A apresentação dos ODS prioritários para a MILPLAN e sua relação com os conteúdos é detalhada na abertura de cada capítulo correspondente.

QUEM SOMOS

Destaques de 2025 8
Prêmios e Reconhecimentos 9
Nossa Atuação 11



DESTAQUES DE 2025

Segurança como Valor

Criado em 2025, o Programa Segurança como Valor consolidou a segurança como princípio cultural da MILPLAN, promovendo reflexão, troca de experiências e reforçando o compromisso com a preservação da vida em toda a organização.

Consolidação da nossa atuação

Consolidamos nossa atuação nos setores de energia e óleo e gás, com participação em projetos de alta complexidade e relevância estratégica, fortalecendo nossa capacidade técnica e operacional.

C2 Hub

Em 2025, a MILPLAN firmou parceria com a associação C2 Hub, reforçando o compromisso com a colaboração e o desenvolvimento de soluções inovadoras por meio da inteligência coletiva.

2 milhões de HHT sem acidentes

Foi alcançado o marco de 2 milhões de homens-hora trabalhados sem acidentes com afastamento, sendo 1 milhão na obra de Ouro Preto (MG) e 1 milhão em Ouro Branco (MG). No total, a MILPLAN acumulou 8.802.311 HHT em 2025.

R$ 4.785.021,00

Investidos em projetos de responsabilidade social.

Comitê ESG

O Comitê teve sua consolidação institucional em 2025, visando assegurar o alinhamento das operações aos princípios de sustentabilidade, ética e responsabilidade social da MILPLAN.

Política ESG

Em 2025, a Política ESG foi revisada para aprimorar o direcionamento estratégico da MILPLAN, consolidar seus princípios ESG e estabelecer metas e indicadores para acompanhar a evolução do tema.

Comitê de Pessoas

Criado em 2025, o Comitê fortalece a gestão de pessoas e a cultura organizacional com atuação estratégica dentro da MILPLAN.

Plano de Voluntariado Corporativo

Lançado em 2025, o plano visa fortalecer a colaboração entre as áreas, ampliar o engajamento social e gerar impactos positivos nas comunidades.

CET + Comitê de Simplificação

A estruturação do Comitê de Simplificação e do Centro de Excelência Técnica (CET) foi fundamental para o fortalecimento da governança em inovação na MILPLAN, promovendo maior eficiência, transparência e excelência nos processos de gestão e execução das obras.

PRÊMIOS E RECONHECIMENTOS

"Lugares Incríveis para Trabalhar 2025"

Fomos novamente reconhecidos no Prêmio "Lugares Incríveis para Trabalhar" – certificado pela FIA (Fundação Instituto de Administração), em parceria com o Estadão – alcançando a posição de destaque no segmento de Engenharia e Construção.

Maiores empresas de montagem industrial do Brasil

Estamos entre os 500 maiores nomes da engenharia no Brasil, segundo o ranking da Revista O Empreiteiro. Em 2025, fomos reconhecidos como a 6ª maior empresa de montagem industrial do país.

Fornecedor Destaque



Pelo segundo ano consecutivo, o Consórcio MRF foi reconhecido com o prêmio de destaque. Formado pela parceria entre MILPLAN, RETEC Infraestrutura e Flapa Engenharia, o consórcio foi eleito fornecedor destaque em Saúde, Segurança e Meio Ambiente no ciclo 2024/2025 pela Samarco.



Reconhecimento de Excelência

Em fevereiro de 2025, a obra M.441, em Mariana (MG), foi reconhecida com o troféu de destaque do ano de 2024, em reconhecimento à sua atuação na aplicação de rotinas de *Lean Construction* e na adoção de práticas avançadas de governança.

"Selo Empresa Amiga"



Como fruto do nosso apoio ao projeto "Manutenção das Atividades do Espaço Cultural Mano Down", patrocinado por meio da Lei Federal de Incentivo à Cultura, no ano de 2025, recebemos o "Selo Empresa Amiga" – categoria DESTAQUE, do Instituto Mano Down.

"Liga das Parceiras Gerdau 2025"

Com a conquista do pódio, fomos reconhecidos na Liga das Parceiras Gerdau 2025, em **1º lugar** com a obra M.444, em Ouro Branco (MG), e em **2º lugar** a obra M.445, em Miguel Burnier – Ouro Preto (MG), premiação que reconhece a segurança e excelência das entregas.



"Prêmio Ser Humano 2025"



Fomos destaque em três categorias no Prêmio Ser Humano 2025, promovido pela ABRH-MG, um dos principais reconhecimentos em gestão de pessoas no Brasil.

Willian Furbino, Diretor Financeiro, e Marcos Marangoni, Diretor de Gente e Gestão, foram finalistas nas categorias CFO que apoia o RH e Profissional de RH, respectivamente. Além disso, o projeto Mulheres MIL conquistou o 2º lugar na categoria ESG, voltada à avaliação de iniciativas de impacto em sustentabilidade.

A premiação reconhece práticas, iniciativas e projetos que contribuem para a evolução dos ambientes de trabalho, o bem-estar dos colaboradores e a agenda de sustentabilidade.

"Prêmio Destaque em Segurança do Trabalho"

Essa premiação interna, recebida em 2025, reconhece as nossas obras que tiveram os melhores resultados em segurança ao longo do ano de 2024.

O principal destaque foi a obra M.441, do Consórcio MRF em Mariana (MG), que alcançou a marca de 2.161.417 homens-hora trabalhados sem nenhum registro de acidente com afastamento.



Great Place to Work (GPTW)

Great Place To Work.
Certificada
Dez/2024 - Dez/2025
BRASIL

Seguimos certificados pelo GPTW pelo 2º ano consecutivo, consolidando nossa posição entre as 20 melhores grandes empresas para se trabalhar em Minas Gerais. Esse reconhecimento reflete a percepção positiva de nossas pessoas sobre a cultura e o clima organizacional da MILPLAN e é resultado do engajamento, da dedicação e do compromisso de todos que contribuem diariamente para a construção dessa trajetória de sucesso.

NOSSA ATUAÇÃO

GRI 2-1, 2-6

Somos a MILPLAN Engenharia S.A., uma sociedade anônima de capital fechado especializada em obras industriais. Há 43 anos, atuamos junto às maiores e mais relevantes indústrias de base do Brasil, contribuindo significativamente para o desenvolvimento do setor.

Com sede em Belo Horizonte (MG) e filial na região Norte, em Canaã dos Carajás (PA), temos como propósito impulsionar o crescimento das indústrias de base no Brasil, gerando impacto positivo por meio de uma atuação segura, eficiente e sustentável. Com uma equipe comprometida, buscamos excelência operacional, inovação e soluções personalizadas, agregando valor em todas as fases dos projetos.

Em 2025, atuamos em 10 obras próprias, distribuídas por diversas regiões do país.

PROPÓSITO

Construir um Brasil melhor e sustentável

VISÃO

Alcançar a excelência em obras industriais, com pessoas transformadoras

NEGÓCIO

Contribuir para o sucesso dos nossos clientes, com soluções eficazes em obras industriais

VALORES

- Segurança
- Colaboração
- Foco no cliente
- Ética
- Simplicidade
- Foco no resultado

Nosso portfólio de serviços é focado na indústria de base, com forte presença em diversos setores produtivos do país. Nos destacamos pela flexibilidade e excelência técnica, adaptando nossas entregas às necessidades específicas de cada cliente e projeto.

Essa abordagem integrada entre os segmentos atendidos, as atividades realizadas e as modalidades de contratos oferecidas, evidencia nossa capacidade de fornecer soluções completas e contribuir de forma relevante para o sucesso dos empreendimentos em que atuamos.

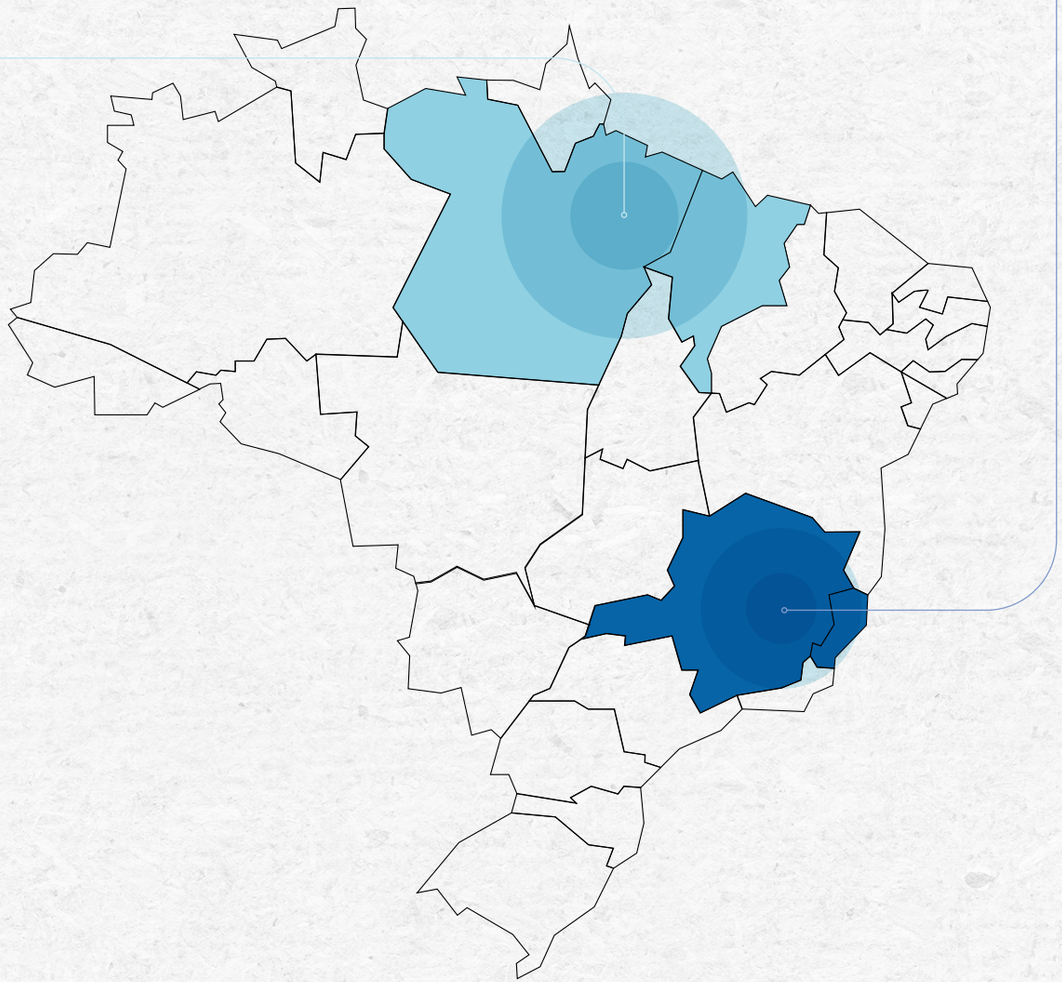


NOSSA PRESENÇA

GRI 2-1, SASB IF-EN-000.A, IF-EN-000.B

NORTE

- **M.440** - Montagem eletromecânica de equipamentos, subestações, estruturas metálicas, caldeiraria e periféricos em Canaã dos Carajás (PA)
- **M.449** - Modalidade EPC em Santo Antônio dos Lopes (MA)
- **M.450** - Montagens eletromecânicas em Parauapebas (PA)
- **M.443** – Obras para montagem eletromecânica em Canaã dos Carajás (PA)



Concluída

Em andamento

SUDESTE

- **M.444** - Montagem eletromecânica e terminal ferroviário em Ouro Branco (MG)
- **M.445** - Montagem eletromecânica e obra civil em Ouro Preto (MG)
- **M.446** - Desmontagens e recuperações estruturais em Anchieta (ES)
- **M.447** - Obras civis e montagens eletromecânicas em Conceição do Mato Dentro (MG)
- **M.448** - Obras civis e montagens eletromecânicas em Tapira (MG)
- **M.419** (Consórcio) - Terraplanagem e obras civis em Mariana e Ouro Preto (MG)
- **M.439** - Montagem eletromecânica em Ouro Branco (MG)
- **M.441** (Consórcio) - Infraestrutura, civil e montagem eletromecânica em Mariana (MG)

GOVERNANÇA

Governança Corporativa 15
Estrutura Organizacional 16
Ética, Integridade e Compliance 22
Compromisso e Estratégia ESG 27

Objetivos de Desenvolvimento Sustentável:



GOVERNANÇA CORPORATIVA

GRI 2-9

Seguimos princípios que norteiam a governança dos negócios e a tomada de decisão. Esses fundamentos sustentam nossa atuação e reforçam o compromisso com a geração de valor de forma sustentável.

Desde 2007, mantemos nossa parceria com a Fundação Dom Cabral (FDC), que apoia o desenvolvimento e a evolução do nosso modelo de gestão e governança. Nossa estrutura é alinhada às melhores práticas de mercado, sendo continuamente aprimorada. O modelo de governança é formalizado e composto por Assembleia de Acionistas, Conselho de Administração, Diretoria Executiva e seus devidos Comitês, que asseguram o alinhamento estratégico, o acompanhamento do desempenho e a execução das diretrizes corporativas.

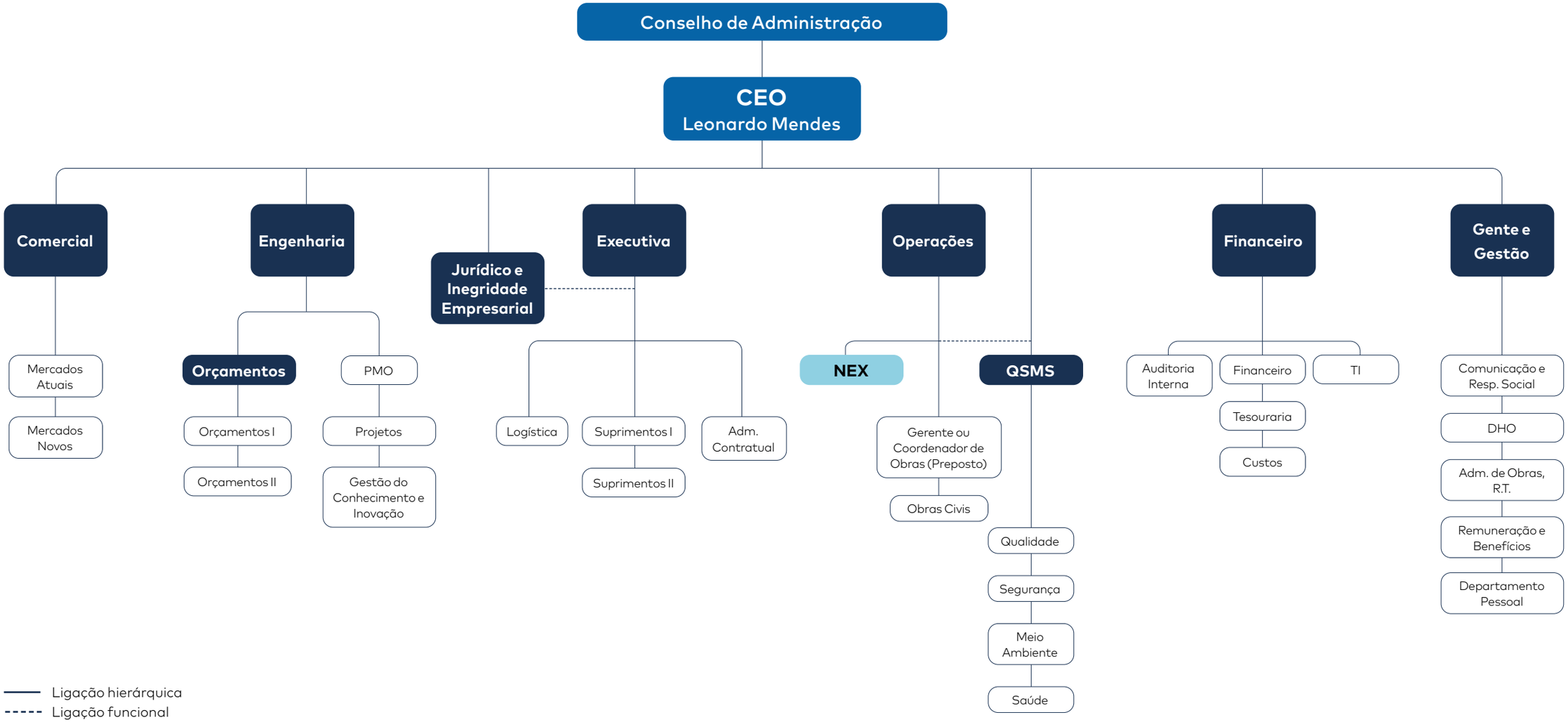
Contamos ainda com auditoria independente, responsável pela revisão das demonstrações financeiras e pela avaliação dos controles internos, garantindo a confiabilidade das informações e fortalecendo a transparência.

As decisões estratégicas são suportadas por comitês formais, ritos definidos e controles independentes, que garantem maior transparência, responsabilidade e eficiência na gestão operacional.



ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

GRI 2-9



CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

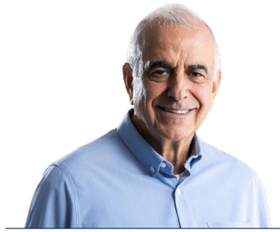
GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-17, 405-1

O Conselho de Administração (CAD) é responsável por estabelecer diretrizes, avaliar as práticas de governança e monitorar o desempenho da MILPLAN. O órgão aprova e supervisiona o propósito, os valores e as políticas da empresa, garantindo que estejam alinhados com os objetivos de longo prazo.

A composição é determinada pela Assembleia de Acionistas, que elege os membros com base em uma análise das competências necessárias. Esse processo leva em consideração o contexto da empresa, as necessidades do setor, o grau de maturidade da governança, as tendências do mercado e as características técnicas e comportamentais dos candidatos. Os membros são eleitos para mandatos anuais, com possibilidade de reeleição.

O Conselho mantém a supervisão estratégica e o poder decisório final sobre as questões de gestão de impactos ESG, delegando a execução das ações ao Comitê ESG, assegurando uma distribuição clara de responsabilidades e garantindo uma governança eficaz sobre os impactos econômicos, ambientais e sociais da MILPLAN.

A remuneração dos conselheiros é determinada por uma política aprovada pela alta liderança, que considera pesquisas de mercado e estudos comparativos. O pacote inclui remuneração fixa, variável e bônus por desempenho.



Alencar Filho
Membro do Conselho

Leonardo Mendes
CEO e Membro do Conselho





Germana Giannetti
Membro do Conselho

Marcelo Filho
Membro Independente do Conselho





José Eduardo Quintella
Presidente e Membro Independente do Conselho – não exerce funções executivas na empresa

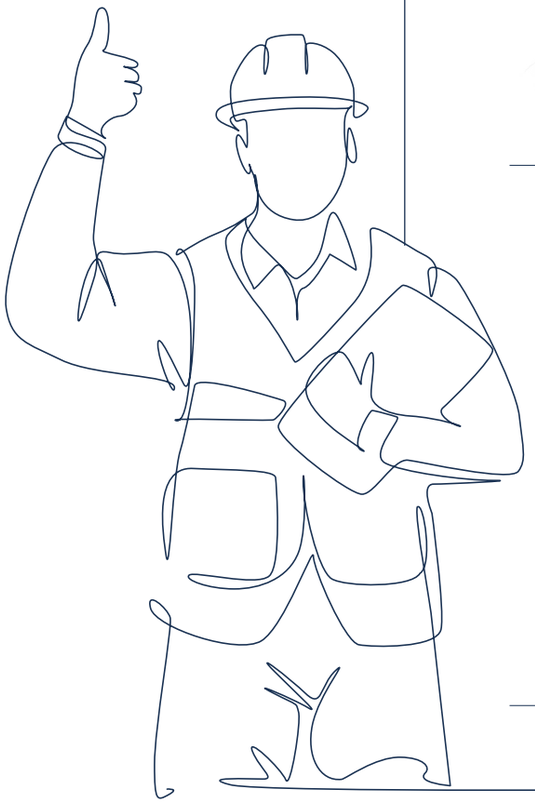


COMITÊ DE INTEGRIDADE EMPRESARIAL

GRI 2-9

Tem como principal responsabilidade discutir e tomar decisões sobre questões relacionadas à conformidade e gestão de riscos, garantindo que todas as operações da MILPLAN estejam alinhadas aos mais altos padrões éticos e legais.

Os membros do Comitê são eleitos para mandatos anuais. Os encontros ocorrem mensalmente e, entre suas funções, destaca-se a análise de denúncias e sugestões recebidas por meio do Canal de Ética, com especial atenção a casos de descumprimento do Código de Conduta ou demais situações que possam representar riscos para a empresa e suas partes interessadas. O Comitê também é responsável pela atualização da Matriz de Risco Empresarial, realizando análises e revisões, reforçando seu papel crucial na prevenção e mitigação de riscos.





Germana Giannetti
Membro do Conselho e do Comitê



Leonardo Mendes
CEO e Membro do Comitê



Mônica Veríssimo
Gerente Jurídica e Compliance Officer e Membro do Comitê

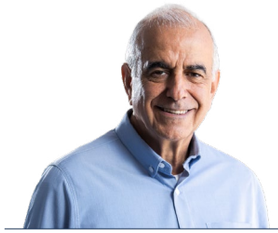
COMITÊ DE PESSOAS

GRI 2-9

Criado em 2025, o Comitê de Pessoas é um órgão consultivo que assessora a Diretoria e o CAD em temas estratégicos relacionados à gestão de pessoas e à cultura organizacional. De caráter estratégico e não deliberativo, atua por meio de análises e recomendações que apoiam a tomada de decisão, abrangendo temas como indicadores de Gente e Gestão, desenvolvimento e sucessão de lideranças, cultura, engajamento e diversidade, inclusão e equidade.

Sua composição reflete uma integração entre diferentes instâncias da governança, reunindo membros da Diretoria, do Conselho e da área de Gente e Gestão, com mandato anual.

As reuniões são realizadas, no mínimo, de forma trimestral, com reporte periódico ao Conselho, garantindo alinhamento estratégico e contribuindo para o aprimoramento contínuo das práticas de gestão de pessoas.



Alencar Filho
Membro do Conselho e do Comitê

Leonardo Mendes
CEO e Membro do Comitê

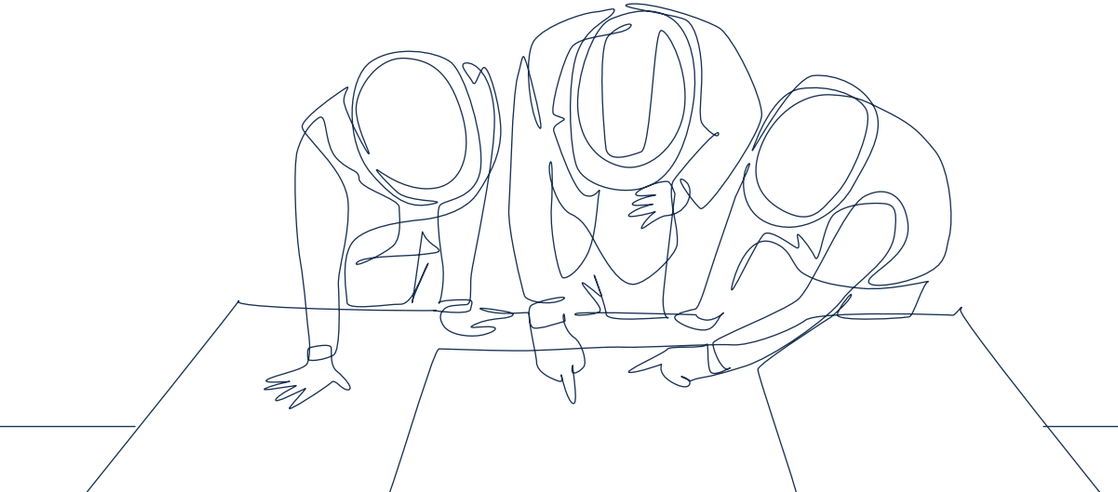




Eduardo Savini
Diretor de Operações e Membro do Comitê

Marcos Marangoni
Diretor de Gente & Gestão e Membro do Comitê





COMITÊ ESG

GRI 2-9, 2-14, 2-17

Em 2025, a MILPLAN consolidou seu Comitê de ESG como instância estratégica de apoio à alta liderança, atuando na definição e no acompanhamento de diretrizes ambientais, sociais e de governança. De caráter consultivo, o Comitê assegura o alinhamento das operações aos princípios de sustentabilidade, ética e responsabilidade social.

Ao longo do ano, foi responsável por propor metas e iniciativas ESG, monitorar conformidade com legislações e compromissos, acompanhar riscos e oportunidades, além de avaliar indicadores e recomendar melhorias contínuas. Além disso, promoveu a integração da agenda ESG na empresa, incentivando inovação, capacitação e transparência nas informações divulgadas no Relatório de Sustentabilidade.

Formado por membros efetivos de diferentes áreas, indicados pela alta liderança, o Comitê se reúne mensalmente para deliberar sobre temas estratégicos e emitir recomendações à Diretoria e ao CAD.



Bárbara Oliveira
Coordenadora de Comunicação e Responsabilidade Social e Membro do Comitê

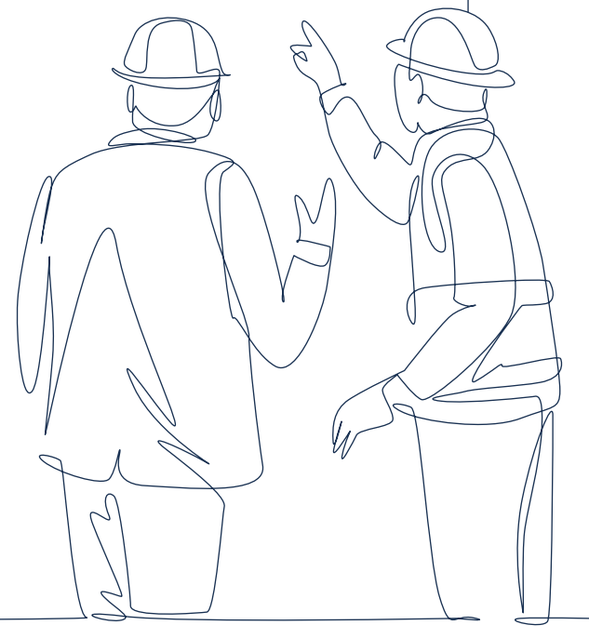
Cristiana Mendes
Membro do Comitê



Donizetti Sales
Gerente Executivo de QSMS e Membro do Comitê



Mônica Veríssimo
Gerente Jurídica e Compliance Officer e e Membro do Comitê



COMITÊ DE SIMPLIFICAÇÃO

GRI 2-9

Responsável por impulsionar a inovação, a eficiência operacional e a transformação digital na MILPLAN, o Comitê atua de forma integrada e multidisciplinar, reunindo representantes de diferentes áreas estratégicas da empresa.

Entre suas principais atribuições, destacam-se a identificação e priorização de oportunidades de melhoria em processos, sistemas e operações, a avaliação de iniciativas de inovação e seus impactos nos resultados e na sustentabilidade, além da promoção de estudos e boas práticas aplicadas aos canteiros de obra e à Sede.

O líder do Comitê é eleito pelo CAD e é responsável por indicar os demais membros, cuja nomeação também é submetida à aprovação do Conselho. Composto por representantes do Conselho, da Diretoria e de áreas-chave, o Comitê busca reunir diferentes perfis e experiências, fortalecendo a qualidade das análises e decisões.



Daniel Vilaça
Diretor de Engenharia e Membro Líder do Comitê



Américo Giannetti
Gerente de Obras e Membro do Comitê



Donizetti Salles
Gerente Executivo QSMS e Membro do Comitê



Eduardo Savini
Diretor de Operações e Membro do Comitê



José Eduardo Quintella
Membro do Conselho e do Comitê



Luiz Bellato
Especialista PMO e Membro do Comitê



Matheus Mata
Gerente de Obras e Membro do Comitê



Maikon Bonomi
Gerente de TI e Membro do Comitê



ÉTICA, INTEGRIDADE E **COMPLIANCE**

GRI 3-3, 2-15, 2-23, 2-24, 2-26, 205-2, SASB IF-EN-510a.3

Atuamos de forma diligente, garantindo conformidade com a legislação aplicável e com os princípios definidos em nosso Estatuto Social, que fortalecem uma cultura organizacional baseada em transparência, respeito e confiança.

Essa atuação é sustentada por uma estrutura de compliance e governança, composta por instrumentos e instâncias que orientam e monitoram a integridade dos processos, como:

- **Programa Formal de Integridade Empresarial**
- **Código de Conduta**
- **Comitê de Integridade Empresarial**
- **Matriz de Risco Empresarial**
- **Canal de Ética**

Quanto à prevenção e gestão de conflitos de interesse, adotamos diretrizes claras e formalizadas, que orientam a identificação, o reporte e o tratamento dessas situações, como o Código de Conduta, que estabelece parâmetros para uma condução ética e transparente nas relações profissionais.

Quando conflitos são identificados, a alta liderança atua diretamente na condução dessa situação. Esse modelo é complementado por mecanismos como a declaração de potenciais conflitos por parte dos colaboradores, segregação de funções e supervisão do Conselho. O Canal de Denúncias desempenha papel central nesse processo, ao oferecer um meio seguro e confidencial para o reporte de situações que possam representar riscos à integridade.

Também investimos na capacitação e no conhecimento contínuos de nossas equipes, por meio de iniciativas como o programa **"Ligado no Compliance"**, que reforça a conscientização sobre ética, integridade, corrupção e conflitos de interesse, incentivando a aplicação prática desses princípios no dia a dia.

Integridade, compliance e gestão de riscos são pilares do nosso modelo de governança.



Complementando essa estrutura, a Matriz de Risco Empresarial atua como principal ferramenta de identificação, avaliação e monitoramento dos riscos que podem impactar os objetivos operacionais e estratégicos da empresa. Baseada nas dimensões de probabilidade e impacto, a Matriz permite classificar e priorizar riscos de forma estruturada, sendo acompanhada pelo Comitê de Integridade Empresarial e revisada periodicamente — ao menos uma vez ao ano — garantindo sua aderência ao contexto de negócio e promovendo a melhoria contínua da gestão de riscos.



LIGADO NO COMPLIANCE

GRI 205-2

Um dos destaques de 2025, o Programa Ligado no Compliance reflete na prática os valores da MILPLAN, com a promoção de encontros mensais que visam discutir temas cotidianos e fortalecer os pilares do Programa de Integridade.

Durante esses encontros, são abordados assuntos como conflito de interesse, Código de Conduta e comportamentos esperados, entre outros temas relevantes para uma cultura ética e de compliance na empresa.

O compromisso é agir de maneira preventiva, colaborativa e alinhada aos valores corporativos para apoiar decisões mais seguras e sustentáveis.

CÓDIGO DE CONDUTA

GRI 205-1, 205-2, 205-3, SASB IF-EN-510a.3

A MILPLAN tem como objetivo central a construção de confiança com toda a sua rede de relacionamentos. Este compromisso é formalizado por meio do Código de Conduta, que reflete as normas, a cultura, o propósito, a visão e os valores da empresa.

Sendo um guia para o comportamento ético esperado de todos os colaboradores e prestadores de serviços, ele está embasado em valores fundamentais, como integridade, transparência, honestidade, respeito, colaboração, confiança e bom senso.

A observância do Código de Conduta é obrigatória para todos os membros da empresa, independentemente de suas responsabilidades. Desde o processo de admissão, todos os colaboradores participam de treinamento sobre o Código de Conduta, que aborda as diretrizes corporativas relacionadas à ética, integridade e prevenção à corrupção. Complementarmente, ao longo do ano, são realizados encontros mensais, como o programa "Ligado no Compliance". Em relação a fornecedores e parceiros de negócios, os compromissos anticorrupção são formalizados por meio de cláusulas contratuais que estabelecem o cumprimento das diretrizes previstas no Código de Conduta da MILPLAN.

A avaliação quanto a riscos relacionados à corrupção é realizada em 100% das operações e, durante o ano, não foram registrados casos confirmados de corrupção envolvendo a empresa.

CAPACITAÇÃO E CONHECIMENTO

Um ambiente de trabalho saudável, seguro e respeitoso começa com o conhecimento e a escuta ativa. Por isso, a MILPLAN promove diálogos abertos com as equipes, além de capacitações periódicas sobre temas como Responsabilidade Civil e Criminal, Assédio Moral e Sexual.

O objetivo dessas capacitações é esclarecer dúvidas, reforçar as diretrizes internas e fortalecer a cultura de respeito mútuo e integridade em todos os ambientes de trabalho.



CANAL DE ÉTICA

GRI 2-16, 2-25, 2-26

Disponibilizamos um canal de denúncias terceirizado, com o objetivo de garantir o anonimato e a imparcialidade dos relatos recebidos. O canal é um dos principais instrumentos para identificar desvios que possam violar as diretrizes do Código de Conduta e das práticas de integridade empresarial.

O processo de análise das denúncias é conduzido pelo Comitê de Integridade Empresarial, que avalia as informações, toma as medidas cabíveis, assegura o tratamento adequado das situações e realiza o escalonamento das preocupações à Diretoria ou ao Conselho, conforme a materialidade.

O Canal de Ética segue um procedimento formal que envolve todas as áreas da empresa, com o intuito de buscar informações e direcionar as denúncias de maneira eficiente. Esse mecanismo é fundamental para promover a transparência, a imparcialidade e o sigilo nas apurações.

FUNCIONAMENTO DO CANAL DE ÉTICA

a) O canal recebe relatos sobre possíveis condutas antiéticas, com foco em toda a rede de relacionamento, tanto interna quanto externa.

b) Os relatos podem ser feitos por meio do site, do telefone e do aplicativo, utilizando o Contato Seguro, uma plataforma terceirizada. Essa plataforma encaminha as denúncias para a análise do Comitê de Integridade.

c) A comunicação sobre o Canal de Ética é promovida por meio do website da MILPLAN, banners, informativos, campanhas internas e *newsletter*, garantindo que todos os colaboradores e a rede de relacionamento estejam cientes de sua existência e funcionamento.

d) O Comitê de Integridade nomeia um investigador para apurar as denúncias recebidas. Após a investigação, o Comitê decide as ações corretivas a serem tomadas e acompanha o progresso da resolução.

Além do Canal de Ética, mantemos um canal interno de ouvidoria, chamado Zé MIL, que oferece um espaço dedicado ao recebimento de sugestões, pedidos de informação e registro de reclamações. Esse canal visa garantir que os colaboradores possam compartilhar suas opiniões e preocupações de maneira aberta.

A equipe de Gente e Gestão é responsável pela escuta ativa dos relatos recebidos, analisando as manifestações e encaminhando as respostas por meio dos canais internos de comunicação. Todos os registros podem ser feitos de forma anônima, e todas as manifestações são tratadas com sigilo e confidencialidade, assegurando que a privacidade dos envolvidos seja preservada.

Também contamos com uma Política de Gestão das Consequências, que define os critérios e procedimentos a serem seguidos em casos de desvios de conduta, incluindo o descumprimento do Código de Conduta, das Regras de Ouro ou de outras orientações da empresa.

Esta política visa garantir que todas as ações sejam tratadas de forma justa, transparente e alinhada aos valores éticos e diretrizes estabelecidas.

ACESSE O NOSSO CANAL DE ÉTICA

Telefone: 0800 517 0001

Site: www.contatoseguro.com.br/milplan

Aplicativo: Contato Seguro

As ligações são gratuitas, independentemente da região do país, e os ouvidores estão à disposição 24 horas por dia, sete dias por semana, durante todo o ano.

INDICADORES DE ATENDIMENTO 2025

GRI 2-25

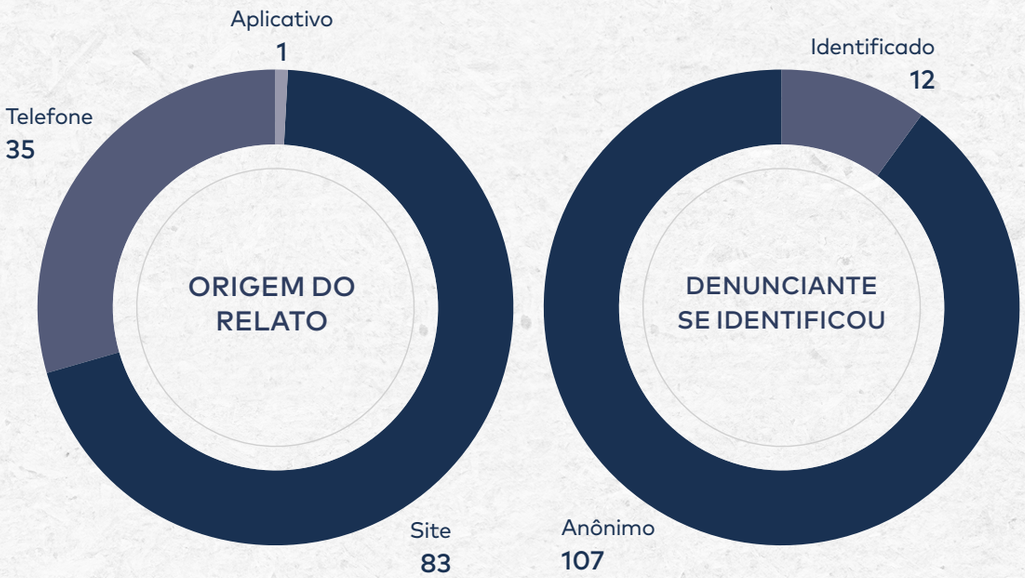
119
relatos recebidos em 2025

STATUS

51 Concluído procedente	44 Concluído improcedente
14 Concluído parcialmente procedente	5 Inconclusivo
4 Inaplicável ao Canal	1 Concluído

LOCAL DO EVENTO

10 Filial Norte	12 Sede	97 Obra



AÇÕES TOMADAS/DESDOBRAMENTOS*



* Uma mesma ocorrência recebida pode gerar mais de uma ação, o que explica o total de 123 ações registradas em 2025. Em dezembro do mesmo ano, quatro denúncias permaneciam em aberto.

COMPROMISSO E ESTRATÉGIA **ESG**

GRI 2-22, 2-24

Em 2025, a MILPLAN avançou em sua agenda de sustentabilidade com a revisão da sua **Política ESG**, reforçando o compromisso com o propósito corporativo de "Construir um Brasil melhor e sustentável".

A política foi desenvolvida e revisada para assegurar a viabilidade sustentável do negócio em todas as dimensões — de curto, médio e longo prazo — e estabelecer diretrizes que orientam a tomada de decisões estratégicas, táticas e operacionais, alinhadas aos valores da empresa, às expectativas do mercado e da sociedade e às principais normas e *frameworks* internacionalmente reconhecidos.

A iniciativa visa consolidar e disseminar os princípios, critérios e práticas ESG na empresa, bem como definir metas e indicadores que permitam monitorar sua efetividade e evolução. Essas metas estão diretamente relacionadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) priorizados pela MILPLAN.

A Política ESG é aplicável à Sede, à Filial Norte e a todas as obras, devendo também orientar a interação da empresa com sua rede de relacionamento, incluindo clientes, colaboradores, acionistas, fornecedores, comunidades, sindicatos e governos. Sua implementação e supervisão são conduzidas pela Gerência de QSMS, com o apoio do Comitê ESG.



MATERIALIDADE

GRI 3-1, 3-2

Em 2023, realizamos o processo de definição da matriz de materialidade, que orienta a elaboração do nosso Relatório de Sustentabilidade. O objetivo foi identificar os temas mais relevantes para a empresa e nossa rede de relacionamento, levando em consideração os impactos reais e potenciais gerados por nossas operações.

A consulta envolveu a participação de colaboradores de diversas áreas e diferentes níveis hierárquicos, somando 55 pessoas. Também realizamos uma análise setorial para identificar os principais desafios e tendências do mercado. Com base nas informações obtidas, organizamos e agrupamos os temas materiais em blocos ESG (ambiental, social e governança), classificando-os de acordo com sua relevância estratégica.

Nosso objetivo para o próximo ciclo é realizar a atualização e revisão desta matriz de materialidade, com o intuito de oferecer um olhar renovado sobre o nosso negócio, alinhado com as dinâmicas atuais e os desafios emergentes. Dessa forma, buscaremos refletir o melhor do nosso momento atual.

Os temas priorizados que orientaram nossa atuação e a estruturação deste relatório estão apresentados no infográfico ao lado.

- **Saúde e Segurança do Trabalho**
- **Ética e Compliance**
- **Direitos Humanos**
- **Gestão Ambiental**
- **Atração e Retenção de Talentos**
- **Relacionamento com a Comunidade**
- **Desempenho Econômico**
- **Descarbonização**

NOSSAS OPERAÇÕES

Desempenho Operacional e Financeiro **30**
Eficiência e Inovação **35**
Centro de Excelência Técnica (CET) **39**

Objetivos de Desenvolvimento Sustentável:





DESEMPENHO **OPERACIONAL E FINANCEIRO**

DESEMPENHO FINANCEIRO

GRI 3-3, 201-1

Em 2025, a MILPLAN apresentou um desempenho econômico-financeiro robusto, superando em 62% o resultado previsto no planejamento estratégico. Esse avanço reflete um conjunto de iniciativas voltadas ao fortalecimento da gestão e ao aumento da eficiência operacional. Entre os principais fatores que contribuíram para esse desempenho, destacam-se a ampliação do uso de ferramentas digitais para controle e acompanhamento de custos, a redução do prazo de disponibilização de relatórios mensais e a simplificação de processos internos.

Esses resultados foram sustentados por uma rotina de acompanhamento, que permitiu avaliar de forma abrangente a evolução dos indicadores estratégicos, contemplando dimensões econômico-financeiras, mercado e imagem, tecnologia, organização e processos, além de capital humano.

Apesar dos resultados positivos, o período também foi marcado por desafios que demandaram ajustes e evolução dos processos, como a necessidade de maior disponibilidade de mão de obra para os canteiros, a otimização das negociações na área de suprimentos, o aprimoramento do controle de benefícios dos colaboradores e a reestruturação do setor de logística. Esse conjunto de avanços e desafios reforça o olhar atento da MILPLAN com a geração de valor e a solidez de seus resultados.

DEMONSTRAÇÃO DO VALOR ADICIONADO (R$ MIL) - GRI 201-1

	2023	2024	2025
Receitas	1.148.629	1.139.269	1.266.988
Insumos adquiridos de terceiros	524.168	505.461	365.503
Valor adicionado bruto (1-2)	**624.461**	**633.808**	**901.485**
Retenções	0	0	10.856
Valor adicionado líquido produzido (3-4)	**624.461**	**633.808**	**890.629**
Valor adicionado recebido em transferência	0	0	32.576
Valor adicionado total a distribuir (5+6)	**624.461**	**633.808**	**923.205**

Distribuição do valor adicionado	**491.303**	**525.449**	**923.205**
Pessoal e encargos	376.388	410.710	561.910
Impostos, taxas e contribuições	97.666	92.995	184.457
Juros provisionados e aluguéis	4.949	5.744	12.740
Remuneração de capitais próprios	12.300	16.000	164.098

DESEMPENHO OPERACIONAL

Durante o ano, nossa atuação manteve-se concentrada nos principais segmentos da indústria de base no Brasil, com forte operação na modalidade EPC (Engineering, Procurement and Construction) e avanço na execução de projetos de alta complexidade.

O período foi desafiador, mas, ao mesmo tempo, marcado por avanços relevantes na consolidação da nossa estrutura operacional. Esse movimento foi impulsionado por investimentos em tecnologia, inovação, modernização de ativos, reestruturação de áreas e pelo fortalecimento do corpo técnico, refletindo na ampliação da nossa capacidade de entrega.

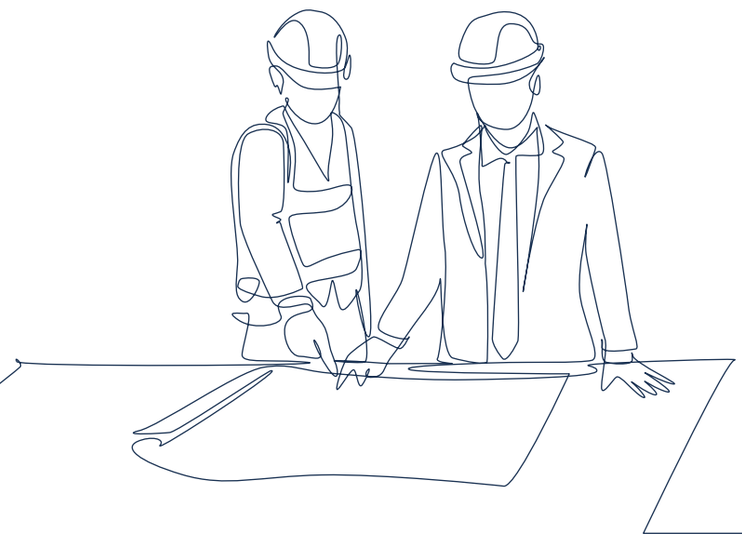
Em Canaã dos Carajás (PA), implementamos soluções de engenharia que possibilitaram elevado nível de pré-montagem, incluindo o macaqueamento das CTs, o translado das estruturas por SPMT (linhas de eixo autopropelidas) e a montagem com máquinas de grande porte, como guindastes treliçados de 250 toneladas. Essas soluções otimizaram a execução do projeto, ampliando a eficiência operacional e a segurança nas etapas de movimentação e montagem.

Em Anchieta (ES), no escopo de desmontagem e montagem das áreas de Pelotização 1 e 2 da Planta de Ubu, foi registrado uma produtividade acima do previsto. A efetividade e qualidade na entrega superaram em 60% o desempenho previsto em contrato. Esse desempenho foi apoiado por rotinas de gestão, como reuniões de análise de produtividade e uso de ferramentas digitais para monitoramento.

Investimos também na renovação da frota de equipamentos, reforçando a integração entre eficiência operacional e compromissos ESG. Com um investimento de aproximadamente R$ 19 milhões, a substituição de ativos antigos por equipamentos mais modernos e eficientes contribui para redução das emissões de gases de efeito estufa, do consumo de combustível e da geração de resíduos, além de mitigar riscos de vazamentos e elevar os padrões de segurança, confiabilidade e produtividade, com redução de falhas, paradas não programadas, custos de manutenção e melhores condições de trabalho para as equipes.

Os resultados alcançados também refletiram em reconhecimentos ao longo do período. A obra de Anchieta atingiu 100% das entregas dentro do prazo, com elevado padrão de qualidade, e venceu internamente o Prêmio de Governança de Projetos 2025. Além disso, fomos reconhecidos na Liga de Parceiros da Gerdau 2025, premiação voltada à valorização de boas práticas de segurança, demonstrando que uma boa gestão em SST também se traduz em maior qualidade, eficiência e confiabilidade nas operações.

Ao longo do ano, foram registradas 8.802.311 homens-hora em obras próprias, evidenciando a escala das operações e o comprometimento das equipes.





GOVERNANÇA OPERACIONAL E SINERGIA INTERNA

Como parte da estratégia de melhoria contínua, a MILPLAN estruturou, em 2025, sete grupos de trabalho voltados à eficiência operacional, liderados pelo Diretor de Operações. Esses grupos atuaram de forma transversal, promovendo integração entre áreas e geração de insights a partir de desafios operacionais e oportunidades identificadas. Os temas priorizados nos grupos incluíram:

- **Sustentabilidade**
- **Produtividade**
- **Segurança e Produtividade**
- **Inovação de Processos**
- **Gestão de Custos e Segurança**
- **Gestão de Custos, Produtividade e Segurança**

O desempenho da MILPLAN ao longo do ano foi resultado de sua capacidade de adaptação, disciplina e evolução contínua, com foco em eficiência, inovação e integração entre equipes.

GESTÃO DA CADEIA DE FORNECEDORES

GRI 2-6

A gestão da cadeia de suprimentos é orientada por critérios técnicos, operacionais e de governança. Buscamos estabelecer relações de longo prazo e de parceria com nossos fornecedores, valorizando a colaboração e a confiança ao longo de toda a cadeia de valor.

Nossa base de fornecedores abrange diferentes categorias essenciais para a execução dos projetos, incluindo serviços técnicos especializados de diferentes disciplinas (civil, elétrica, mecânica e automação), serviços relacionados a custos indiretos (transporte, alojamento, fornecimento de refeições e benefícios) e fornecimento de materiais e equipamentos (desde itens de prateleira até itens com alto grau de requisitos técnicos).

Em 2025, nossa base ativa contou com 2.121 empresas parceiras, majoritariamente brasileiras, além de fornecedores internacionais, com destaque para China e Canadá. No ano, 709 novos fornecedores foram cadastrados em nossa base.

Promovemos a reestruturação da área de Suprimentos, com o apoio de uma consultoria externa. Como parte desse processo, consolidamos uma gerência de administração contratual, com atuação integrada às áreas de Planejamento e PMO, ampliando o suporte às operações e aprimorando a gestão de contratos, incluindo medições de fornecedores e interface com clientes.

A plataforma interna de gestão contratual também foi revisada, trazendo a padronização das minutas contratuais desenvolvidas em conjunto com as áreas Jurídica e de Administração Contratual, promovendo maior segurança jurídica e assegurando consistência nos processos de contratação.

Como evolução das práticas de governança na cadeia de valor, iniciamos, em 2025, a elaboração do nosso Código de Conduta para Fornecedores, com previsão de publicação em 2026. O documento estabelecerá diretrizes claras sobre ética, integridade, conformidade legal e responsabilidade socioambiental, que fortalecerão o relacionamento estratégico com os parceiros.





GRI 204-1

Mantemos o compromisso de gerar valor nas regiões onde atuamos, priorizando, sempre que possível, a contratação de fornecedores locais de bens e serviços. Consideramos como fornecedores locais aqueles estabelecidos nas proximidades das unidades operacionais. Em grandes centros urbanos, são consideradas locais as empresas situadas na respectiva região metropolitana. Já em áreas mais remotas, a definição contempla fornecedores instalados nos municípios mais próximos que disponham de infraestrutura adequada para atender às demandas dos projetos.

Dos fornecedores contratados durante o ano, 46,7% eram fornecedores locais.

Volume de recursos gastos com fornecedores locais

	2023	2024	2025[1]
Valores em R$			
Gasto com fornecedores locais	R$ 139.515.116	R$ 106.289.347	R$ 186.199.913
Gasto total com fornecedores	R$ 717.967.058	R$ 402.873.354	R$ 562.437.784
Percentual de gastos com fornecedores locais	19%	26%	33%

[1] Para o ano de 2025 a análise de gastos com fornecedores passou a contemplar 100% das operações da empresa, incluindo Sede, Filial São Paulo, Filial Norte e obras.

EFICIÊNCIA E **INOVAÇÃO**

METODOLOGIA E PROCESSOS

Nos últimos anos, nossa jornada de inovação tem sido continuamente fortalecida, atingindo um novo patamar com a consolidação do PMO (*Project Management Office*), em português Escritório de Gerenciamento de Projetos, estabelecido como um dos pilares estratégicos da empresa.

O PMO foi estruturado em dois setores complementares: o setor de Projetos e Governança de Obras, responsável pela padronização, planejamento e monitoramento das atividades; e o setor de Gestão do Conhecimento e Inovação (GCI), que atua na disseminação do aprendizado organizacional, na promoção da melhoria contínua e na condução de iniciativas de inovação. Nesse contexto, destacam-se a consolidação de metodologias como AWP (*Advanced Work Packaging*) e BIM (*Building Information Modeling*), além das práticas de *Lean Construction*, que vêm transformando a forma como os projetos são planejados e executados.



A estrutura do PMO conta ainda com a atuação dos MILPLAN Business Partners (BPs), profissionais experientes que atuam como mentores estratégicos, alinhando os objetivos dos projetos às metas corporativas. O PMO também é responsável pela centralização das informações no *Hub* de Informações.

Em 2025, fortalecemos nossa área de Gestão do Conhecimento e Inovação (GCI), com iniciativas voltadas à disseminação do conhecimento e à estruturação de um ambiente organizacional orientado à melhoria contínua. Entre os principais avanços, destaca-se a criação do Centro de Excelência Técnica (CET), que reúne competências em BIM e BI com o objetivo de padronizar práticas, desenvolver soluções tecnológicas e apoiar os projetos na utilização estratégica de dados e ferramentas digitais. O CET terá início em janeiro de 2026 e passará a atuar como um núcleo corporativo de suporte técnico e inovação aplicada, contribuindo para a eficiência operacional e a integração entre áreas.

A gestão do conhecimento também foi fortalecida com a consolidação de iniciativas como o programa Ponte de Ideias e o Banco de Lições Aprendidas, que atingiu recorde de registros no período. Também foram ampliados os canais internos de comunicação e aprendizado, como o CheckPoint PMO, responsável pela disseminação periódica de diretrizes, conteúdos técnicos e aprendizados para toda a empresa.

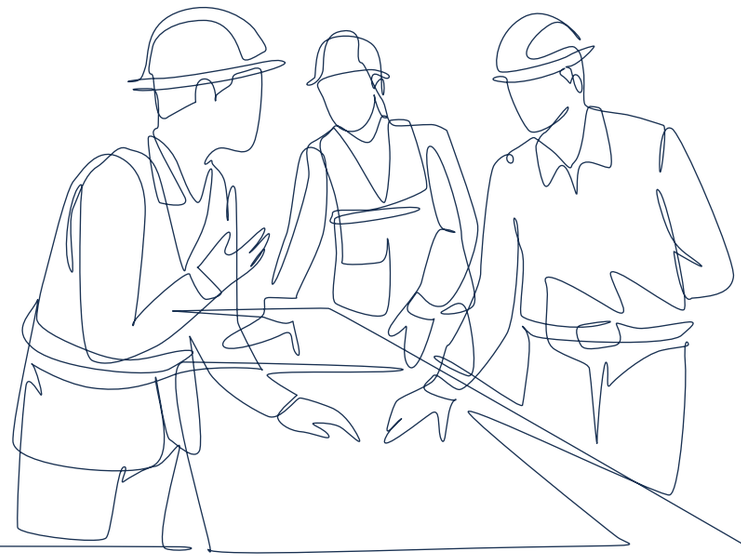
Entre as iniciativas de capacitação, destaca-se o "60 minutos de valor", encontro mensal que reúne lideranças de planejamento para debates técnicos e troca de experiências. Em parceria com a área de Projetos, foram implementadas trilhas de aprendizado na Plataforma Desenvolver, abrangendo diferentes níveis de liderança e contemplando as instruções de trabalho do PMO.

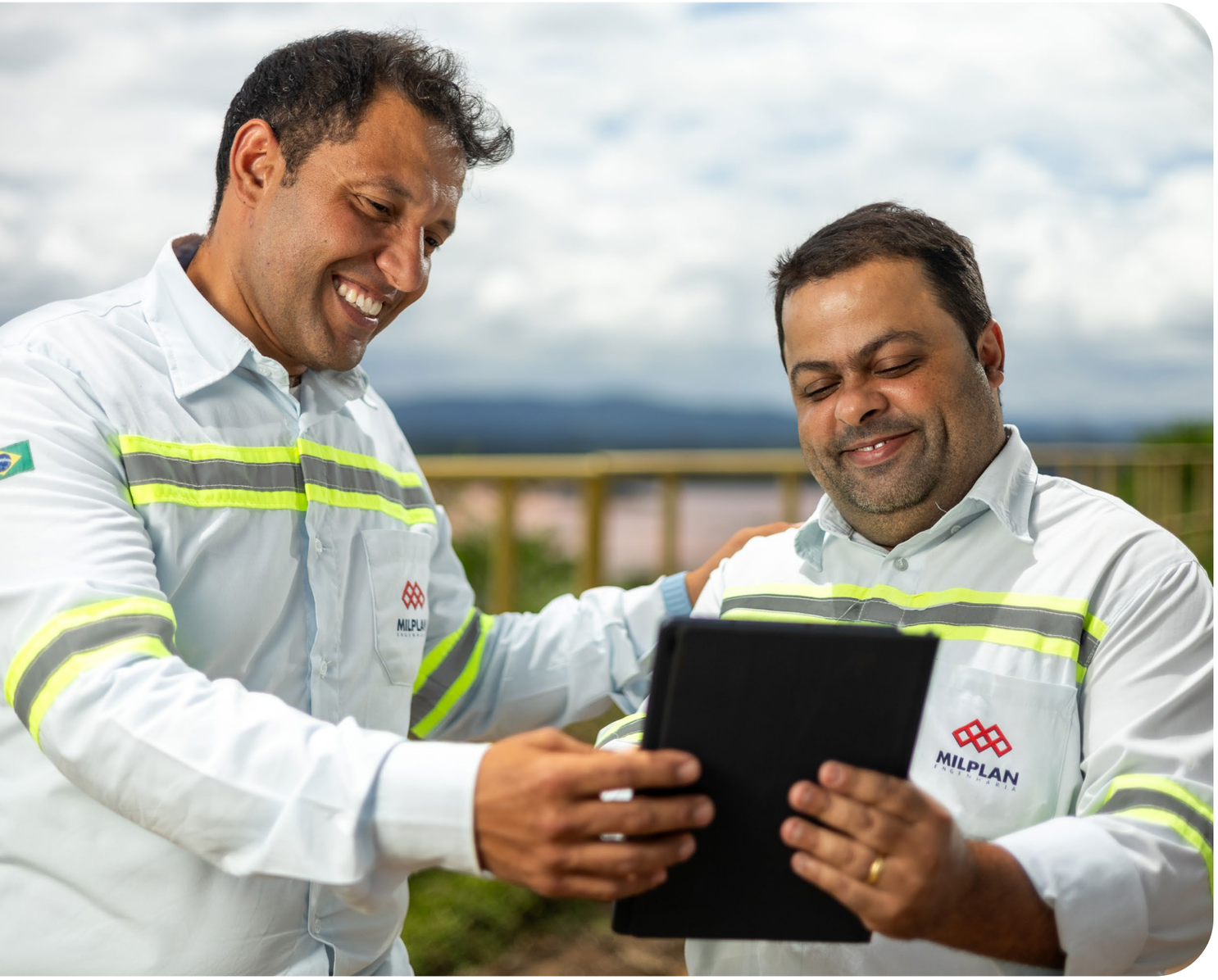
Avançamos nas iniciativas de estruturação da governança de dados e no fortalecimento de uma cultura *data-driven*, com o amadurecimento na gestão de dados, desenvolvimento de painéis e integração de *hubs* de informação, promovendo transparência, capacidade analítica e qualidade na tomada de decisão nos projetos.

Como fortalecimento da cultura de inovação, foi instituído o Comitê de Simplificação, com foco na eficiência dos processos e na adoção de soluções que promovam maior integração e colaboração entre áreas.

O ano representou um avanço na construção de um ambiente mais orientado ao aprendizado e à inovação. Ainda que de forma gradual, essas iniciativas estabelecem bases consistentes para a ampliação do uso de tecnologias, dados e conhecimento, como alavancas de produtividade, competitividade e geração de valor.

Investir em inovação reflete nosso compromisso com a engenharia e com o desenvolvimento da indústria de base no Brasil, contribuindo para a construção de um futuro cada vez mais sustentável.





À seguir apresentamos nossos avanços em tecnologias e processos:

HUB DE INFORMAÇÕES

O *Hub* de Informações é um sistema corporativo integrado utilizado para o monitoramento de KPIs em todas as obras. O sistema teve seu uso ampliado em 2025 com a implementação do Hub de Custos. A nova funcionalidade reúne painéis analíticos voltados à gestão de valor agregado nos projetos, incorporando recursos de análise preditiva e integrando dados provenientes de diferentes áreas e sistemas corporativos.

Essa evolução fortalece a capacidade de monitoramento e projeção financeira, permitindo uma análise mais crítica e antecipada de desvios.

SIMOVA

Avançamos na digitalização do controle operacional por meio do SIMOVA, ferramenta digital de apontamento de horas das obras. A solução permite o registro estruturado das atividades realizadas em campo, assegurando maior precisão, rastreabilidade e confiabilidade dos dados.

O sistema possibilita o acompanhamento das operações em tempo real, uma vez que as informações são inseridas no momento da execução das atividades e imediatamente disponibilizadas para análise. Esse modelo amplia a visibilidade sobre o desempenho das frentes de trabalho e apoia a tomada de decisão. Esse processo é conduzido pelos encarregados das obras, que asseguram a consistência e a qualidade das informações registradas.

BANCO DE LIÇÕES APRENDIDAS

Tem como objetivo registrar, consolidar e disseminar boas práticas e soluções desenvolvidas nos projetos, promovendo o compartilhamento de conhecimento e o ganho de eficiência. Ao longo do período, foi estruturada a divulgação trimestral dessas lições para toda a empresa, por meio do Momento PMO nas Reuniões Trimestrais de Obras e do canal CheckPoint PMO.

Como ponto de evolução, foi realizada a revisão do procedimento, incluindo a identificação estruturada de lições aprendidas já na fase de mobilização dos projetos. A partir dessa melhoria, novos projetos passaram a mapear e classificar, no sistema, lições relevantes de acordo com seu escopo, cliente e área de atuação, facilitando sua aplicação prática.

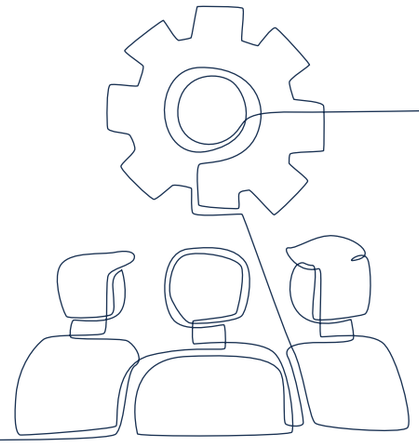
O sistema também foi aprimorado com novos campos de categorização, como área de abrangência, tipo de lição, potencial de reaplicação e impacto, tornando a busca e a análise mais eficientes e fortalecendo a gestão do conhecimento.

PONTE DE IDEIAS

É uma iniciativa contínua voltada ao mapeamento, registro e disseminação de soluções desenvolvidas nos projetos, com potencial de aplicação em outras obras, incentivando o compartilhamento de práticas, ajustes operacionais e padronização.

As ideias submetidas passam por um processo de curadoria da área de Gestão do Conhecimento e Inovação (GCI), em conjunto com as áreas de origem, sendo organizadas, documentadas e avaliadas quanto ao potencial de replicação e geração de valor. Quando aplicáveis, evoluem para práticas ou processos corporativos padronizados, ampliando seu impacto em toda a empresa.

Já foram registradas 10 iniciativas, majoritariamente relacionadas a melhoria de processos de suporte e gestão. Está prevista para o primeiro semestre de 2026 a implementação de uma plataforma digital dedicada ao compartilhamento dessas práticas, ampliando o acesso e a disseminação do conhecimento entre os colaboradores.



Em 2025, foram aprovadas **57 novas lições** aprendidas.

Alcançamos também o marco de **100 lições aprendidas aprovadas**, desde a implementação do programa.

Para celebrar esse marco, fizemos uma edição especial do CheckPoint PMO dedicada à importância desse processo, incluindo o destaque para o Gerente de Obras que teve o maior número de contribuições registradas no sistema.

CENTRO DE EXCELÊNCIA TÉCNICA (CET)

A implantação do Centro de Excelência Técnica (CET) tem como principal objetivo atuar como suporte aos projetos da MILPLAN, em duas frentes complementares: o Núcleo BIM e o Núcleo BI. Essas frentes são responsáveis por organizar, padronizar, desenvolver e fortalecer o uso de tecnologias, metodologias digitais e ferramentas de apoio à tomada de decisão.

A criação do CET foi fundamentada em um Plano de Estruturação, que estabelece os principais objetivos da iniciativa, assim como os papéis e responsabilidades de cada área.

No âmbito do BIM, a iniciativa busca estruturar a adoção da metodologia como elemento central nos projetos da empresa, contribuindo para o aumento da qualidade técnica, melhoria da coordenação entre disciplinas e maior previsibilidade na execução das obras. Entre os principais benefícios, destacam-se a gestão visual dos projetos, a redução de retrabalhos, o aumento da confiabilidade das informações, a melhoria na compatibilização entre disciplinas, a maior precisão na extração de quantitativos e o suporte à integração com o planejamento.

A utilização do BIM permite a modelagem integrada das diferentes disciplinas — como civil, mecânica, elétrica, tubulação e instrumentação — possibilitando a identificação de interferências ainda nas fases iniciais do projeto, contribuindo para a redução de inconsistências, aumento da confiabilidade da engenharia e a mitigação de paralisações e retrabalhos em campo.

A metodologia também possibilita a antecipação de desafios construtivos na fase de planejamento, por meio da simulação de interferências, acessos, sequências construtivas e restrições de montagem, especialmente quando integrada ao planejamento (BIM 4D), permitindo também a avaliação de diferentes cenários de execução e identificação de gargalos logísticos.

Essa abordagem favorece a integração com metodologias como AWP (*Advanced Work Packaging*) e práticas de *Lean Construction*, apoiando a estruturação de pacotes de trabalho a partir do modelo digital.

Por meio do CET, atuaremos na padronização da modelagem, na governança de dados e na integração com outros ambientes digitais, como o BI. Esse outro núcleo visa assegurar que os modelos sejam utilizados como fonte estruturada de informação para engenharia, planejamento, suprimentos e execução. Essa atuação apoiará a tomada de decisão, ampliará a rastreabilidade das informações e contribuirá para maior eficiência dos projetos.

DIFERENCIAL COMPETITIVO

O CET desempenha um papel estratégico ao padronizar práticas, desenvolver diretrizes corporativas e apoiar a adoção dessas metodologias, garantindo que os ganhos de eficiência obtidos sejam replicados em toda a empresa. A expectativa é que, nos próximos anos, o CET se consolide como referência em engenharia digital e gestão da informação, contribuindo para o aumento da competitividade, da produtividade e fortalecimento de uma cultura orientada por dados, inovação e melhoria contínua.

Essa estruturação tem sido fundamental para aprimorar nossa governança em inovação, promovendo maior eficiência, transparência e qualidade nos processos de gestão e execução das obras.



C2 HUB

Em 19 de outubro, data em que se celebra o Dia da Inovação, a MILPLAN anunciou sua parceria com a C2 Hub. Essa parceria reforça o compromisso com a colaboração e a construção conjunta de soluções, em linha com o propósito do Hub de conectar empresas, lideranças e profissionais que reconhecem a inteligência coletiva como vetor para o desenvolvimento de projetos de capital mais inovadores e integrados.

O C2 Hub é uma associação sem fins lucrativos que tem como foco promover a transformação, a competitividade e a sustentabilidade no setor de engenharia e projetos de capital e infraestrutura no Brasil, atuando como um ecossistema colaborativo que conecta proprietários de projetos (*owners*) e parceiros de execução. O Hub atua na formação de grupos de trabalho, no alinhamento de boas práticas e na realização de programas de capacitação entre empresas associadas, estimulando a troca de experiências, o engajamento e o desenvolvimento da mão de obra no setor.

Essa parceria ampliará ainda mais o potencial de investimento em inovação da MILPLAN.

INOVAÇÃO GUIADA PELO CONHECIMENTO

Em linha com sua estratégia de inovação e desenvolvimento contínuo, a MILPLAN participou, ao longo de 2025, de importantes eventos voltados à tecnologia, gestão e transformação da indústria, fortalecendo sua atuação em redes de conhecimento e ampliando sua visão sobre tendências e oportunidades do setor.





INBRASC CONNECT – EDIÇÃO BELO HORIZONTE (MG)

Representantes da MILPLAN estiveram presentes no Inbrasc Connect – edição Belo Horizonte (MG), em uma agenda voltada à integração entre tecnologia, inovação e visão de longo prazo. O evento promoveu discussões com executivos e especialistas sobre tendências organizacionais, por meio de palestras, painéis e momentos de *networking*, contribuindo para o fortalecimento da cultura de inovação e para a construção de soluções alinhadas aos desafios futuros do setor.

BRAZIL LITHIUM & CRITICAL MINERALS SUMMIT 2025

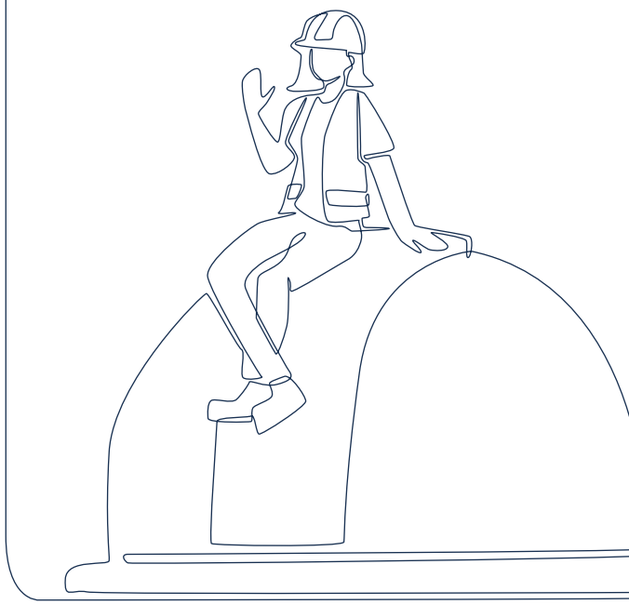
Também participamos do Brazil Lithium & Critical Minerals Summit 2025, realizado em Belo Horizonte (MG), evento que reuniu líderes e profissionais do setor de lítio para debater inovações, investimentos e parcerias estratégicas. Durante o encontro, destacamos nossa *expertise* no fortalecimento da cadeia do lítio, com soluções completas em montagem e manutenção industrial.





CONGRESSO BRASILEIRO DE GESTÃO DE PROJETOS E LIDERANÇA (CBGPL)

A equipe de PMO da MILPLAN participou do 20º Congresso Brasileiro de Gestão de Projetos e Liderança (CBGPL), realizado em Fortaleza (CE). Promovido pela integração dos capítulos do Project Management Institute (PMI) no Brasil, o evento é referência na disseminação de tendências, boas práticas e inovações em gestão de projetos e liderança.



GULLCO EXPERIENCE TRAINING 2025

Realizada na sede da Gullco International Ltd., em Ontário, no Canadá, a imersão técnica contou com a participação de uma equipe específica da MILPLAN e teve foco nas mais recentes inovações em mecanização e automação aplicadas à soldagem industrial. Essas tecnologias são fundamentais para aperfeiçoar a qualidade e o desempenho das operações da empresa. A participação na iniciativa reforça o compromisso da MILPLAN com a capacitação contínua, a excelência técnica e a busca por soluções inovadoras e sustentáveis.



DESTAQUES NAS OBRAS

PROCESSO DE MODULARIZAÇÃO

Integramos mais fortemente o processo de modularização em nossa obra de Canaã dos Carajás (PA). Esse processo visa reduzir prazos e aumentar a eficiência por meio da adaptação da metodologia de montagem. A ampliação da pré-montagem dos módulos contribuiu para otimizar a execução do projeto e antecipar etapas relevantes do cronograma previsto.

Essa mudança resultou não apenas na redução do tempo de parada, mas também garantiu um ganho adicional em termos de operação assistida, permitindo que a planta fosse comissionada antes do prazo estabelecido.

Em termos de inovações tecnológicas, a utilização de equipamentos como a linha de eixo autopropelida e macacos hidráulicos para levantar peças pesadas foi fundamental para a montagem eficiente. Além disso, a adoção do planejamento visual 4D e das técnicas de pré-montagem melhorou o entendimento, o planejamento e a execução da obra, otimizando todos os processos envolvidos.





ATUAÇÃO *OFFSITE*

Nas obras em Tapira (MG) e Ouro Preto (MG), adotamos uma estratégia de maior execução *offsite*, transferindo uma quantidade significativa de serviços para ambientes mais controlados. Essa mudança teve como objetivo aprimorar a produtividade e a qualidade. Ao realizar as atividades fora do canteiro de obras, foi possível operar em um ambiente mais seguro e com melhores condições de controle, permitindo otimizar o uso da força de trabalho, garantir maior eficiência e reduzir impactos no ritmo de trabalho.

USO DE TECNOLOGIAS

A MILPLAN participou da implantação de tecnologias inovadoras para o método de empilhamento a seco, que elimina a necessidade de barragens de rejeitos, e também da construção da infraestrutura para o rejeitoduto e o mineroduto no projeto de mineração sustentável em Miguel Burnier, no distrito de Ouro Preto (MG).

Com a nova plataforma, a produção será transportada por meio de um mineroduto de 13 quilômetros, em construção, o que trará benefícios operacionais e logísticos. Um dos principais impactos do projeto será a redução de 400 caminhões diários na BR-040, uma rodovia que já enfrenta problemas de congestionamento há anos.

Ao retirar essa quantidade de caminhões da estrada, o projeto ajudará a melhorar a logística da operação e a infraestrutura local, reduzindo o tráfego e beneficiando a população da cidade. A MILPLAN, com sua *expertise* na construção de grandes projetos, contribui para essa transformação, impulsionando a sustentabilidade e a eficiência no setor de mineração.

CAMINHADA GERENCIAL

A gestão da obra, em Ouro Preto (MG), adotou uma abordagem integrada de segurança, com foco na valorização da segurança no ambiente de trabalho. A liderança esteve presente no canteiro de obras, realizando diariamente, caminhadas gerenciais que reforçavam a importância da segurança e promoviam uma cultura de cuidado e atenção.

NOSSAS PESSOAS

Colaboradores 46
Saúde e Segurança Operacional 59
Investimento Social 66
Relacionamento com a Comunidade 75
Direitos Humanos 77

Objetivos de Desenvolvimento Sustentável:



COLABORADORES

Em 2025, conquistamos o posto de empresa destaque no segmento de Engenharia e Construção no Prêmio "Lugares Mais Incríveis para Trabalhar". Esse reconhecimento reflete nossa cultura organizacional sólida, que inspira orgulho, engajamento e impacto positivo na sociedade.

A trajetória de 43 anos da MILPLAN foi e é construída pela força e pelo comprometimento de cada colaborador. Em 2025, consolidamos a cultura organizacional da empresa por meio de ações concretas de valorização, bem-estar e desenvolvimento, refletidas nas práticas diárias, nos canteiros e nas relações com as equipes.

Esse compromisso também foi reconhecido externamente. Fomos novamente destaque no **Prêmio Lugares Mais Incríveis para Trabalhar 2025**, da FIA, com índice geral de favorabilidade de 89,5%, resultado 4,8 pontos percentuais acima do *benchmark* das 150 melhores empresas avaliadas e 1,6 ponto percentual superior ao ano anterior. Também mantivemos a posição entre as 20 melhores grandes empresas para trabalhar em Minas Gerais, segundo o **GPTW 2025**.

Ao longo deste capítulo, celebramos os colaboradores como verdadeiros protagonistas da nossa história, destacando as práticas que reforçam a integração da nossa cultura com a operação da MILPLAN. Ao longo do ano, 8.436 colaboradores integraram a empresa.

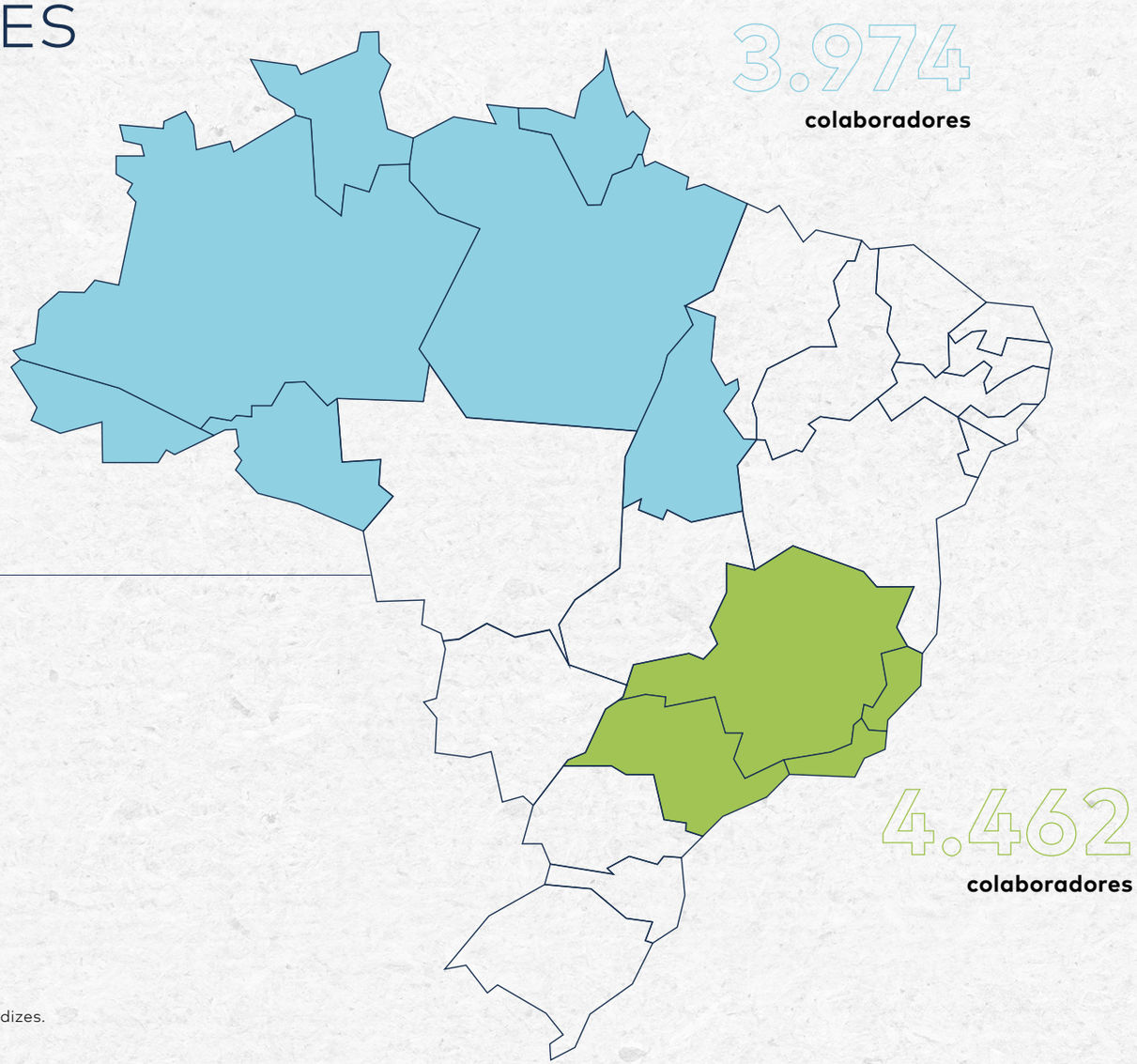


TOTAL DE COLABORADORES

GRI 2-7, 405-1

8.436

Colaboradores próprios



722
MULHERES

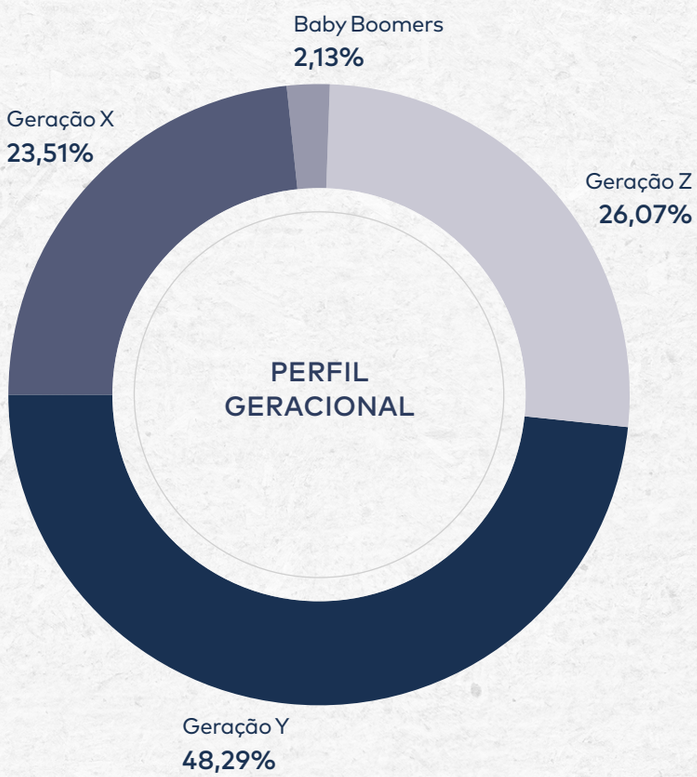
7.714
HOMENS

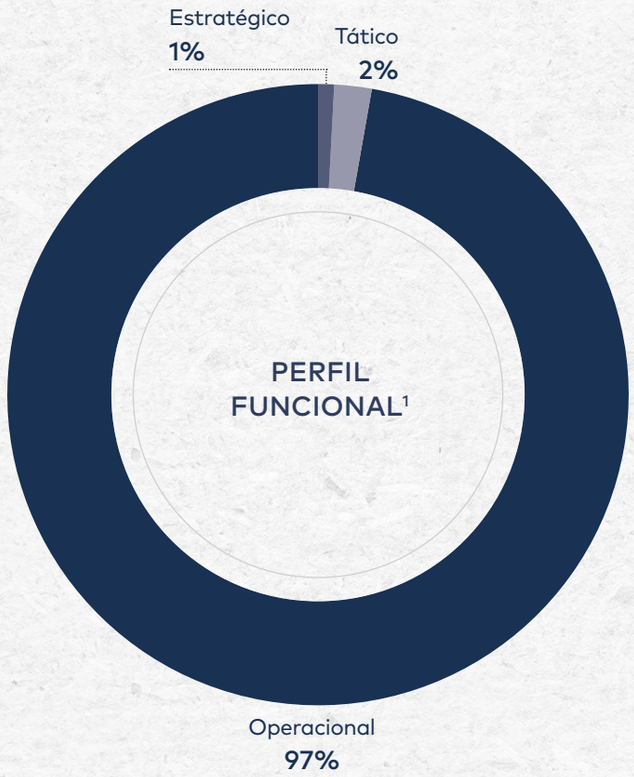
Notas:

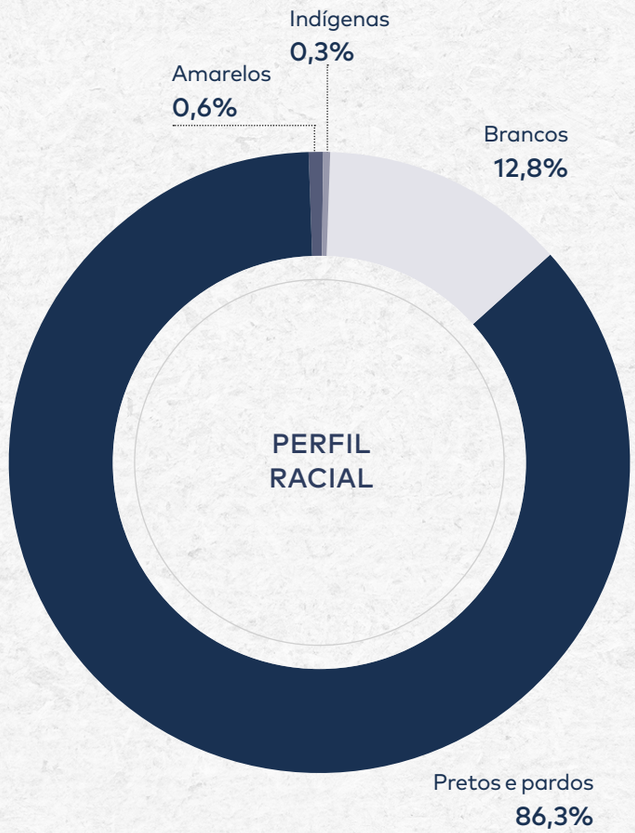
1. Os colaboradores que trabalham em regime de meio período são 10 estagiários e 39 jovens aprendizes.
2. As informações sobre colaboradores foram extraídas do Relatório de Registros do sistema ERP.

PERFIL DOS COLABORADORES

GRI 405-1







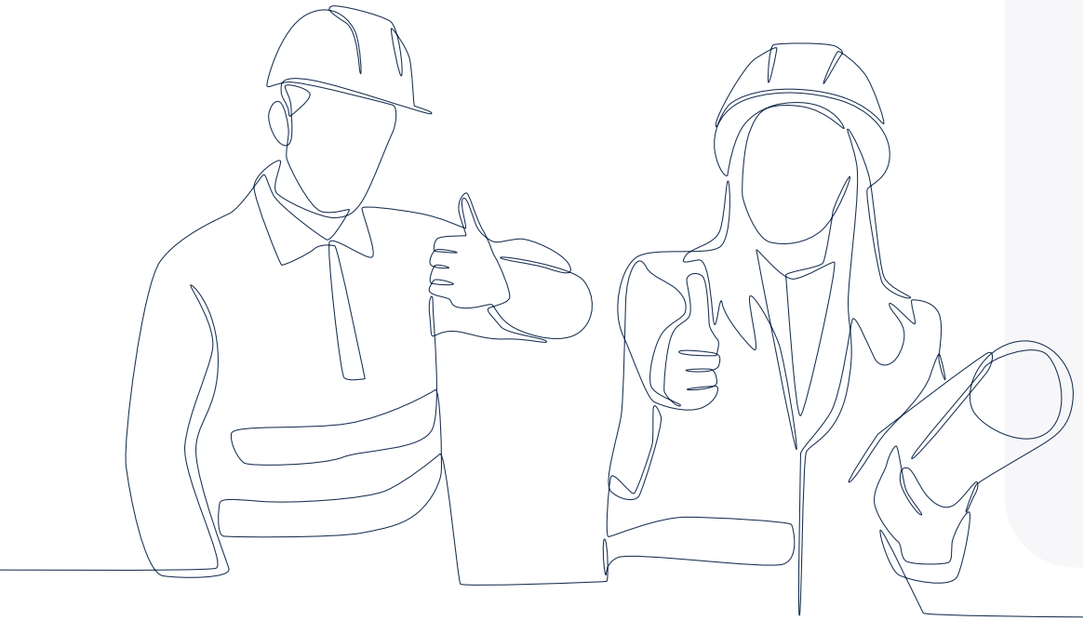
[1]- Na MILPLAN, as categorias funcionais são organizadas em três níveis: Estratégico, que reúne CEO, Diretoria, Gerência e Coordenação; Tático, composto por Supervisores; e Operacional, que inclui colaboradores administrativos, operacionais e estagiários.

ATRAÇÃO E SELEÇÃO

GRI 3-3, 401-2

Em um setor que encara alta competitividade e escassez de mão de obra qualificada, especialmente em funções técnicas e operacionais, manter profissionais engajados e alinhados à cultura da empresa é essencial para garantir desempenho, produtividade e estabilidade nos contratos.

Sendo assim, a MILPLAN investe em iniciativas estruturadas que fortalecem a conexão com os talentos, promovem o desenvolvimento contínuo e contribuem para a construção de um ambiente de trabalho que favorece o engajamento e a alta performance.



BENEFÍCIOS MILPLAN

- Plano de saúde e odontológico
- Seguro de vida
- Previdência privada
- Participação nos Lucros e Resultados
- Vale alimentação e refeição
- Cesta básica
- Convênios com universidades
- Acesso a academias
- Escolas de idiomas para a equipe corporativa
- Plataforma Desenvolver, com cursos e treinamentos online
- Programa PAE
- Empréstimo consignado
- Convênio com farmácias
- Convênio com Clube Sesi
- Convênio para desconto em conta de luz
- Affinity (seguros)
- Kit maternidade
- Home office
- Auxílio transporte
- Convênio para atendimento psicológico
- Campanha anual de vacinação

SEMANA DA CULTURA MILPLAN 2025

Em 2025, esse fortalecimento ganhou destaque com a realização da Semana da Cultura MILPLAN, uma iniciativa estratégica voltada a transformar valores em atitudes concretas. Mais do que comunicar princípios institucionais, a empresa buscou criar experiências capazes de mobilizar equipes, estimular reflexões e influenciar comportamentos no dia a dia das operações.

A iniciativa também marcou a trajetória dos 43 anos da MILPLAN, conectando sua história ao propósito de construir com responsabilidade, excelência e compromisso com as pessoas.

CAMPANHA INTERNA DE RECONHECIMENTO – "GENTE DE VALOR"

Outra ação foi a campanha "Gente de Volor", que teve como objetivo valorizar os colaboradores que traduzem, em atitudes concretas no dia a dia, os valores da empresa. A iniciativa buscou reconhecer essas práticas e estimular sua disseminação entre os times, fortalecendo o sentimento de pertencimento e engajamento. Os colaboradores destacados receberam um troféu institucional correspondente ao valor representado, certificado oficial de reconhecimento e visibilidade nos canais internos de comunicação.

PROGRAMA DE TRAINEE 2025

É uma das portas de entrada para novos talentos, sendo direcionado a profissionais que desejam impulsionar mudanças e contribuir para a construção de um futuro mais sustentável. O programa oferece uma visão abrangente das operações da empresa, com atuação em diferentes regiões do país e contato direto com mentores e equipes multidisciplinares, proporcionando uma formação prática, desafiadora e conectada às demandas reais do negócio.

Como reflexo do sucesso e da consolidação do programa, todos os trainees que ingressaram na primeira rodada em 2023 , continuam atuando na empresa e atualmente ocupam posições de engenheiros.

VISITA TÉCNICA

Em 2025, recebemos estudantes dos cursos de Engenharia Mecatrônica e Elétrica da Universidade Federal de São João del-Rei para uma visita técnica em campo, realizada na obra de Miguel Burnier, em Ouro Preto (MG). A atividade proporcionou uma imersão no ambiente de obra, com troca de experiências, apresentação de boas práticas e contato com soluções inovadoras e tecnologias aplicadas à mineração, incluindo processos relacionados à filtragem de rejeitos.



NOVAS CONTRATAÇÕES E ROTATIVIDADE EM 2025

GRI 401-1

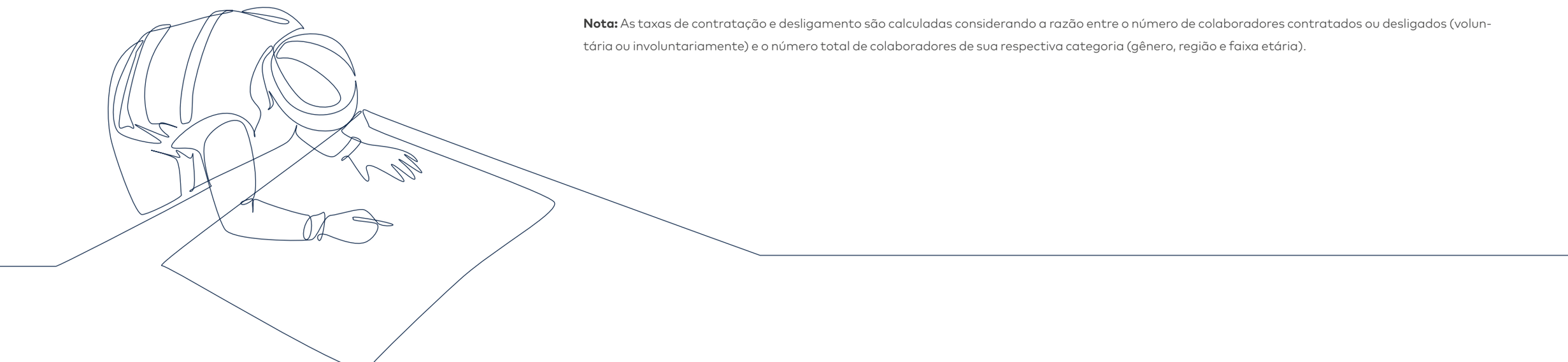
Atrair, desenvolver e reter profissionais alinhados às competências e à cultura da MILPLAN fortalece os resultados, a relação com clientes e a autonomia dos times, além de mitigar riscos relacionados à perda de conhecimento técnico, custos de substituição e impactos na eficiência das equipes.

Os indicadores ao lado refletem a dinâmica operacional da MILPLAN, marcada pelo encerramento e início de projetos, cujas diferentes fases influenciam a estrutura das equipes e o volume de profissionais mobilizados durante o período.

Contratações e Rotatividade em 2025

	Nº de contratações	Nº de desligamentos	Taxa de contratação	Taxa de rotatividade
Gênero				
Feminino	354	349	49%	48%
Masculino	4.757	4.590	62%	59%
Região				
Norte	2.331	2.474	59%	62%
Sudeste	2.780	2.465	62%	55%
Faixa etária				
Menos que 30 anos	1.850	1.711	69%	63%
Entre 30 e 50 anos	446	453	49%	49%
Mais que 50 anos	2.815	2.775	58%	57%
TOTAL	**5.111**	**4.939**	**60%**	**58%**

Nota: As taxas de contratação e desligamento são calculadas considerando a razão entre o número de colaboradores contratados ou desligados (voluntária ou involuntariamente) e o número total de colaboradores de sua respectiva categoria (gênero, região e faixa etária).



DESENVOLVIMENTO E CAPACITAÇÃO

GRI 404-1, 404-2

A Educação Corporativa da MILPLAN consolidou-se, em 2025, como um pilar estratégico para o fortalecimento da cultura organizacional, do desenvolvimento de lideranças e da qualificação técnica das equipes em todas as obras e frentes de atuação. Além de promover treinamentos, a área atuou como elemento integrador entre estratégia, pessoas e resultados.

Ao longo do ano, houve avanço na estruturação de processos, no aprimoramento dos programas e na consolidação de uma governança educacional, diretamente conectada ao Planejamento Estratégico 2025 da empresa. Todas as iniciativas foram concebidas com foco na geração de valor, assegurando formação técnica consistente, fortalecimento da liderança tático-operacional e desenvolvimento de competências críticas.

Nesse contexto, as ações foram organizadas com base nos seguintes pilares estratégicos:

- **Cultura;**
- **Educação e Desenvolvimento;**
- **Programas de Desenvolvimento;**
- **Gestão de Desempenho;**
- **Clima Organizacional.**

789.456
Horas de treinamento no ano[1]

8.436
Colaboradores

93
Média de horas por colaborador



Horas de treinamento por categoria funcional e gênero em 2025[2] - GRI 404-1

Categoria funcional[3]	Feminino (horas)	Masculino (horas)	Média de horas por colaborador
Estratégico	0	254	12
Tático	445	1.524	12
Operacional	408	1.603	0,24

[1] O total de horas inclui os treinamentos de saúde e segurança, que totalizaram 785.223 horas em 2025, e as horas dos treinamentos realizados pela área de Desenvolvimento Humano e Operacional, sendo 4.233 horas.
[2] Considera os treinamentos realizados pela área de Desenvolvimento Humano e Operacional. A tabela não inclui os DDS nem os treinamentos obrigatórios de saúde e segurança.
[3] Na MILPLAN, as categorias funcionais são divididas em três níveis: na categoria Estratégico, estão o CEO, a Diretoria e a Gerência. O nível Tático é composto pelos Coordenadores, Especialistas e Engenheiros, enquanto o Operacional inclui os Supervisores, colaboradores administrativos, operacionais e estagiários.

A MILPLAN manteve em 2025 um conjunto de ações estruturantes e de sustentação, voltadas a fortalecer a estratégia educacional no dia a dia. Essas ações, apresentadas a seguir, ampliam o acesso ao conhecimento, estimulam a colaboração, promovem a integração entre equipes e contribuem para o desenvolvimento dos colaboradores em diferentes contextos de atuação.

PLATAFORMA DESENVOLVER

A plataforma consolidou-se como um canal estratégico de capacitação e desenvolvimento dos colaboradores, ao oferecer conteúdos alinhados às prioridades do negócio e integrados aos programas corporativos. O crescimento nos acessos foi impulsionado pela inclusão de Procedimentos Operacionais (POs), Instruções de Trabalho (ITs) e pelo curso obrigatório "Cultura de Segurança Digital: Protegendo dados e informações". A plataforma também registrou NPS de 87, alcançando nível de excelência.



PROGRAMA ARTICULADORES DO SABER

Desde sua implementação, o programa tem promovido a disseminação de conteúdos educacionais por meio de colaboradores de diferentes áreas, reforçando a educação como um processo contínuo e integrado à rotina de trabalho. Em 2025, os Articuladores ampliaram seu protagonismo, assumindo papel mais estratégico na produção de conteúdos, no apoio a programas corporativos e na construção de trilhas técnicas alinhadas às demandas operacionais. Atualmente, atuam como multiplicadores de conhecimento, produtores de conteúdo estruturado e conectores entre as áreas e o ecossistema de aprendizagem, estando presentes de forma transversal em todos os programas de capacitação realizados pela MILPLAN.

TEAM BUILDING

Em 2025, a iniciativa de *Team Building* foi ampliada e consolidada como ferramenta estratégica de integração e desenvolvimento de equipes. Retomada na obra de Conceição do Mato Dentro (MG), a ação incorporou metodologia baseada em perfis comportamentais, fortalecendo o autoconhecimento, a colaboração e competências como comunicação, tomada de decisão e gestão de conflitos. A iniciativa alcançou 85,7% de adesão e NPS de 100, com previsão de expansão para outras obras.

A MILPLAN também incentivou a participação de colaboradores em eventos estratégicos do mercado. Ao longo do ano, foram realizados cinco eventos, com sete participantes das áreas de engenharia, logística e gente e gestão, totalizando 146 horas de desenvolvimento.

No pilar de Cultura, 2025 foi marcado pela reestruturação do *onboarding* institucional. O Treinamento Introdutório foi revisado, e seus conteúdos migrados para a Plataforma Desenvolver. A mudança centralizou os materiais em um único ambiente, garantindo acesso contínuo e padronizado. Como evolução, o *onboarding* passou a incluir o "Módulo do Negócio", conectando os colaboradores à forma como a MILPLAN opera, gera valor e gerencia seus contratos. Esse pilar também foi reforçado por iniciativas complementares, como a Semana da Cultura, apresentada na **página 50**, e o Programa Segurança como Valor, que será detalhado na **página 63**.

ESCOLAS CORPORATIVAS

O pilar de Educação e Desenvolvimento foi marcado pela construção e consolidação das Escolas Corporativas da MILPLAN. A Trilha de Desenvolvimento de Lideranças foi reestruturada no formato de escolas, como a Escola de Lideranças, a Escola de Engenheiros, a Escola de Segurança e a Escola de Inovação, direcionadas a engenheiros, gerentes, coordenadores e especialistas, com taxa média de participação de 70% em 2025. A arquitetura foi concebida de forma integrada e flexível, combinando módulos transversais e específicos, alinhados aos desafios e atribuições de cada público.

No pilar de Programas de Desenvolvimento, a MILPLAN avançou na consolidação de iniciativas voltadas ao fortalecimento das lideranças operacionais, à formação de novos talentos e à qualificação da mão de obra, com destaque para os programas:

Programa linha de frente

O programa manteve-se voltado de forma central ao desenvolvimento das lideranças que atuam diretamente nas operações. Estruturado em uma trilha de aprendizagem composta por três etapas, que combina teoria e prática, o programa proporciona uma formação integrada ao trabalho, permitindo que os aprendizados sejam aplicados diretamente no cotidiano das equipes.

A evolução do programa, em 2025, teve como focos o fortalecimento das competências comportamentais e o desenvolvimento da liderança digital. No mesmo ano, o programa alcançou uma média de adesão de 72% e NPS de 92, evidenciando alto nível de satisfação e relevância para os participantes.

Trilha formativa dos trainees

A trilha consolidou-se como um *pipeline* estratégico de formação de engenheiros. Em 2025, foram registrados dois marcos relevantes: a conclusão do Programa Trainee 2023, com a efetivação de seis trainees como engenheiros, e o início de uma nova turma. O ciclo formativo foi estruturado para integrar prática em campo, mentorias e formações teóricas, totalizando 64 horas de treinamentos internos em 2025, distribuídas entre os eixos Técnico e Competências. A jornada será complementada com Educação Continuada, por meio de pós-graduação em Gerenciamento de Projetos para os trainees efetivados em 2026.

Programa capacitar

Foi estruturado com o objetivo de desenvolver habilidades básicas e competências essenciais para a mão de obra operacional em cargos de entrada. O programa combina capacitação técnica, realizada em parceria com o SENAI de Ouro Branco (MG), com conteúdos comportamentais conduzidos pelos Articuladores do Saber.

Em 2025, o Programa Capacitar teve como meta a realização de seis turmas, com implementação em diferentes obras. Em Ouro Preto (MG), foi iniciada uma turma de Sistemas Elétricos Industriais – Força e Controle, com 18 participantes formados. Na obra de Conceição do Mato Dentro (MG), foram conduzidas duas turmas de Aperfeiçoamento em Mecânica Industrial, com formação de 33 participantes. Já em Tapira (MG), foram iniciadas duas turmas de Fundamentos de Caldeiraria e uma turma de Fundamentos e Tecnologias da Construção Civil, totalizando 32 participantes. As turmas ainda estão em andamento.

No pilar de Gestão de Desempenho, as diretrizes, práticas e resultados serão apresentados a seguir, Já o pilar de Clima Organizacional, que contempla as pesquisas de clima realizadas no ano, é apresentado na **página 46.**

GESTÃO DE DESEMPENHO

GRI 404-3

Em 2025, ocorreram avanços na maturidade dos processos de avaliação de desempenho. O ciclo anual foi ampliado, com maior participação de colaboradores e a introdução da avaliação de pares. Participaram do processo profissionais elegíveis[1] dos níveis de executivos, gerentes, coordenadores, especialistas, engenheiros, supervisores, analistas e *staff*, avaliados nas dimensões técnica e comportamental. Esta última é orientada pelos valores da MILPLAN: segurança, ética, simplicidade, colaboração, foco no cliente e foco no resultado.

Ao longo do ano, 99%[2] dos colaboradores elegíveis participaram do processo de avaliação de desempenho.

Outro avanço relevante foi a inclusão do Ciclo de Meritocracia, iniciativa que fortalece a governança e qualifica a gestão de desempenho, incluindo a criação de Planos de Desenvolvimento Individual (PDIs).

A implementação do Ciclo de Meritocracia representou um passo fundamental para fortalecer a transparência, a justiça e a governança nos processos de reconhecimento. A iniciativa foi estruturada a partir de pontos críticos identificados em pesquisas de clima anteriores e passou a integrar a gestão de desempenho da empresa. O ciclo tem como propósito reconhecer e valorizar, de forma estruturada, os colaboradores que se destacam pela entrega de resultados consistentes, pela postura alinhada aos valores organizacionais e pela contribuição efetiva para o alcance dos objetivos estratégicos.

O processo foi conduzido com regras claras, critérios objetivos, orçamento definido e monitorado, considerando o desempenho dos colaboradores e o posicionamento da remuneração atual. Também contou com suporte digital e uso de Inteligência Artificial (IA) para recomendações baseadas em critérios previamente definidos, contribuindo para ampliar a consistência das análises e apoiar decisões mais justas.

Entre os principais pontos fortes do ciclo, destacam-se o alinhamento com a gestão de desempenho, o fortalecimento da prática de feedback, a conexão com os valores organizacionais, o incentivo à autonomia da liderança tática e a agilidade no tempo de execução.

Do ponto de vista cultural, o ciclo contribui para ampliar a percepção de justiça e reconhecimento por mérito, além de fomentar a responsabilização e o *accountability* das lideranças. No aspecto operacional, fortalece os processos de retenção e estabelece uma conexão mais clara entre performance, reconhecimento e progressão na carreira.

Como resultado da aplicação do ciclo em 2025, entre os colaboradores homens, houve 259 elegíveis, dos quais 106 foram reconhecidos, o equivalente a 41%. No grupo de colaboradoras mulheres, houve 45 elegíveis e 22 reconhecidas, representando 49% do total. O ciclo também contemplou o acompanhamento de pessoas com deficiência: foram 36 PCDs elegíveis, com 11 reconhecidos, correspondendo a 30%.

A pesquisa de satisfação realizada após o ciclo registrou um índice de favorabilidade de 81%, confirmando a aceitação positiva do modelo e seu potencial para fortalecer a cultura de reconhecimento da MILPLAN. O primeiro Ciclo de Meritocracia representou um marco para a governança das movimentações internas da empresa.

[1] Estagiários, colaboradores operacionais e pessoas com tempo mínimo de três meses de atuação não estão elegíveis para receber avaliações de desempenho.
[2] Dois colaboradores que não participaram estavam afastados.



DIVERSIDADE E INCLUSÃO

GRI 405-1

Nosso compromisso com a diversidade e inclusão vai além da equidade de oportunidades, pois buscamos criar condições para que todos possam desenvolver seu potencial com dignidade, respeito e reconhecimento. O capacitismo ainda é um desafio presente na nossa sociedade, e superá-lo exige que desconstruamos estereótipos e reconheçamos o potencial de cada pessoa. Na MILPLAN, nos comprometemos a enxergar as pessoas com deficiência não por suas limitações, mas como sujeitos de direitos, com talentos e histórias que enriquecem nossas relações e fortalecem o ambiente de trabalho.

Em 2025, fortalecemos nossa estratégia de diversidade e inclusão, com foco no aumento da representatividade de PCDs. No período, o número de pessoas com deficiência na empresa passou de 185, em 2024, para 196, em 2025, representando um aumento de 6%.

Para isso, adaptamos os processos de recrutamento e contratação, criamos políticas e planos de ação e passamos a assegurar ajustes, apoio e acessibilidade para a plena inserção desses colaboradores.

Como parte do processo de inclusão, realizamos uma pesquisa de satisfação exclusiva para o público PCD, com o objetivo de avaliar a percepção dos colaboradores sobre a acessibilidade no ambiente de trabalho, a adequação dos equipamentos e a experiência de trabalho. A pesquisa registrou um índice de satisfação superior a 85%, mostrando que estamos avançando na criação de um ambiente mais inclusivo e acessível para todos.

Por isso, seguimos atuando por meio de de gestos e ações que reforçam a importância desse tema em nossa cultura organizacional.

Ao longo do período, essas ações resultaram na contratação de 18 PCDs. Algumas contratações foram realizadas por meio de indicações internas, o que ampliou a atratividade junto ao público PCD.



CAPACITAÇÃO E INCLUSÃO PRODUTIVA

MULHERES MIL

O Programa Mulheres Mil é uma de nossas iniciativas voltadas à inclusão produtiva e à promoção da participação das mulheres na indústria. Em dezembro de 2025, iniciamos mais uma turma do programa em Conceição do Mato Dentro (MG), com 40 alunas, sendo 20 inscritas no Curso de Qualificação Profissional em Mecânica de Manutenção de Máquinas Industriais e 20 no Curso de Qualificação Profissional em Eletricista Industrial. Cada curso teve carga horária de 200 horas, com término em fevereiro de 2026 e a iniciativa apresentou um retorno social do investimento de R$ 5,89 para cada real investido.

Mulheres MIL ganhou em 2º lugar na Categoria ESG/ ASG do Prêmio Ser Humano, da ABRH-MG. A categoria reconhece projetos de impacto em sustentabilidade.

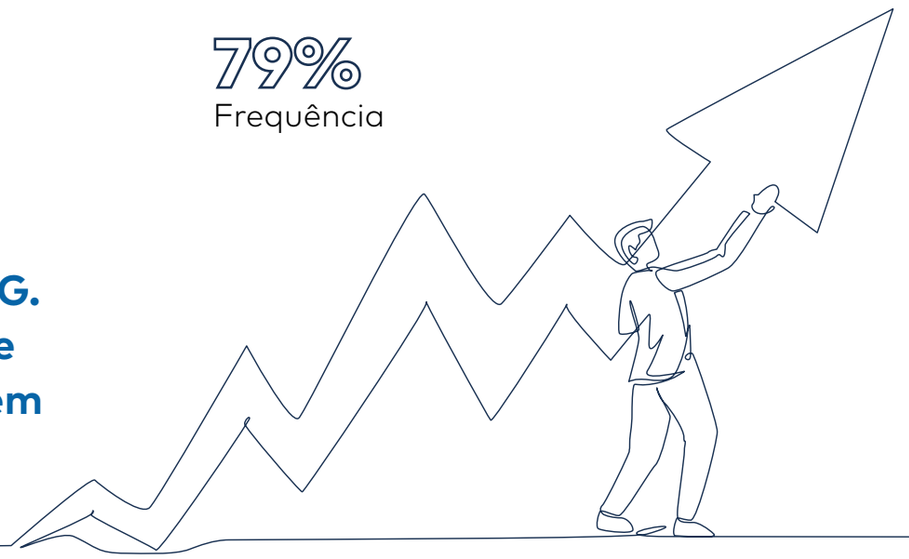
40
Beneficiárias

3%
Beneficiárias PCDs

82%
Desempenho

92%
Beneficiárias pretas e pardas

79%
Frequência



PARCERIA ESTRATÉGICA

Seguimos firmes em nossa parceria com uma consultoria especializada na temática de pessoas com deficiência, que segue sendo fundamental para o avanço da agenda de inclusão e diversidade da empresa.

A consultoria apoia o mapeamento, identificação e certificação de pessoas com deficiência no quadro de empregados, contribuindo para uma atuação mais estruturada, assertiva e alinhada às necessidades da MILPLAN.

MULHERES NA LIDERANÇA

A inclusão de mulheres na MILPLAN também recebeu destaque, especialmente nas funções de liderança. Em 2025, a empresa registrou 3,42% de mulheres em cargos de liderança, totalizando 29 profissionais, sendo 27 em posições de coordenação e duas em gerências.

DIVERSIDADE RACIAL

A diversidade racial é outro tema importante da estratégia da MILPLAN. A empresa tem trabalhado para garantir que sua força de trabalho reflita a diversidade do Brasil, com mais de 86% de colaboradores negros e pardos.

AÇÕES ESTRATÉGICAS DE DIVERSIDADE

Como parte de suas iniciativas de diversidade, a MILPLAN também tem promovido ações de divulgação e capacitação sobre diversidade dentro da empresa. Isso também inclui melhorias nas instalações e nos equipamentos, adaptações em banheiros e no transporte, visando garantir a mobilidade e o conforto das pessoas com deficiência.



AGOSTO LILÁS: CONSCIENTIZAÇÃO SOBRE A VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER

Em agosto, mês dedicado ao combate à violência contra a mulher, reforçamos nosso compromisso com a criação de ambientes mais seguros e acolhedores.

Em Conceição do Mato Dentro (MG), em parceria com a ASCOVILA – Associação Comunitária da Vila São Francisco e Adjacente –, realizamos uma roda de conversa, em nossa obra, aberta à comunidade sobre violência de gênero, acompanhada de aulas de defesa pessoal para as mulheres da região. Essas iniciativas são parte do nosso apoio para a construção de uma sociedade mais justa, inclusiva e segura para todas as mulheres.

SAÚDE E SEGURANÇA OPERACIONAL

GRI 3-3, 2-24, 403-1, 403-2, 403-8

Nosso compromisso e ações em saúde e segurança são sustentados por um Sistema Integrado de Gestão (SIG), auditado e certificado conforme as normas ISO 45001:2018, ISO 9001:2015 e ISO 14001:2015, e formalizado na Política Integrada de Gestão, que conecta qualidade, meio ambiente e segurança em uma abordagem única de prevenção, controle e melhoria contínua.

As diretrizes de Saúde e Segurança do Trabalho (SST) são aplicáveis a todos os profissionais que atuam em nossas operações, incluindo colaboradores próprios e terceiros. Por isso, além do cumprimento das Normas Regulamentadoras (NRs) e dos procedimentos internos, buscamos fortalecer uma cultura em que a prevenção esteja presente desde o planejamento das atividades até a execução em campo. Mesmo diante do aumento pontual de alguns indicadores de frequência e gravidade, mantivemos o compromisso de **zero fatalidade**.

GESTÃO DE ACIDENTES E INCIDENTES

Possuímos práticas estruturadas de identificação e gestão de perigos, como treinamentos obrigatórios, auditorias internas, controle de mudanças e monitoramento por indicadores. Também realizamos levantamentos técnicos periódicos nas frentes de obra e na Sede, contemplando o reconhecimento de agentes físicos, químicos e biológicos, a atualização dos Laudos Técnicos de Insalubridade e Periculosidade (LTIP) e do Laudo Técnico das Condições Ambientais de Trabalho (LTCAT), a revisão das fichas de riscos por função e setor e a emissão das respectivas Anotações de Responsabilidade Técnica (ARTs).

A partir desse diagnóstico contínuo, a gestão dos riscos ocupacionais é conduzida com base na hierarquia de controles, que inclui revisão de métodos e processos, substituição de materiais ou atividades de risco, implementação de controles de engenharia, uso de proteção coletiva e individual e adoção de medidas administrativas. Essas ações alimentam o ciclo de melhoria contínua (PDCA), permitindo que os aprendizados sejam incorporados aos processos e contribuam para a evolução da gestão de SST.

A participação dos trabalhadores é parte essencial dessa abordagem. Ferramentas como Análise Preliminar de Riscos (APR), Permissão de Trabalho (PT) e Direito de Recusa apoiam a identificação antecipada de perigos e fortalecem o protagonismo das equipes na prevenção de acidentes. É adotada uma abordagem preventiva e não punitiva, garantindo que não haja represálias aos trabalhadores que reportem riscos ou exerçam seus direitos.

A segurança é um valor mais que prioritário para nós, é um pré-requisito de nossas ações, pois é a partir dela que garantimos o cuidado genuíno com o que temos de mais valioso:

A VIDA.





GRI 403-4, 403-7

Quando ocorrem acidentes ou incidentes, todos os eventos são formalmente comunicados e investigados por equipes multidisciplinares, com análise de causa raiz e definição de ações corretivas. As medidas são registradas nos Relatórios de Investigação de Acidentes e também são consolidadas em relatórios estatísticos mensais e painéis de segurança, permitindo identificar padrões recorrentes, avaliar a eficácia das ações implementadas e compartilhar lições aprendidas em reuniões e fóruns internos.

A governança de SST também prevê instâncias específicas para situações críticas. Eventos de alto potencial são submetidos à análise do Comitê de Segurança, criado em 2026, e, em casos de fatalidade, o Comitê de Crise é imediatamente acionado para avaliar o evento, definir ações emergenciais, comunicar partes interessadas, acompanhar investigações e monitorar medidas corretivas e preventivas. No período, esse comitê não foi acionado, devido à ausência de acidentes fatais.

Essa mesma lógica de prevenção e controle se estende às relações de negócios. Na MILPLAN, reconhecemos que riscos ocupacionais também podem ocorrer em atividades terceirizadas, frentes compartilhadas, subcontratações e no fornecimento de materiais e equipamentos.

A gestão desses impactos começa ainda na qualificação e homologação de fornecedores, com avaliação de requisitos legais, trabalhistas e de SST, documentação obrigatória, regularidade fiscal e previdenciária e comprovação de treinamentos. Após a contratação, parceiros e prestadores passam por integração obrigatória de segurança, com orientações sobre normas internas, análise de riscos, uso de EPIs, Plano de Atendimento a Emergências (PAE), direito de recusa e reporte de ocorrências.

Os contratos também incluem cláusulas específicas de cumprimento das normas de SMS, com previsão de sanções, paralisação de atividades ou desmobilização em casos de descumprimento. As ocorrências envolvendo terceiros são analisadas continuamente pela MILPLAN, contribuindo para identificar causas sistêmicas, revisar controles e fortalecer os critérios de qualificação e gestão.

PARTICIPAÇÃO E COMUNICAÇÃO AOS COLABORADORES

Buscamos sempre ampliar a comunicação, a conscientização e a corresponsabilidade na prevenção de riscos. Entre os principais mecanismos de escuta e participação está o questionário **Censo Saúde**, aplicado anualmente em todas as unidades, com o objetivo de identificar percepções relacionadas à saúde e segurança, mapear oportunidades de melhoria e avaliar a efetividade das ações implementadas.

Mantemos a atuação contínua da **Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA)**, que funciona como canal formal de representação dos trabalhadores para discussão de riscos, condições inseguras e propostas de melhorias. As reuniões ocorrem mensalmente, reunindo membros eleitos pelos colaboradores, representantes indicados pela empresa e participação de representantes de terceiros convidados. Ao longo de 2025, a CIPA manteve suas atividades regulares, incluindo inspeções nos postos de trabalho, análise de condições operacionais e discussão de novas ações preventivas.

A participação dos trabalhadores é estimulada desde o ingresso nas obras. Todos os colaboradores participam das integrações obrigatórias da MILPLAN e dos clientes, como os **Diálogos Diários de Segurança (DDS)**, que reforçam a comunicação preventiva. Realizados antes do início das atividades, os DDS abordam riscos específicos das tarefas do dia, medidas preventivas, lições aprendidas e alinhamento das responsabilidades individuais e coletivas. Complementando essa dinâmica, é realizado o **"Café com a Liderança"**, espaço de diálogo entre líderes e equipes operacionais, voltado ao incentivo da comunicação transparente, da escuta e do fortalecimento do protagonismo dos trabalhadores na construção de ambientes mais seguros.

Também promovemos campanhas temáticas relacionadas a temas críticos, como proteção das mãos, trabalho em altura e direção segura, além da realização da **SIPAT 2025**, cujo tema principal foi "É Preciso Saber Viver". Entre os temas abordados estiveram segurança psicológica, *burnout*, longevidade, prevenção de quedas, mudanças climáticas, preparação para auditorias e sono saudável.

Mantemos canais permanentes de comunicação interna, permitindo reporte imediato de condições inseguras e o contato direto com lideranças e equipes de SMS.



GRI 403-5

DESENVOLVIMENTO E CAPACITAÇÃO

O fortalecimento da cultura de segurança na MILPLAN é promovido pelo desenvolvimento contínuo das pessoas. Em 2025, foram registradas 785.223 horas de treinamento em SST, frente às 284.121 horas de 2024, resultado impulsionado pela ampliação das campanhas de capacitação ao longo do ano. Os treinamentos contemplaram conteúdos gerais e específicos, considerando os riscos das atividades, exigências legais, requisitos contratuais, procedimentos internos e o fortalecimento de uma cultura preventiva.

Nesse contexto, destaca-se o **Programa Decatlo**, que incentiva uma postura proativa na prevenção de acidentes, na preservação da integridade física e na promoção da sustentabilidade ambiental, reforçando a responsabilidade individual e coletiva pela segurança.

Essa abordagem também é fortalecida pelo **Programa Bússola** (Padrinho e Apadrinhado), que estrutura a integração segura de novos colaboradores nos primeiros 90 dias de atuação, com acompanhamento contínuo, transferência de conhecimento e incentivo a comportamentos seguros.

Complementarmente, o **Programa de Proteção das Mãos & Dedos** atua na prevenção de lesões em membros superiores, por meio de ações de conscientização e estímulo a práticas como "Mãos Livres" e "Mão Amiga".



GRI 403-9, SASB IF-EN-320a.1

Acidentes de Trabalho

	2023	2024	2025
TOTAL DE HORAS TRABALHADAS	**12.269.719**	**12.774.007**	**10.229.190**
Número de acidentes com consequências graves relacionadas ao trabalho (excluindo mortes)	-	3	0
Taxa de acidentes com consequências graves	**-**	**0,23**	**0**
Número de acidentes com comunicação obrigatória relacionadas ao trabalho (incluindo mortes)	28	-	25
Taxa de acidentes com comunicação obrigatória	**2,28**	**-**	**2,44**

Notas:

1 As taxas foram calculadas com o fator de 1 milhão de horas-homem trabalhados.

2 No quadro de colaboradores próprios, os principais tipos de acidentes ocorridos em 2025 foram acidentes envolvendo as mãos, como cortes e prensamento durante o manuseio de materiais ou ferramentas. Não foram registrados óbitos resultantes de lesões relacionadas ao trabalho.

3 Os dados de acidentes de trabalho contemplam as operações da MILPLAN Engenharia e consórcios.

4 As informações sobre acidentes de trabalho envolvendo terceiros não estão disponíveis, pois cada empresa contratada realiza sua própria gestão e reporte formal dos indicadores de SST, conforme suas responsabilidades legais e contratuais. Ainda assim, a MILPLAN mantém o acompanhamento dos requisitos legais e contratuais de SST aplicáveis às empresas terceirizadas.

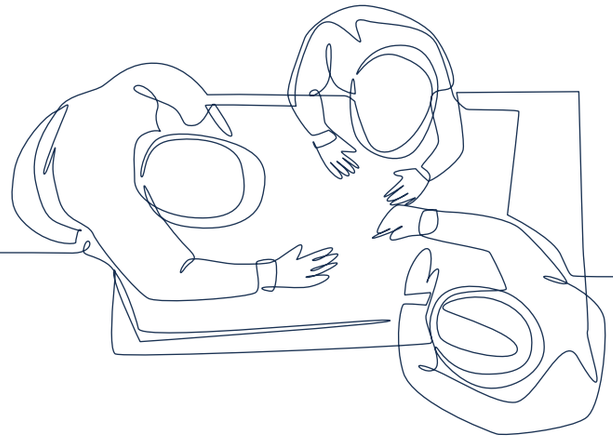
A seguir, apresentamos as principais ações realizadas durante o ano que reforçam nosso posicionamento:

PROGRAMA "SEGURANÇA COMO VALOR"

Como destaque central de 2025, o programa permeou e ancorou grande parte das ações estratégicas da MILPLAN, consolidando a segurança como princípio cultural e valor inegociável. O programa tem como objetivo promover reflexão, troca de experiências e reforçar o compromisso com a preservação da vida, atuando de forma transversal em toda a empresa.

Estruturado em encontros trimestrais junto à liderança, o programa reforça o papel dos líderes como principais multiplicadores da cultura de segurança, ampliando a responsabilidade pela disseminação de atitudes e comportamentos seguros em todos os níveis.

Essa iniciativa reforça a construção coletiva da cultura e evidencia que a transformação organizacional é potencializada quando a liderança atua de forma protagonista, influenciando comportamentos e promovendo confiança.



DIÁLOGOS DIÁRIOS DE SEGURANÇA (DDS)

Os DDS são momentos fundamentais nos canteiros de obras, nos quais fortalecemos a consciência sobre riscos, a troca de informações essenciais e nosso compromisso com a integridade de todos. Um dos DDS realizados foi em parceria com a Polícia Militar de Minas Gerais, em nossa obra em Ouro Branco (MG). O evento abordou temas essenciais que impactam a vida dentro e fora do ambiente de trabalho, como:

- Tráfico de drogas: prevenção e combate;
- Uso de álcool: impactos e conscientização;
- Exploração infantil: como identificar e combater;
- Lei Maria da Penha: promovendo o respeito e a proteção.

2 MILHÕES DE HHT SEM ACIDENTES

Em 2025, alcançamos um marco significativo nas obras de Ouro Branco (MG) e Miguel Burnier (MG): 2 milhões de horas-homem trabalhados (HHT) sem acidentes com afastamento. Este resultado é a evidência clara da maturidade operacional da MILPLAN e da força da cultura de segurança, construída de forma coletiva. Esse êxito é reflexo do engajamento dos colaboradores, da atuação constante das equipes e da parceria com nossos clientes.





8º CONGRESSO NACIONAL DE SAÚDE E SEGURANÇA

Marcamos presença no 8º Congresso Nacional de Saúde e Segurança, o maior evento multidisciplinar do Brasil voltado a temas relacionados à segurança do trabalho. O evento abordou os novos desafios da SST, os riscos psicossociais no trabalho e as boas práticas do Prêmio Proteção Brasil 2025, além de explorar tecnologia e inovação em SST.

1º WORKSHOP DE SAÚDE E SEGURANÇA - ANCHIETA (ES)

Em Anchieta (ES), na obra voltada para a reativação de usinas de pelotização, realizamos o 1º Workshop de Saúde e Segurança, reunindo 130 líderes da MILPLAN. O evento teve como objetivo compartilhar experiências, aprendizados e práticas que reforçam o compromisso com a vida, a integridade e a excelência operacional.

WORKSHOP ANUAL DE SMS 2025

Durante o ano, realizamos o Workshop de SMS 2025, reunindo líderes e pontos focais de segurança para um momento de balanço e proposições para o próximo ano. Durante o evento, discutimos temas como:

- Aspectos legais relacionados ao SMS;
- Saúde Ocupacional como estratégia de produtividade;
- Requisitos legais de Meio Ambiente;
- A importância da liderança na cultura de segurança.

CULTURA ZERO ACIDENTES

Já em Ouro Branco (MG), na obra de montagem eletromecânica e terminal ferroviário, realizamos um encontro focado na cultura Zero Acidentes, promovendo um espaço de troca e conexão entre nossas equipes e gestores. O evento enfatizou o cuidado, a prevenção e o bem-estar de todos, com segurança, proximidade e respeito.

WORSHOP QSMS - CANAÃ DOS CARAJÁS (PA)

A MILPLAN reuniu sua equipe de QSMS (Qualidade, Saúde, Meio Ambiente e Segurança) da região Norte para um dia de imersão dedicado aos processos de segurança em montagens industriais de grande porte. O encontro reforçou a segurança como valor inegociável da empresa e incentivou uma cultura de comprometimento e cuidado mútuo.



SAÚDE OCUPACIONAL

GRI 403-3, 403-6

Mantemos uma gestão estruturada de indicadores, programas e serviços voltados ao acompanhamento da saúde dos trabalhadores, à identificação precoce de riscos ocupacionais e à promoção do bem-estar.

Entre os principais mecanismos está o monitoramento dos exames ocupacionais, incluindo admissionais, periódicos, de retorno ao trabalho e demissionais. Esse acompanhamento permite avaliar as condições de saúde dos trabalhadores, identificar possíveis agravos relacionados às atividades laborais e verificar a efetividade das medidas preventivas adotadas.

A gestão de afastamentos pelo INSS também integra esse acompanhamento, permitindo monitorar as causas dos afastamentos e subsidiar ações de redução de impactos operacionais e financeiros. Ao final de 2025, foram registrados 159 empregados afastados pelo INSS. Complementarmente, o indicador de absenteísmo contribui para a análise das ausências, identificação de padrões e implementação de ações relacionadas às condições de trabalho e à saúde ocupacional.

Em 2025, seguimos aplicando o Censo Saúde, com o objetivo de compreender o perfil de saúde física e mental dos colaboradores, identificar fatores de risco e criar ações voltadas à promoção do bem-estar e à prevenção do adoecimento. A iniciativa alcançou adesão de 85%, superando a meta de participação estabelecida em 70%.

O resultado do censo contribuiu para a criação de novas iniciativas sobre ergonomia, como a elaboração da Cartilha Ergonômica sobre movimentação manual de cargas, reunindo orientações relacionadas à postura, aos limites recomendados de peso, ao transporte de cargas e à prevenção de desconfortos musculoesqueléticos. Também foi elaborada uma Instrução de Trabalho voltada ao monitoramento de empregados hipertensos e diabéticos e à implementação de Comitês de Ergonomia nas obras e unidades administrativas. Essas ações serão executadas a partir de 2026.

Também possuímos outras iniciativas de cuidado à saúde, como a **Campanha Anual de Vacinação** contra a Influenza em todas as obras e unidades. Em 2025, a iniciativa alcançou 81,61% de adesão, com 2.174 empregados próprios e 128 trabalhadores terceiros vacinados, além da doação de 324 doses ao município.

Outro destaque é o **Programa Laços de Vida**, com apoio da Exclusive Seguros, que acompanhou 27 gestantes ao longo do ano, incluindo colaboradoras e esposas de empregados da Sede, oferecendo suporte durante a gestação até o puerpério. Destas, 21 receberam o kit bebê, e seis permaneceram em acompanhamento ao final do período. Também em parceria com a Exclusive Seguros, temos o **Programa Linha de Cuidados**, voltado ao acompanhamento de trabalhadores com comorbidades, por meio de contatos mensais realizados pela equipe de enfermagem. O programa oferece orientações de saúde e apoio na utilização da rede credenciada do plano de saúde.

Ao longo do ano, como complemento, promovemos diversas campanhas de conscientização relacionadas à saúde física, mental, prevenção e diagnósticos, abordando temas como Janeiro Branco, Carnaval seguro: abuso de álcool e outras drogas, Maio Amarelo, Cuidados no Inverno, Setembro Amarelo, Outubro Rosa, Novembro Azul e Dezembro Vermelho.

Os programas de saúde ocupacional PCA (Programa de Conservação Auditiva) e o PPR (Programa de Proteção Respiratória) também são realizados ao longo do ano. São programas aplicados em todas as unidades que tenham exposição a ruídos e poeiras. As ações incluem a realização periódica de exames, treinamentos sobre uso, guarda, limpeza e manutenção de EPIs, além de orientações preventivas relacionadas aos riscos ocupacionais.

A confidencialidade das informações de saúde é tratada como prioridade. O acesso aos prontuários médicos é restrito às equipes de saúde das unidades, em conformidade com a LGPD, enquanto os demais dados são acessados exclusivamente pela equipe de saúde da Sede.

INVESTIMENTO SOCIAL

GRI 203-1, 203-2, 413-1

A Política de Responsabilidade Social da MILPLAN prevê a destinação de parte da eficácia da empresa para projetos sociais nas comunidades onde atua, com o propósito de gerar uma cadeia de impactos positivos e fortalecer as relações com as comunidades locais.

O Plano de Responsabilidade Social da MILPLAN é composto por parcerias intersetoriais, com clientes, órgãos públicos, lideranças comunitárias e Organizações da Sociedade Civil (OSCs) que integram associações e organizações não governamentais. Essas conexões permitem identificar demandas prioritárias e estruturar ações voltadas à promoção de capacitação, inclusão e desenvolvimento para as pessoas que mais precisam.

Em 2025, a MILPLAN seguiu fortalecendo suas ações de desenvolvimento social por meio da realização de 53 ações sociais, viabilizadas com recursos próprios, recursos incentivados, cláusulas contratuais e voluntariado. Ao todo, essas iniciativas impactaram diretamente 17.610 pessoas em diversas regiões do Brasil.

No período, foram investidos R$ 4,8 milhões em projetos sociais, culturais e educativos, além da doação de mais de 2,16 toneladas entre itens de higiene e alimentos. As ações envolveram 47 instituições parceiras e ocorreram em todas as localidades onde a empresa está presente.

A seguir, destacamos as principais ações sociais realizadas em 2025:

RESULTADOS DE 2025

R$ 4.785.021,00

Investidos em Responsabilidade Social, incluindo Projetos de Incentivo Fiscal

Aumento de 52% no valor investido em comparação ao ano anterior

53

Ações sociais, Campanhas e Projetos realizados

17.610

Pessoas beneficiadas diretamente

CARTEIRA DE PROJETOS SOCIAIS DA MILPLAN

impacto mil

Finalizamos mais uma turma do Programa Impacto MIL, programa voltado ao fortalecimento do terceiro setor. O programa capacitou 10 Organizações da Sociedade Civil (OSCs) em gestão, captação de recursos e elaboração de projetos, gerando desenvolvimento sustentável nas comunidades onde atuamos. Com a participação de 17 pessoas e 20 aulas formativas, as capacitações somaram 80 horas de aprendizado, promovendo o compartilhamento de boas práticas e a colaboração entre as OSCs.

Depoimentos:

"O curso foi muito enriquecedor, trouxe muito aprendizado, motivando a buscar novas oportunidades para captação. Saio com mais conhecimento e animada" –E.P., da Recanto Feliz.

"A capacitação foi muito boa, surpreendeu com o conteúdo tão amplo, que ajuda e vai ajudar muito nos próximos passos da associação" –S. A., da Pequeninos do Amor.

"Quero agradecer pela oportunidade e todo aprendizado. Essa capacitação foi excelente para nossa evolução" –T.T, do Jardim Liberdade

83%

dos participantes consideraram o conteúdo das capacitações excelente e 17% considerou ótimo.

100%

dos participantes consideraram que o conteúdo abordado contribui totalmente para o trabalho da organização.

94%

dos participantes avaliaram como 10 (em uma escala de 0 a 10) e RECOMENDARIAM a capacitação da Impacto MIL para um colega.





PROJETO ACOLHER

Por meio do projeto, apoiamos a Instituição de Longa Permanência para Idosos, Recanto Feliz, localizada no bairro Betânia, em Belo Horizonte (MG). Em parceria com a CDM Projetos Sociais, o projeto visa proporcionar bem-estar, dignidade e oportunidades para os idosos da instituição. O programa inclui oficinas de Yoga e oficinas de Artesanato. Também foram realizadas atividades especiais em datas comemorativas, trazendo alegria e significado ao dia a dia das 35 beneficiárias, das quais 20 são residentes da instituição.

- 74 encontros de Yoga e Artesanato, totalizando 178 horas/aula;
- 09 eventos comemorativos;
- 02 passeios integrativos;
- 20 horas de aprendizagem po do Programa Impacto MIL.

ASSOCIAÇÃO DE CAPOEIRA DANDARA BAMBULA

Em parceria com a Vale, apoiamos a APAE de Canaã dos Carajás (PA) com um projeto de inclusão e desenvolvimento para 50 alunos, oferecendo aulas de capoeira e musicalização, realizadas pela Associação de Capoeira Dandara Bambula. As aulas acontecem duas vezes por semana, durante dez meses, e visam desenvolver habilidades motoras, cognitivas e sociais dos alunos. Ao final do projeto, instrumentos musicais serão doados à APAE, garantindo a continuidade das atividades e o avanço do projeto na instituição.

CURSO DE MANICURE

Atendendo a uma demanda da comunidade, realizamos um curso profissionalizante de manicure em parceria com a Associação Comunitária da Vila Feitosa e Região (ASCOMVIFER), em Canaã dos Carajás (PA). O curso, com carga horária de 45 horas, foi oferecido a dez mulheres, com o objetivo de fortalecer o empreendedorismo feminino e contribuir para a geração de renda.

PROJETO TRANSFORMANDO VIDAS

Em 2025, iniciamos o apoio ao Projeto "Transformando Vidas", em Canaã dos Carajás (PA), que utiliza o jiu-jitsu como ferramenta de inclusão social e formação de valores para jovens da comunidade. Em parceria com a Vale, destinamos recursos para a doação de 50 m² de tatame, ampliando o espaço para as aulas e garantindo melhores condições para os treinos. Também entregamos kits especiais para os 45 alunos atendidos, com mochilas e garrafinhas.

COMITÊ MINEIRO DE VOLUNTARIADO CORPORATIVO

A MILPLAN é Patrocinadora Master do Comitê Mineiro de Voluntariado Corporativo. A parceria com o Comitê reforça nosso compromisso com os valores de sustentabilidade, ética e colaboração, além de incentivar a união entre empresas, colaboradores e comunidades para promover o engajamento social e o desenvolvimento sustentável.

MAIS JUDÔ

O Projeto Mais Judô II continuou a reforçar nosso compromisso com a educação, o esporte e a inclusão social em Ouro Branco (MG). Desde dezembro de 2024, o projeto já beneficiou mais de 100 crianças e adolescentes da rede pública, proporcionando estrutura completa, atividades formativas e eventos como o 1º Festival Interno de Judô, realizado em junho. O festival celebrou as conquistas dos participantes e motivou novos avanços para os próximos meses.



COPA GUARAPARI MILPLAN DE VÔLEI SÊNIOR

Patrocinamos a 3ª Copa Guarapari MILPLAN de Vôlei Sênior, um evento que reuniu 300 atletas de diversas cidades do Espírito Santo e de outros estados. O evento, voltado para a melhor idade (faixa etária de 45 a 68 anos), tem como objetivo promover a saúde, o bem-estar, a inclusão e a qualidade de vida dos participantes. A Copa também proporcionou momentos de interação social entre os atletas e suas famílias, destacando como o esporte pode se tornar um estilo de vida saudável e integrador.



Para mais detalhes sobre a iniciativa: CLIQUE AQUI

SERVIÇO DE CARDIO-ONCOLOGIA DO HOSPITAL SÃO FRANCISCO

Em novembro de 2025, participamos da inauguração do serviço de Cardio-Oncologia no Hospital São Francisco, em Belo Horizonte (MG), um projeto qualificado pelo Fundo Municipal do Idoso de Belo Horizonte e que foi viabilizado com aporte da MILPLAN.

O serviço oferece atendimento especializado para pacientes oncológicos com doenças cardíacas, focando na redução das complicações cardiovasculares e na continuidade do tratamento oncológico. A iniciativa amplia a capacidade de atendimento e reforça o compromisso do hospital com inovação, cuidado integral e parcerias voltadas aos pacientes do Sistema Único de Saúde (SUS).

PROJETO DE REFORMA HABITACIONAL

Em 2025, iniciamos um projeto de reforma habitacional nas cidades de Conselheiro Lafaiete, Ouro Branco e Congonhas, promovendo melhorias nas condições de moradia de famílias em situação de vulnerabilidade social.

Ao todo, 17 residências foram reformadas, com intervenções definidas conforme as necessidades mais urgentes de cada lar. Entre os critérios de seleção, foram priorizadas mulheres arrimo de família, ampliando a segurança, o conforto, a dignidade e a qualidade de vida das pessoas beneficiadas.

Para mais detalhes sobre o projeto: CLIQUE AQUI

VOLUNTARIADO CORPORATIVO

Nossas ações de voluntariado corporativo visam promover uma cultura de envolvimento social e a geração de impactos positivos nas comunidades onde atuamos.

Para apoiar a criação do nosso Plano de Voluntariado MILPLAN, contamos com uma consultoria especializada, que realizou um trabalho estruturado de assessoria para o Programa de Voluntariado Corporativo, a partir de dados internos, treinamentos e capacitações, além de pesquisas online junto aos colaboradores.

A pesquisa revelou que 67% dos colaboradores estão interessados em atuar no voluntariado, o que reflete uma sociedade mais engajada e preocupada com o bem-estar coletivo. Com base nesse dado, intensificamos nossas ações de voluntariado em 2025.

Abordaremos, a seguir, nossas principais ações do ano:

Em 2025, avançamos significativamente com o lançamento do Plano de Voluntariado MILPLAN, que estimula a colaboração entre as diferentes áreas da empresa e reforça nosso compromisso com a construção de um futuro mais justo e sustentável.





SUPERKIDS

No Dia das Crianças, nossos voluntários do Mãos à Obra realizaram uma ação especial para mais de 100 crianças atendidas pela Pequeninos do Amor, associação localizada no bairro Olhos D'Água, em Belo Horizonte (MG). As crianças participaram de atividades lúdicas, como teatro, pintura, oficina de argila e outras brincadeiras, promovendo o bem-estar e o desenvolvimento das crianças.

ARRECADAÇÃO DE ITENS DE HIGIENE

A MILPLAN se mobilizou para arrecadar itens essenciais para alguns lares de idosos em Belo Horizonte (MG). Foram arrecadados 1.397 itens, que foram transformados em 150 kits de higiene, contendo sabonetes, hidratantes e toalhas de rosto, doados ao Lar dos Idosos São José e outras instituições. A entrega foi realizada pelo nosso grupo de voluntários e também foi doada uma quantidade de fraldas para garantir o bem-estar dos residentes.

AÇÃO DE NATAL - RECANTO FELIZ

Nossos voluntários dedicaram parte do seu tempo para levar afeto e carinho à Instituição de Longa Permanência para Idosas (Recanto Feliz). Com a participação de mais de 45 voluntários, realizamos a oficina "Cuidando de quem cuida", voltada para as profissionais da instituição, além de apresentações artísticas, entrega de presentes às residentes e um jantar especial. Mais de 40 pessoas foram diretamente beneficiadas por essa ação.

JUNHO VERMELHO

Em junho, unimos forças ao Junho Vermelho para promover uma campanha de doação de sangue em Ouro Branco (MG), como parte do nosso Programa de Voluntariado Mãos à Obra. Esta iniciativa visa incentivar nossos colaboradores a contribuírem para o bem-estar de quem mais precisa, promovendo também o espírito de solidariedade e engajamento coletivo.

AÇÃO DE NATAL - DOAÇÃO DE BRINQUEDOS

Em 2025, promovemos uma ação de Natal nas obras de Ouro Branco e Miguel Burnier, em Ouro Preto (MG), com o objetivo de levar alegria às crianças das comunidades onde atuamos. Mobilizamos nossas equipes para a arrecadação de brinquedos, que foram doados às crianças. Em parceria com a Gerdau, superamos a meta de arrecadação e atingimos 215 brinquedos.



PROJETOS DE INCENTIVO FISCAL

R$ 2,7 milhões investidos

3 municípios beneficiados

+ de 14 mil pessoas impactadas



A seguir, apresentamos em mais detalhes os projetos apoiados e nossas contribuições aos investimentos sociais realizados por meio de incentivos fiscais:

MANUTENÇÃO DAS ATIVIDADES DO ESPAÇO CULTURAL MANO DOWN

Apoiamos o projeto "Manutenção das Atividades do Espaço Cultural Mano Down", que visa garantir a continuidade da programação cultural do Instituto Mano Down. Esta iniciativa, executada em Belo Horizonte (MG), oferece ao longo de 12 meses cursos e oficinas gratuitas nas áreas de dança, canto, iniciação musical instrumental, capoeira e teatro para pessoas com síndromes, deficiência intelectual ou em situação de vulnerabilidade social.

Em 2025, a MILPLAN investiu 640 mil reais por meio da Lei Federal de Incentivo à Cultura (Lei Rouanet), impactando diretamente cerca de 1.000 pessoas de todas as idades. As atividades realizadas pelos alunos do projeto culminam em apresentações de música, teatro e dança, que ocorrem em diversos locais, proporcionando visibilidade e reconhecimento ao talento desses participantes.

Como reconhecimento, em 2025, a MILPLAN foi premiada com o "Selo Empresa Amiga" – categoria DESTAQUE – do Instituto Mano Down, um importante reconhecimento pela contribuição ao desenvolvimento e à inclusão cultural.

MUSEU PARA A JUVENTUDE!

O CEDUC Virgílio Resi, instituição de Belo Horizonte (MG) com mais de 20 anos de atuação na formação profissional e inserção de jovens no mercado de trabalho, recebeu apoio da MILPLAN por meio do projeto Museu para a Juventude!. Com investimento de R$ 80 mil, via Fundo dos Direitos da Criança e do Adolescente (FIA), a iniciativa viabilizou visitas a 18 museus, três cursos de audiovisual, com 96 horas no total, um curso de produção de *videocasts*, com 36 horas e 18 *videocasts* produzidos, além da Semana de Conscientização Digital. Ao todo, o projeto impactou diretamente 630 adolescentes, contribuindo para a inclusão social e o desenvolvimento profissional dos jovens da comunidade.







KARATÊ E CIDADANIA

A MILPLAN, por meio da Lei Federal de Incentivo ao Esporte, investiu aproximadamente R$ 154 mil no projeto "Karatê e Cidadania", em parceria com a instituição Samurai Zen.

O projeto tem como objetivo utilizar o karatê como uma ferramenta de inclusão social e cidadania para crianças e adolescentes, contribuindo para o desenvolvimento físico, mental e ético dos participantes. Com a implementação do projeto em Parauapebas (PA), 200 atletas foram impactados diretamente, beneficiando-se de atividades formativas e práticas esportivas.

PROGRAMA DESPERTAR - 2ª EDIÇÃO

Em apoio à Fundação Vicintin e por meio do Fundo dos Direitos da Criança e do Adolescente (FIA), a MILPLAN investiu um total de R$ 80 mil no Programa Despertar - 2ª Edição. Este programa tem como objetivo promover ações formativas que enfatizaram a capacitação profissional de 48 adolescentes e jovens provenientes da rede pública de ensino.

As capacitações incluem cursos nas áreas de Programação & Robótica, Automação Residencial & Sistemas IoT, e Informática & Processos Administrativos, proporcionando aos jovens as habilidades necessárias para ingressar em áreas inovadoras e de grande potencial no mercado de trabalho. O programa contribui para a qualificação profissional dos participantes, oferecendo a oportunidade de transformação social e inclusão no mundo digital.

AMBIENTE CONFORTÁVEL: QUALIDADE DE VIDA PARA OS IDOSOS

Por meio do Fundo Municipal do Idoso (FMI), a MILPLAN investiu R$ 160 mil no projeto "Ambiente Confortável: Qualidade de Vida para os Idosos", com o objetivo de proporcionar um ambiente mais seguro, confortável e funcional para os idosos atendidos pelo Lar Comunitário Frederico Ozanan, localizado em Ouro Branco (MG).

O investimento foi destinado à reforma das alas masculina e feminina, além da revitalização da cozinha da instituição, garantindo melhores condições para os 29 idosos que recebem atendimento no local. Este projeto teve um impacto direto na melhoria da infraestrutura, oferecendo aos residentes mais conforto, segurança e qualidade de vida.



VIVENDO COM DIVERSIDADE

Em parceria com a Associação Mais Acessível, investimos aproximadamente R$ 167 mil no projeto "Vivendo com Diversidade", por meio da Lei Federal de Incentivo ao Esporte. O projeto tem como objetivo incentivar e oportunizar a prática esportiva para pessoas com deficiência, em Belo Horizonte (MG).

A iniciativa busca contribuir para a redução da ociosidade dos participantes e para a diminuição das situações de risco e vulnerabilidade social, por meio do fomento à prática paradesportiva. Ao mesmo tempo, o projeto visa desenvolver habilidades específicas dos beneficiários em modalidades esportivas adaptadas, utilizando o esporte como uma ferramenta de inclusão e transformação social. O projeto impactou diretamente 40 atletas, promovendo a inclusão e o empoderamento de pessoas com deficiência.

RELACIONAMENTO COM A **COMUNIDADE**

GRI 3-3, 203-1, 203-2, 413-2

A MILPLAN reconhece que sua atuação gera impactos reais e potenciais nos territórios onde está presente. Por isso, conduz o relacionamento com as comunidades de forma estruturada, ética e transparente, com base na Política ESG, no Plano de Responsabilidade Social e no Sistema de Gestão Integrado (SIG).

A gestão do tema é acompanhada pelo Comitê ESG, que realiza análises mensais de cenários e ocorrências, melhorias contínuas das iniciativas e alinhamento dos investimentos sociais às demandas reais dos territórios. A empresa também mantém canais de comunicação abertos, como o **Canal de Ética**, para receber sugestões, demandas e eventuais insatisfações das comunidades impactadas pelas obras, integrando esses insumos à sua governança social.

Entre os principais impactos gerenciados, decorrentes da mobilização de trabalhadores, estão o aumento no custo de moradia, a pressão sobre serviços públicos locais, potenciais conflitos de vizinhança relacionados a ruído, tráfego de veículos pesados e poeira e o risco de dependência econômica após a desmobilização de grandes contratos. Para mitigar esses efeitos, a MILPLAN atua por meio de parcerias com o poder público, campanhas sociais, investimentos diretos em equipamentos comunitários, qualificação profissional, fortalecimento de Organizações da Sociedade Civil (OSC) e do fomento ao desenvolvimento econômico regional por meio da priorização da contratação de mão de obra e fornecedores locais.

A estrutura de monitoramento das ações sociais é baseada em objetivos estratégicos, metas de impacto e indicadores de desempenho, conforme previsto na Política ESG, e acompanha indicadores quantitativos e qualitativos, como número de beneficiários, frequência, evasão, recursos captados via incentivos fiscais e retorno social do investimento.

Em 2025, a MILPLAN realizou relevantes investimentos em infraestrutura comunitária e apoio a serviços públicos e sociais, contribuindo para ampliar o acesso a espaços de convivência, educação, acolhimento e inclusão digital.

CENTRO DE CONVIVÊNCIA

Foi realizada a reforma do prédio da Associação de Moradores da Comunidade Guanabara, em Anchieta (ES), que estava inativo por falta de manutenção. A reforma contemplou a renovação dos sistemas elétricos, pintura da edificação e do muro, reparo de grades, elevação da alvenaria nos fundos e instalação de portas de vidro, devolvendo à comunidade um espaço adequado para convivência e realização de atividades coletivas, com investimento de R$ 109 mil.

COMUNIDADE RECANTO DO SOL

A MILPLAN destinou R$ 118 mil à estruturação de um espaço multiuso vinculado à Escola Municipal Genelice dos Reis Ramos Hermes, em Anchieta (ES), destinado a oficinas de música, jiu-jitsu, dança e reforço escolar, com foco no desenvolvimento integral dos estudantes e na ampliação de atividades no contraturno escolar.

DELEGACIA DE POLÍCIA

A MILPLAN realizou a reforma da Delegacia de Polícia Civil de Anchieta (ES), que passou a abrigar o Núcleo Especializado de Atendimento à Mulher (NEAM). O espaço foi estruturado para oferecer acolhimento a mulheres vítimas de violência, além de crianças, adolescentes e idosos em situação de vulnerabilidade. A intervenção incluiu pintura, substituição de forro e janelas, instalação de piso cerâmico e climatização com cinco aparelhos de ar-condicionado, com investimento de R$ 154 mil.



ASSOCIAÇÃO DE MORADORES UBU

Foi realizada a reforma integral do prédio anexo da Associação de Moradores UBU, em Anchieta (ES), considerado um espaço central para a comunidade local. Com investimento de R$ 104 mil, a iniciativa contemplou pintura total, substituição de calhas, lâmpadas e portas, renovação das grades externas e reparos estruturais preventivos.

TELECENTRO MÃE-BÁ

Realização da revitalização do Telecentro Comunitário da Comunidade de Mãe-Bá, em Anchieta (ES), com fornecimento de mobiliário corporativo, sistemas de climatização, equipamentos de TI e materiais de expediente, assegurando a operação de um espaço voltado à inclusão digital, totalizando um investimento de aproximadamente R$ 29 mil.

ASSOCIAÇÃO COMUNITÁRIA DE CONDADOS

A reforma integral da sede da Associação Comunitária de Condados, em Anchieta (ES), incluiu também a adequação da área externa para eventos. Com investimento de R$ 172 mil, o projeto contemplou a substituição do telhado, renovação das instalações elétricas, pintura geral, reparos em esquadrias e preparação de um espaço adequado para atividades coletivas.

HORTA COMUNITÁRIA PEQUENINOS DO AMOR

A implantação da horta comunitária, em Belo Horizonte (MG), contou com apoio para infraestrutura completa, aquisição de equipamentos e custeio operacional durante os primeiros 12 meses. A preparação inicial do solo foi conduzida pela Alvorada Ambiental, enquanto o suporte da MILPLAN, com investimento de R$ 34 mil, busca contribuir para a autonomia e sustentabilidade do projeto ao longo do tempo.

DIREITOS **HUMANOS**

GRI 3-3, 2-23, 408-1, 409-1

As diretrizes de Direitos Humanos da MILPLAN estão incorporadas em instrumentos formais de gestão, como o **Código de Conduta** e a Matriz de Risco Empresarial, que orientam a tomada de decisão e permitem identificar, avaliar e priorizar potenciais impactos negativos, considerando a interação tanto com públicos internos quanto externos.

A empresa adota uma abordagem estruturada de responsabilidade social, com a atuação de analistas dedicados ao relacionamento com comunidades em cada obra. Essa presença assegura a manutenção de um canal contínuo de diálogo e escuta ativa junto às localidades onde opera, fortalecendo a gestão dos impactos sociais.

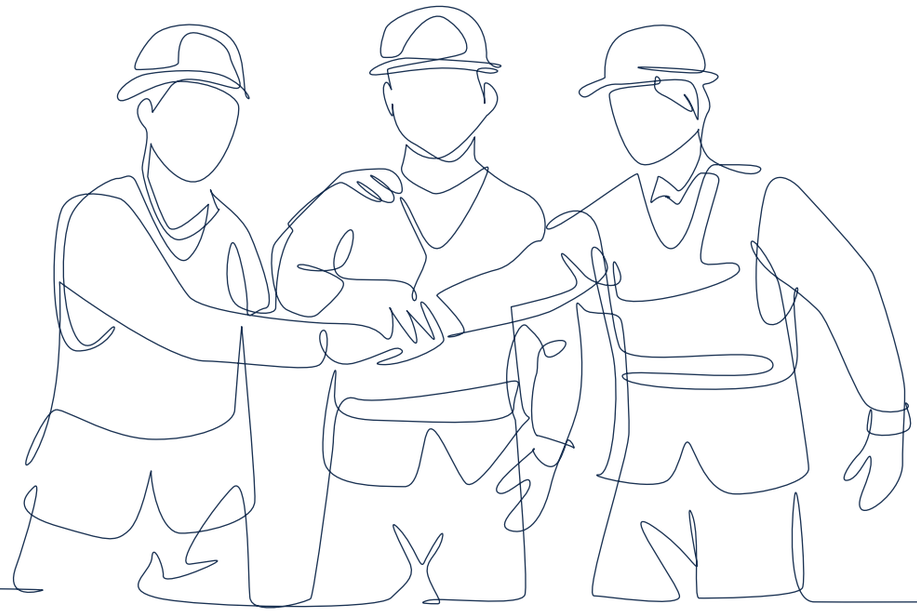
Esse compromisso é sustentado por um conjunto de políticas e normas institucionais voltadas à promoção e proteção dos direitos humanos, como:

- **Código de Conduta;**
- **Política de Gestão de Consequências;**
- **Plano de Responsabilidade Social;e**
- **Norma Interna do Comitê de Integridade.**

Para garantir a efetividade dessas diretrizes, a MILPLAN mantém um sistema de acompanhamento estruturado. A área de Responsabilidade Social reporta suas atividades ao Comitê de Integridade Empresarial, comitê responsável pelo tema, enquanto os dados do Canal de Ética são utilizados como instrumento de monitoramento contínuo da integridade e de prevenção de riscos. Os objetivos e metas relacionados passam por revisões periódicas conduzidas pelo Comitê de Integridade Empresarial, incorporando aprendizados e promovendo a evolução constante das práticas adotadas.

No que se refere aos riscos em Direitos Humanos, a cadeia de valor representa um ponto de atenção relevante, especialmente nas relações com fornecedores e prestadores de serviços. Para mitigar esses riscos, são adotado medidas preventivas, como a inclusão de cláusulas contratuais que vedam práticas como trabalho infantil e condições análogas à escravidão, aplicáveis tanto às operações diretas quanto às parcerias comerciais.

Além disso, a MILPLAN realiza monitoramento e fiscalizações contínuos, em conjunto com seus clientes, para assegurar o cumprimento da legislação trabalhista e das diretrizes éticas. A gestão da jornada de trabalho também é rigorosamente acompanhada, com controle sobre horas extras, garantia de condições justas e em conformidade com a legislação vigente.



MEIO AMBIENTE

Gestão Ambiental 79
Emissões e Energia 81
Água 85
Resíduos e Materiais 87

Objetivos de Desenvolvimento Sustentável:



GESTÃO AMBIENTAL

OPERAÇÕES RESPONSÁVEIS

GRI 3-3, 2-24, 308-1, 308-2, SASB IF-EN-160a.2

A gestão ambiental da MILPLAN está integrada à estratégia por meio do Sistema Integrado de Gestão (SIG), cujas diretrizes estão formalizadas na Política Integrada de Gestão e são difundidas em toda a empresa. A implementação das políticas ambientais é conduzida pela alta direção e pelas lideranças dos processos, assegurando que os compromissos relacionados ao tema sejam incorporados à rotina operacional e à cultura organizacional.

Os princípios e diretrizes ambientais são desdobrados por meio de procedimentos padronizados, campanhas internas, auditorias e processos de monitoramento contínuo, apoiando a prevenção de impactos e a melhoria contínua das operações. Nesse contexto, são realizados treinamentos introdutórios, reciclagens anuais e capacitações sob demanda, abordando temas como gestão de resíduos, coleta seletiva, aspectos e impactos ambientais, produtos químicos, condicionantes ambientais e objetivos e metas ambientais. As capacitações são disponibilizadas a todos os colaboradores, e sua eficácia é avaliada por meio de registros específicos nos formulários de participação.

Em 2025, a MILPLAN avançou na sua gestão ambiental ao consolidar seus indicadores junto à estratégia corporativa, fortalecendo a integração do tema às decisões e ampliando a atuação consultiva da área de Meio Ambiente. Essa maior sinergia interna contribuiu para reduzir falhas operacionais e reforçar os controles ambientais. A eficácia das ações é monitorada por auditorias internas do SIG e auditorias externas, ambas com resultados satisfatórios no período.

GESTÃO RESPONSÁVEL DA CADEIA DE FORNECEDORES

Na MILPLAN, são adotados mecanismos de qualificação e monitoramento voltados à mitigação de riscos sociais, trabalhistas e ambientais na cadeia de valor.

Em relação aos critérios ambientais, em 2025, todos os fornecedores passaram pelo processo de qualificação. O procedimento contempla questionários e análise documental relacionados à aderência aos requisitos do SIG, que incorpora aspectos ambientais alinhados à ISO 14001. Embora o processo atual ainda não contemple avaliação aprofundada de impactos socioambientais na cadeia de fornecedores, a MILPLAN vem avançando nessa agenda por meio da estruturação do **Portal de Fornecedores**, previsto para implantação até o primeiro semestre de 2026. A iniciativa permitirá ampliar os processos de homologação, monitoramento documental e avaliação de critérios sociais, trabalhistas e ambientais.

Como evolução dessa estratégia, em 2025, a MILPLAN também idealizou o **Programa Fornecedor Verde**, com previsão de implementação em 2026. A iniciativa tem como objetivo identificar, qualificar e fortalecer parcerias com fornecedores que adotam práticas sustentáveis e diretrizes ESG em seus processos, produtos ou cadeia de valor, contribuindo para a redução de impactos ambientais e para o fortalecimento de práticas sustentáveis em toda a cadeia de suprimentos.



DIA MUNDIAL DA ÁGUA

Anualmente, a Organização das Nações Unidas (ONU) escolhe temas críticos globais para serem abordados, e em 2025, o tema escolhido foi a preservação das geleiras, que representam o maior reservatório de água doce do planeta. No entanto, devido às mudanças climáticas e ao aquecimento global, as geleiras estão derretendo rapidamente, colocando em risco a disponibilidade de água para as gerações futuras. A partir do olhar atento a essa temática, no dia 22 de março, celebramos o Dia Mundial da Água em nossas obras, com o propósito de promover conscientização e a adoção de soluções que contribuam para a conservação dos recursos hídricos e a proteção do meio ambiente.

DIA MUNDIAL DO MEIO AMBIENTE

Em Anchieta (ES), foi realizada uma ação socioambiental em sensibilização ao Dia Mundial do Meio Ambiente, abordando a temática "Menos Plástico. Mais Futuro".

Em um primeiro momento, ocorreu um encontro nas frentes de serviço com os colaboradores MILPLAN e, no segundo, foram promovidas atividades lúdicas na Escola Municipal Genelice dos Reis Ramos Hermes, da comunidade Recanto do Sol. Com foco na conscientização ambiental e no incentivo a práticas sustentáveis para um mundo melhor, os próprios colaboradores MILPLAN encenaram uma peça teatral e conduziram um quiz interativo com perguntas sobre meio ambiente, além da entrega de bombons aos alunos.





PATAS E TAMPAS

Como incentivo à coleta seletiva e à reciclagem, a MILPLAN promoveu campanhas de arrecadação de tampinhas plásticas e embalagens PET com alunos da Escola Municipal Monsenhor Rafael, em Miguel Burnier, Ouro Preto (MG). A iniciativa apoiou o Projeto Patas & Tampas e a Associação ASCOB, contribuindo simultaneamente para a redução de resíduos e para ações sociais voltadas ao cuidado de animais em situação de vulnerabilidade.

PROGRAMA DE EDUCAÇÃO AMBIENTAL MILPLAN (PEAMP)

Na obra de Tapira (MG), a MILPLAN iniciou a implantação do Programa de Educação Ambiental MILPLAN (PEAMP), voltado à promoção do conhecimento ambiental de forma interativa entre os colaboradores, por meio de campanhas mensais e diálogos semanais relacionados à realidade operacional da obra.

EMISSÕES E ENERGIA

GRI 3-3, 302-1, 302-3, 302-4, 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5, SASB IF-EN-410a.2

Na MILPLAN mantemos iniciativas voltadas à redução de impactos associados às emissões atmosféricas e ao consumo de energia, por meio do fortalecimento de práticas de descarbonização.

Para apoiar a análise de medidas de mitigação, quantificamos nossas emissões de GEE nos Escopos 1, 2 e 3, com monitoramento baseado na metodologia do GHG Protocol e consolidação sistemática dos dados enviados pelas obras à equipe corporativa de Meio Ambiente.

No consumo energético, seguimos as políticas estabelecidas pelos clientes nas obras em que atuamos e adotamos práticas voltadas ao uso responsável da energia, à redução do consumo e à prevenção de desperdícios. Os controles abrangem a Sede, as filiais e os escritórios administrativos das obras.

Em 2025, a injeção de energia pelos painéis solares da Sede contribuiu para uma redução de 50,8 MWh[1] no consumo de energia.

Como parte do incentivo ao uso de fontes renováveis, a MILPLAN também estabeleceu parceria com a Bulbe Energia, oferecendo aos clientes acesso facilitado a energia limpa, sustentável e mais econômica.

INICIATIVAS DE REDUÇÃO DE EMISSÕES E DESCARBONIZAÇÃO

Em 2025, as ações desenvolvidas incluíram medidas de eficiência operacional como a renovação da frota de equipamentos pesados movidos a diesel, pela adoção de motores mais modernos e menos poluentes, a realização da análise de fumaça preta das frotas a diesel, o uso de equipamentos de monitoramento alimentados por placas fotovoltaicas, o incentivo à energia solar nas obras por meio de parceria com empresa fornecedora de energia limpa, a redução do envio de resíduos para aterros e o aumento das taxas de reciclagem.

Com a redução do consumo de papel, a ampliação do modelo de trabalho em home office e o incentivo ao consumo de etanol, foi verificada uma redução de 1.791,44 toneladas de CO_2e no Escopo 1. No Escopo 2, a queda foi de 2,96 toneladas de CO_2e, em função da utilização de painéis solares ,e no Escopo 3, foram reduzidas 911,90 toneladas de CO_2e, a partir da destinação dos resíduos gerados nas obras para reciclagem.

[1] Em 2024, essa redução havia sido de 42,6 MWh

Carregamento de veículos elétricos

Um avanço relevante foi a disponibilização de pontos gratuitos para carregamento de veículos elétricos no estacionamento da Sede, iniciativa que contribuiu para estimular a aquisição de carros elétricos por colaboradores corporativos.



Painéis Fotovoltaicos

Entre as iniciativas de maior destaque relacionadas à descarbonização está a adoção de **torres de iluminação** alimentadas por painéis fotovoltaicos na obra de Anchieta (ES).

A implementação de 18 torres solares representou uma redução aproximada de 2,85 toneladas de CO_2 por dia, equivalente a mais de 1.000 toneladas anuais de emissões evitadas.

O cálculo considera que cada torre de iluminação a diesel consumiria cerca de 60 litros de combustível por dia, emitindo aproximadamente 158,4 kg de CO_2 diariamente. Com a substituição das 18 torres convencionais pelo modelo solar, a operação deixou de emitir aproximadamente 2.851 kg de CO_2 por dia.



A realização do Workshop SMS 2025 foi 100% neutro em carbono, com a compensação de 7 toneladas de CO_2e, superando as 6,14 toneladas emitidas durante o evento.



Compensação de emissões

A empresa também realizou ações de compensação de emissões por meio de créditos de carbono certificados pela ONU, relacionados à realização do Workshop Anual de SMS 2025, evento que reuniu líderes e pontos focais de segurança para um momento de balanço e proposições para o próximo ano. Durante o evento, foram discutidos temas como:

- Aspectos legais relacionados ao SMS;
- Saúde Ocupacional como estratégia de produtividade;
- Requisitos legais de Meio Ambiente;
- A importância da liderança na cultura de segurança.

Este evento foi 100% neutro em carbono. A compensação foi possível graças ao apoio ao projeto "Porto do Delta Wind Power Plant", no Piauí, um projeto de energia eólica que não só gera energia renovável, mas também contribui para a educação e para impactos positivos no meio ambiente.

Consumo de Energia dentro da Organização (MWh) - GRI 302-1, 302-4

	2024	2025
Consumo a partir de combustíveis não renováveis		
Gasolina	898,02	1.390,22
Diesel	14.332,92	17.309,42
TOTAL	**15.230,94**	**18.699,64**
Consumo a partir de combustíveis renováveis		
Etanol	891,74	1.348,73
TOTAL	**891,74**	**1.348,73**
Eletricidade		
Energia elétrica	221,61	173,04
TOTAL	**221,61**	**173,04**
Total	**16.344,29**	**20.221,41**
Intensidade energética (MWh)	2.023,33	2.022,14

Notas:

1 A intensidade energética foi calculada a partir do total de energia consumida dentro da organização dividido pela quantidade de obras próprias em 2025 (10 obras).

Inventário de GEE (tCO_2e)

	2024	2025
Escopo 1		
Emissões brutas	4.474,15	7.210,67
Emissões biogênicas	767,45	1.289,31
TOTAL	**5.241,60**	**8.499,98**
Escopo 2		
Abordagem de localização	10,16	11,01
TOTAL	**10,16**	**11,01**
Escopo 3		
Emissões brutas	4.885,91	7.594,61
Emissões biogênicas	0,00	0,00
TOTAL	**4.885,91**	**7.594,61**
Total	**10.137,67**	**16.105,60**
Intensidade das emissões de GEE (tCO_2e)	1.267,20	1.610,56

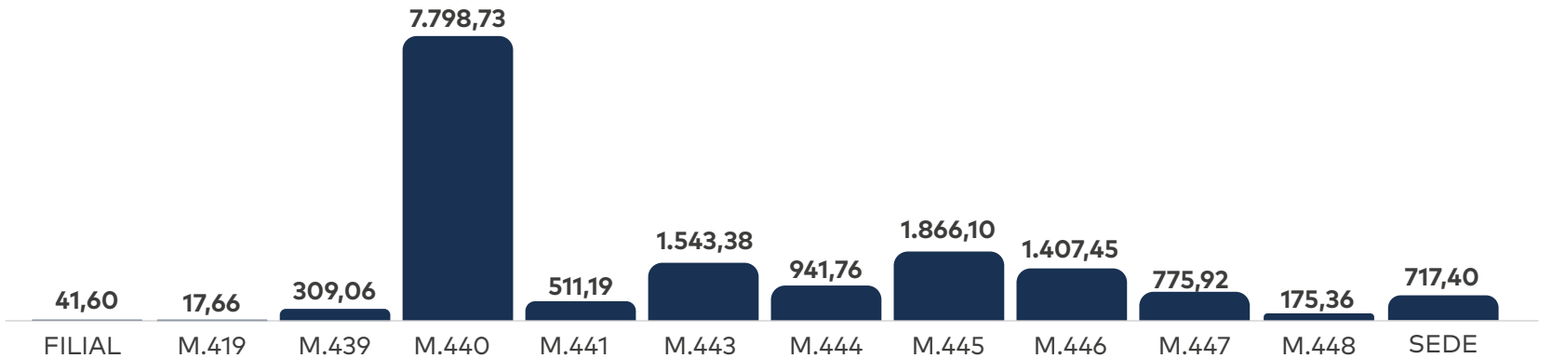
Notas:

1 Os cálculos consideraram os gases CO_2, CH_4, N_2O, HFCs, PFCs, SF_6 e NF_3.

2 A abordagem de consolidação utilizada é a de controle operacional.

3 A intensidade de emissões é calculada a partir do total de emissões dividido pela quantidade de obras próprias em 2025 (10 obras).

EMISSÃO TOTAL DE CO_2 POR PROJETO (tCO_2e)

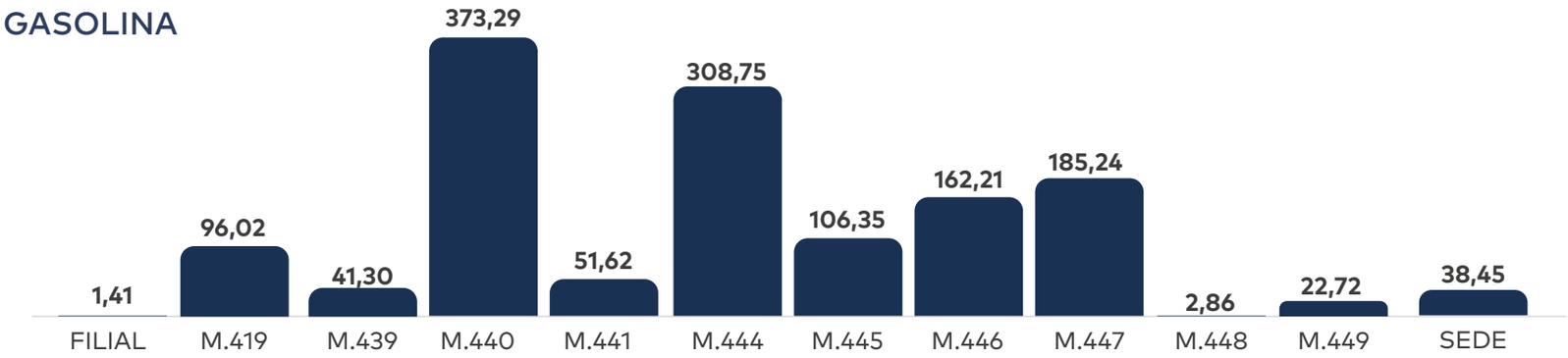


CONSUMO DE COMBUSTÍVEL

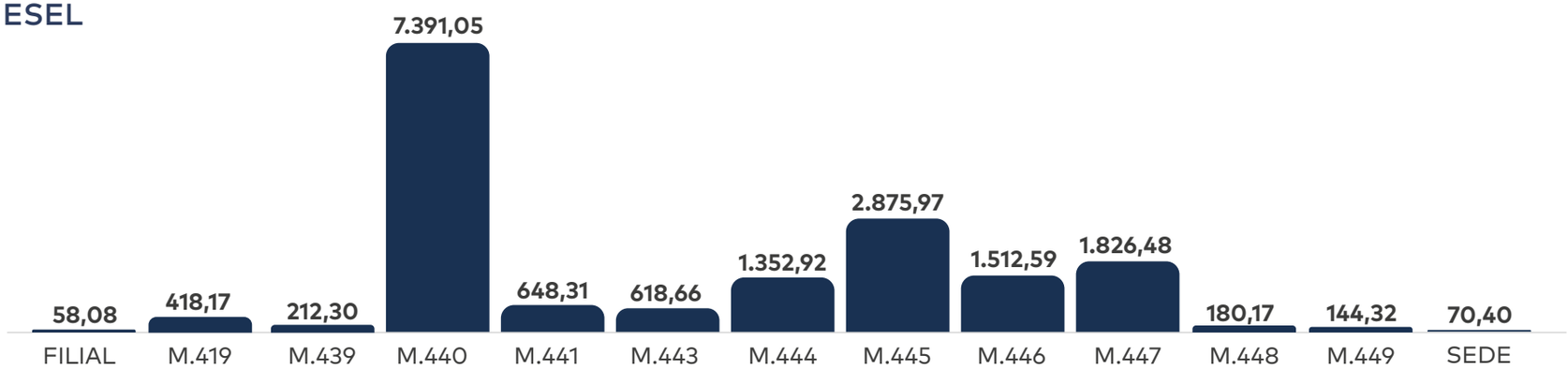
POR PROJETO (MWH)



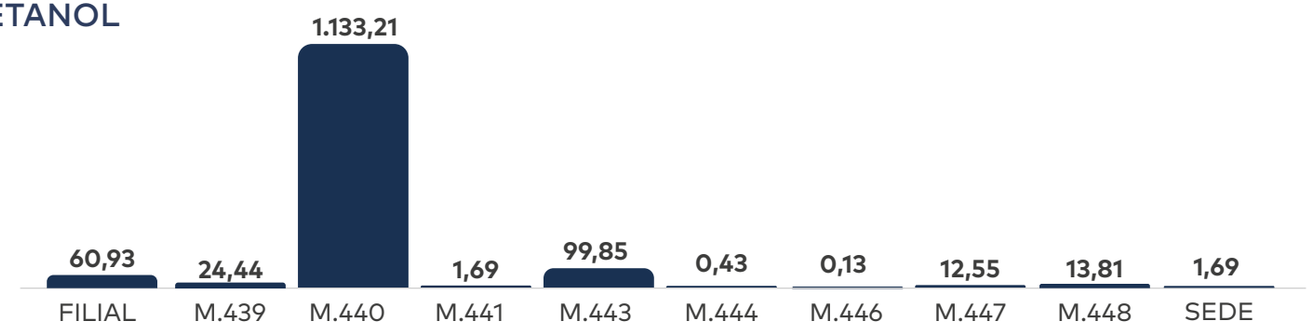
GASOLINA



DIESEL



ETANOL



ÁGUA

GRI 303-1, 303-3, SASB IF-EN-410a.2

A interação com recursos hídricos na MILPLAN se dá principalmente por meio do abastecimento dos canteiros de obras, seja utilizando água para consumo humano, seja para higienização de estruturas, sanitários, limpeza de peças e umectação de vias. Parte da água aplicada na umectação, proveniente de caminhões-pipa, não retorna ao processo, sendo evaporada ou infiltrada no solo. Dependendo das características e necessidades de cada projeto, a captação pode ocorrer por meio de fontes subterrâneas, superficiais ou fornecimento por terceiros.

Em grande parte dos projetos, a gestão do consumo hídrico é realizada pelos próprios clientes, uma vez que a MILPLAN atua dentro de suas plantas industriais. Ainda assim, os pontos focais de Meio Ambiente das obras monitoram mensalmente os dados de captação e encaminham as informações para consolidação corporativa. O controle considera dados de caminhões-pipa, hidrômetros e contas das concessionárias de abastecimento. Além da gestão operacional, a MILPLAN promove ações de conscientização voltadas ao uso responsável da água e à redução dos impactos, envolvendo colaboradores, clientes e comunidades vizinhas.

Quanto aos efluentes gerados nas operações, esses são provenientes de sanitários, pias e áreas de tanques. Após o uso, os resíduos líquidos são destinados para tratamento por meio de bombeamento via caminhão hidrovácuo. O processo resulta em dois produtos principais: água tratada, reaproveitada na umectação de vias internas para controle de poeira, reduzindo a demanda por água potável; e lodo estabilizado classificado como inerte, destinado por empresa especializada e licenciada ambientalmente.

INICIATIVAS DE REDUÇÃO DO CONSUMO DE ÁGUA

Ao longo de 2025, implementamos melhorias operacionais voltadas à redução do consumo de água e à prevenção de riscos ambientais. Na obra em Tapira (MG), foram realizadas adaptações nas instalações sanitárias para reaproveitamento da água utilizada nos lavatórios, direcionando-a para os mictórios e reduzindo o consumo de água potável para higienização dos ambientes.

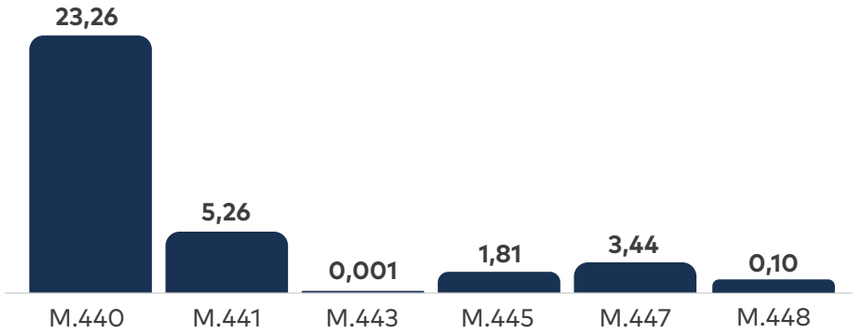
Já na obra de Conceição do Mato Dentro (MG), foi implantado um dispositivo para cloração da água potável em caminhão-pipa, com o objetivo de garantir conformidade contínua com os parâmetros de potabilidade. A solução também proporcionou redução da exposição dos trabalhadores ao produto químico, menor risco de queda de materiais e reaproveitamento de tubos e embalagens plásticas utilizados em sua construção.

Em outras três obras, a MILPLAN promoveu o reaproveitamento de bombonas plásticas para armazenamento da água proveniente dos sistemas de ar-condicionado, utilizada posteriormente na irrigação de jardins, gramados dos canteiros e lavagem de pisos. A iniciativa contribuiu simultaneamente para a redução da geração de resíduos plásticos e para o uso mais eficiente da água.

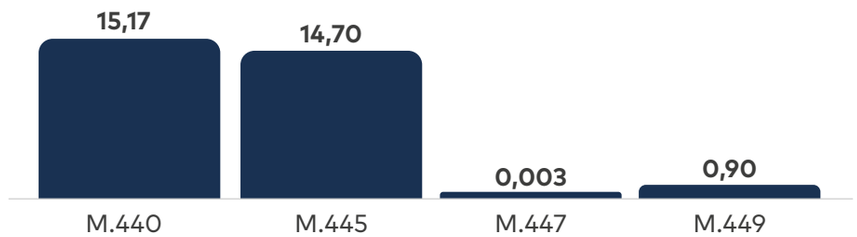


CAPTAÇÃO DE ÁGUA POR PROJETO (EM ML)

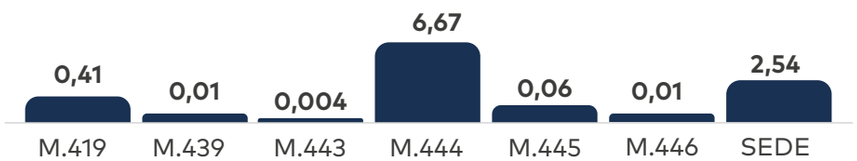
ÁGUA SUPERFICIAL



ÁGUA SUBTERRÂNEA



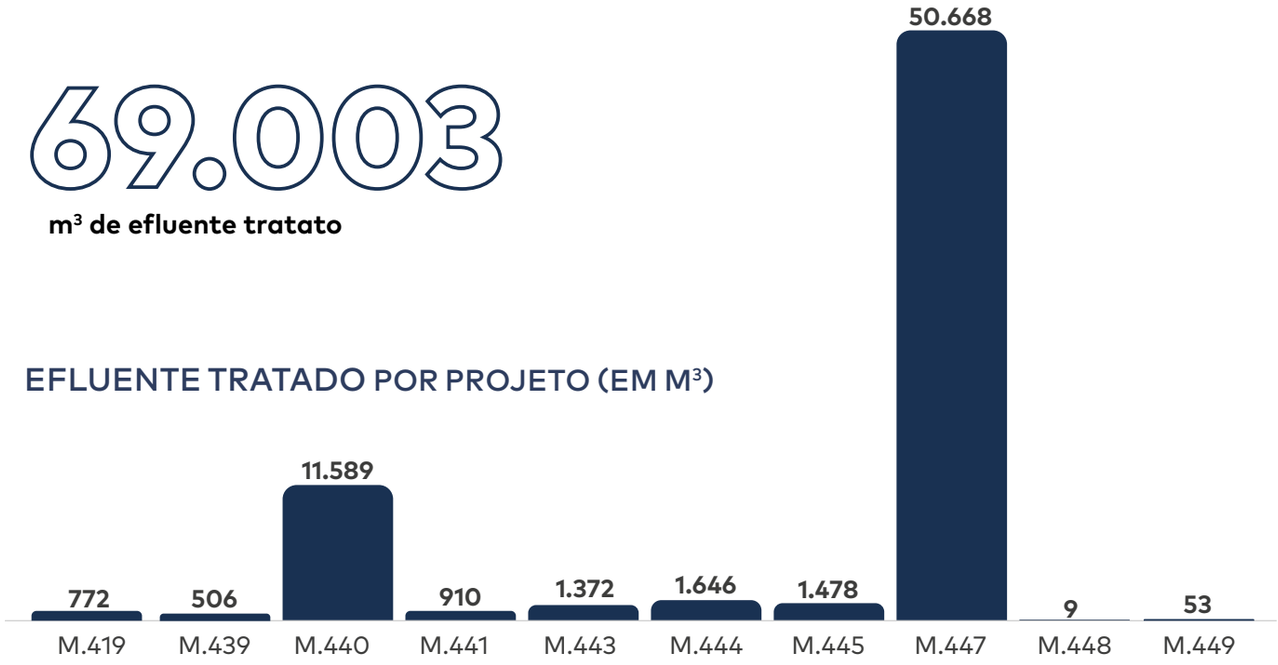
ÁGUA DE TERCEIROS

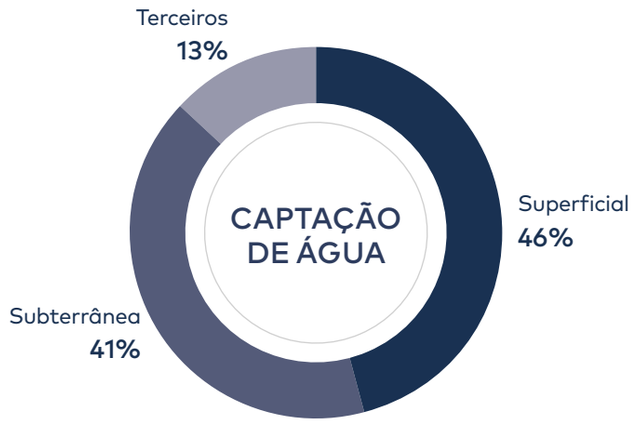


69.003

m³ de efluente tratato

EFLUENTE TRATADO POR PROJETO (EM M³)





Captação de Água (ML)	2024	2025
Terceiros	5,20	9,71
Superficial	27,51	33,87
Subterrânea	10,01	30,77
Total	**42,72**	**74,35**

RESÍDUOS E MATERIAIS

GRI 301-1, 306-1, 306-2, SASB IF-EN-160a.2

Entre os principais impactos ambientais associados às operações da MILPLAN, está a geração de resíduos, presente em diferentes etapas dos processos, especialmente nas atividades industriais e de montagem eletromecânica. Essas operações envolvem resíduos industriais com potencial de contaminação do solo e da água, sobrecarga de aterros, emissões indiretas e impactos operacionais, regulatórios, sociais e reputacionais.

Durante os processos de montagem eletromecânica, cortes de sucata, pintura, manutenção de equipamentos e ensaios de qualidade, são gerados resíduos como papel, papelão, plástico, resíduos da construção civil, sucatas metálicas, efluentes domésticos e materiais contaminados com óleo, graxa e tinta.

Em 2025, a ampliação do número de projetos contribuiu para o aumento significativo da geração de resíduos em relação ao período anterior. Dentro desse cenário, a gestão de resíduos e prevenção da poluição estão previstas na Política Integrada de Gestão da MILPLAN, que reforça o compromisso com a preservação ambiental, o atendimento à legislação e a melhoria contínua dos processos.

Todas as unidades contam com Programa de Gerenciamento de Resíduos Sólidos (PGRS), Levantamento de Aspectos e Impactos Ambientais (LAIA) e realização de diálogos diários voltados à coleta seletiva e à redução da geração de resíduos.

A gestão contempla o controle, a rastreabilidade e o acompanhamento do ciclo de vida dos resíduos, desde a geração até a destinação final. Os resíduos são segregados na fonte geradora e pesados, com monitoramento apoiado pelas áreas de Logística e Suprimentos. A consolidação dos dados é conduzida pela equipe corporativa de Meio Ambiente e, após validação da área ambiental, as informações são apresentadas à Diretoria.

Além do PGRS, o gerenciamento dos resíduos também é realizado por meio do Manifesto de Transporte de Resíduos (MTR) e do Certificado de Destinação Final (CDF), utilizados como mecanismos formais de rastreabilidade e controle. As ações de mitigação e prevenção incluem treinamentos, disponibilização de recipientes para coleta seletiva, equipes responsáveis pela gestão de resíduos, qualificação de fornecedores licenciados e medidas preventivas para emergências ambientais, como kits de mitigação para derramamento de produtos químicos, compostos por materiais absorventes para contenção de vazamentos de óleo e prevenção da contaminação do solo.

Em 2025, a MILPLAN definiu como meta reciclar, no mínimo, 25% dos resíduos gerados em suas operações. Ao final do período, a empresa alcançou 86% de reciclagem, resultado 3,4 vezes superior à meta estabelecida. Esse desempenho reforçou a oportunidade de avaliar metas ainda mais desafiadoras para 2026.

Além dos resíduos, a MILPLAN monitora o consumo de materiais utilizados nas obras, como areia[1], brita[1] e madeira[2], adquiridos de fornecedores externos conforme as necessidades de cada projeto. A gestão desses materiais ocorre de forma integrada entre Suprimentos, Logística e equipes operacionais das obras, com reporte mensal das quantidades consumidas ao time de Meio Ambiente.

Ao mesmo tempo, a empresa desenvolve iniciativas voltadas à geração de impactos ambientais positivos, ao longo de 2025, diversas iniciativas voltadas ao reaproveitamento de materiais, à redução de resíduos e ao fortalecimento da economia circular foram realizadas.

[1] Materiais não renováveis

[2] Material renovável

Árvore de Natal

Na obra de Ouro Preto (MG), realizamos a confecção de uma árvore de Natal utilizando materiais reaproveitados, incluindo suportes provenientes de campanhas ambientais anteriores, madeira reutilizada e enfeites reaproveitados de anos anteriores. A ação contribuiu para a redução do descarte de materiais e o fortalecimento da cultura de sustentabilidade.

QR Codes

Também implementamos a utilização de *QR Codes* no projeto em Ouro Branco (MG), como ferramenta para reduzir a impressão de papéis em procedimentos ambientais e o transporte de materiais físicos, além de gerar ganhos de produtividade e organização.



"Eco-Giro"

Em Tapira (MG), implementamos melhorias voltadas à reutilização de pneus reciclados em equipamentos operacionais, como carrinhos de transporte, carrinhos de mão e conjuntos de oxicorte, iniciativa denominada "EcoGiro", voltada à redução de impactos ambientais associados ao descarte de pneus.





Confecção de vasos de plantas

Na mesma obra, resíduos de madeira, como bobinas de cabos elétricos passaram a ser reaproveitados para confecção de vasos de plantas e estruturas de paisagismo, reduzindo desperdícios e promovendo a reutilização consciente de materiais.

Já em Anchieta (ES), resíduos de plástico rígido foram reaproveitados para confecção da bancada do "Cantinho do Café", enquanto resíduos de madeira foram utilizados na construção de bancada para o banheiro feminino, iniciativas que contribuíram para a redução da geração de resíduos e valorização de práticas sustentáveis nos ambientes operacionais.

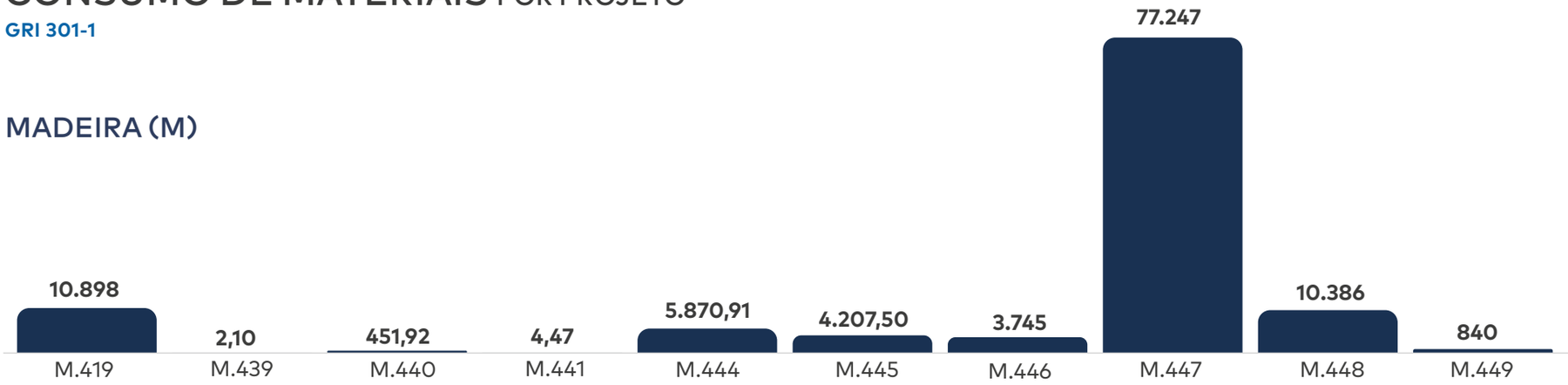
No projeto em Canaã dos Carajás (PA), implementamos melhorias no acondicionamento provisório de resíduos Classe II, substituindo o armazenamento diretamente no solo pela utilização de grades, permitindo acondicionamento adequado até o recolhimento e transporte para áreas de segregação e destinação ambientalmente adequada.

Também nesta mesma obra, foi implantada estrutura provisória para acondicionamento de resíduos Classe I, utilizando cobertura reaproveitada de painel elétrico adaptada com base de andaime, cobertura metálica e bacia de contenção. A estrutura passou a permitir armazenamento adequado de tambores destinados a resíduos perigosos, em conformidade com os requisitos dos procedimentos ambientais aplicáveis.

CONSUMO DE MATERIAIS POR PROJETO

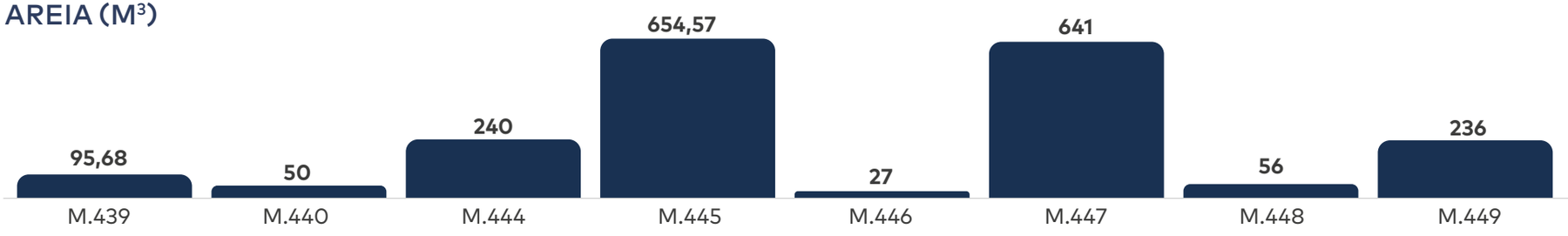
GRI 301-1

MADEIRA (M)



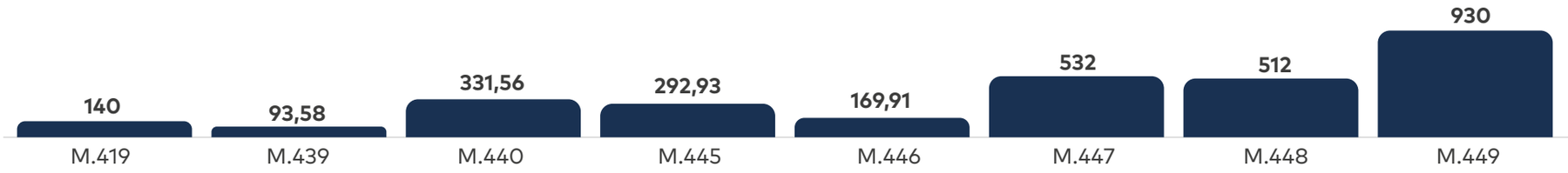
CONSUMO TOTAL:
113.652,90

AREIA (M³)



CONSUMO TOTAL:
2.000,25

BRITA (M³)



CONSUMO TOTAL:
3.001,98

GRI 306-3, 306-4, 306-5

Resíduos gerados (t)

	2024	2025
Resíduos perigosos		
Perigosos (material com óleo, graxa, estopas, tinta, entre outros)	131,23	371,55
TOTAL	**131,23**	**371,55**
Resíduos não perigosos		
Orgânico	11,73	18,51
Papel e Papelão	30,54	44,70
Plástico	51,68	82,55
Sucata	1.096,66	7.256,59
Não reciclável (lixo comum)	138,65	256,16
Borracha	26,20	83,61
Madeira	432,50	844,44
Cobre	7,51	171,04
Metal	133,69	49,68
Entulhos	352,93	3.068,50
TOTAL	**2.282,09**	**11.875,78**
Total	**2.413,32**	**12.247,33**

Resíduos não destinados para disposição final (t)

	2024	2025
Resíduos não perigosos desviados do descarte		
Papel e Papelão	30,54	44,70
Plástico	51,68	82,55
Cobre	7,51	171,04
Sucata	1.096,66	7.256,59
Metal	133,69	49,68
Borracha	-	83,61
Madeira	-	844,44
Entulhos	-	3.068,50
Orgânicos	-	18,51
TOTAL	**1.320,08**	**11.619,62**

Resíduos destinados para disposição final (t)

	2024	2025
Resíduos perigosos enviados à disposição final		
Perigosos	131,23	371,55
TOTAL	**131,23**	**371,55**
Resíduos não perigosos enviados à disposição final		
Orgânicos	11,73	-
Não reciclável	138,65	256,16
Borracha	26,20	-
Madeira	432,50	-
Entulhos	352,93	-
TOTAL	**962,01**	**256,16**
Total	**1.093,24**	**627,71**

ANEXOS

Sumário de Conteúdo GRI 92
Sumário de Conteúdo SASB 104
Créditos 106

SUMÁRIO **GRI**

GRI Standards	Conteúdo	Resposta direta	Página
CONTEÚDOS GERAIS			
A organização e suas práticas de relato			
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021			
	2-1 Detalhes da organização		11
	2-2 Entidades incluídas nos relatórios de sustentabilidade da organização	Este relatório abrange as atividades da MILPLAN Engenharia S.A. As menções aos consórcios estarão devidamente sinalizadas ao longo do conteúdo.	
	2-3 Período de relato, freqüência e ponto de contato		6
	2-4 Reformulações de informações	No período, não houve reformulações de informações de períodos anteriores a serem divulgadas.	
	2-5 Verificação externa	Para este ciclo, o Relatório de Sustentabilidade não foi submetido à verificação externa.	
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações comerciais		11, 33
	2-7 Empregados		47
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	Pela natureza do negócio, a MILPLAN atua com diversos trabalhadores terceirizados em diferentes frentes que são essenciais para o sucesso da operação. Sendo assim, estamos elaborando a melhor forma de consolidar e reportar esses dados de acordo com as orientações do indicador.	
	2-9 Estrutura de governança e composição		15 a 21
	2-10 Nomeação e seleção do mais alto órgão de governança		17
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança		17

GRI Standards	Conteúdo	Resposta direta	Página
	2-12 Papel do mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos		17
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos		17
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	O Relatório de Sustentabilidade da MILPLAN conta com a validação final do Diretor de Gente e Gestão da MILPLAN, assegurando que o documento reflita os compromissos e as práticas da empresa. O desenvolvimento do relatório também conta com a participação de equipe interna, responsável por consolidar e qualificar as informações apresentadas.	20
	2-15 Conflitos de interesse		22
	2-16 Comunicação de preocupações críticas		25
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança		17, 20
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	Atualmente, o Conselho de Administração não participa de um processo formal de Avaliação de Desempenho.	
	2-19 Políticas de remuneração	A política de compensação para os membros do Conselho inclui remuneração fixa e variável, além de bônus de atração. Ela é baseada em pesquisa de mercado elaborada por empresa contratada e benchmarking. A área de Gente e Gestão é responsável pela gestão dessa política, que é aprovada pela alta liderança.	
	2-20 Processo para determinação da remuneração	Para o período de relato, as informações de determinação e proporção da remuneração encontram-se indisponíveis. Estamos trabalhando ativamente no levantamento e aprimoramento dos processos necessários para garantir que esses dados possam ser reportados de forma clara, consistente e transparente.	
	2-21 Proporção da remuneração total anual		
	2-22 Declaração sobre a estratégia de desenvolvimento sustentável		4, 27
	2-23 Políticas de compromissos		22, 77
	2-24 Incorporando as políticas de compromissos		22, 27, 59, 79
	2-25 Processos para remediar impactos negativos		25, 26

GRI Standards	Conteúdo	Resposta direta	Página
	2-26 Mecanismos para buscar orientação e expor preocupações		22, 25
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	Durante o período reportado, a empresa não identificou ocorrências de descumprimento de leis ou regulamentos que tenham resultado na aplicação de sanções ou penalidades.	
	2-28 Participação em associações	O CEO da MILPLAN atua como suplente na Vice-Presidência do Sinduscon (MG) e, além disso, exerce a função de coordenador da Câmara de Obras Industriais da FIEMG.	
	2-29 Abordagem para o engajamento de stakeholders	A MILPLAN busca construir relacionamentos pautados pela ética, transparência e geração de valor. Orientada por diretrizes como o Código de Conduta, a empresa mantém uma atuação próxima e estruturada junto a sua rede de relacionamento, que abrange colaboradores, comunidades, fornecedores, clientes, sindicatos, poder público e instituições públicas e privadas, contando com uma área de Comunicação Corporativa dedicada ao fortalecimento do diálogo e de parcerias estratégicas.	
	2-30 Acordos de negociação coletiva	A MILPLAN assegura que 99,4% dos seus colaboradores estão cobertos por acordos de negociação coletiva. A única exceção são os estagiários e aprendizes, que não estão incluídos, pois não possuem vínculo empregatício.	
GRI 3 - Tópicos materiais 2021			
	3-1 Processo para determinar os tópicos materiais		28
	3-2 Lista de tópicos materiais		28
	3-3 Gestão de tópicos materiais: Saúde e Segurança do Trabalho		59
	3-3 Gestão de tópicos materiais: Atração e Retenção de Talentos		49
	3-3 Gestão de tópicos materiais: Gestão Ambiental		79
	3-3 Gestão de tópicos materiais: Descarbonização		81
	3-3 Gestão de tópicos materiais: Relacionamento com Comunidades		75
	3-3 Gestão de tópicos materiais: Ética e Compliance		22

GRI Standards	Conteúdo	Resposta direta	Página
	3-3 Gestão de tópicos materiais: Desempenho Econômico		30
	3-3 Gestão de tópicos materiais: Direitos Humanos		77
CONTEÚDOS ECONÔMICOS			
	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído		30
GRI 201: Desempenho Econômico 2016	201-3 Obrigações do plano de benefício definido e outros planos de aposentadoria	A MILPLAN disponibiliza aos seus colaboradores a possibilidade de adesão a um plano de previdência privada estruturado em instituição financeira, reforçando seu compromisso com a segurança financeira e o planejamento de longo prazo de seu quadro funcional. O percentual de contribuição varia entre 2% e 5% do salário bruto do colaborador, conforme a faixa de remuneração definida no regulamento vigente do plano, assegurando proporcionalidade e equidade na concessão do benefício.	
	201-4 Apoio financeiro recebido do governo	A MILPLAN direciona parte dos tributos devidos para iniciativas voltadas ao desenvolvimento social, cultural, esportivo e à inovação, por meio da utilização de incentivos fiscais. Em 2025, destinou R$ 1.425.080,00 ao Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), R$ 2.720.000,00 em projetos incentivados por mecanismos como a Lei Rouanet, Fundo Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente (FMDCA), Lei de Incentivo ao Esporte e Fundo Municipal do Idoso (FMI). A empresa também aplicou R$ 1.321.471,50 por meio da Lei do Bem, voltada ao estímulo à pesquisa e à inovação tecnológica no Brasil.	

GRI Standards	Conteúdo	Resposta direta	Página
GRI 202: Presença no Mercado	202-1 Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por gênero	Em 2025, o salário mínimo nacional foi de R$ 1.518,00. Na MILPLAN, o menor salário praticado para homens e mulheres foi de R$ 1.619,00, equivalente a 1,066 vez o salário mínimo, contribuindo com a equidade e valorização salarial. A MILPLAN também mantém um processo estruturado de validação documental de prestadores de serviços terceirizados, exigindo a comprovação periódica do cumprimento das obrigações trabalhistas, incluindo remuneração compatível com o salário mínimo nacional e com os pisos estabelecidos pelas convenções coletivas aplicáveis.	
	202-2 Proporção de membros da diretoria contratados na comunidade local	A totalidade da Diretoria da MILPLAN é composta por profissionais oriundos de Belo Horizonte (MG), município onde está localizada a sede da empresa.	
GRI 203: Impactos Econômicos Indiretos 2016	203-1 Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços		66, 75
	203-2 Impactos econômicos indiretos significativos		66, 75
GRI 204: Práticas de Compra 2016	204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais		34
GRI 205: Combate à Corrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção		24
	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção		22, 23, 24
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas		24
GRI 206: Concorrência desleal 2016	206-1 Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	Não foram registradas ações judiciais relacionadas à concorrência desleal durante o período de relato.	

GRI Standards	Conteúdo	Resposta direta	Página
GRI 207: Tributos	207-1 Abordagem tributária	A MILPLAN conduz sua atuação tributária em conformidade com as legislações fiscais aplicáveis nas esferas municipal, estadual e federal. A gestão da estratégia tributária é sustentada pela atualização contínua da equipe responsável, pela validação técnica das operações junto a especialistas de mercado e pelo suporte da Diretoria Financeira, com aprovação final do Conselho de Administração. A estratégia fiscal é revisada anualmente ou sempre que necessário, considerando mudanças regulatórias e operacionais. A empresa também mantém mecanismos de monitoramento e controle voltados à conformidade tributária, incluindo emissão periódica de certidões negativas, controles internos da agenda fiscal e suporte de consultorias especializadas e escritórios jurídicos para temas tributários específicos. Sempre que necessário, são realizadas consultas formais aos órgãos reguladores competentes. Em 2025, a MILPLAN fortaleceu ainda mais sua governança tributária ao implementar a revisão mensal da apuração de tributos por auditoria independente, com emissão trimestral de relatórios encaminhados para apreciação do Conselho. Além disso, a empresa segue submetida a auditorias externas independentes, que avaliam a aderência dos processos fiscais à legislação vigente. A abordagem tributária está conectada à estratégia do negócio e à geração de valor sustentável, considerando a carga tributária como elemento relevante para a competitividade e a sustentabilidade financeira da operação. Nesse contexto, as áreas de Orçamento, Comercial e Controladoria atuam de forma integrada na busca pelo equilíbrio entre eficiência operacional e conformidade fiscal. A MILPLAN também direciona recursos por meio de incentivos fiscais para iniciativas de impacto social, cultural e de desenvolvimento socioeconômico, incluindo projetos apoiados pelo Fundo da Criança e do Adolescente, Fundo do Idoso e Lei Rouanet. Todas as informações apresentadas abrangem 100% das operações da empresa.	

GRI Standards	Conteúdo	Resposta direta	Página
GRI 207: Tributos	207-2 Governança, controle e gestão de risco fiscal	A gestão tributária da MILPLAN é conduzida pela área de Controladoria, sob liderança do Diretor Financeiro, em alinhamento à estratégia aprovada pelo Conselho de Administração. A área fiscal atua de forma integrada aos demais setores da empresa, promovendo treinamentos direcionados conforme as necessidades de cada área e incentivando a participação da equipe em capacitações externas, especialmente relacionadas à reforma tributária. A estrutura também conta com suporte de assessoria jurídica especializada para avaliação de temas fiscais e tributários. Os riscos tributários são monitorados continuamente por meio da análise documental, acompanhamento da legislação vigente e monitoramento da situação fiscal da empresa. As operações passam por validação prévia e são acompanhadas por controles internos voltados à conformidade e à mitigação de riscos. A MILPLAN adota uma postura conservadora em sua atuação tributária, validando estratégias específicas com apoio de pareceres legais emitidos por escritórios independentes. Além disso, realiza auditoria externa anual, contemplando etapas prévias e finais de verificação da apuração de tributos. Complementando essa estrutura de integridade, a MILPLAN mantém um Canal de Denúncias disponível para o reporte seguro de comportamentos antiéticos ou ilegais, fortalecendo o compromisso com ética, conformidade e transparência.	
	207-3 Engajamento de stakeholders e gestão de suas preocupações quanto a tributos	A MILPLAN orienta seus colaboradores a manterem uma atuação pautada pela transparência, ética e conformidade no relacionamento com autoridades fiscais. Todas as operações tributárias são conduzidas com base na legislação vigente, que serve como referência para análise e resolução de dúvidas internas. Em situações que demandam avaliações mais específicas, a empresa conta com o suporte de consultorias tributárias externas.. A empresa não participa de políticas públicas relacionadas à temática tributária, concentrando sua atuação na gestão responsável de suas obrigações fiscais. O acompanhamento de temas tributários e a avaliação de percepções internas ocorrem por meio de reuniões periódicas entre as áreas envolvidas, a Diretoria Financeira e o Conselho de Administração. A MILPLAN mantém compromisso com a conformidade de 100% das obrigações principais e acessórias relacionadas à receita operacional, tratando continuamente as demais demandas tributárias conforme sua ocorrência e aplicabilidade.	

GRI Standards	Conteúdo	Resposta direta	Página
GRI 207: Tributos	207-4 Relato país-a-país	a. Todas as jurisdições fiscais: Brasil b. i. Nomes da entidade residente: MILPLAN Engenharia S.A. ii. Atividades primárias da organização: A empresa tem por objeto social a realização das seguintes atividades: • Obras de construção civil e montagem eletromecânica de unidades e complexos industriais; • Serviços de engenharia relacionados com obras de construção civil e montagem eletromecânica de unidades e complexos industriais; • Manutenção de unidades e complexos industriais; • Montagem de estruturas metálicas; • Construções de redes de abastecimento de água, esgoto e construções correlatas; • Construções de redes de transportes por dutos; • Obras portuárias, marítimas e fluviais; • Obras de terraplanagem, fundações e de alvenaria; • Locação de equipamentos; • Gerenciamento e consultoria técnica em obras de unidades e complexos industriais; • Serviços combinados de escritório e apoio administrativo. iii. Número de empregados e a base de cálculo para esse número: 8.436 funcionários durante o decorrer do ano de 2025. iv. Receitas provenientes de vendas por terceiros: R$ 1.266.988.107 v. Receitas provenientes de transações intra-grupo com outras jurisdições fiscais: Não há. vi. Lucros/perdas antes do pagamento de impostos: R$ 246.129.943 vii. Bens tangíveis que não sejam caixa e equivalentes de caixa: R$ 112.645.615 viii. Imposto de renda pessoa jurídica pago em regime de caixa: Os impostos são pagos em regime de competência, não de caixa. ix. Imposto de renda pessoa jurídica incidente sobre lucros/perdas: R$ 75.765.284 x. Motivos para a diferença entre imposto de renda pessoa jurídica incidente sobre lucros/perdas e o imposto devido se a alíquota fixada em lei for aplicada para lucros/perdas antes do pagamento de impostos: O imposto registrado no resultado refere-se ao valor calculado sobre o lucro do exercício de 2025. Já o montante apresentado no passivo corresponde ao saldo desse imposto, deduzidos os valores pagos ao longo do período. c. O período coberto pelas informações relatadas no Conteúdo 207-4: Exercício de 2025.	

GRI Standards	Conteúdo	Resposta direta	Página
CONTEÚDOS AMBIENTAIS			
GRI 301: Materiais 2016	301-1 Materiais utilizados, discriminados por peso ou volume		87, 89
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização		81, 83
	302-3 Intensidade energética		81
	302-4 Redução do consumo de energia		81, 83
GRI 303: Água e Efluentes 2018	303-1 Interações com a água como um recurso compartilhado		85
	303-3 Captação de água		85
GRI 305: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)		81
	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia		81
	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)		81
	305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)		81
	305-5 Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)		81
GRI 306: Resíduos 2020	306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos		87
	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos		87
	306-3 Resíduos gerados		90

GRI Standards	Conteúdo	Resposta direta	Página
GRI 306: Resíduos 2020	306-4 Resíduos não destinados para disposição final		90
	306-5 Resíduos destinados para disposição final		90
CONTEÚDOS SOCIAIS			
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados		51
	401-2 Benefícios concedidos a empregados de tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou em regime de meio período, discriminados por unidades operacionais importantes da organização		49
	401-3 Licença maternidade/paternidade	Com exceção de estagiários e jovens aprendizes, todos os colaboradores da MILPLAN possuem direito à licença parental. Em 2025, 11 colaboradoras usufruíram da licença maternidade. Das seis profissionais com previsão de retorno no período, todas retornaram às suas atividades, resultando em taxa de retorno de 100% entre as mulheres. Entre os homens, 68 colaboradores utilizaram a licença paternidade e todos retornaram ao trabalho no mesmo ano, mantendo taxa de retorno de 100%.	
GRI 402: Relações de Trabalho 2016	402-1 Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais	A MILPLAN possui procedimento operacional sobre Controle de Mudança, que estabelece diretrizes para identificação, avaliação, aprovação, implementação e monitoramento de alterações que possam impactar operações, contratos, o SIG ou o ERP da empresa. O processo envolve comitês multidisciplinares responsáveis por avaliar riscos, oportunidades e impactos das mudanças propostas, garantindo que sejam conduzidas de forma planejada, controlada e documentada, com foco na segurança, conformidade legal, integridade dos processos e melhoria contínua.	
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho		59
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes		59

GRI Standards	Conteúdo	Resposta direta	Página
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho	403-3 Serviços de saúde do trabalho		65
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho		60
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho		62
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador		65
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios		60
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho		59
	403-9 Acidentes de trabalho		62
	403-10 Doenças profissionais	Não houve registros de casos de doenças ocupacionais ao longo de 2025.	
GRI 404: Capacitação e Educação 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	As horas de treinamento em saúde e segurança ainda seguem não sendo acompanhadas por categoria funcional e gênero, o que impossibilita atender a esses requisitos. A MILPLAN continua empenhada em aprimorar esse controle para os próximos ciclos de reporte.	52
	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira		52
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira		55
GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados		17, 47, 48, 56

GRI Standards	Conteúdo	Resposta direta	Página
GRI 406: Não Discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Durante o período reportado, não foram registrados casos comprovados de discriminação envolvendo a MILPLAN.	
GRI 408: Trabalho Infantil 2016	408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	Em 2025, não foram identificados riscos significativos de ocorrência de casos de trabalho infantil e trabalho forçado ou análogo ao escravo envolvendo operações próprias ou fornecedores diretos da MILPLAN.	77
GRI 409: Trabalho Forçado ou Análogo ao Escravo 2016	409-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo		77
GRI 411: Direitos dos povos indígenas 2016	411-1 Casos de violação de direitos de povos indígenas	Durante o período do relato não foram identificados casos de violação aos direitos dos povos indígenas.	
GRI 413: Comunidades locais 2016	413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local		66
	413-2 Operações com impactos negativos potenciais significativos – reais e potenciais – nas comunidades locais		75
GRI 308: Avaliação Ambiental de Fornecedores 2016	308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais		79
	308-2 Impactos ambientais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas		79
GRI 414: Avaliação Social de Fornecedores 2016	414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais		79
	414-2 Impactos sociais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas		79

SUMÁRIO **SASB**

Tema	Código	Métrica contábil	Página	Observação
Serviços de Engenharia e Construção				
Impactos ambientais do desenvolvimento do projeto				
	IF-EN-160a.1	Número de ocorrências de descumprimento de licenças, normas e regulamentos ambientais		Não foram registradas ocorrências de descumprimento de licenças, normas e regulamentos ambientais no período.
	IF-EN-160a.2	Discussão sobre os processos de avaliação e gestão dos riscos ambientais associados ao projeto, localização e construção de empreendimentos	79, 87	
Saúde e Segurança no Trabalho				
	IF-EN-320a.1	(1) Taxa total de incidentes registráveis (TRIR) e (2) taxa de fatalidade para (a) funcionários diretos e (b) funcionários terceirizados	62	
Impactos do ciclo de vida de edifícios e infraestrutura				
	IF-EN-410a.2	Discussão sobre o processo de incorporação de considerações de eficiência energética e hídrica da fase operacional no planejamento e projeto do projeto.	81, 85	

Tema	Código	Métrica contábil	Página	Observação
Ética nos negócios				
	IF-EN-510a.2	Montante total de perdas monetárias resultantes de processos judiciais associados a acusações de (1) suborno ou corrupção e (2) práticas anticoncorrenciais		Não foram registrados montantes de perdas monetárias decorrentes de processos judiciais relacionados a acusações de suborno, corrupção ou práticas anticoncorrenciais durante o período.
	IF-EN-510a.3	Descrição das políticas e práticas para a prevenção de (1) suborno e corrupção e (2) comportamento anticoncorrencial nos processos de licitação de projetos.	22, 24	
Métricas da Atividade				
	IF-EN-000.A	Número de Projetos Ativos – Projetos ativos são definidos como projetos de construção e infraestrutura em desenvolvimento para os quais a entidade prestava serviços no período de reporte, podendo incluir as fases de projeto e construção. Projetos ativos excluem projetos encomendados durante o período de reporte.	13	
	IF-EN-000.B	Número de Projetos Concluídos - Projetos concluídos e considerados prontos para operação durante o período de reporte. O escopo de projetos concluídos deve incluir apenas projetos para os quais a entidade prestou serviços de construção.	13	

CRÉDITOS

INFORMAÇÕES CORPORATIVAS

Endereço (Sede):
Rua Nossa Senhora de Lourdes, 262 – Olhos D'água Norte – Belo Horizonte (MG) – Brasil. CEP: 30390-530

E-mail de contato:
responsabilidade.social@milplan.com.br

CEO:
Leonardo Guimarães Mendes

RESPONSABILIDADE

Coordenação:
Bárbara Marques

Revisão:
Marcos Marangoni

Consultoria, Projeto Editorial e Projeto Gráfico:
Ricca Sustentabilidade

Fotos:
Bruno Gonzaga e acervo MILPLAN

CONTRIBUIÇÕES

Américo Giannetti, Andrei Dupin, Bruno Estanislau, Bruno Mafaldo, Cleidver Moraes, Danielle Nunes, Dimas Costa, Donizetti Sales, Eduardo Savini, Isabela Pádua, João Santos, Leonardo Mendes, Luiz Bellato, Matheus Machado, Marcelo Paiva, Marcos Marangoni, Mônica Veríssimo, Olintho Neto, Paulo Wanner, Rodrigo Guzzo, Thiago Guimarães, Yolanda Guimarães, Waleska Santos e Willian Furbino.

MILPLAN

ENGENHARIA

