



Relato Integrado **2025**



Apresentação

Sobre o relatório	04
Mensagem do Conselho	06
Mensagem da Presidência	08
Destaques do ano	10
Sustentabilidade na TOTVS, uma visão de futuro	12

TOTVS, a maior empresa de tecnologia do Brasil

Quem somos	17
Estratégia TOTVS	23
Um ecossistema completo de soluções	25
Desempenho financeiro	35
Como geramos valor em 2025	38

Construímos relações de confiança

Cadeia de valor TOTVS	40
Cliente é pra vida	42
Franqueados	46
Fornecedores e terceirizados	46
Acionistas e investidores	48
Comunidade	49

Fundamentos para Resultados Responsáveis

Governança corporativa	56
Gestão de riscos	61
Ética e integridade	62
Segurança da informação e proteção e privacidade de dados	67

Pessoas que fazem a diferença

Gestão de pessoas	71
Atração e retenção de pessoas	75
Desenvolvimento e capacitação	82
Diversidade, equidade e inclusão	90
Saúde, segurança e bem-estar	95

Gestão ambiental

Diretrizes de gestão ambiental	100
Mudanças climáticas e uso sustentável de recursos naturais	101
Arquitetura sustentável e gestão de Data Centers	109

Anexos

Descrição dos temas materiais	111
Tabelas GRI e SASB	114
Sumário de conteúdo GRI	125
Sumário de conteúdo SASB	135
Relatório de asseguração limitada	138

Créditos

Sobre o relatório	04
Mensagem do Conselho	06
Mensagem da Presidência	08
Destaques do ano	10
Sustentabilidade na TOTVS, uma visão de futuro	12

Apresentação

Sobre o relatório

GRI 2-1 / GRI 2-2 / GRI 2-3 / GRI 2-5 / GRI 2-14

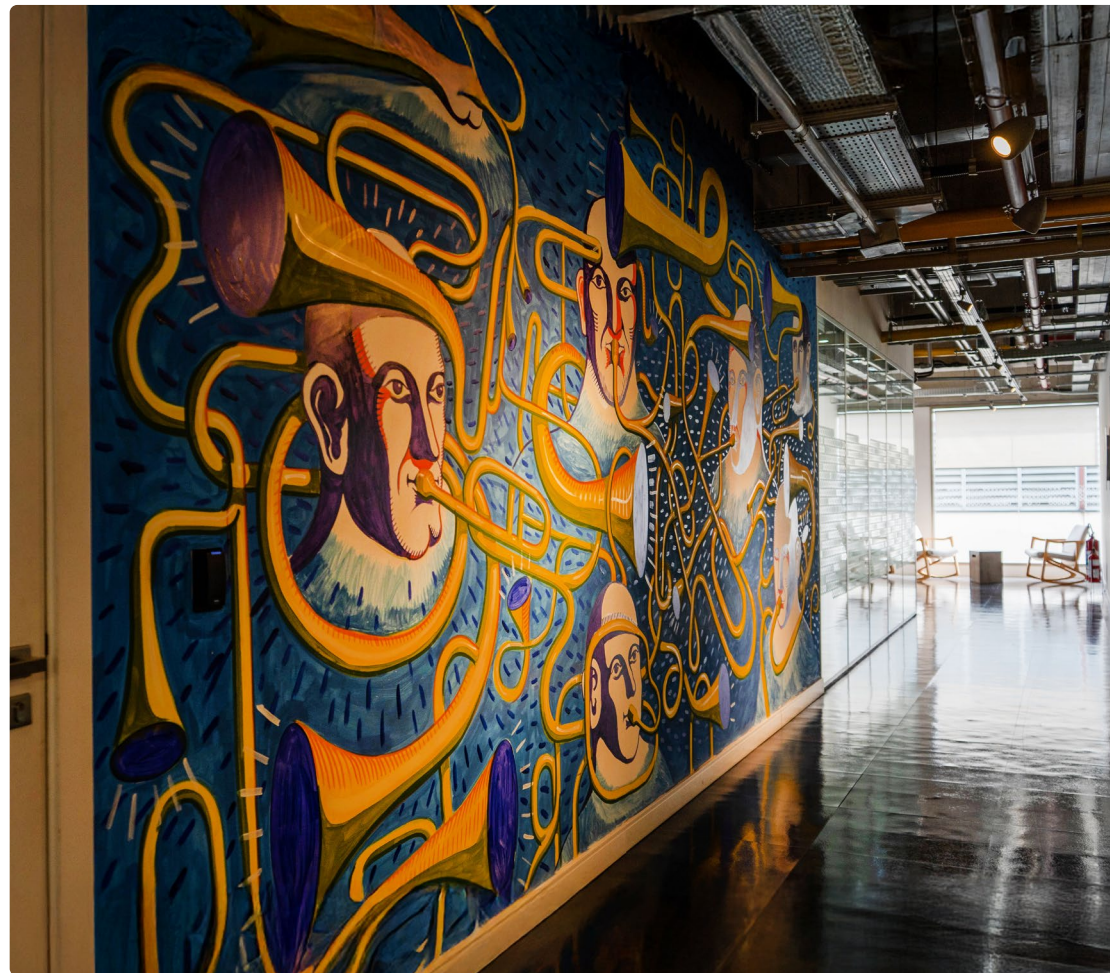
Apresentamos a **11ª edição do Relato Integrado da TOTVS S.A.**, Companhia aberta com ações negociadas na B3 e sede em São Paulo (Brasil). O documento, que é publicado anualmente, reúne os principais destaques estratégicos, operacionais e de geração de valor da Companhia no ano-base 2025, reforçando nosso compromisso contínuo com a transparência.

Sob a coordenação da área de Sustentabilidade, o Relato foi estruturado a partir dos pilares estratégicos de sustentabilidade e dos temas materiais definidos pela Companhia. O processo de governança do documento contempla a validação pela Vice-Presidência Administrativa e Financeira; a recomendação dos Comitês de Auditoria Estatutário e de Governança e Indicação; e a aprovação final pelo Conselho de Administração.

Pelo quinto ano consecutivo, o Relato Integrado é submetido à asseguração

externa limitada da KPMG Auditores Independentes Ltda., responsável também pela auditoria das demonstrações financeiras da TOTVS. O trabalho de asseguração foi conduzido de acordo com a NBC TO 3000 (equivalente à ISAE 3000), com base nas Normas GRI, nos SASB Standards e na Resolução CVM nº 14, que aprovou a Orientação Técnica CPC 09 – Relato Integrado, alinhada à estrutura do International Integrated Reporting Council (IIRC), sob a governança da IFRS Foundation.

Em conformidade com o item B38 do CBPS 01, as divulgações financeiras relacionadas à sustentabilidade estão alinhadas às Demonstrações Financeiras da Companhia. Assim, as mesmas entidades incluídas no escopo de consolidação financeira da TOTVS compõem a base considerada para os dados apresentados neste Relato, assegurando consistência, comparabilidade e alinhamento entre as informações financeiras e não financeiras divulgadas.



As Demonstrações Financeiras foram publicadas em 12 de fevereiro de 2026, e este relatório, em 30 de abril de 2026, ambos referentes ao período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025.

Alguns indicadores apresentados neste relatório passaram por alterações em 2025, conforme divulgado nas Demonstrações Financeiras. Os ativos e passivos da Dimensa foram classificados como mantidos para venda, e seus resultados passaram a ser apresentados como operação descontinuada.

Neste documento, a Dimensa ainda está contemplada em determinados dados, como *headcount* por gênero, raça e região, rotatividade, consumo de água e energia, geração de resíduos e emissões, conforme a disponibilidade e o recorte em cada indicador. As notas de rodapé das tabelas detalham o escopo considerado e eventuais ajustes realizados.

Para mais informações, recomendamos a leitura das Demonstrações Financeiras em Padrões Internacionais da Companhia. Os detalhes sobre as entidades incorporadas estão disponíveis na seção 1.2 de nosso [Formulário de Referência](#), e os resultados financeiros podem ser consultados na nossa [Central de Resultados](#).

Boa leitura!

Dúvidas, sugestões e comentários sobre esta publicação, fale conosco pelo e-mail sustentabilidade@totvs.com.br.

Para informações financeiras, entre em contato pelo ri@totvs.com.br.

Normas e referências utilizadas



Global Reporting Initiative (GRI)



International Integrated Reporting Council (IIRC)



International Financial Reporting Standards (IFRS) – Define as normas internacionais de informações financeiras, como as IFRS S1 e S2



International Sustainability Standards Board (ISSB) – Órgão criado pela Fundação IFRS para estabelecer normas globais de divulgação de sustentabilidade



Pacto Global – Iniciativa da ONU para engajar empresas e organizações na adoção de dez princípios nas áreas de direitos humanos, trabalho, meio ambiente e anticorrupção



Sustainability Accounting Standards Board (SASB) – Aplicável a empresas de tecnologia, especificamente da indústria de software e tecnologia da informação

Mensagem do Conselho

GRI 2-22

O ano de 2025 foi desafiador, mas reafirmamos nossa capacidade única de reinvenção ao nos adaptarmos a cenários complexos. Focamos em oportunidades de médio e longo prazos, com ênfase em inovação. A história da TOTVS é pautada por um pioneirismo que nos permite não apenas navegar pelas mudanças, mas sermos protagonistas das transformações tecnológicas no Brasil. Como costumamos dizer, **nosso papel é ser “igual, sendo sempre diferente”**: Mantemos nossos valores de solidez e resiliência enquanto evoluímos na velocidade exigida pela revolução digital.

A TOTVS une duas características essenciais para empresas longevas: a visão de longo prazo, que antecipa tendências e oportunidades, e uma excelente capacidade de execução. Enxergamos à frente para

executar no presente. Iniciamos 2025 com o foco em evoluir a estratégia de IDeIA (Inteligência de Dados e IA) e finalizamos o ano com a consolidação do **LYNN, o primeiro foundation de IA do Brasil**. Assim, deixamos de falar em potencial tecnológico para entregar produtividade aplicada. Gestão, RD Station e Techfin atingiram um nível de integração sem precedentes, permitindo que a tecnologia atue de forma onipresente na jornada de crescimento dos nossos clientes.

Em um cenário de globalização onde as tecnologias se equivalem, **o verdadeiro diferencial são as pessoas**. Ser reconhecida como uma das melhores empresas para trabalhar nos permite atrair os “inconformados”, talentos que, com diferentes sotaques e uma

só voz, constroem diariamente o futuro da tecnologia brasileira em nossas sedes e franquias.

Nossas conquistas em 2025 refletem esse compromisso. Estar entre as gigantes no Ranking GPTW e, pela primeira vez, no Ranking Top Employers, reafirma nossa missão de causar um impacto positivo tanto em nossos colaboradores quanto em nossos clientes. Mantivemos uma trajetória de solidez financeira e reputação ilibada, figurando novamente entre as marcas mais valiosas e inovadoras do País. Nesse contexto, estamos preparados para um novo ciclo de crescimento, sustentados por uma **governança sólida**, que assegura decisões responsáveis, gestão de riscos, integridade e alinhamento entre estratégia e geração de valor no longo prazo.



Enxergamos à frente para executar no presente.
Criamos, em 2025, o primeiro *foundation* de IA do Brasil.



A TOTVS acredita no “Brasil que faz”, e por isso 2025 foi um marco para a inclusão digital por meio do Plano Brasil Digital 2030+ (BD30+), que abrange desde a infraestrutura de processamento de dados até o desenvolvimento de pessoas e empresas. Por meio da Associação Brasileira das Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação e de Tecnologias Digitais (BRASSCOM) e do BD30+, seguimos contribuindo para a elaboração de políticas públicas que posicionem a digitalização como pilar da soberania nacional.

Nesse mesmo racional, o Instituto da Oportunidade Social (IOS) continua sendo nossa maior fonte de orgulho e renovação, formando milhares de jovens e garantindo que o progresso tecnológico caminhe lado a lado com a inclusão social. Para nós, **sustentabilidade é garantir a longevidade do ecossistema**, unindo ética, governança e resultado responsável.

Olhando para o horizonte, os desafios que o Brasil enfrenta continuam a ser o combustível para nossa evolução, estimulando-nos a **entregar inovação com**

qualidade e perenidade. A aceleração da transformação digital sempre foi o nosso compromisso. Afinal, a economia orientada a dados não é uma tendência futura; é a realidade que a TOTVS domina e simplifica para empresas de todos os portes. Somos o *trusted advisor* que permite ao empresário brasileiro focar no que faz de melhor: empreender e criar valor.

Encerro esta mensagem agradecendo aos nossos acionistas, clientes, parceiros e colaboradores. A confiança de vocês é o que nos permite continuar liderando este mercado. **O nome TOTVS, que significa “tudo e todos”, nunca foi tão atual.** Seguimos vibrantes e focados em um Brasil que produz, que inova e que faz. 2025 foi um ano de evolução extraordinária, e estamos prontos para os próximos capítulos desta jornada de sucesso.

Laércio Cosentino, Fundador e Presidente do Conselho de Administração



Mensagem da Presidência

GRI 2-22 / GRI 203-2

Em 2025, a Inteligência Artificial (IA) passou a integrar de forma efetiva o dia a dia da TOTVS, tanto nos processos internos quanto nas soluções oferecidas aos clientes, com foco em ganhos de produtividade e eficiência. Nosso diferencial competitivo permanece na combinação entre inteligência humana e artificial (IH + IA), pois acreditamos que a IA deve atuar como ampliadora das capacidades humanas, e não como substituta.

Mantivemos, no último ano, uma evolução de receita acima do mercado e do PIB, alcançando 27 trimestres consecutivos de crescimento de dois dígitos, com expansão da margem EBITDA e rentabilidade em todas as unidades de negócio. Esse desempenho

reflete nosso compromisso com a entrega de resultados responsáveis, orientados pela integridade e pela superação de metas, sem a busca por crescimento a qualquer preço.

Nossa atuação segue um direcionador cultural claro: **Cliente é pra vida**. Essa visão mobiliza toda a organização e sustenta relacionamentos de longo prazo (muitos deles com mais de duas décadas), refletindo o papel da TOTVS como principal parceira de tecnologia e **trusted advisor dos clientes**.

Em 2025, esse posicionamento se traduziu em um NPS histórico, resultado de um modelo que combina relacionamento próximo, presença local e uso intensivo de dados para elevar a eficiência e a qualidade do atendimento e da entrega.

Nós somos uma única TOTVS e, em 2025, trabalhamos essa sinergia, que se materializou na convergência dos modelos comerciais, na ampliação da presença cruzada de portfólios e no desenvolvimento de ofertas combinadas que conectam, de forma fluida, *frontoffice*, *backoffice* e soluções financeiras. Além da força da nossa estratégia de M&A, cujo principal movimento foi a aquisição da Linx, referência em software para o varejo no Brasil.

Os destaques da **TOTVS Gestão** foram a expansão e a modernização do portfólio, o avanço da agenda *cloud*, a evolução dos serviços de implantação e a aplicação prática de IA nos sistemas de gestão.

Queremos ser a maior Companhia de IA
B2B do Brasil, ancorados em uma inovação
colaborativa que vai além da tecnologia.

A **Techfin** consolidou sua base estratégica após a renovação da liderança e do time, acelerando a inovação com uma plataforma única e modular, validando a tese de ERP Banking e ampliando a integração nativa das jornadas financeiras aos ERPs. Já a **RD Station** avançou no modelo multiproduto, multicanal e multi-ICP, com portfólio robusto, jornadas integradas e IA embarcada em 100% dos produtos, incluindo o lançamento do copiloto RD e do Marketplace de Agentes.

Com a convicção de que **Gente é tudo**, seguimos investindo no desenvolvimento integral do time, estimulando escuta ativa, aprendizado contínuo, protagonismo e colaboração. Esse compromisso foi reconhecido com a conquista inédita da certificação **Top Employers**, que posiciona a TOTVS entre os melhores processos de gestão de pessoas. No mesmo movimento, evoluímos nossos cinco direcionadores de cultura para orientar as mais de 12 mil pessoas e apresentamos a nova marca da Companhia, reforçando a convergência das unidades de negócio em uma única TOTVS e o dinamismo que está na essência da Companhia.

Seguimos acreditando também que a tecnologia é uma força de transformação quando colocada a serviço das pessoas. Há mais de 27 anos apoiamos o Instituto da Oportunidade Social (IOS) e, em 2025, com investimento de R\$ 8,3 milhões, mais de 1,5 mil jovens conquistaram um emprego.

A consistência da nossa estratégia somada à solidez da execução; e a força do nosso ecossistema nos permitem avançar com confiança, entregando resultados cada vez mais sólidos. Seguiremos ao lado de milhares de empresas que movem a economia, inovam, geram empregos e constroem o futuro do país. **Porque o Brasil que faz, faz com TOTVS.** Somos gratos a todos os colaboradores, clientes, parceiros, acionistas e investidores pela confiança e por estarem conosco nesta trajetória de transformação do Brasil.

Dennis Herszkowicz, CEO



Destaques do ano

Mais de

R\$ 829mi

investidos em Pesquisa e Desenvolvimento (P&D), crescimento de 16% em relação ao ano anterior

Rebranding

Lançamento da nova identidade e arquitetura de marca

Letramento de IA

disponível para os colaboradores

R\$ 5,8bi

de Receita Líquida Consolidada (17,4% vs. 2024)

Mais de

1,5 mil

jovens do IOS conquistaram um emprego

Mais de

40%

das nossas posições de liderança são ocupadas por mulheres

R\$ 8,3mi

investidos no Instituto da Oportunidade Social (IOS)

29,8 mil

pessoas impactadas no Universo TOTVS (111% superior a 2024)

Mais de

15%

das nossas posições de liderança são ocupadas por pessoas negras



Principais prêmios e reconhecimentos

PS5TOTVS



Certificação Top Employers

Posiciona a TOTVS entre as melhores práticas globais de gestão de pessoas.



Ranking GPTW

Pelo sexto ano consecutivo, a TOTVS integrou o ranking das 175 melhores companhias para se trabalhar entre as empresas de grande porte e em outras duas categorias.



Forbes Brasil

A TOTVS está entre as 10 empresas mais inovadoras do país.



Prêmio Ethos/Época de Inclusão 2025

Concedido pelo a Instituto Ethos em parceria com a Época Negócios, a TOTVS foi destaque em inclusão e diversidade, conquistando o 1º lugar no setor de Tecnologia.



Ranking Employers for Youth Brasil (EFY)

A TOTVS foi reconhecida entre as melhores empresas para profissionais de até 35 anos, alcançando a 5ª posição no ranking.



Virtude Awards

A TOTVS foi premiada pelo compromisso com a promoção da saúde mental, via ações de prevenção, acolhimento e bem-estar emocional.



Ranking Brandirectory Brasil

A TOTVS está entre as 100 marcas mais valiosas do país, com base em metodologia que combina indicadores financeiros, pesquisas de mercado e análises de marca. Alcançou o 76º lugar, a melhor colocação de sua história.



Prêmio Nacional de Qualidade de Vida

Pelo 5º ano consecutivo, a TOTVS ganha o prêmio na categoria prata, reforçando sua posição entre as empresas com os programas de bem-estar mais reconhecidos do país.



World's Most Trustworthy Companies 2025, da revista norte-americana Newsweek

A TOTVS alcançou o 18º lugar no ranking de *Software & Telecommunications* das empresas mais confiáveis do mundo, sendo a única brasileira posicionada na categoria.



Sustentabilidade na TOTVS, uma visão de futuro

Em 2025, evoluímos nossa abordagem de sustentabilidade e aprofundamos a compreensão de como nos relacionamos com o ecossistema em que atuamos. Passamos a adotar uma visão mais integrada sobre conexões, dependências e riscos, considerando o ambiente regulatório, a sociedade, o contexto de negócios e as mudanças climáticas. Seguimos guiados pela busca por resultados responsáveis e atentos aos impactos das nossas estratégias.

Essa evolução nos permitiu reconhecer e reforçar pilares nos quais já temos bases sólidas, ao mesmo tempo em que fortalecemos o preparo da Companhia para enfrentar desafios futuros. Destacam-se, nesse contexto, as mudanças regulatórias, as tendências sociais e geracionais, a

integração do ambiente de negócios com novas tecnologias e, sobretudo, a necessidade de uma postura preventiva e resiliente frente às mudanças climáticas, que já impactam setores relevantes para a TOTVS, como agronegócio, alimentos e manufatura, entre outros.

A partir dessa leitura, revisitamos a forma de conectar os temas materiais aos riscos operacionais e de negócio, fortalecendo a **integração entre estratégia, gestão de riscos e sustentabilidade**. Em paralelo, avançamos na construção de resiliência na prática, por meio do desenvolvimento de estudos e planos de contingência que ampliam nossa capacidade de antecipação e resposta a cenários adversos. As normas IFRS S1 e S2 atuaram como

referências importantes nesse processo, contribuindo para o amadurecimento das discussões sobre materialidade, controles, interdependências e oportunidades de geração de valor sustentável no longo prazo.

Essa estratégia se refletiu em uma integração mais consistente de informações e no envolvimento de um número maior de áreas da TOTVS, permitindo uma visão mais fiel do impacto de uma Companhia capilarizada, tanto em termos regionais quanto em seu portfólio de soluções. Esse modelo de atuação consolidou um **hub colaborativo de construção**, que reflete não apenas o fortalecimento da governança, mas também o engajamento de mais de 50 times da Companhia na construção de um futuro responsável.

Na TOTVS, sustentabilidade é uma forma de gestão orientada a riscos, oportunidades, governança e valor de longo prazo.

Materialidade

GRI 2-14 / GRI 2-29 / GRI 3-1 / GRI 3-2

No último ano, demos continuidade à Materialidade vigente, válida para o ciclo 2024–2025, assegurando o alinhamento estratégico na gestão e no reporte dos temas prioritários. Mantivemos os oito temas em vigor, que orientaram a priorização de impactos, riscos e oportunidades e sustentaram a condução da agenda de sustentabilidade da Companhia.

Nesse sentido, a adoção da **dupla materialidade** se consolida como uma estratégia fundamental para o nosso modelo de negócios. Diferentemente de setores nos quais os impactos estão diretamente associados ao produto ou aos processos produtivos, a atuação de uma empresa de tecnologia se materializa no papel institucional que exerce, na influência

sobre ecossistemas de negócios, na geração de capacidades digitais e na forma como habilita a transformação de setores inteiros da economia brasileira. Ao integrar todos esses pontos em nossa análise, ampliamos a visão sobre nossa atuação. Essa abordagem nos permite compreender como a TOTVS, enquanto agente social, parceira estratégica das empresas e desbravadora de tecnologias no Brasil, influencia dinâmicas econômicas, sociais e ambientais que extrapolam o uso direto de nossas soluções.

A dupla materialidade, portanto, amplia nossa capacidade de tomar decisões estratégicas mais informadas, alinhando crescimento, inovação e responsabilidade. Ao incorporarmos essa lógica à gestão,

reforçamos nosso compromisso com a construção de modelos de negócio resilientes, capazes de gerar valor de longo prazo para a TOTVS, para nossos clientes e para o ecossistema no qual estamos inseridos.

O detalhamento do processo de revisão da Materialidade, que resultou na definição dos temas prioritários para os ciclos de 2024 e 2025, encontra-se descrito no [Relato Integrado 2024](#).

A Materialidade será renovada no próximo ciclo, 2026–2027. Esse movimento reforça o nosso compromisso contínuo com a evolução da agenda de sustentabilidade.

Coleta e validação de dados

Gestão dos temas materiais – GRI 3-3

Coletamos as informações reportadas no GRI 3-3 por meio de entrevistas com lideranças diretamente relacionadas a cada tema material. Selecionamos previamente gestores, gerentes executivos e diretores cujas áreas têm interface com os temas avaliados, assegurando alinhamento com nossa estratégia, governança e práticas de gestão. As entrevistas são conduzidas em formato de diálogo orientado com base nos GRI Standards e apoio de consultoria especializada. Para garantir rastreabilidade, confiabilidade e transparência, registramos e armazenamos as gravações, transcrições e materiais de apoio em repositório corporativo, facilitando processos de verificação e auditoria.

Consulte o Anexo ([página 110](#)) para o detalhamento dos impactos e riscos priorizados de cada tema material.

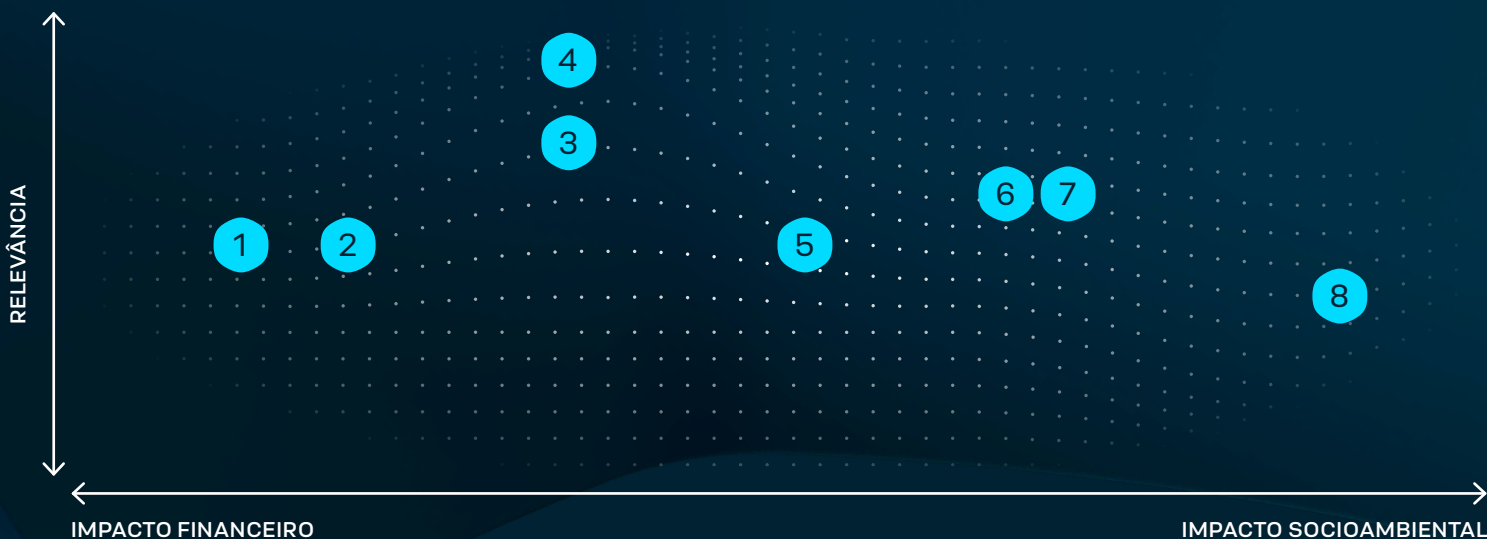
Materialidade TOTVS

GRI 3-2

Nesta representação, os temas posicionados mais à esquerda do gráfico indicam maior impacto financeiro, enquanto aqueles situados mais à direita refletem

maior impacto socioambiental. Os temas localizados na região central combinam impactos financeiros e socioambientais de forma equilibrada. A priorização

por relevância é indicada pela posição vertical dos temas, sendo aqueles situados nas áreas mais altas do gráfico considerados prioritários.



- 1 Transformação e inovação em modelo de negócio
- 2 Crescimento sustentável
- 3 Atração, retenção e desenvolvimento de pessoas
- 4 Segurança da informação, proteção e privacidade de dados
- 5 Governança e ética responsável
- 6 Diversidade, inclusão e combate à discriminação
- 7 Gestão de impactos ambientais e mudanças climáticas
- 8 Saúde e bem-estar das pessoas

Compromissos públicos da TOTVS com o Pacto Global da ONU

GRI 2-23 / GRI 203-2



Principais compromissos: promoção da saúde mental e do bem-estar (ODS 3) de forma integrada à estratégia corporativa, com foco na construção de um ambiente de trabalho saudável, na ampliação do cuidado contínuo e no combate ao estigma relacionado à saúde mental.

Contribuições da TOTVS: em 2025, fortalecemos a promoção da saúde mental e do bem-estar por meio do programa **+Saudáveis**, ampliando o acesso a serviços como telepsicologia e telemedicina, além de ações de prevenção, conscientização e cuidado contínuo. Essas iniciativas reforçam uma abordagem de cuidado integral, voltada ao equilíbrio no dia a dia de trabalho e à construção de um ambiente psicologicamente saudável.



Principais compromissos: contribuir para a educação de qualidade (ODS 4) por meio do fortalecimento de parcerias e do uso da tecnologia como vetor de inclusão e ampliação do impacto educacional.

Contribuições da TOTVS: reforçamos nosso papel como agente de transformação educacional por meio de iniciativas do **Instituto da Oportunidade Social (IOS)** que, em parceria com organizações estratégicas, viabilizam a oferta de cursos gratuitos alinhados à prática profissional. Com o uso de ferramentas digitais, softwares corporativos e conteúdos tecnológicos, ampliamos o acesso de jovens em situação de vulnerabilidade social à formação profissional, contribuindo para a redução de barreiras socioeconômicas e para a promoção da inclusão educacional. Em 2025, formamos mais de 1.800 jovens.

Índices de mercado e compromissos institucionais

ICO2 B3

IDIVERSA B3

ACDP



United Nations
Global Compact

instituto
ethos



Tecnologias sustentáveis

PG01TOTVS

Integramos a sustentabilidade de forma transversal ao nosso portfólio e também por meio de soluções específicas direcionadas à agenda ESG. Em 2025, nós contamos com 615 ofertas ativas ao todo, incluindo três soluções de parceiros voltadas à gestão e ao reporte ESG. De forma ampla, nossas tecnologias impulsionam a digitalização de processos e a otimização operacional, contribuindo para a redução do consumo de recursos físicos, maior eficiência logística e melhor utilização de matérias-primas, gerando ganhos econômicos e ambientais para nossos clientes.

Destacamos a plataforma **Gestão ESG by DEEP**, incorporada ao nosso portfólio em 2024, que evoluiu em 2025 com novas ofertas e aprimoramentos. A solução reúne módulos para cálculo do Inventário de Carbono com base na metodologia do GHG Protocol, integrados aos nossos ERPs, além de ferramentas que apoiam a elaboração de relatórios alinhados a *frameworks* reconhecidos, como GRI, CDP, SASB e às normas IFRS S1 e IFRS S2. Dessa forma, reforçamos nosso posicionamento como provedora de tecnologia aplicada à sustentabilidade e apoiamos nossos clientes na consolidação de sua jornada ESG.

Quem somos	17
Estratégia TOTVS	23
Um ecossistema completo de soluções	25
Desempenho financeiro	35
Como geramos valor em 2025	38



TOTVS, a maior empresa de tecnologia do Brasil



Quem somos

GRI 2-6

Há mais de quatro décadas, cumprimos um propósito claro: **impulsionar o desenvolvimento do Brasil por meio da tecnologia**. Desde a nossa origem, temos sido um agente essencial da digitalização da economia brasileira, apoiando empresas de diferentes setores e portes a crescer, ganhar eficiência e se manter competitivas em um ambiente de constantes transformações. Essa trajetória nos consolida como a principal Companhia brasileira de tecnologia e uma das maiores desenvolvedoras de software do mundo.

Esse protagonismo se materializa em um portfólio robusto, inovador e integrado de soluções que sustenta a operação e a evolução de milhares de empresas em todo o país. Nosso ecossistema conecta sistemas de gestão empresarial (ERP, HCM, etc.), soluções para marketing, vendas, e-commerce e serviços financeiros integrados, oferecendo uma proposta única, capaz de atender às necessidades reais dos negócios ao longo de toda a Jornada do Cliente.

Ao unir tecnologia, profundo conhecimento do mercado e proximidade com o cliente, atuamos como parceira estratégica no crescimento das empresas e, consequentemente, no fortalecimento da economia nacional. **Nosso foco é gerar impacto concreto:** aumentar produtividade, eficiência, rentabilidade e competitividade, contribuindo diretamente para a sustentabilidade e a perenidade dos negócios que movem o país. Esse direcionamento é sustentado por uma cultura de inovação, espírito empreendedor, excelência no atendimento e uma estratégia consistente de crescimento.

Com atuação nacional, presença na América Latina e expansão internacional, ampliamos nosso alcance sem perder nossa essência: desenvolver tecnologia com visão de longo prazo, alinhada às demandas do Brasil e capaz de transformar realidades. É por isso que estamos presentes em tudo o que impulsiona as empresas e, por consequência, o desenvolvimento do país.

Acreditamos no Brasil que faz e sabemos que o Brasil que faz, faz com TOTVS.



Nosso nome em latim significa tudo, todos, totalidade. Traz justamente a essência do que propomos a fazer no universo da tecnologia: **tudo**.

Confira nosso [vídeo institucional](#) .

“Somos um verdadeiro *trusted advisor* para milhares de empresas, com base em relacionamento de longo prazo, profundo conhecimento do cliente e portfólio integrado.”

Dennis Herszkowicz, CEO da TOTVS

Nossos números

Mais de
70 mil
clientes de todos os portes

Atendemos clientes de
+40
países

Mais de
12 mil
colaboradores

Mais de
1/3
das companhias listadas na B3
são clientes TOTVS e 62% delas
estão conosco há mais de 10 anos

55%
de participação de mercado no Brasil, com
liderança absoluta em soluções de ERP

35%
de market share na América Latina



Nossa trajetória

Origem empreendedora

1983

Fundação da Microsiga, com foco no desenvolvimento de software de gestão para empresas brasileiras.

Nasce a marca TOTVS

2005

Criação da marca TOTVS, consolidando aquisições e fortalecendo a liderança no mercado brasileiro de software de gestão.

Abertura de mercado e crescimento

2006-2008

Realização do IPO e aquisições estratégicas (RM Sistemas e Datasul) que consolidaram a TOTVS como principal player nacional.

Especialização e transformação tecnológica

2011-2015

Estratégia de especialização por segmento, avanço do modelo SaaS e início das operações em *cloud*, ampliando eficiência e escala.

O início das três dimensões

2019

Aquisição da Supplier e criação da unidade Techfin. Realização de *follow-on*, com captação de R\$ 1,066 bilhão.

Expansão do portfólio

2021-2022

Anúncio e conclusão da aquisição da RD Station, fortalecendo a atuação da TOTVS em soluções de marketing digital, vendas e relacionamento com clientes.

Evolução do modelo de negócios

2022-2023

Consolidação e fortalecimento das três unidades de negócio: TOTVS Gestão, RD Station e Techfin, apoiadas por movimentos de M&A e *follow-ons*.

Evolução: uma única TOTVS

2025

Apresentação da nova identidade e arquitetura de marca, reforçando o posicionamento da TOTVS como um ecossistema completo de tecnologia em que as unidades de negócio convergem em uma única TOTVS.

Confira o [vídeo sobre nossa trajetória](#).

Onde estamos presentes

GRI 2-1 / GRI 2-6

Em 2025, avançamos em nossa estratégia de evolução da marca e atualização dos escritórios, com foco em áreas colaborativas, executando projetos de retrofit em Ribeirão Preto (SP) e Belo Horizonte (MG), além da ampliação da unidade de Maringá (PR). Considerando nosso sistema de franquias, estamos presentes em todas as cidades brasileiras com mais de 200 mil habitantes.

Conheça [aqui](#) a lista completa de nossas unidades próprias e franquias no Brasil e no mundo.

8 Escritórios
espalhados por
5 países no exterior
Argentina, Chile, Colômbia,
México e EUA

11 Franquias
consolidadoras
com atuação em 26 estados
e 37 unidades franqueadas

Sede em São Paulo

6 Filiais regionais
Rio de Janeiro, Recife, Minas
Gerais, Santa Catarina,
Goiânia e Rio Grande do Sul

Um novo momento que se reflete em como nos posicionamos!

PS5TOTVS

Nosso ecossistema cresceu muito ao longo do tempo: realizamos novos negócios, fizemos aquisições, desenvolvemos novas soluções até nos tornarmos a maior Companhia de tecnologia do Brasil. E, com isso, naturalmente, surgiram desafios de integração e conexão das nossas pessoas, estruturas e operações.

Agora, damos um passo fundamental para reforçar o sentimento de que somos uma única TOTVS com um propósito em comum: **potencializar a evolução das pessoas e das empresas.**

Mudamos, e essa mudança vai além da estética. Reafirmamos a TOTVS como símbolo de inovação, liderança e confiança, com uma única Companhia, forte, integrada e coesa, que como sempre dizemos, é o *trusted advisor* dos nossos clientes.

Um dos principais marcos desse movimento foi a reorganização da arquitetura de marca, que culminou na **evolução da master brand.**

A iniciativa ampliou a clareza do nosso posicionamento, tanto internamente quanto para o mercado, facilitando a compreensão da amplitude do portfólio e estruturando uma base consistente para sustentar o crescimento futuro.

Confira [aqui](#) o vídeo da nova marca.



TOTVS ainda mais conectada ao cotidiano das pessoas e dos negócios

Ampliamos também a presença da marca ao assumir os *naming rights* das estações de desembarque do Aeroporto de Congonhas (SP). A iniciativa dá continuidade à campanha “O Brasil que faz, faz com TOTVS” e inclui a exibição da nossa marca em displays digitais com conteúdos de

utilidade pública, como informações de trânsito e previsão do tempo, além de peças publicitárias. Com essa ação, fortalecemos a visibilidade da TOTVS em um dos principais hubs de mobilidade e negócios do país e aproximamos a Companhia dos públicos B2B e B2C.



Evolução da arquitetura cultural

GRI 2-29

O ano de 2025 foi marcado pela evolução da nossa arquitetura cultural. Consolidamos **cinco novos valores**, mais potentes e aderentes à realidade da Companhia, que orientam os comportamentos, as escolhas e as prioridades dos nossos colaboradores. O processo foi conduzido de forma

bottom-up, com escuta ativa das pessoas, garantindo coerência entre o discurso institucional e a percepção interna.

Nossos valores refletem uma atuação baseada em atitude, engajamento e relações duradouras, combinando inteligências humana e artificial para gerar inovação e

resultados sustentáveis que criam valor para todos. Essa cultura se traduz no dia a dia por meio da responsabilidade nas entregas, da coerência entre discurso e prática e da construção de um ambiente inclusivo, respeitoso e meritocrático, orientado por comportamentos claros. Saiba mais sobre este tema na [página 72](#).

No último ano, mantivemos uma integração cultural cuidadosa das empresas adquiridas, preservando aspectos positivos de cada realidade e reforçando nossos direcionadores culturais, como forma de fortalecer o engajamento, a coesão dos times e a sustentabilidade do crescimento.



Gente é tudo

Só existimos pela
inquietação, atitude
e engajamento
de muita gente



Cliente é pra vida

Relações são tão
valiosas quanto
produtos e serviços



Inovar juntos

Inovação colaborativa
que vai além
da tecnologia



IH + IA

Nosso diferencial está na
soma das inteligências
humanas e artificial



Resultado responsável

Para ser bom de
verdade tem que ser
bom para todos

Estratégia TOTVS

GRI 2-6

Consolidamos um ciclo consistente de crescimento em 2025, apoiado em decisões disciplinadas de alocação de capital, foco em rentabilidade e expansão contínua de *market share*. Esse posicionamento é sustentado pela nossa conexão direta com a economia do país e pelo profundo conhecimento dos setores em que atuamos, o que é reflexo da nossa presença no dia a dia dos clientes.

Em nossa estratégia, priorizamos recursos em P&D, evolução tecnológica, segurança, escalabilidade e inteligência artificial. Além de avaliarmos oportunidades de crescimento de forma criteriosa, com foco em sinergias, retorno sobre o capital e aderência cultural. Veja mais detalhes sobre as principais parcerias e aquisições realizadas em 2025 na [página 24](#).

Nosso amplo ecossistema de clientes reflete a relevância da TOTVS na economia brasileira e fortalece nosso papel na digitalização e no desenvolvimento do país.

Nossos diferenciais estratégicos



Modelo de negócio: combinação de amplo mercado endereçável, alto nível de fidelização, rentabilidade e sustentabilidade da receita recorrente aliado ao crescimento potencial das receitas transacionais.



Plataforma de distribuição: presença local e digital, com base em um modelo de distribuição com alta capilaridade.



Portfólio de soluções:

- **TOTVS Gestão**, com ERPs, soluções cross e sistemas especializados que garantem mais produtividade, eficiência e governança;
- **RD Station**, com ferramentas digitais de marketing, vendas e relacionamento para as empresas impulsionarem seus negócios e crescerem; e
- **Techfin ERP Finance**, que oferece soluções de crédito B2B e pagamento para ampliar, simplificar e democratizar o acesso das empresas a serviços financeiros.



Estratégia de M&A e parcerias: maior consolidador do mercado de tecnologia brasileiro. Acreditamos que as aquisições são uma poderosa alavanca para a execução da nossa estratégia de fortalecimento do *core business* e de expansão para novos mercados.

Principais parcerias e M&As do ano

Em 2025, avançamos na estratégia de crescimento por meio de aquisições e parcerias, conduzidas com critérios rigorosos de aderência cultural, complementaridade tecnológica, disciplina financeira e geração de valor sustentável. A integração das empresas adquiridas ocorre de forma planejada e gradual, assegurando a continuidade das operações e a captura consistente de sinergias.

O principal movimento do ano foi a aquisição da **Linx**, referência em software para o varejo no Brasil, que vai incorporar mais de 180 soluções ao nosso ecossistema e fortalecer nossa presença no segmento. A operação amplia oportunidades de vendas cruzadas e adicionais, gera sinergias comerciais com a

capilaridade da TOTVS, expande o portfólio de soluções e viabiliza ganhos de eficiência operacional, apoiados pela integração entre *backoffice*, *front office*, *cloud* e IA. A aquisição foi aprovada pelo CADE no dia 30/01/2026.

No agronegócio, a aquisição da **TBDC** fortaleceu nosso portfólio com soluções de CRM e gestão alinhadas à realidade de revendas, distribuidores e cooperativas agrícolas, ampliando nossa atuação na cadeia produtiva do campo.

No segmento de experiência do cliente e vendas digitais, a compra da **Suri** reforçou a nossa estratégia de especialização setorial e a expansão da RD Station, ampliando as capacidades em *conversational commerce*

com uso de IA e integrando canais digitais, vendas e pós-venda, com foco especial no varejo.

Em paralelo, concluímos a integração do *backoffice* da **VarejOnline** e da **Lexos**, com a incorporação formal das rotinas administrativas, financeiras, contábeis, fiscais, de suprimentos e de governança aos processos corporativos da TOTVS.

Ademais, mantivemos parcerias estratégicas e iniciativas de expansão alinhadas à nossa visão de longo prazo. E seguimos disciplinados na avaliação contínua de oportunidades de M&A e parcerias, priorizando movimentos que reforcem ainda mais a nossa liderança no mercado brasileiro de tecnologia.

O principal movimento de M&A do ano foi a aquisição da Linx, referência em software para o varejo no Brasil, que vai incorporar mais de 180 soluções ao nosso ecossistema.

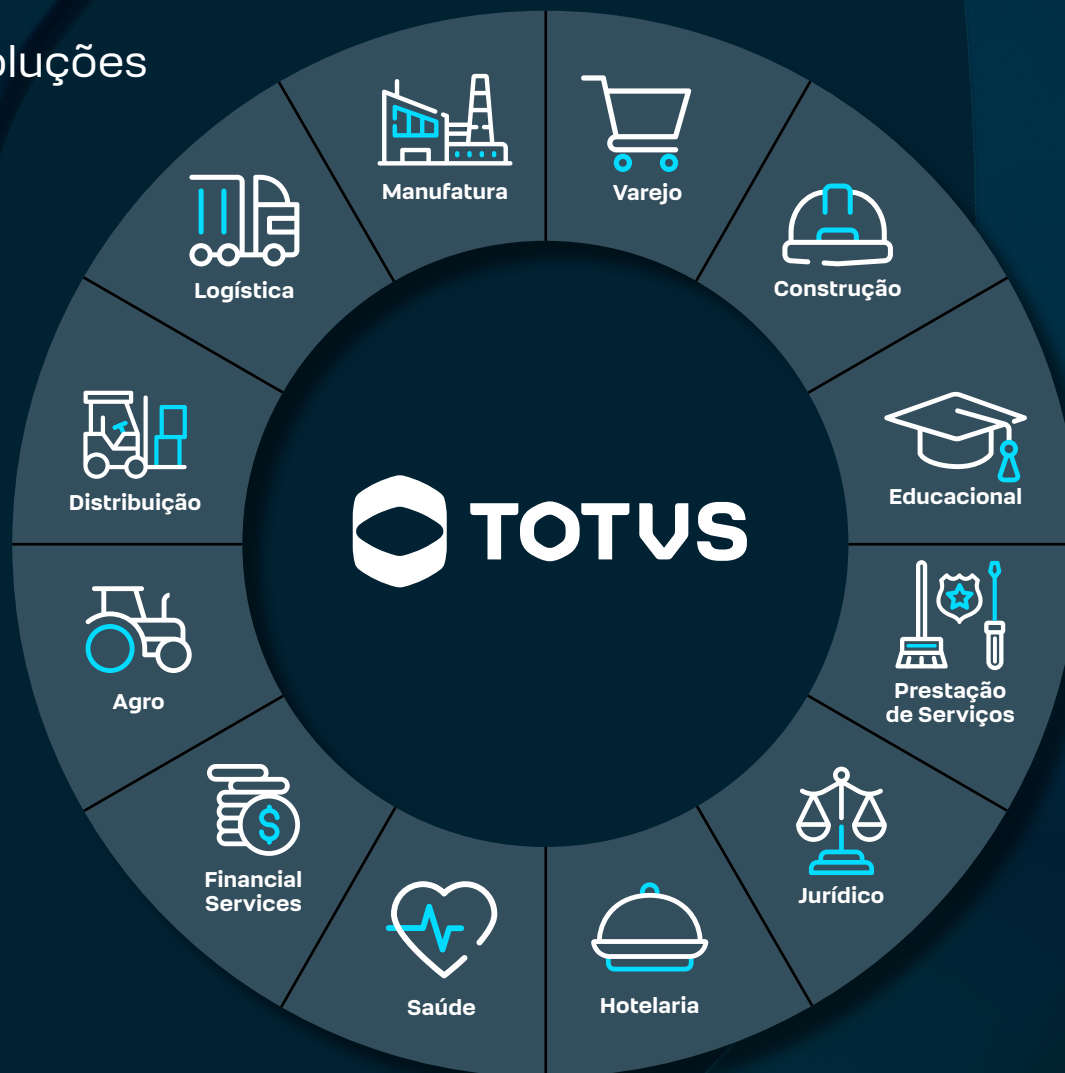


Um ecossistema completo de soluções

GRI 2-6

Organizamos o nosso ecossistema completo de soluções B2B em três unidades de negócio complementares e interconectadas: **TOTVS Gestão**, **RD Station** e **Techfin ERP Finance** (detalhadas a seguir). Esse modelo expandiu o nosso mercado endereçável e ampliou as avenidas de crescimento, com reflexos diretos na evolução contínua do portfólio, na incorporação de novas funcionalidades, em modernizações tecnológicas.

Atendemos clientes de todos os portes e perfis de 12 segmentos estratégicos da economia:



Nossas unidades de negócio

A BU TOTVS Gestão reúne sistemas e plataformas para automatizar e digitalizar a gestão administrativa e operacional das empresas, promovendo ganhos de produtividade, eficiência, controle e governança. O portfólio abrange ERP, soluções de RH (da folha de pagamento à gestão do capital humano) e soluções verticais desenvolvidas para atender diferentes segmentos da economia.

A unidade opera em um mercado ainda em processo de maturação, no qual cerca de 25% das contratações de Software as a Service (SaaS) são realizadas por novos clientes, o que indica amplo potencial de crescimento, impulsionado pela evolução da jornada de digitalização e pelo aumento dos investimentos em TI corporativa.

Produtos e soluções

- **ERP & suite de RH:** soluções para gestão de *backoffice*, folha de pagamento e rotinas, ponto eletrônico e jornadas, entre outras.
- **Plataformas:** *business intelligence*, IA e dados, de produtividade e inovação.
- **Serviços:** *cloud* e treinamentos.
- **Soluções verticais (por segmento):** como software jurídico para empresas e demais soluções voltadas aos setores de logística, educação, saúde, varejo, manufatura, construção, agronegócio e serviços, entre outros.

Confira a lista completa [aqui](#).

Destaques TOTVS Gestão 2025

- **IA integrada aos sistemas de gestão:** avançamos na aplicação prática de IA nos sistemas de gestão.
- **Aceleração da estratégia de *cloud*:** evoluímos na migração da base instalada e na ampliação do portfólio de soluções em *cloud*, fortalecendo a escalabilidade, a segurança e a resiliência das operações dos clientes, além de ampliar a recorrência de receitas.
- **Evolução dos serviços de implantação e atendimento a clientes de maior porte:** diante do aumento no volume e na complexidade dos projetos, especialmente com clientes de maior porte, aprimoramos metodologias, processos e capacidades dos serviços de implantação.

- **Modernização do ERP e expansão do portfólio de *Human Experience Management*.**

“ Com crescimento de receita líquida de 17% em 2025, a operação de TOTVS Gestão avançou em um mercado ainda em maturação, alavancada pela expansão do portfólio e pelo *cloud*, reafirmando seu papel como o core do ecossistema da TOTVS. ”

Dennis Herszkowicz, CEO da TOTVS



Nossas unidades de negócio

Disponibiliza soluções para aumentar a performance comercial dos clientes, impulsionar vendas e fortalecer o relacionamento com seus públicos de interesse, mediante plataformas integradas de marketing digital, vendas e e-commerce. O portfólio apoia empresas de diferentes segmentos na ampliação da competitividade e do desempenho, com foco especial nas pequenas e médias empresas.

Fundada em 2010, a RD Station passou a integrar o ecossistema da TOTVS em 2021 e, ao longo de 2025, consolidou seu modelo de negócios multiprodutos, multicanal de distribuição e multiperfis de clientes, com mais de metade das novas vendas já ocorrendo nesse modelo. Essa integração ampliou a eficiência operacional, otimizou o uso de recursos compartilhados e permitiu maior foco da BU nos desafios

estratégicos do negócio, além de gerar novas oportunidades de desenvolvimento de carreira para os times.

Produtos e serviços

- **RD Station Marketing:** automação e gerenciamento do Marketing Digital.
- **RD Station MentorIA:** assistente virtual treinado com dados personalizados para qualificar *leads* via chat integrado.
- **RD Station CRM:** controle de processos para impulsionar as vendas.
- **RD Station Conversas:** automação do atendimento para vender mais.
- **Exact Sales (por RD Station):** aumento na eficiência comercial.

- **Lexos:** controle das vendas realizadas por lojas virtuais e *marketplaces*.
- **Shopify:** plataforma completa para gerenciar e expandir a loja digital.

Confira a lista completa [aqui](#).

“ Em 2025, a RD Station ampliou escala e alcance com um modelo multiproduto e multicanal, consolidando-se como a principal plataforma de marketing e vendas da América Latina. ”

Gustavo Avelar,
Vice-Presidente da RD Station

Destaques RD Station 2025

- **Evolução para um modelo multiproduto, multicanal e multi-ICP:** avançamos para um modelo mais diversificado, ampliando o endereçamento de mercado e reduzindo a dependência de soluções ou perfis específicos de clientes.
- **Jornadas integradas entre soluções:** promovendo ciclos mais fluídos e conectados entre marketing, vendas, conversas digitais e pós-venda, ampliando oportunidades de *cross-selling*, retenção e aumento de ticket médio.
- **Estruturação de uma diretoria exclusiva de Inteligência Artificial, dobrando o tamanho do time ao longo do ano:** a IA passou a estar embarcada em 100% dos produtos, com o lançamento do copiloto Rede RD e do Marketplace de Agentes, conectados a grandes modelos de linguagem. A visão estratégica é transformar cada usuário em um “super usuário”, elevando produtividade e performance comercial.
- **Uso de IA nos times de atendimento, vendas e sucesso do cliente:** outras novas aplicações são os *chatbots* para atendimento inicial, análise automatizada de interações e gravação e avaliação de 100% das ligações de vendas e pós-vendas para treinamento e melhoria contínua.





Nossas unidades de negócio

Em 2025, a Techfin ERP Finance consolidou sua atuação de forma integrada à TOTVS, estruturando *squads*, comunidades e metas compartilhadas que ampliaram a sinergia entre produto, tecnologia e comercial. Esse alinhamento impulsionou o desenvolvimento de soluções financeiras nativamente embarcadas nos ERPs, acelerando a geração de resultados e fortalecendo o ecossistema.

Ancorada na tese de ERP Finance, a unidade passou a incorporar serviços financeiros de forma natural aos fluxos operacionais dos clientes, ampliando o acesso ao crédito, promovendo jornadas financeiras conectadas aos sistemas de gestão e gerando eficiência, liquidez e rentabilidade ao longo da cadeia de fornecedores e colaboradores. O modelo de negócios combina baixa exposição a riscos, menor complexidade regulatória e

autossustentabilidade, sustentando um ciclo contínuo de geração de valor.

Produtos e soluções

- **+Vendas:** solução de crédito para apoiar o crescimento e a expansão das operações das empresas.
- **Antecipa:** antecipação de recebíveis integrada ao ERP, melhorando o fluxo de caixa de forma ágil e digital.
- **Recebe+**
Programado: meio de pagamento instantâneo integrado aos sistemas de gestão, com conciliação automática.
Boleto Híbrido: solução que integra boleto bancário e PIX, ampliando opções de pagamento e reduzindo fricções na cobrança.

- **+Prazo Fornecedor:** extensão de prazos de pagamento para compras e fornecedores, promovendo maior equilíbrio financeiro.
- **+Giro:** oferta de crédito para reforço do caixa e sustentação das operações do dia a dia.

Confira a lista completa [aqui](#).

“ Queremos revolucionar as soluções de crédito, pagamentos e serviços financeiros. Temos tecnologia e inovação para ampliar, simplificar e democratizar o acesso das empresas a serviços financeiros. ”

Márcio Tupiassu,
CFO da Techfin ERP Finance

Destaques Techfin ERP Finance 2025

- Plataforma única, modular e microserviçada:** a Techfin ERP Finance substituiu arquiteturas fragmentadas por uma plataforma única, modular e com microserviços, permitindo que novos produtos sejam construídos sobre uma base comum. Essa estrutura aumenta eficiência, reduz custos e acelera a inovação nos próximos ciclos.
- Jornada financeira totalmente integrada ao ERP:** em que o cliente acessa crédito, desconto de recebíveis, PIX e conciliações diretamente na mesma interface do sistema de gestão. O Protheus tornou-se o primeiro ERP com jornadas financeiras nativamente integradas, ampliando sua atratividade competitiva.
- Novo FIDIC:** realizamos a emissão de um novo FIDIC de R\$ 1 bilhão, com demanda quatro vezes superior à oferta e redução do custo de *funding* em cerca de 1,2% ao ano.
- Lançamento de novos produtos:** a unidade avançou no desenvolvimento e lançamento de novos produtos, com destaque para a evolução das soluções de crédito embarcado ao ERP, antecipação de recebíveis, *cash management*, meios de pagamento, cobrança e conciliação financeira, além da ampliação do uso de PIX e serviços financeiros digitais integrados aos sistemas de gestão.



Cases TOTVS – eficiência e resultado



Resultado responsável

Para ser bom de
verdade tem que
ser bom para todos

Supermercados Zaffari corta 54% do tempo de separação ao redesenhar sua operação com TOTVS Varejo e aumenta a produtividade

VAREJO ALIMENTAR

Com a implementação do TOTVS Varejo Supermercados WMS, o Comercial Zaffari, rede supermercadista familiar do Sul do Brasil, redesenhou sua operação logística com maior padronização, rastreabilidade e controle em tempo real. Os resultados foram expressivos: -54% no tempo de separação, +25% de produtividade e redução da equipe, liberando recursos para atividades de maior valor agregado. O novo modelo de *cross-docking* eliminou retrabalho, reduziu deslocamentos e perdas, e expandiu a capacidade de separação de produtos de 400 para 4 mil itens no centro de distribuição. Atendendo 53 lojas, a rede passou a operar com menor desperdício, melhor uso de espaço e maior eficiência no fluxo de mercadorias.

Destaques

-54% no tempo de separação
(de 1.005 para 465 horas)

+25% de aumento
de produtividade

-57% na equipe operacional
(de 14 para 6 pessoas)

10x mais SKUs no picking
(ampliação da capacidade de
separação de produtos de 400 para
4 mil itens no centro de distribuição)

Saiba mais sobre a parceria [aqui](#).

Comercial Esperança ganha capital de giro ao automatizar a operação, reduzindo estoque em 30% e processando dados em minutos

ATACADO DISTRIBUIDOR

Com a integração do ecossistema TOTVS – Winthor (ERP), WMS, YMS, Agendamentos e Inteligência de Estoque, a Comercial Esperança, empresa paulista do ramo atacado distribuidor, digitalizou ponta a ponta sua operação logística e financeira, conectando mais de 400 usuários com dados em tempo real e processamento de informações críticas em apenas 20 minutos. A gestão orientada por dados viabilizou ganhos expressivos: menos 30% nos níveis de estoque sem impacto nas vendas, liberando capital de giro, e redução do abastecimento das lojas de até 62 horas para cerca de 57 minutos, elevando significativamente a produtividade do centro de distribuição. A automação de auditorias, agendamentos e fluxos logísticos reduziu rupturas, filas, retrabalho e desperdícios, ampliando controle, previsibilidade e nível de serviço para 24 lojas, sete unidades e mais de 20 mil clientes em 630 cidades.

Destaques

–30% nos níveis de estoque
(liberação de capital de giro)

–98% no tempo de
abastecimento das lojas
(de 62 horas para 57 minutos)

+ de 400 usuários
conectados em tempo real

20 minutos para
processamento de dados críticos

Saiba mais sobre a parceria [aqui](#).

Supermercado Carone diminui perdas em 78% com decisões baseadas em dados e eleva a eficiência operacional

VAREJO ALIMENTAR

Com o apoio das soluções integradas da TOTVS, o Supermercado Carone, rede varejista capixaba, modernizou seus processos de gestão, estoque e operação de lojas, ampliando a visibilidade em tempo real e decisões orientadas por dados. O resultado foi uma redução de 78% nas perdas por vencimento de produtos, diminuindo desperdícios e impactos ambientais. A maior acuracidade de estoque e o suporte a sortimento e precificação também impulsionaram o crescimento das vendas online e a eficiência comercial. A ferramenta também impulsionou ajustes de indicadores no ERP TOTVS Varejo Supermercados – Linha Consinco, reduzindo em 40% os cortes na separação de pedidos do e-commerce e resultando em aumento de 21% nas vendas. De forma geral, a digitalização trouxe mais controle, previsibilidade e giro de mercadorias, fortalecendo as margens e a experiência do cliente.

Destaques

–78% nas perdas dos produtos
por vencimento

–40% nos cortes na separação
do e-commerce

+21% nas vendas

Saiba mais sobre a parceria [aqui](#).

Confira [aqui](#) outros cases de clientes da TOTVS que usam a tecnologia para crescer e se destacar no mercado.

Cases TOTVS – Relacionamento



Cliente é pra vida

Relações são tão
valiosas quanto
produtos e serviços

WAP moderniza sua gestão com a TOTVS e integra operações para sustentar a expansão

INDÚSTRIA DE BENS DE CONSUMO DURÁVEIS

A parceria entre a TOTVS e a WAP demonstra como uma plataforma de gestão integrada pode sustentar crescimento com eficiência operacional. Com mais de 50 anos de história e referência nacional em lavadoras de alta pressão, a WAP precisava expandir seu portfólio e volume de operações sem perder controle sobre processos e experiência do cliente. Com mais de 20 anos de colaboração, a empresa consolidou um ecossistema com TOTVS Backoffice (Protheus e Datasul) e TOTVS Fluig, centralizando informações, padronizando rotinas e reduzindo processos manuais. A integração trouxe maior visibilidade dos dados, ganhos de eficiência em áreas como compras, estoque e comercial, redução de retrabalho e decisões mais ágeis, refletindo em melhor disponibilidade de produtos e atendimento ao consumidor.

“A gente escolheu a TOTVS porque ela garante a segurança que a gente precisa. É o nosso cofre, é onde a gente centraliza todas as nossas informações.”

Diego Mafioletti,
Head de Projetos da WAP

Saiba mais sobre a parceria [aqui](#).

Da lavoura à distribuição: como a Orfeu Cafés integrou indústria e logística com a TOTVS

INDÚSTRIA ALIMENTÍCIA

Com 20 anos de atuação e presença nacional, a Orfeu Cafés Especiais opera de forma verticalizada, acompanhando todas as etapas da cadeia do café, do cultivo à distribuição. O crescimento da marca elevou a complexidade das operações, exigindo maior integração entre áreas, digitalização do chão de fábrica e eliminação de controles manuais. Para sustentar a expansão com qualidade e rastreabilidade, há mais de 10 anos a empresa conta com o TOTVS Backoffice (Linha Protheus), que centraliza processos

financeiros, contábeis e administrativos, proporcionando uma visão unificada do negócio e maior governança. No ambiente industrial, o MES by PPI-Multitask conecta máquinas ao sistema de gestão, viabilizando monitoramento em tempo real, medição de indicadores produtivos e controle mais preciso do consumo de materiais e matéria-prima. Já o TOTVS WMS SaaS apoia no aumento do volume logístico, aprimorando o controle de estoque, reduzindo perdas e integrando armazenagem e *backoffice* de forma nativa.

“ A excelência está em cada etapa, e a TOTVS nos ajudou a controlar as variáveis do negócio. A integração entre áreas e a personalização das ferramentas são diferenciais, trazendo eficiência, inovação e produtividade. ”

Ricardo Madureira, CEO da
Orfeu Cafés Especiais

Saiba mais sobre a parceria [aqui](#).

Gestão integrada e resultados exponenciais: a transformação da Ricardo Almeida com a TOTVS

INDÚSTRIA E VAREJO DE MODA

Desde 2017, a TOTVS é parceira da Ricardo Almeida na estruturação de uma gestão integrada para o setor de moda. Com mais de 800 colaboradores, três fábricas, 80 multimarcas e mais de 20 lojas próprias, a marca adotou o TOTVS Moda para integrar indústria, backoffice e varejo em um único ambiente, conectando desenvolvimento, produção, estoque, financeiro e CRM com informações em tempo real. Complementamos a operação com o TOTVS RH – Linha RM, o Meu RH e a infraestrutura da TOTVS Cloud, garantindo escalabilidade, segurança e maior eficiência na gestão de pessoas e processos. Como resultado, a Ricardo Almeida passou de um modelo descentralizado para uma operação integrada e orientada por dados, com ganho de produtividade, mais agilidade operacional e decisões mais robustas.

“ Ter tudo em nuvem, integrado e centralizado fez com que a fase operacional de uma ordem de produção na indústria tenha seu processo acelerado até a ponta final, até o PDV. O TOTVS Moda nos ajudou demais para conseguirmos obter as informações em tempo real. ”

Vanessa Cavalcante, Gerente
Executiva de TI da Ricardo Almeida

Saiba mais sobre a parceria [aqui](#).

Desempenho financeiro

Gestão econômico-financeira

GRI 3-3 – Crescimento Sustentável PG01TOTVS

O ano de 2025 foi marcado pela consolidação do nosso modelo de crescimento sustentável, combinando expansão de receitas, ganho de eficiência operacional e aumento consistente de rentabilidade. Esse desempenho reflete a **maturidade do nosso ecossistema de soluções**, a maior recorrência do negócio e a disciplina na gestão, que nos permitem crescer preservando margens e geração de caixa.

Encerramos o exercício com **Receita Líquida Consolidada de R\$ 5,8 bilhões, um crescimento de 17,4% em relação a 2024**, impulsionados, sobretudo, pela evolução do portfólio SaaS e Cloud, pelo aumento do ticket médio da base instalada, pelo avanço de estratégias de *cross e up selling* e pela maior integração entre as nossas três unidades de negócio.

Mantivemos disciplina na gestão de custos e captura de sinergias operacionais, o que se refletiu em **EBITDA Ajustado de R\$ 1,5 bilhão, alta de 22,3%**, com expansão de margem e ganhos de produtividade em toda a operação. Essa alavancagem operacional demonstra nossa capacidade de converter crescimento em geração de caixa e rentabilidade, preservando eficiência mesmo em um cenário de investimentos contínuos em inovação, tecnologia e inteligência artificial.

O **Lucro Líquido atingiu R\$ 920,7 milhões, avanço de 25,2%**, evidenciando a solidez do nosso desempenho financeiro e a criação consistente de valor aos acionistas. Seguimos ampliando a previsibilidade do negócio, com mais de 90% da receita proveniente de contratos recorrentes, o que reduz volatilidades, fortalece a resiliência do fluxo de caixa e nos permite planejar o crescimento com maior segurança.

TOTVS Gestão

Principal motor do resultado, a unidade registrou **R\$ 5,1 bilhões** em receita (+17,5% a/a), com Receita Recorrente de **R\$ 4,6 bilhões** (+20,5%). O desempenho foi impulsionado por forte atividade comercial, recordes de novas vendas, *cross e up selling* na base instalada, expansão de SaaS+Cloud (+28%) e ganhos de eficiência. O EBITDA Ajustado superou **R\$ 1,4 bilhão** (+21,3%), refletindo escala e disciplina de custos.

RD Station

A unidade apresentou aceleração no segundo semestre, com Receita Líquida de **R\$ 653,5 milhões** (+16,9%). O crescimento foi sustentado pela integração do portfólio, maior adoção multiproduto e investimentos em inovação e IA. O EBITDA atingiu **R\$ 79 milhões** (+45%), evidenciando combinação de expansão e eficiência.



A vertical financeira avançou na estratégia de construir o “ERP Finance”, integrando crédito e pagamentos aos sistemas de gestão. A Receita de Produtos de Crédito cresceu 22,7%, totalizando **R\$ 264,5 milhões**. O aumento do volume de operações e a evolução do portfólio elevaram o EBITDA Ajustado para **R\$ 23,4 milhões** (+43,3%), demonstrando amadurecimento do modelo e maior eficiência operacional.

Demonstração do valor adicionado

Em 2025, distribuímos R\$ 4,798 bilhões em valor econômico, um aumento aproximado de 8% em relação ao ano anterior, com a seguinte destinação:

Valor econômico (R\$ mil)¹ GRI 201-1

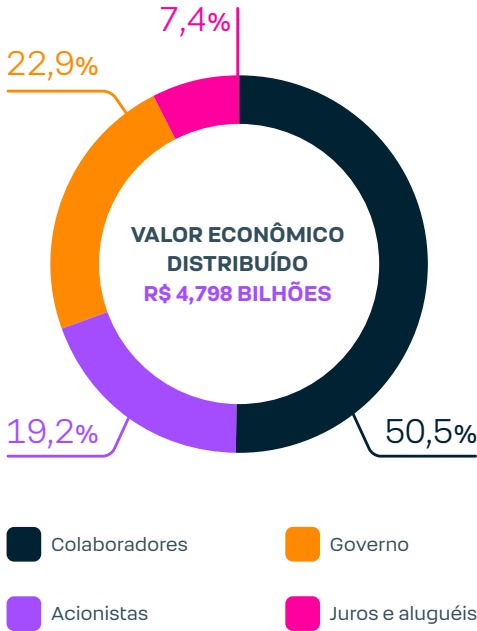
	2024	2025 ^{2,3}
Valor econômico direto gerado	6.101.554	6.635.083
Valor econômico distribuído	5.649.748	6.101.555
Valor econômico retido	451.806	533.528

¹ A Lei Federal nº 14.973/2024 prorrogou a desoneração da folha de pagamentos até 31 de dezembro de 2024, com transição gradual para a reoneração entre 2025 e 2027, por meio da redução progressiva da CPRB e aumento da CPP até 2028. Mais informações estão disponíveis nas Demonstrações Financeiras em Padrões Internacionais.

² Os dados representam os valores divulgados com data-base 31 de dezembro de 2025, conforme as Demonstrações Financeiras da Companhia.

³ Os dados de 2025 não consideram as operações da Dimensa. (GRI 2-4)

Distribuição do Valor Adicionado (%)



Apoio aos clientes na adaptação à Reforma Tributária

No último ano, o cenário político brasileiro foi marcado por avanços regulatórios relevantes, especialmente a **Reforma Tributária**, que trouxe mudanças estruturais na tributação sobre o consumo que impactam o ambiente de negócios. Diante desse contexto, atuamos de forma proativa como parceiros estratégicos dos clientes, oferecendo soluções

tecnológicas, conteúdos e atualizações contínuas. Em 2025, dedicamos mais de 400 mil horas ao desenvolvimento de soluções relacionadas à reforma, apoiando a adaptação ao novo marco regulatório. Nesse período, destacou-se o lançamento do TOTVS Inteligência Tributária (TIT), ferramenta que amplia a visibilidade dos impactos da reforma e fortalece a tomada de decisão.

INTELIGÊNCIA

TRIBUTÁRIA

Transformação e inovação

GRI 3-3 – Transformação e inovação em modelo de negócio

Consolidamos, em 2025, um novo ciclo de transformação e inovação ao posicionar a Inteligência Artificial no centro da nossa estratégia de crescimento, reforçando a nossa atuação como principal parceira tecnológica na digitalização e evolução dos negócios no Brasil. Direcionamos os nossos investimentos para a **IA Especializada**, focada na resolução de problemas específicos com alto domínio técnico e contextual, assegurando precisão, eficiência, segurança e aderência às exigências regulatórias.

Trabalhamos também no desenvolvimento do **primeiro foundation de IA B2B do mercado brasileiro**. Lançado em janeiro de 2026, o LYNN foi concebido como uma IA proprietária de propósito específico, estruturada para operar com especialização por cadeia de valor, profundo domínio de contexto e governança robusta de dados.

Sua arquitetura conecta nossa base instalada, dados estruturados, T-Cloud, plataforma de dados e uma camada avançada de agentes inteligentes.

Toda essa nossa capacidade inovativa é sustentada por uma base robusta de capital intelectual, com equipes multidisciplinares altamente especializadas, além de colaboradores e parceiros espalhados por todo Brasil. Reforçando esse compromisso, anunciamos a intensificação dos investimentos em desenvolvimento de software, com incremento estimado de aproximadamente R\$ 75 milhões por ano nos próximos quatro anos, totalizando cerca de **R\$ 600 milhões** no período.

[Confira](#) o vídeo sobre os primeiros Agentes de IA da TOTVS.

Perspectivas para 2026

Alinhados ao Planejamento Estratégico e sustentados por uma sólida governança corporativa, estamos preparados para capturar oportunidades, mitigar riscos e fortalecer a resiliência do nosso negócio em 2026. Confira os principais pilares dessa jornada.



Seguiremos focados na execução disciplinada da estratégia, com **crescimento sustentável**, disciplina financeira e visão de longo prazo, em um contexto de aceleração da transformação digital.



Priorizaremos **investimentos em P&D, soluções cloud e aplicações de IA**, ampliando eficiência, escalabilidade e diferenciação competitiva com cerca de R\$ 600 milhões destinados para desenvolvimento de software e IA nos próximos quatro anos.



Avançaremos na **integração das soluções** TOTVS Gestão, RD Station e Techfin, ampliando a recorrência, o mercado endereçável e a geração de valor aos clientes.



Seguimos nos antecipando e reforçando nossas **estratégias de resiliência e sustentabilidade**, por meio da análise de riscos e oportunidades baseadas em dados.

Cerca de R\$ 600 milhões serão investidos em desenvolvimento e IA nos próximos quatro anos, impulsionando inovação e evolução tecnológica.

Como geramos valor em 2025

Nossos capitais



Manufaturado

- Mais de 25 escritórios espalhados pelo Brasil, América Latina e América do Norte.
- 11 franquias consolidadoras com atuação em 26 estados brasileiros e 37 unidades franqueadas.
- Investimentos em *retrofit* em 2025, com atualização e ampliação de três unidades.



Humano

- + de 12 mil colaboradores em todas regiões do Brasil e no exterior.
- Diversidade geracional como força estratégica: 20,7% da Geração Z; 59,9% da Geração Y (*Millennials*); 18,4% da Geração X; e 0,9% de *Baby Boomers*.
- 143.734 horas de capacitação para nossas pessoas em 2025.
- + de 5 mil líderes capacitados por meio do programa NEXT 25.



Financeiro

- Capital social de mais de R\$ 2,9 bilhões.
- R\$ 5,8 bilhões de Receita Líquida Consolidada (17,4% vs. 2024).
- EBITDA Ajustado de R\$ 1,5 bilhão, alta de 22,3%.



Intelectual

- Ecossistema de tecnologias B2B em três unidades de negócio, com foco em soluções integradas para *cross-sell* e *up-sell* e oportunidades trazidas pela IA.
- + de 60 aquisições e fusões estratégicas ao longo de duas décadas.
- R\$ 829 milhões investidos em P&D ao longo do último ano.



Social e de relacionamento

- Lançamento da nova proposta de valor como marca empregadora.
- Evolução da nossa cultura, com cinco novos direcionadores.
- Mais de 70 mil clientes entre micro, pequenas, médias e grandes empresas.
- R\$ 8,3 milhões investidos no Instituto da Oportunidade Social (IOS) em 2025, contribuindo com a qualificação profissional de 1.831 jovens.



Natural

- Adoção de princípios de arquitetura sustentável nos escritórios TOTVS.
- 88% de energia renovável no consumo total.
- Inventário de Gases de Efeito Estufa assegurado externamente.
- Inclusão de riscos ambientais e climáticos na Matriz de Riscos e no Plano de Continuidade de Negócios (PCN).

Nosso jeito de fazer

- TOTVS, um *trusted advisor* de seus clientes.
- Crescimento sustentável baseado em três unidades de negócio: TOTVS Gestão, RD Station e Techfin.
- Estratégia de M&A agregadora.
- Experiência e necessidade do cliente como premissa da inovação.
- Foco para a tecnologia que alavanca nossos clientes.
- Presença e proximidade em todas as etapas da Jornada do Cliente.
- Construção de relações de confiança e duradouras com os nossos públicos.
- Investimento social alinhado à estratégia do negócio: inclusão produtiva no mercado de tecnologia e geração de renda.

Cadeia de valor TOTVS

Cliente é pra vida

Franqueados

Fornecedores e terceirizados

Acionistas e investidores

Comunidade

40

42

46

46

48

49

Construímos relações de confiança

Cadeia de valor TOTVS

GRI 2-6

Nossa cadeia de valor impulsiona inovação, crescimento e geração de impacto positivo. Iniciamos esse fluxo com a evolução contínua do portfólio e avançamos para a definição da estratégia comercial, a geração de *leads* e a gestão multicanal da distribuição. A entrega técnica das soluções e o suporte pós-venda asseguram uma experiência completa para clientes e parceiros, fortalecida por ciclos permanentes de aprimoramento. Sustentamos esse modelo por meio de atividades de suporte que garantem eficiência operacional e competitividade, como desenvolvimento tecnológico, gestão financeira, desenvolvimento do capital

humano e relacionamento estratégico com o ecossistema.

No **upstream**, contamos com fornecedores especializados, serviços de nuvem e soluções corporativas, que dão suporte à nossa operação. Já no **downstream**, atuamos em conjunto com clientes, ds, canais e parceiros comerciais e tecnológicos, que participam ativamente da entrega e da ampliação de valor. Complementamos esse ecossistema com alianças estratégicas com empresas globais e *startups*, ampliando nossa capacidade de inovação, escalabilidade e competitividade no mercado.

Relacionamento com stakeholders

A transparência e o diálogo contínuo com nossos diferentes públicos de relacionamento são pilares do nosso modelo de governança. Atuamos para assegurar uma comunicação clara, objetiva e acessível sobre nossos produtos, sistemas, diretrizes, compromissos e resultados, fortalecendo confiança dos stakeholders.



Diagrama da cadeia de valor TOTVS



Cliente é pra vida

Nossa atuação é orientada por um direcionador cultural claro: **“Cliente é pra vida”**. Essa visão mobiliza toda a organização, sustenta relacionamentos de longo prazo, muitos com mais de duas décadas, reforçando a consistência da nossa estratégia de atendimento, em que o relacionamento vai além da venda de produtos, priorizando construção de vínculos, escuta ativa e educação do mercado.

A **Jornada do Cliente** TOTVS é integrada e *end to end*, ou seja, cobre todo o ciclo de relacionamento, desde a atração,

venda, implementação, uso das soluções, suporte, evolução até a fidelização. Para viabilizar essa experiência de ponta a ponta, combinamos presença local e digital, atuação multicanal e equipes especializadas, garantindo eficiência, consistência e geração contínua de valor para os clientes.

Nesse contexto, a integração entre as unidades de negócio se torna um pilar da estratégia. Por isso, nosso modelo comercial e de pós-venda habilita os times a atuarem, em um único processo, com soluções das três unidades, o que resulta em uma jornada

de compra unificada, mais simples e fluida para o cliente. O trabalho de centralização do *go-to-market* por segmento buscou superar a visão isolada por produto, conectando soluções em todo o ciclo de uso do cliente.

Em 2025, esse modelo foi aprimorado com ajustes de precificação, maior inteligência comercial e uso crescente de IA, ampliando a eficiência e a assertividade da atuação comercial. Como desdobramento, avançamos na construção de um **Marketplace**, voltado a oferecer uma experiência mais integrada e transversal entre os diferentes portfólios.

“A nossa estratégia parte do cliente: integramos portfólio, tecnologia e pessoas para entregar soluções relevantes, simples de adotar e essenciais para a competitividade dos negócios.”

Marcelo Eduardo Cosentino, Vice-Presidente de Negócios para os Segmentos



Eventos como estratégia de aproximação

PS5TOTVS

Os nossos eventos são instrumentos estratégicos para acelerarmos a inovação e conectarmos o mercado às evoluções da tecnologia B2B. Nesses encontros, lançamos soluções, apresentamos novidades, antecipamos tendências e compartilhamos conhecimento. Ao mesmo tempo, atraímos novos clientes, fortalecemos o relacionamento com a nossa base atual e promovemos trocas qualificadas entre empresas, parceiros e especialistas. Ao todo, em 2025, promovemos 1.161 eventos corporativos, feiras e *webinars*, com os destaques a seguir.

Universo TOTVS

PS3TOTVS

Maior evento de tecnologia e negócios do Brasil, o **Universo TOTVS** , realizado em São Paulo, reuniu, em 2025, mais de 20 mil participantes ao longo dos dois dias de evento (25% a mais do que em 2024), incluindo clientes, parceiros, desenvolvedores, lideranças empresariais e especialistas do ecossistema de inovação. O evento se consolida como um dos principais pontos de encontro entre a TOTVS, seus clientes e o mercado, contribuindo para acelerar a adoção de tecnologia, fortalecer a competitividade empresarial e impulsionar o desenvolvimento do ecossistema tecnológico brasileiro.

Com uma programação abrangente, o Universo TOTVS 2025 contou com 26 ambientes de conteúdo, mais de 300 palestras e sessões e **29,8 mil pessoas impactadas (111% a mais do que em 2024)**.

Os debates abordaram tendências-chave para os negócios, como IA, dados e *analytics*, nuvem, eficiência operacional, automação de processos, transformação digital e o futuro do trabalho. Além disso, apresentou lançamentos relevantes do portfólio TOTVS, evidenciando, na prática, como a integração entre soluções contribui para ganhos de produtividade, performance e inteligência nos negócios.

O evento contou com múltiplos ambientes temáticos e a acessibilidade foi tratada como prioridade, com infraestrutura adaptada, áreas reservadas para cadeirantes e assentos prioritários. O Universo TOTVS incorporou também um *casting* inclusivo e manteve a **Gift Shop solidária**, cuja renda foi integralmente destinada ao Instituto da Oportunidade Social.

Prêmio TOTVS Brasil que faz

Realizado anualmente no Universo TOTVS, o **Prêmio TOTVS Brasil que faz** é uma das principais iniciativas de reconhecimento do setor de tecnologia no país e destaca clientes que se sobressaem em suas jornadas tecnológicas. Os projetos são avaliados com base em critérios como digitalização, inovação, ganhos operacionais, impacto financeiro e aspectos de sustentabilidade. Ao todo, recebemos mais de 890 projetos inscritos, que resultaram na seleção de mais de 75 projetos finalistas e na premiação de 15 empresas clientes.

Confira os melhores momentos do evento [aqui](#) .

Estrutura do evento

Classes

Direcionadas ao aprimoramento profissional de 3,4 mil participantes.

Tracks setoriais

Reuniram mais de 10,4 mil participantes, com debates sobre as principais tendências tecnológicas em diversos segmentos de mercado.

Arena Developers

Destacou-se como o segundo maior espaço de conteúdo do evento, reunindo 2,9 mil pessoas (129% de crescimento vs. 2024), com foco na formação técnica, na troca de conhecimento e no fortalecimento da comunidade de desenvolvedores.

Palcos

Atraíram 7,1 mil pessoas com painéis sobre temas atuais do mercado, como Inteligência Artificial e Reforma Tributária.

Code No Code

Contou com 5,4 mil participantes em atividades práticas e teóricas voltadas ao desenvolvimento de sistemas.

Plenária

Principal espaço do evento, com capacidade para 3,2 mil pessoas e nove slots de conteúdo, incluindo palestrantes internacionais, ampliando o intercâmbio de experiências e visões globais.

**UNIVERSO
TOTVS 25**

Sustentabilidade no Universo TOTVS

6.680kg

de materiais reciclados, como resultado de práticas de gestão responsável de resíduos

21.270kg

de resíduos sólidos destinados à produção de Combustível Derivado de Resíduos (CDR), volume mais que o dobro do registrado no ano anterior

87,89%

das emissões de GEE do evento estiveram associadas ao deslocamento de palestrantes, majoritariamente por transporte aéreo, conforme inventário realizado em parceria com a DEEP ESG

RD Summit

Reconhecido como um dos **principais encontros de marketing, vendas e crescimento da América Latina**, o **RD Summit** reuniu cerca de 60 mil participantes ao longo de três dias em São Paulo. Sob o tema “Conexões que fortalecem negócios”, o evento contou com uma programação integrada, com palcos temáticos, trilhas especializadas e feira de

negócios, abordando tendências como Inteligência Artificial aplicada à geração de demanda, automação de marketing, CRM, experiência do cliente e estratégias de crescimento orientadas por dados.

Com mais de 100 palestrantes, priorizamos conteúdos técnicos, casos práticos e debates voltados à eficiência comercial e

à escalabilidade dos negócios. Utilizamos também a IA para personalizar a jornada dos participantes por meio da “Agenda Perfeita”, reforçando nossa proposta de transformar tendências em estratégias aplicáveis. No pilar social, asseguramos acessibilidade em todos os palcos, mantivemos a

Sala Neurodiversa e impulsionamos o empreendedorismo feminino com a Feira Fatto a Femme, que reuniu 43 marcas, 99 mulheres empreendedoras e gerou mais de R\$ 313 mil em renda direta. **PS09TOTVS**



Franqueados

PS10TOTVS

A rede de franquias é um pilar estratégico do nosso modelo de distribuição, promovendo proximidade com o cliente, assegurando capilaridade territorial, especialização setorial e capacidade de execução regional. Em 2025, a operação esteve distribuída em 11 franquias consolidadoras com atuação em 26 estados brasileiros e o Distrito Federal e 37 unidades franqueadas, assegurando presença regional estratégica e capacidade de execução alinhada às dinâmicas econômicas locais.

No último ciclo, mantivemos a configuração territorial da nossa rede de franquias. Avançamos no fortalecimento da estrutura comercial, com a abertura ou reestruturação de unidades e o reforço das equipes comerciais e de serviços. Com essa estrutura, nossa rede de franquias atende mais de 20 mil clientes, consolidando-se como um dos principais canais de geração de receita recorrente e sustentando a expansão regional com proximidade, especialização e escala operacional.

Fornecedores e terceirizados

GRI 2-6 / GRI 408-1 / GRI 409-1 / GRI 414-1

A gestão de fornecedores é realizada pelas áreas de Suprimentos e Administração de Contratos, assegurando eficiência operacional, conformidade e alinhamento às diretrizes corporativas. A cadeia de fornecimento abrange empresas de tecnologia, serviços especializados e fornecedores de apoio às operações, contratados em conformidade com normativos internos, com o [Código de Ética e Conduta](#) e que incluem cláusulas obrigatórias de cumprimento socioambiental e anticorrupção.

Em 2025, 97,3% dos fornecedores elegíveis foram submetidos ao processo de *due diligence* e selecionados com base em critérios sociais. A base apresentou um total de 4.062 fornecedores, dos quais 3.956 eram elegíveis, excluindo-se entes públicos, concessionárias de serviços essenciais (como energia e água), fornecedores únicos e não substituíveis.

Dentre os elegíveis, 3.851 foram submetidos para a análise, de acordo com o Procedimento Interno de *due diligence* de terceiros, sob gestão da área de Controles Internos, Riscos e Compliance. [GRI 414-1](#)

Adicionalmente, não possuímos operações ou fornecedores com risco significativo de ocorrência de trabalho infantil. No processo de homologação, todos os fornecedores passam por *due diligence* de integridade, que contempla verificação de red flags relacionados a sanções governamentais, investigações, acusações de ilícitos relacionados a corrupção, fraude, lavagem de dinheiro e financiamento do terrorismo, cadastro de empregadores que submeteram trabalhadores a condições análogas à escravidão, entre outros. Caso seja identificada qualquer ocorrência, o fornecedor é automaticamente desclassificado para fins de relacionamento comercial. Essa análise é aplicada a todos

os novos fornecedores e já foi realizada para a base anteriormente contratada, assegurando cobertura integral.

Os contratos de fornecimento e prestação de serviços também estabelecem cláusulas específicas quanto ao cumprimento das obrigações trabalhistas e à garantia de inexistência de trabalho infantil, reforçando os compromissos formais assumidos na cadeia de valor. O tema é tratado também de forma expressa no [Código de Ética e Conduta](#). [GRI 408-1](#)

Complementarmente, em março de 2025, realizamos um **treinamento sobre Compliance, prevenção a fraudes e riscos de integridade**, reforçando a cultura de integridade e a conscientização interna sobre responsabilidades legais e éticas, incluindo aspectos relacionados a direitos humanos e trabalho infantil. [GRI 204-1](#)



Em 2025, destinamos 74,56% do orçamento de compras das unidades operacionais relevantes a fornecedores locais, considerando como referência a unidade que concentra o maior volume de contratações (a Matriz, em São Paulo), cujo percentual alcançou 77,58%. Esse indicador reflete a proporção de gastos com bens e serviços adquiridos de fornecedores estabelecidos na mesma localidade da principal operação.

Adicionalmente, apresentamos a distribuição geográfica dos gastos com fornecedores com base no orçamento total executado por todas as unidades, evidenciando a concentração em São Paulo, tanto nas operações da TOTVS S.A. quanto da RD Station. [GRI 204-1](#)

Proporção de gastos com fornecedores locais¹ [GRI 204-1](#)

Região	TOTVS ²	RD Station ³
São Paulo	70,41%	72,54%
Minas Gerais	2,79%	0,88%
Paraná	1,28%	0,64%
Santa Catarina	4,86%	14,06%
Rio de Janeiro	10,2%	3,16%
Rio Grande do Sul	2,78%	2,57%
Goias	0,56%	0,17%
Outros ⁴	2,41%	5%

¹ Em 2025, reformulamos a metodologia de cálculo e divulgação deste indicador, com o objetivo de garantir maior alinhamento às normas da GRI. Até 2024, reportávamos o percentual de fornecedores por estado; a partir de 2025, passamos a divulgar o percentual de gastos com fornecedores por estado, refletindo de forma mais precisa a representatividade econômica das contratações realizadas. [GRI 2-4](#)

² Considera-se fornecedor local aquele situado no mesmo estado da unidade operacional relevante. Para o período reportado, a unidade de referência é a TOTVS Matriz, localizada no estado de São Paulo.

³ Para RD Station considera-se fornecedores locais aqueles localizados no mesmo estado da unidade Santa Catarina.

⁴ Como “outros”, consideramos os fornecedores localizados no Espírito Santo.

Acionistas e investidores

Nosso relacionamento com os acionistas e investidores é pautado por diretrizes de ética e transparência, de acordo com as leis e regulamentos existentes, cumprindo com rigor a legislação societária e de mercado de capitais. Respeitamos os direitos de todos os acionistas, independentemente do percentual de participação no capital social. Adotamos um modelo societário em que todas as ações têm direito a voto e não pratica qualquer forma de remuneração de administradores que possa representar, mesmo que indiretamente, prejuízo aos legítimos interesses dos acionistas, sejam eles majoritários ou minoritários.

Como prevê nossa [Política de Divulgação de Informações Relevantes e Negociação de Valores Mobiliários](#), regulamentada pela Comissão de Valores Mobiliários (CVM), comunicada à B3 e publicada no nosso site, asseguramos que todos os *stakeholders* tenham acesso à divulgação de nossas informações periódicas ou fatos relevantes.

Em 2025, aprimoramos o relacionamento com acionistas e investidores, com foco em transparência, previsibilidade e qualidade das informações. Intensificamos a comunicação ativa com o mercado de capitais, com a divulgação tempestiva e mais detalhada dos resultados trimestrais, a realização de videoconferências e a ampliação da abertura sobre nossa estratégia, desempenho operacional, alocação de capital, gestão de riscos e decisões corporativas relevantes, incluindo movimentos de M&A e iniciativas voltadas à eficiência e à inovação.

Investor Day

PS3TOTVS

Realizamos, em 2025, mais uma edição do **Investor Day**, evento institucional voltado ao diálogo direto com investidores, analistas e a comunidade do mercado de capitais, promovido em conjunto com o Universo TOTVS, reunindo 81

participantes. Na ocasião, a alta liderança apresentou a evolução dos negócios e os principais direcionadores de crescimento, reforçando como as decisões estratégicas da Companhia se traduzem em geração de valor sustentável e recorrente. A programação aprofundou temas centrais para a criação de valor de longo prazo, como a aplicação de inteligência artificial na criação de agentes associados ao modelo TaaS (Tecnologia como Serviço), a expansão da base de clientes, os avanços em Indústria 4.0 e as soluções desenvolvidas para apoiar os clientes na adaptação à Reforma Tributária.

[Veja aqui](#) as falas de nossos executivos no Investor Day 2025 e [acesse aqui](#) a apresentação completa utilizada no evento.



Comunidade

Acreditamos que o enfrentamento dos desafios estruturais e sociais do Brasil passa, necessariamente, pela capacidade de gerar eficiência, produtividade e inclusão por meio da tecnologia. Em um país marcado por desigualdades históricas e por gargalos de competitividade, unir soluções inovadoras a demandas sociais concretas não é apenas uma agenda de responsabilidade corporativa, é uma estratégia de desenvolvimento.

Ao levar inovação para pequenos e médios negócios que representam a maior parte do tecido empresarial brasileiro e são relevantes motores de geração de emprego e renda contribuimos para aumentar sua eficiência operacional, aprimorar a gestão e ampliar sua capacidade de competir em mercados cada vez mais digitais. **A tecnologia, nesse contexto, não é apenas uma ferramenta de automação, mas um vetor de organização, formalização e crescimento sustentável.** Ao fortalecer esses negócios, fortalecemos também as cadeias produtivas, as

economias locais e a própria resiliência econômica do país.

Milhares de profissionais utilizam diariamente nossos sistemas para gerir empresas, tomar decisões estratégicas, controlar operações e empreender. Ao ampliar o acesso a soluções tecnológicas e disseminar conhecimento, contribuimos para elevar o nível de qualificação da força de trabalho brasileira. **A transformação digital, quando bem estruturada, gera um ciclo virtuoso:** negócios mais eficientes demandam profissionais mais capacitados, que, por sua vez, ampliam a capacidade de inovação e competitividade do ecossistema como um todo.

Reconhecemos, no entanto, que a consolidação desse ciclo depende de ampliar oportunidades de acesso à educação e à formação técnica, especialmente para jovens em situação de vulnerabilidade social. Por isso, com iniciativas que conectam inovação, inclusão produtiva e geração de renda.

Um dos principais pilares dessa atuação é o **Instituto da Oportunidade Social (IOS)**, organização da sociedade civil sem fins lucrativos, fundada em 1998 por voluntários da TOTVS e apoiada por parceiros da iniciativa privada. O IOS atua na capacitação profissional e na promoção

da empregabilidade de jovens, oferecendo formação técnica e comportamental alinhada às demandas do mercado. Ao ampliar o acesso à tecnologia e qualificar novos talentos, a iniciativa promove crescimento de renda, mobilidade social e fortalecimento do ecossistema tecnológico brasileiro.



O Instituto da Oportunidade Social

GRI 203-1 / GRI 203-2 PS2TOTVS / PS11TOTVS

Diante da crescente demanda por profissionais qualificados em tecnologia e das barreiras de acesso enfrentadas por jovens em situação de vulnerabilidade socioeconômica no Brasil, apoiamos há mais de 25 anos o Instituto da Oportunidade Social (IOS) como parte essencial da nossa estratégia de fortalecimento do ecossistema tecnológico brasileiro. Ao integrar formação técnica, desenvolvimento humano e empregabilidade, o Instituto amplia oportunidades e contribui para a formação de talentos alinhados às necessidades do mercado atual e futuro.

Em 2025, o **IOS formou 1.831 alunos** em cursos gratuitos nas áreas de Administração, Tecnologia, Comunicação e Competências Digitais, ofertados nos formatos presencial, híbrido e a distância, com atuação em diferentes estados e cidades brasileiras. **Os nossos investimentos sociais totalizaram R\$ 8,3 milhões**, reforçando o compromisso com a expansão sustentável do impacto.

O eixo psicossocial permaneceu como um pilar fundamental, reconhecendo que a permanência na formação exige suporte estruturado. Para isso, foram realizados 521 atendimentos individualizados e 150 encaminhamentos qualificados para a rede de saúde e assistência social. Em paralelo, projetos como **“Reconhecer”** e **“Retrato das Juventudes”** promoveram oficinas de autoconhecimento, saúde mental, projeto de vida e letramento étnico-racial, contribuindo para a retenção e o fortalecimento das trajetórias pessoais e profissionais.

O IOS adotou uma abordagem integrada que combinou capacitação técnica, desenvolvimento comportamental e articulação com empresas parceiras, resultando em um ciclo de empregabilidade ampliado. **Como resultado, 1.530 jovens foram inseridos no mercado de trabalho em 2025.** Destacaram-se também turmas afirmativas para Pessoas com Deficiência, com contratação antecipada

em parceria com empresas patrocinadoras, garantindo acesso imediato à renda e aos benefícios trabalhistas.

Outra iniciativa de destaque no ano foi a campanha **“Gente que Acredita”**, voltada ao financiamento da graduação de 15 jovens formadas pelo IOS, reforçando nosso compromisso com o Movimento Educa 2030, direcionado à formação de mulheres em carreiras STEM (Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática). A mobilização engajou mais de 480 pessoas doadoras e arrecadou mais de R\$ 40 mil, valor integralmente destinado ao custeio das mensalidades universitárias das alunas beneficiadas. Ademais, a agenda incluiu 86 ações de voluntariado corporativo, com 325 horas dedicadas por colaboradores, e o fortalecimento institucional por meio da participação em eventos estratégicos e da realização do **1º Jantar Beneficente do Instituto**, ampliando a mobilização de parceiros e a geração de recursos.

Com um novo planejamento de médio prazo, fortalecimento da governança e maior participação de membros externos no Conselho, ampliamos a capacidade de escala e sustentabilidade da iniciativa. Assim, consolidamos um modelo que conecta qualificação, geração de renda e inclusão produtiva, contribuindo para o desenvolvimento social e para a competitividade do setor de tecnologia no Brasil.

Para saber mais sobre a atuação do IOS, acesse o site do Instituto: ios.org.br

Resultados do IOS em 2025

1.831

jovens formados, sendo
54% mulheres (981) e
46% homens (850), e 55%
pessoas pretas ou pardas

83,6%

de taxa de empregabilidade*

18%

dos jovens que declararam
orientação sexual se
identificam como LGBTQIA+

521

atendimentos
psicossociais realizados

86

ações de voluntariado, com
325 horas dedicadas por
colaboradores TOTVS

R\$ 8,3mi

investidos pela TOTVS
ao longo de 2025

*O número de jovens empregados inclui egressos, considerando o acompanhamento de empregabilidade, que ocorre em um ciclo de até três anos após a formação do jovem.



Aprendizado que gera futuro

“ Estar nesse ambiente repleto de inovação, criatividade e tecnologia me fez perceber o quanto o conhecimento pode nos impulsionar a lugares que antes pareciam distantes. Durante as aulas, não apenas aprendi conteúdos técnicos, mas também desenvolvi habilidades interpessoais, conheci pessoas inspiradoras e me desafiei a sair da minha zona de conforto. A cada palestra e dinâmica, eu me sentia mais motivada a seguir em frente com meus sonhos, com mais clareza e confiança. Estar no palco, apresentar projetos e fazer parte de algo tão significativo me trouxe um orgulho imenso. ”

Jennifer Sousa Teixeira, jovem aluna do IOS

Relacionamento institucional e com o poder público

GRI 2-23

Ao longo de 2025, mantivemos uma atuação organizada junto a governos, associações setoriais, entidades representativas e instituições de ensino, com foco na contribuição técnica para agendas regulatórias, no aprimoramento de políticas públicas e no fortalecimento do ecossistema de tecnologia e inovação. Esse relacionamento institucional se materializou por meio da participação em grupos de trabalho associativos, consultas e audiências públicas, reuniões técnicas e institucionais, debates setoriais e apoio a iniciativas de interesse público, com especial atenção a temas críticos para o negócio, como reforma tributária, regulamentação de Inteligência Artificial, ampliação da licença paternidade,

integridade, compliance, gestão de riscos, proteção de dados e adaptação às mudanças no ambiente regulatório.

No último ano, atualizamos a nossa [Política de Relacionamento Comercial e Institucional com Entes Públicos](#). A revisão trouxe maior clareza sobre papéis, processos decisórios e atuação de comitês, canais de vendas e segmentos, ampliando a transparência e a segurança jurídica. Reformulamos também treinamentos específicos, como o módulo sobre relacionamento com entes públicos, garantindo que lideranças e equipes estejam preparadas para lidar com situações complexas do dia a dia com responsabilidade e alinhamento às normas.

Associações institucionais e setoriais

GRI 2-23 / GRI 2-28 / GRI 2-29

Participamos ativamente de associações setoriais, entidades empresariais e organizações de *advocacy* nacionais e internacionais, por meio da atuação em fóruns técnicos, grupos de trabalho, comitês e conselhos. Contribuímos para o debate técnico, a formulação de propostas e o desenvolvimento de pautas regulatórias e de inovação, com a apresentação de estudos, posicionamentos e contribuições em consultas públicas e debates normativos, sempre alinhados às demandas do mercado, às melhores práticas e às mudanças legislativas.

O engajamento ocorre, principalmente, para a construção de posicionamentos sobre os temas da nossa Agenda Crítica, com *stakeholders* governamentais nas esferas federal e estadual e com fornecedores. Mantemos diferentes canais de diálogo com governos, associações, universidades e demais atores do ecossistema, buscando contribuir para a formulação de políticas públicas eficazes

e para o avanço da transformação digital e da inovação no país. Entre esses canais, destacam-se: participação em grupos temáticos associativos, rodadas e reuniões setoriais com empresas, associações e representantes do poder público, contribuições em consultas e audiências públicas. Além disso, todas as interações comerciais e institucionais seguem processos estruturados, conforme estabelecido na nossa [Política de Relacionamento Comercial e Institucional com Entes Públicos](#), atualizada periodicamente.

Essa atuação fortalece nosso papel como referência no ecossistema de inovação e amplia nossa capacidade de antecipar tendências, responder às prioridades do negócio e acompanhar a evolução do ambiente regulatório. Não realizamos contribuições político-partidárias, e nossa participação associativa é orientada por critérios de interesse setorial, integridade, transparência e governança.



- **Associação Brasileira de Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação (BRASSCOM):** presidência do Conselho de Administração, liderança do GTT de Formação de Talentos e Vice-liderança no GTT Laboral para trabalhar a agenda de desenvolvimento de Capital Humano e melhores práticas trabalhistas.
- **Associação Brasileira de Empresas de Software (ABES):** liderança do Comitê Futuro do Trabalho, da Força-Tarefa da Lei do Bem e do GTT de Relações Trabalhistas para trabalhar as agendas de Capital Humano, Inovação e Relações Trabalhistas.
- **Associação Nacional de Pesquisa e Desenvolvimento das Empresas Inovadoras (ANPEI):** liderança no Comitê de Fomento para trabalhar a agenda de Transformação Digital e Inovação.

- **Associação Brasileira das Companhias Abertas (ABRASCA):** membro do Conselho Diretor 2023–2026 para o desenvolvimento da agenda de Ambiente de Negócios.
- **Instituto de Relações Governamentais (IrelGov):** liderança no Conselho de Carreiras para melhorias no relacionamento do setor privado com entes públicos.

Além disso, participamos dos grupos técnicos das seguintes entidades setoriais:

- **Movimento Brasil Competitivo (MBC)**
- **Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social**
- **Pacto Global da ONU – Rede Brasil**

Inclusão digital com o avanço do Plano Brasil Digital 2030+

Somos associados institucionais da Associação BD30+, entidade criada a partir do [Plano Brasil Digital 2030+](#), um movimento multissetorial, com a participação do setor privado, sociedade civil e setor público.

A Associação BD30+ tem como uma de suas ambições o estímulo à educação digital para melhor distribuição de renda e maior inclusão social e digital. As ações da entidade são estruturadas a partir de grupos de trabalho vinculados à cada um dos seis pilares previstos no plano e articuladas entre suas associadas, como forma de garantir o diálogo entre os diferentes setores da economia. O BD30+ tem foco na modernização, inclusão e educação digital, preparando o Brasil para ser relevante na economia digital.

Nossa presença nas redes sociais

PS4TOTVS

2,1mi
de pessoas em nossas
redes sociais

Mais de

1,5mi
de seguidores no [LinkedIn](#) 

Mais de

400 mil
inscritos no [YouTube](#) 

Mais de

190 mil
seguidores no [Instagram](#) 

Potencializamos, em 2025, a nossa presença digital como um dos principais pontos de conexão com o ecossistema de tecnologia e negócios, fortalecendo a construção de marca, reputação e relacionamento com diferentes públicos. Nossa estratégia de redes sociais nasceu orientada por dados e segue sendo guiada por eles, com monitoramento recorrente de comentários, tendências e interações, permitindo ajustes ágeis de conteúdo e linguagem.

As parcerias com influenciadores seguiram como alavancas para ampliar alcance e credibilidade, reforçando o nosso posicionamento como *trusted advisor* junto a clientes, desenvolvedores e parceiros de negócios.

Ao longo do ano, conduzimos projetos proprietários e campanhas de impacto, incluindo a atualização da marca nas redes; a campanha “O Brasil que faz, faz com TOTVS” desenvolvida com IA; ativações interativas como jogos e *quizzes*; séries especiais para profissionais de TI; conteúdos segmentados de acordo com várias personas e segmentos de mercado; além da cobertura do Universo TOTVS 2025.



Governança corporativa

56

Gestão de riscos

61

Ética e integridade

62

Segurança da informação e
proteção e privacidade de dados

67



Fundamentos para Resultados Responsáveis

Governança corporativa

GRI 3-3 – Governança ética e responsável

Nossa Governança Corporativa é estruturada para assegurar ética, transparência, integridade e alinhamento estratégico na condução dos negócios. Somos listados no Novo Mercado da B3 desde 2006, somando 19 anos de atuação no mais elevado nível de governança corporativa do mercado de capitais brasileiro. Adotamos práticas que asseguram elevado grau de independência do Conselho de Administração e sólidos mecanismos de controle, gestão de riscos e compliance, fortalecendo a confiança de investidores e demais *stakeholders*.

Estrutura da governança

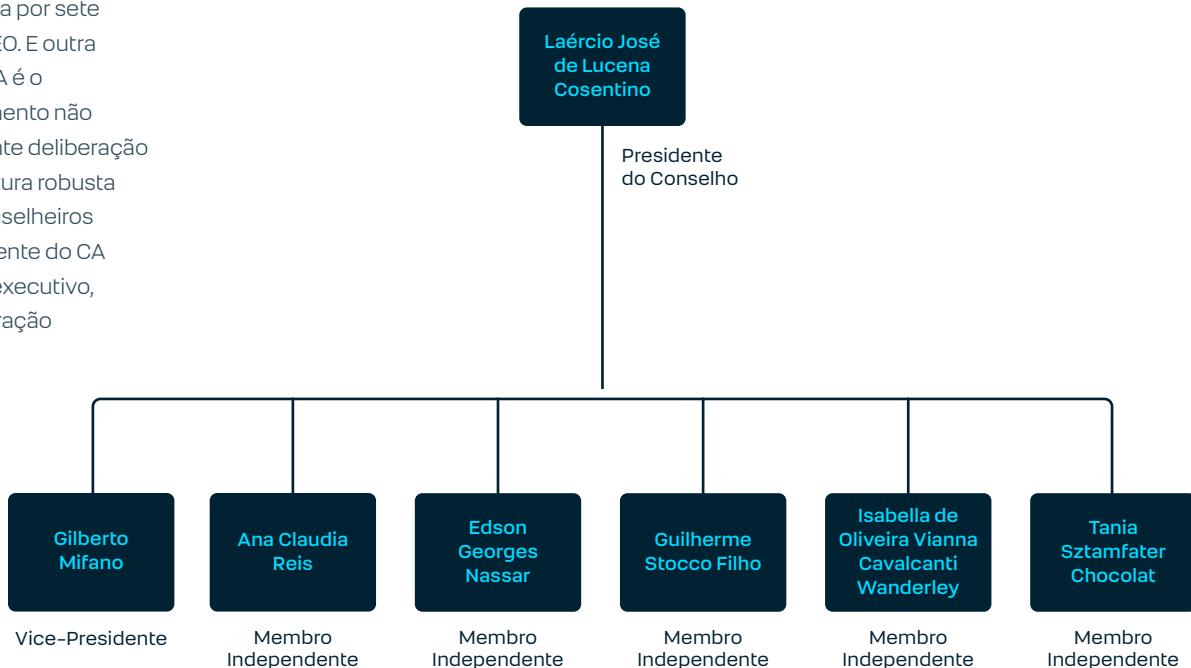
GRI 2-9 / GRI 2-10 / GRI 2-12 / GRI 2-13 / GRI 2-19 / GRI 2-20

Nosso modelo de governança é estabelecido em instâncias deliberativas e executivas, organizadas em três níveis. O órgão máximo de decisão e governança corporativa é o **Conselho de Administração (CA)**, que conta com o apoio de quatro **Comitês de Assessoramento**: Auditoria Estatutário (CAE),

Gente e Remuneração (CGR), Governança e Indicação (CGI) e Estratégia (CE), sendo os três primeiros de natureza estatutária.

No nível executivo, contamos com uma **Diretoria Estatutária**, composta por sete Vice-Presidências, além do CEO. E outra instância prevista na Lei das SA é o Conselho Fiscal, de funcionamento não permanente, instalado mediante deliberação dos acionistas. Porém, a estrutura robusta que conta com maioria de conselheiros independentes e, por o Presidente do CA não acumular o cargo de alto executivo, não se faz necessária a instauração dessa quarta instância.

Composição do Conselho de Administração



Conselho de Administração (CA)

GRI 2-11

Responsável por definir as diretrizes estratégicas, supervisionar a atuação da administração e zelar pela perenidade, integridade e geração de valor no longo prazo da Companhia. Atua na aprovação da estratégia, no acompanhamento de riscos, desempenho e controles internos, na definição de políticas corporativas e no fortalecimento das práticas de governança, assegurando alinhamento aos interesses dos acionistas e demais *stakeholders*. Os cargos de Presidente do Conselho e Diretor-Presidente não são acumulados pela mesma pessoa.

Clique [aqui](#) para conhecer as principais competências dos membros do Conselho de Administração.

Comitês de Assessoramento

Nossos **Comitês de Assessoramento** são organizados por temas estratégicos, e possuem atribuições definidas em regimentos internos aprovados pelo CA, de forma a qualificar o processo decisório e a formulação de estratégias. Os Comitês são formados por membros do Conselho, podendo contar com membros externos.

- **Comitê de Auditoria Estatutário (CAE):** responsável por monitorar a qualidade e a integridade das demonstrações financeiras, o gerenciamento de riscos e a efetividade dos controles internos. Acompanha transações com partes relacionadas, o cumprimento de leis, normas e políticas internas, e revisa periodicamente os procedimentos de Compliance, emitindo recomendações ao Conselho.

- **Comitê de Estratégia (CE):** analisa as diretrizes do Planejamento Estratégico e temas relacionados à construção da visão de futuro da Companhia, incluindo iniciativas de M&A. Avalia também o orçamento da Companhia e recomenda sua submissão ao CA.
- **Comitê de Gente e Remuneração (CGR):** examina as políticas de remuneração dos administradores, incluindo planos de ações, acompanha o plano de sucessão e o processo anual de avaliação dos executivos, considerando metas financeiras e não financeiras alinhadas aos valores, princípios éticos e compromissos socioambientais da Companhia.
- **Comitê de Governança e Indicação (CGI):** responsável por indicar membros para o Conselho e seus Comitês, avaliar

sua independência e acompanhar a adoção de boas práticas de governança e aspectos socioambientais, climáticos e de sustentabilidade. O Comitê apoia também o engajamento com *stakeholders*, analisa documentos regulatórios e reporta suas recomendações ao Conselho.

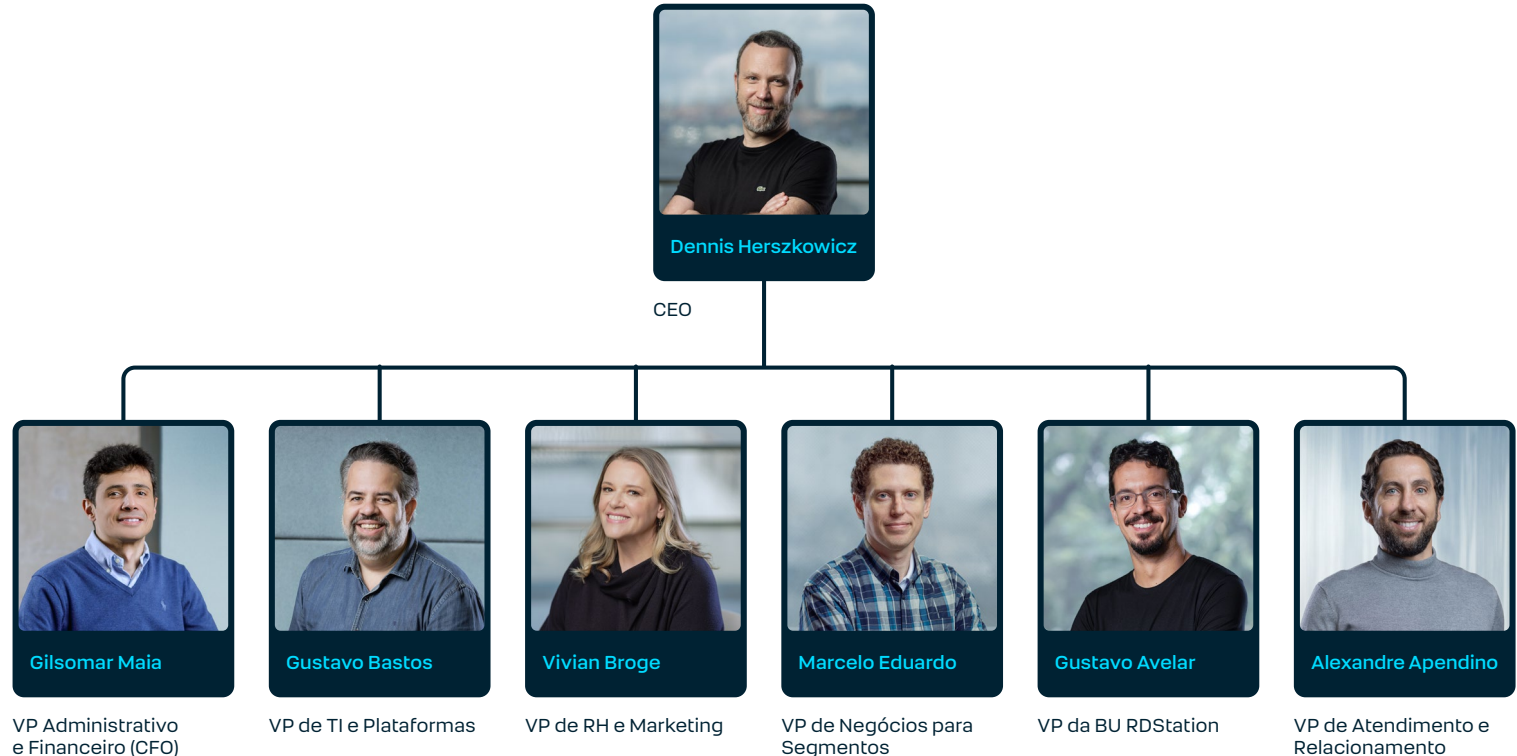
Clique [aqui](#) para conhecer a composição e principais competências dos membros dos Comitês.

Diretoria Executiva

Composta pelo Diretor-Presidente (CEO) e por sete Vice-Presidências, tem como missão a gestão estratégica e operacional do negócio, garantindo a execução das diretrizes aprovadas pelo CA. Além de conduzir a estratégia, alocar recursos, gerir riscos, acompanhar resultados e promover a integração entre gestão, tecnologia e inovação, com foco em eficiência operacional, crescimento sustentável e geração consistente de valor.

Clique [aqui](#) para conhecer as principais competências dos membros da Diretoria Executiva.

Composição da Diretoria Executiva*



*Em janeiro de 2026, a Diretoria Executiva passou a contar com uma nova Vice-Presidência de Negócios para Eficiência Operacional, ocupada por Gustavo Carvalho Mendes.

Práticas de Governança que geram valor

Nomeação

As diretrizes para a seleção e a nomeação dos membros das instâncias de governança estão estabelecidas na [Política de Indicação da TOTVS](#). Adotamos um processo transparente que considera critérios técnicos, diversidade de experiências, independência, reputação ilibada e aderência aos valores, à cultura e à estratégia da Companhia. O Comitê de Governança e Indicação é responsável por conduzir e avaliar as indicações de membros dos órgãos de governança, inclusive em situações de vacância, assegurando conformidade com o Estatuto Social, o Regulamento do Novo Mercado da B3 e as diretrizes internas. O processo prevê, ainda, a participação e manifestação dos acionistas na composição do Conselho de Administração.

Políticas de remuneração

Estabelecemos uma [Política de remuneração](#) para os órgãos de administração alinhada às melhores práticas de governança corporativa. A remuneração do Conselho de Administração e da Diretoria Executiva é definida de forma transparente, com papéis e responsabilidades claramente atribuídos às instâncias competentes, incluindo o Comitê de Gente e Remuneração. O modelo vigente combina componentes fixos e, para a Diretoria, variáveis, considerando desempenho individual e coletivo, resultados corporativos e critérios não financeiros. As diretrizes são aprovadas pela Assembleia Geral e divulgadas de forma clara aos *stakeholders*, reforçando a equidade, a *accountability* e o alinhamento de interesses entre administradores, acionistas e a TOTVS. [GRI 2-19 / GRI 2-20](#)

Remuneração da diretoria atrelada a sustentabilidade do negócio

Para reforçar o alinhamento entre o desempenho executivo e os pilares de materialidade da Companhia, a remuneração variável de curto, médio e longo prazos da Diretoria incorpora métricas financeiras e não financeiras, incluindo indicadores diretamente relacionados aos pilares como satisfação de clientes (NPS), retenção e engajamento de pessoas, sustentabilidade dos negócios e projetos estratégicos.

O item 8 do [Formulário de Referência da TOTVS](#) detalha as práticas de remuneração dos nossos administradores.





Fortalecimento das competências do CA em desenvolvimento sustentável

GRI 2-17

O aprimoramento do conhecimento coletivo do Conselho de Administração sobre temas de sustentabilidade ocorre de forma contínua, por meio de uma agenda periódica conduzida em conjunto com o Comitê de Governança e Indicação, que contempla o compartilhamento dos avanços das estratégias socioambientais. Nesses encontros, são apresentados e debatidos os principais desdobramentos das iniciativas, bem como tendências relevantes para a Companhia. Durante o processo de elaboração do Relato Integrado, essa dinâmica é intensificada, com consolidações e análises mais abrangentes sobre o desempenho e a evolução das agendas socioambientais.

Avaliação de desempenho dos órgãos de administração

GRI 2-18

Adotamos um processo de avaliação de desempenho dos órgãos de administração, com o objetivo de aprimorar continuamente a efetividade, a qualidade das decisões e o alinhamento estratégico. A avaliação considera aspectos como atuação colegiada, contribuição individual, aderência às responsabilidades estatutárias, cumprimento das atribuições fiduciárias e funcionamento dos comitês. O processo é conduzido de forma periódica, com apoio do Comitê de Governança e Indicação, e seus resultados subsidiam planos de desenvolvimento, sucessão e aperfeiçoamento das práticas de governança.

Conflitos de interesse

GRI 2-15

Seguimos diretrizes formais para a prevenção, identificação e tratamento de situações de conflito de interesses em todas as nossas relações e atividades. O tema é disciplinado pelo Estatuto Social, pelo [Código de Ética e Conduta](#), pelos Regimentos Internos e por políticas e normas corporativas específicas. Sendo reforçados por procedimentos de *due diligence* de terceiros e por uma estrutura de governança que assegura a independência decisória da TOTVS, Companhia sem acionista controlador ou participações cruzadas relevantes.

[Clique aqui](#) para conhecer nossas políticas relacionadas a conflitos de interesses.

O item 11 do [Formulário de Referência da TOTVS](#) detalha as transações com partes relacionadas.

Gestão de riscos

GRI 3-3 Governança ética e responsável PG02TOTVS

Contamos com um processo contínuo, integrado e transversal de gestão de riscos, visando apoiar a tomada de decisão e preservar a perenidade da Companhia. Esse modelo é orientado pela [Política de Gestão de Riscos, Controles Internos e Compliance](#), que estabelece princípios, diretrizes, responsabilidades e todas as etapas do ciclo de gestão, desde o estabelecimento de contexto até a identificação, análise, avaliação, tratamento, monitoramento e reporte dos riscos.

Nossa metodologia é fundamentada nos componentes do **COSO Enterprise Risk Management** (COSO ERM) e a **Norma ISO 31000**. Contempla a elaboração de uma Matriz Corporativa de Riscos, o acompanhamento de Indicadores-Chave de Risco (KRIs) e a definição de planos de ação para mitigação de riscos. Reconhecemos que os riscos podem se originar de fontes internas e externas e os organizamos em cinco categorias principais:



Riscos operacionais



Riscos de tecnologia da informação



Riscos financeiros



Riscos estratégicos



Riscos regulatórios e de compliance

Adotamos uma **Matriz Corporativa de Riscos**, que consolida esses grupos e contempla riscos considerados prioritários, monitorados via reportes periódicos conduzidos pela área de Controles Internos, Riscos e Compliance. Esses riscos mapeados também estão correlacionados com a materialidade vigente, que inclui os riscos de sustentabilidade, considerando riscos ambientais, sociais e climáticos. Em 2025, realizamos a **revisão anual da nossa Matriz de Riscos** e identificamos um potencial risco de insuficiência energética, relacionado a fatores climáticos, que tende a ser mais presente nos próximos anos com o avanço das mudanças climáticas (mais informações na [página 101](#)).

A governança da gestão desses riscos envolve a atuação coordenada e estratégica das áreas executivas, da área de Controles Internos, Riscos e Compliance e do Comitê de Auditoria Estatutário (CAE), com supervisão do Conselho de Administração (CA). Como mais alta instância de decisão, o CA aprova a Política de Gestão de Riscos, valida e revisa anualmente a Matriz de Riscos e acompanha a implementação das ações de mitigação e a evolução dos KRIs, mediante avaliação e recomendação da Diretoria Executiva e do Comitê de Auditoria Estatutário.

A TOTVS preparada e resiliente

Como parte do nosso sistema de gestão de riscos e incidentes, contamos com um **Plano de Continuidade de Negócios (PCN)** e **Comitês de Crise** preparados para responder de forma rápida e coordenada a situações adversas. Operamos com processos claros e atuação integrada entre suporte e áreas de produto, Acordos de Nível de Serviço (SLAs) definidos conforme a criticidade e

comunicação proativa aos clientes, incluindo ações de *recall* quando necessário.

Em um contexto de maior recorrência de eventos climáticos extremos e de crescente exposição a riscos físicos, como interrupções energéticas, enchentes, ondas de calor e outras situações que podem gerar desconforto operacional, insegurança regional e impactos à integridade das pessoas e das operações, fortalecemos nossa estrutura de gestão de continuidade e resposta a crises climáticas.

No último ciclo, não registramos danos relevantes a *stakeholders*, e os incidentes pontuais foram tratados de forma tempestiva, preservando a integridade dos sistemas e a continuidade das operações.

Para mais informações,
consulte os itens 5.1 e 5.2
do [Formulário de Referência](#).

Ética e integridade

GRI 3-3 – Governança ética e responsável / GRI 2-24 / GRI 2-25 / GRI 2-26

A ética e a integridade orientam a condução dos nossos negócios e o relacionamento com todos os públicos. Nesse contexto, o direcionador cultural **Resultado responsável** reforça que a busca por desempenho e resultados deve estar sempre alinhada aos mais elevados padrões éticos, ao cumprimento das normas e políticas, bem como ao respeito às pessoas, compromissos formalizados no nosso **Código de Ética e Conduta**.

Para sustentar essa prática, mantemos processos de prevenção e mitigação de riscos de compliance, além de canais formais de manifestação acessíveis a todos os *stakeholders*.

Esse conjunto é fortalecido pelo nosso **Programa de Integridade**, que promove o cumprimento das leis, das normas internas e dos princípios éticos, inclusive junto a terceiros que se relacionam com a Companhia.

O nosso **Programa de Compliance** estabelece diretrizes claras para prevenção, detecção e resposta a desvios de conduta, abrangendo temas como integridade, relacionamento com entes públicos, conflitos de interesse e prevenção à fraude. A atuação integrada entre Compliance, Controles Internos e Gestão de Riscos fortalece a efetividade do programa, estruturado em cinco pilares:

Pilares do Programa de Integridade TOTVS

1

Cultura de integridade: promoção contínua da ética e da integridade, com forte engajamento e patrocínio das lideranças da TOTVS.

2

Avaliação de riscos: identificação, avaliação e tratamento dos principais riscos de compliance e anticorrupção associados às atividades da Companhia.

3

Código de Ética e Conduta, políticas e procedimentos: definição e formalização de diretrizes, regras e procedimentos internos aplicáveis a colaboradores e terceiros no âmbito do Programa de Integridade.

4

Comunicação e treinamento: disseminação permanente das diretrizes, responsabilidades e princípios do Programa de Integridade, com ações de comunicação e capacitação.

5

Detecção e remediação: identificação e tratamento de condutas em desacordo com a legislação e as normas internas, com interrupção imediata das irregularidades e aplicação de medidas disciplinares.

A área de **Controles Internos, Riscos e Compliance** é responsável pela governança e pela atualização contínua do **Código de Ética e Conduta** no âmbito do Programa de Integridade, assegurando sua aderência às melhores práticas e à legislação aplicável. Os principais indicadores são acompanhados de forma periódica e reportados à alta administração. O Programa é submetido também a auditorias periódicas e a avaliações anuais, com foco na identificação de oportunidades de aprimoramento de seus processos, controles e ações.

Para o tratamento de eventuais violações ao Código, às diretrizes internas ou à legislação vigente, contamos com uma **Comissão de Ética e Conduta**, composta por colaboradores indicados pelo diretor-presidente e aprovados pelo Conselho de Administração. A Comissão é responsável por analisar os casos reportados e recomendar ao diretor-presidente as medidas disciplinares cabíveis, conforme os critérios estabelecidos na Norma de Gestão de Consequências.

O mandato atual em vigor foi instituído em 2024, com validade até 2026.

Por fim, um conjunto abrangente de **políticas e regimentos** orienta a nossa atuação e a dos nossos públicos de relacionamento. Todas as políticas corporativas são submetidas à aprovação do Conselho de Administração, após recomendação do Comitê de Auditoria Estatutário e, quando aplicável, dos demais Comitês de Assessoramento, assegurando alinhamento às melhores práticas de governança.

As políticas são amplamente divulgadas e acessíveis a 100% dos colaboradores por meio dos canais internos e a todos os *stakeholders* [neste link](#).

Semana da Integridade

Para reforçar o tema, realizamos anualmente a **Semana da Integridade**. Em sua sexta edição contou com uma programação de cinco dias dedicada ao fortalecimento da ética, da integridade e da transparência na TOTVS, reunindo colaboradores e lideranças. A agenda incluiu três palestras conduzidas por especialistas externos de referência, com debates sobre ética corporativa, desenvolvimento de carreira e prevenção ao assédio. Realizadas em formato 100% online, as atividades ampliaram o alcance da iniciativa e fortaleceram o engajamento das pessoas.





Programa de Embaixadores da Integridade

Durante a Semana da Integridade, demos um passo adicional no fortalecimento da nossa cultura ética com o lançamento do **Programa de Embaixadores da Integridade**. A iniciativa reúne colaboradores de diferentes áreas que atuam como multiplicadores dos temas de ética, integridade e transparência, apoiando a disseminação das ações do nosso Programa de Integridade ao longo do ano. Com duração de 12 meses, o Programa prevê capacitações, encontros bimestrais com a área de Compliance e a construção colaborativa de materiais orientativos, reforçando o atributo cultural de que a ética é inegociável para nós.

“Fazer parte do Programa de Embaixadores da Integridade foi uma oportunidade de vivenciar a cultura de integridade na prática. O programa nos conecta a diferentes áreas e reforça, no dia a dia, a importância da ética como base das decisões e das relações dentro da TOTVS.”

Alyssa Gobbo, Embaixadora da Integridade

Canal de Ética e Conduta

GRI 2-15 / GRI 2-16 / GRI 2-23 / GRI 2-26

A comunicação de situações que possam indicar descumprimento do Código de Ética e Conduta, de políticas internas ou da legislação é realizada por meio do nosso **Canal de Ética e Conduta**, operado por empresa independente especializada. O canal está disponível a qualquer pessoa que se relacione com a TOTVS, com a possibilidade de manifestações anônimas ou identificadas, em português, inglês e espanhol.

As denúncias são analisadas pela Comissão de Ética e Conduta, com a decisão da aplicação de consequências validada pelo Diretor Presidente, e os casos são reportados ao Conselho de Administração por meio do Comitê de Auditoria Estatutário.

Em 2025, foram registrados 326 relatos relacionados a diversos tipos de denúncia, como assédio moral e sexual, conflitos de interesses, descumprimento de normas internas e da legislação, discriminação, fraudes e furtos, postura profissional inadequada, reputação e uso indevido de informações internas. No período, também foram priorizados 14 riscos na matriz de gestão de riscos. Não houve registro de denúncias por parte de comunidades locais. [GRI 413-1](#)

Site:

www.canalconfidencial.com.br/totvs/

Telefones:

Brasil: 0800-721-5966

Outras localidades: +55 11 3232-0766

Combate à corrupção

GRI 2-23 / GRI 2-27 / GRI 205-1 / GRI 205-2 / GRI 205-3

Adotamos uma abordagem preventiva e sistematizada no combate à corrupção, baseada em normas, políticas e controles aplicáveis a administradores, colaboradores e parceiros de negócios. A **Norma Anticorrupção**  define princípios, diretrizes e padrões mínimos de conduta para prevenir suborno, fraude e outras práticas ilícitas, em conformidade com a legislação vigente e as melhores práticas de governança corporativa.

Em 2025, avançamos na atualização dos mapeamentos de riscos de integridade e corrupção, com foco nos processos de compras e no relacionamento com o setor público, incluindo a participação em processos licitatórios. As análises permitiram avaliar a efetividade dos

controles, identificar exposições relevantes e definir ações adicionais de mitigação. O tema integra a Matriz de Riscos Prioritários, que contempla um fator de risco específico relacionado à fraude e à corrupção. No período, **100% das operações com entes públicos foram avaliadas quanto a riscos de corrupção.**

Tais políticas e procedimentos são comunicados também aos públicos interno e externo. Internamente, as diretrizes são divulgadas pela intranet corporativa e por normativos específicos. Externamente, documentos como o **Código de Ética e Conduta** , a Política de Relacionamento Comercial e Institucional com Entes Públicos e a Política de Gestão de Riscos, Controles

Internos e Compliance estão disponíveis no **site de Relações com Investidores** .

Como reflexo da maturidade do Programa de Integridade e dos mecanismos de controle adotados, **não foram constatados casos de corrupção em 2025**, tampouco registros de processos judiciais, investigações públicas ou sanções desta natureza envolvendo a Companhia, seus colaboradores ou parceiros. Ademais, não foram identificadas não conformidades com leis e regulamentos que resultassem em multas, sanções não monetárias ou ações judiciais no período. Para fins de reporte, consideramos casos significativos aqueles com impacto financeiro, regulatório ou reputacional relevante. [GRI 2-27](#)

Em 2025, não foram constatados casos de corrupção, refletindo a maturidade do Programa de Integridade e dos controles adotados.



Engajamento e Capacitação em Ética e Compliance

Com foco no fortalecimento da cultura de ética, integridade e conformidade em toda a Companhia, mantemos ações de capacitação e conscientização voltadas à disseminação de políticas, normas e procedimentos. Os conteúdos são amplamente divulgados pela intranet corporativa, acessível a 100% dos colaboradores, além de canais institucionais.

Intensificamos, em 2025, as iniciativas de treinamento, com ações direcionadas a lideranças, equipes de Relações Humanas, novos colaboradores e franquias, bem como capacitações específicas para áreas com maior exposição a riscos, incluindo temas relacionados à Política de Relacionamento com Entes Públicos. Reforçando o princípio da liderança pelo exemplo,

100% dos membros do CA foram capacitados nos temas relacionados à integridade, incluindo a prevenção e combate à corrupção. GRI 205-2

Como parte desse esforço, realizamos um programa de capacitação voltado a todas as lideranças, com carga horária de 40 horas, desenvolvido em parceria com a Fundação Instituto de Administração (FIA). O fortalecimento da cultura ética foi complementado por iniciativas de sensibilização, como a segunda edição do **Encontro Empresa Cidadã**, que contou com a participação do professor e historiador Leandro Karnal, promovendo reflexões sobre ética, cidadania e responsabilidade nos negócios.



Segurança da informação e proteção e privacidade de dados

GRI 3-3 – Segurança da informação, proteção e privacidade de dados / GRI 418-1 SASB TC-SI-220a.1 / SASB TC-SI-220a.2 / SASB TC-SI-230a.2 / SASB TC-SI-230a.3

A confiança é o ativo mais crítico do nosso modelo de negócio. Em 2025, reforçamos nossa atuação em Segurança da Informação, Proteção e Privacidade de Dados como prioridade estratégica, em um cenário marcado pelo aumento da sofisticação dos ataques cibernéticos e pelo uso malicioso de tecnologias avançadas.

Tratamos a segurança como risco prioritário em nossa política corporativa de Gestão de Riscos, Controles Internos e Compliance. Além disso, nosso modelo de segurança

Cerca de 1/3 das empresas listadas na B3 são clientes TOTVS e 62% delas estão conosco há mais de 10 anos.

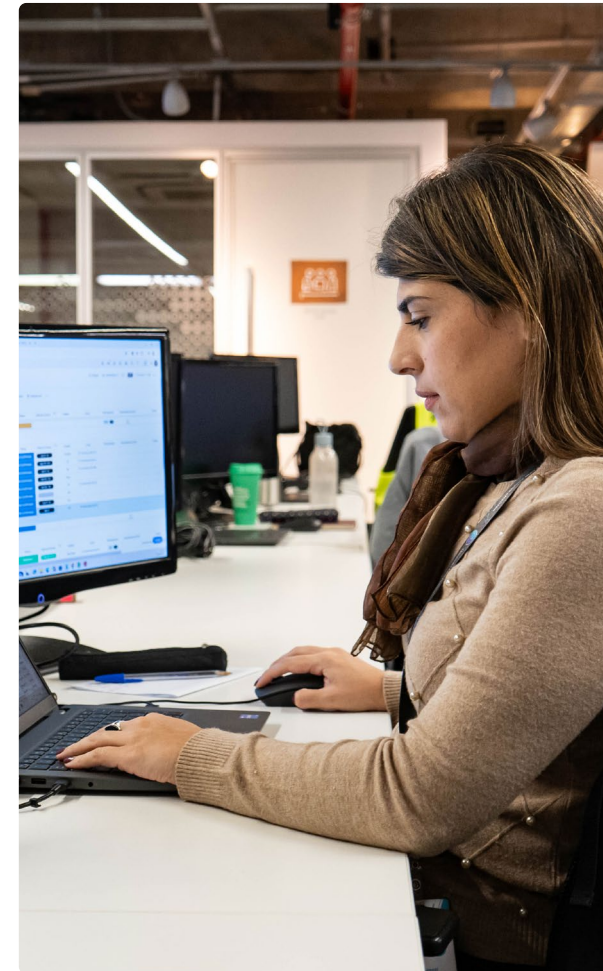
da informação está alinhado a padrões, como ISO 27001, ISO 27701, NIST, CIS, ISAE 3402, SOC, dentre outros (detalhados a seguir). Para isso, atuamos com defesa em múltiplas camadas, varreduras periódicas de vulnerabilidades, testes de invasão internos e externos, avaliação de ambientes expostos, classificação de informações e priorização de correções conforme criticidade.

Ao longo de 2025, evoluímos nossa arquitetura tecnológica **por meio da matriz de riscos com foco em cibersegurança**, além disso, a gestão de vulnerabilidades integra formalmente os indicadores operacionais de *Cloud*. Investimos também na evolução do sistema de gerenciamento de eventos de segurança (SIEM), com a análise de componentes de software e na manutenção de equipe interna especializada em testes de invasão. Adicionalmente, mantemos processos formais de resposta, acordos de

nível de serviço para correções críticas e comunicação preventiva à base de clientes (quando necessário), além do monitoramento contínuo de indicadores reportados à alta liderança e ao Conselho de Administração.

Cumprimos integralmente as metas do plano bianual “Mais Segurança” e, no período, **não registramos queixas comprovadas de violação de privacidade***, seja por partes externas ou por agências reguladoras, **nem identificamos vazamentos, furtos ou perdas de dados de clientes**. Os eventos identificados foram pontuais e não afetaram os ambientes de clientes, evidenciando a eficácia da segregação entre ambientes corporativos e de produção, além do amadurecimento dos nossos controles internos. Pelo terceiro ano consecutivo, as auditorias internas relacionadas a tecnologia e segurança também ocorreram sem ressalvas.

*A TOTVS considera queixas comprovadas pela ANPD (Agência Nacional de Proteção de Dados), em 2025 tivemos 0 queixas comprovadas.



A capacitação é parte essencial da nossa estratégia. Todos os novos colaboradores realizam treinamentos obrigatórios de privacidade, segurança, ética e uso responsável de IA no *onboarding*. Em 2025, ampliamos o letramento em dados com trilhas específicas e fortalecemos o **Programa JEDAI**, rede interna de multiplicadores de boas práticas de governança e proteção de dados. Conduzimos também iniciativas de formação de talentos diante da escassez de profissionais especializados em tecnologia e segurança.

Nossas unidades operam com políticas alinhadas à **Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD)**. Na Techfin ERP Finance, tratamos apenas dados necessários às finalidades operacionais, com ciclo de vida, avaliações de risco e restrições ao compartilhamento e à comercialização indevida. Na RD Station, mantemos governança específica para marketing e personalização, com políticas internas, mapeamento de dados

e relatórios de impacto. Já na TOTVS, atuamos com controles rigorosos de acesso, retenção e descarte, aplicando padrões de confidencialidade e proteção às informações processadas.

Adotamos também o princípio da minimização de dados, coletando apenas as informações necessárias para autenticação, segurança e prestação dos serviços. Não realizamos publicidade direcionada a consumidores finais (B2C), limitando nossas ações ao ambiente corporativo (B2B), em conformidade com a LGPD. Atuamos, predominantemente, como operadores de dados, processando informações conforme instruções contratuais dos clientes e critérios definidos de retenção e descarte. Nosso programa de privacidade contempla avaliações periódicas de impacto (DPIAs) e a aplicação de *Privacy by Design* no desenvolvimento de produtos. Em razão do foco em soluções empresariais, não coletamos nem processamos dados de crianças para fins publicitários.



Solicitações de informações por autoridades

SASB TC-SI-220a.4

No período reportado, não recebemos solicitações formais de autoridades administrativas, judiciais ou órgãos de aplicação da lei para o fornecimento de dados pessoais de usuários. Assim, registramos **zero solicitações, zero usuários afetados e zero divulgações**.

Mantemos procedimentos formais para análise de eventuais requisições por autoridades, conduzidos pelas áreas de

Jurídico, Governança de Dados e Segurança da Informação, com divulgação limitada ao estritamente necessário e apenas mediante obrigação legal ou decisão judicial válida. Asseguramos também um canal centralizado para atendimento aos direitos dos titulares, aplicável exclusivamente aos casos em que a TOTVS atua como controladora dos dados pessoais, em conformidade com a LGPD. No período, não registramos vazamentos de dados pessoais ou sensíveis.

Clique [aqui](#) para conhecer nossas políticas sobre o tema.

Acesse [aqui](#) a nossa página sobre Proteção e Privacidade de Dados, onde é possível encontrar mais informações sobre garantias e direitos referentes a dados pessoais na TOTVS.

Reconhecimentos técnicos e conformidade internacional

Certificações técnicas, relatórios de auditoria independente e aderência a *frameworks* internacionais reforçam o nosso compromisso com segurança da informação, privacidade de dados, excelência operacional e qualidade de softwares e serviços.

- **TIER III:** certificação que atesta a alta disponibilidade, redundância e continuidade operacional da infraestrutura de data centers.
- **ISO 9001:** norma internacional de gestão da qualidade, focada em padronização de processos, foco no cliente e melhoria contínua.
- **ISO 27001:** estabelece requisitos para o Sistema de Gestão de Segurança da Informação, garantindo confidencialidade, integridade e disponibilidade dos dados.

- **ISO 27701:** determina condições e critérios para Gestão da Privacidade e Proteção de Dados.
- **ISO 27017 e ISO 27018:** normas específicas para segurança da informação e proteção de dados pessoais em ambientes de computação em nuvem.
- **ISAE 3402 / System and Organization Controls (SOC):** relatórios de auditoria independente que avaliam a efetividade dos controles internos, a segurança e a confiabilidade dos serviços prestados por organizações.
- **National Institute of Standards and Technology (NIST):** *framework* norte-americano de cibersegurança.
- **Center for Internet Security (CIS):** referência em controles de segurança.

Gestão de pessoas	71
Atração e retenção de pessoas	75
Desenvolvimento e capacitação	82
Diversidade, equidade e inclusão	90
Saúde, segurança e bem-estar	95



Pessoas que fazem a diferença

Gestão de pessoas

GRI 3-3 – Atração, retenção e desenvolvimento de pessoas

Colocar as pessoas no centro da estratégia é o ponto de partida da nossa geração de valor. O direcionador **Gente é tudo** expressa a convicção de que são as pessoas que constroem, inovam e sustentam resultados no longo prazo. Por isso, acreditamos que desempenho e competitividade só fazem sentido quando caminham em conjunto com o desenvolvimento integral, com a ética e com o fortalecimento de uma cultura sólida.

Essa cultura é orientada também por um **Resultado responsável**, que reforça que crescer exige coerência entre discurso e prática, responsabilidade nas entregas e respeito às pessoas e aos compromissos assumidos. Isso se reflete na qualidade que chega ao nosso cliente, pois, para nós, **Cliente é pra vida**. Sabemos que relações duradouras com clientes dependem de equipes engajadas, preparadas e conectadas a um propósito comum.

E **Inovar juntos** traduz nossa crença de que a inovação é um processo coletivo, construído pela colaboração entre diferentes talentos, experiências e perspectivas. É nesse contexto que consolidamos também o conceito de **IH + IA (Inteligência Humana + Inteligência Artificial)**, entendendo a tecnologia como aliada do desenvolvimento humano. A inteligência artificial deve ampliar capacidades, potencializar decisões e liberar tempo para atividades de maior valor, fortalecendo a atuação das pessoas e não substituindo seu protagonismo.

Em 2025, avançamos como marca empregadora em um cenário de transformação tecnológica acelerada e expansão por aquisições. Conduzimos a integração cultural com respeito à diversidade de experiências e fortalecimento dos nossos direcionadores, assegurando alinhamento, engajamento e coesão entre os times.

Nossa gestão de pessoas, estruturada pelo conceito de meritocracia ARCO, com foco em Atração, Desenvolvimento e Engajamento, prepara as equipes para a alta especialização demandada pelo mercado e para os avanços em inteligência artificial. Os reconhecimentos externos, como a presença no **Ranking GPTW**, no **Top Employers** e a conquista do **Selo RH Inovador**, reforçam nossa evolução contínua como empresa de referência.

Em um ambiente em que tecnologias tendem a se equivaler, são as pessoas que diferenciam a Companhia. Ao integrar cultura, inovação e responsabilidade, fortalecemos nossa capacidade de gerar impacto positivo, sustentar relações de longo prazo e construir resultados consistentes ao longo do tempo.

[Confira](#) o vídeo sobre o nosso universo, onde Gente é tudo.

“Acreditamos que o futuro do trabalho é humano, ampliado pela inteligência artificial. Por isso, investimos no desenvolvimento contínuo das nossas pessoas, fortalecendo competências de futuro, cultura e propósito para crescer junto com o nosso negócio.”

Vivian Broge, Vice-Presidente de Relações Humanas e Marketing

Valores + comportamentos TOTVS



Gente é tudo

Só existimos pela inquietação, atitude e engajamento de muita gente

Comportamentos

- Fazemos acontecer, temos responsabilidade pelos problemas e resoluções.
- Praticamos e compartilhamos o que acreditamos.
- Construímos um ambiente inclusivo, respeitoso, energizante e meritocrático.



Cliente é pra vida

Relações são tão valiosas quanto produtos e serviços

Comportamentos

- Nos importamos e cuidamos de cada cliente.
- Nos colocamos acessíveis e vamos além da tecnologia para ajudar nossos clientes.
- Conhecemos bem nossos produtos e os negócios, buscamos as melhores soluções para a jornada do cliente - somos *trusted advisors*.



Inovar juntos

Inovação colaborativa que vai além da tecnologia

Comportamentos

- Entregamos melhorias que simplificam, trazem eficiência e impactam o cliente.
- Criamos juntos com o cliente e entre nós internamente.
- Cultivamos espaços de troca para construirmos oportunidades nas ambiguidades e incertezas.



IH + IA

Nosso diferencial está na soma das inteligências humanas e artificial

Comportamentos

- Aprendemos sempre e buscamos ser referência no mercado.
- Usamos dados e IA para impulsionar resultados mais inteligentes e eficientes.
- Combinamos dados e relacionamento para criar soluções cada vez melhores para nossos clientes e na TOTVS.



Resultado responsável

Para ser bom de verdade tem que ser bom para todos

Comportamentos

- Valorizamos performance e superar as metas.
- Entregamos os resultados com excelência e integridade, não a qualquer preço.
- Buscamos o crescimento sustentável.

Perfil do público interno

Mais de

12 mil

colaboradores, localizados
no Brasil e no exterior

39%

de mulheres no quadro
total da Companhia

27%

dos nossos colaboradores são
pessoas negras (pretas e pardas)

18

nacionalidades em
nossos times, refletindo
pluralidade cultural

41%

das nossas lideranças
são mulheres

37%

das pessoas negras da Companhia
estão em cargos de liderança

63%

dos profissionais contratados em 2025
foram destinados à atuação em P&D

Diversidade geracional

como força estratégica: 20,7% da Geração Z, **59,9% da Geração Y (Millennials)**, 18,4% da Geração X e 0,9% de Baby Boomers



Trabalhadores que não são empregados, por região GRI 2-8

Região	2023			2024			2025 ^{1,2}		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Aprendizes									
Sul	-	-	-	-	-	-	10	12	22
Sudeste	-	-	-	-	-	-	34	47	81
Centro-Oeste	-	-	-	-	-	-	2	3	5
Nordeste	-	-	-	-	-	-	0	4	4
Norte	-	-	-	-	-	-	0	0	0
Total	-	-	-	-	-	-	46	66	112
Estagiários									
Sul	-	-	-	-	-	-	5	13	18
Sudeste	-	-	-	-	-	-	43	38	81
Centro-Oeste	-	-	-	-	-	-	0	0	0
Nordeste	-	-	-	-	-	-	0	0	0
Norte	-	-	-	-	-	-	0	0	0
Total	-	-	-	-	-	-	48	51	99
Terceirizados									
Sul	20	45	65	16	38	54	15	30	45
Sudeste	98	71	169	96	76	172	98	91	189
Centro-Oeste	4	2	6	3	4	7	1	4	5
Nordeste	1	2	3	1	2	3	1	2	3
Norte	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	123	120	243	116	120	236	115	127	242

1 Os dados de 2025 contemplam as unidades: TOTVS, Dimensa, RD Station e Techfin.
2 A partir de 2025, começamos a reportar os dados de trabalhadores que não são empregados incluindo também estagiários e aprendizes, conforme orientações da GRI.

Certificação Top Employers

Pela primeira vez, conquistamos a **certificação Top Employers**, concedida pelo Top Employers Institute, que reconhece organizações com as melhores práticas globais em gestão de pessoas, com base em uma metodologia rigorosa e independente. O processo avalia de forma aprofundada mais de 20 áreas e centenas de práticas de RH, incluindo estratégia de pessoas, liderança, desenvolvimento

de talentos, diversidade e inclusão, sustentabilidade, bem-estar, cultura, ética, governança e uso de tecnologia, por meio de evidências documentais e auditorias internacionais. A conquista da certificação pela TOTVS, já na primeira participação, evidencia a maturidade e a consistência dos nossos processos de gestão de pessoas, bem como o alinhamento entre RH, estratégia de negócios e sustentabilidade.



Atração e retenção de pessoas

GRI 3-3 – Atração, retenção e desenvolvimento de pessoas

Mantemos uma estratégia de atração e retenção de pessoas alinhada à nossa cultura e às demandas do negócio e do setor de tecnologia. As iniciativas de atração estão integradas à estratégia de marca empregadora, com atuação coordenada entre as áreas de Pessoas, Marketing e lideranças, além do fortalecimento de parcerias com universidades e de iniciativas de aproximação com o mercado.

Nossos processos de seleção consideram potencial, competências técnicas e aderência aos direcionadores culturais da Companhia. Promovemos um ambiente de aprendizado contínuo, Techfin aliado à mobilidade interna e à transparência sobre as possibilidades de carreira, como diferenciais competitivos para a atração de profissionais

qualificados. Todas as iniciativas são sustentadas pela nossa [Política de Relações Humanas e Remuneração](#).

Tratamos a retenção de pessoas como um indicador estratégico, diretamente vinculada à remuneração variável da liderança. Para apoiar essa gestão, utilizamos ferramentas avançadas de *people analytics*, incluindo *dashboards* gerenciais acessíveis a líderes, *business partners* (BPs) e a ferramenta *Flight to risk*, que identifica a propensão de saída de colaboradores. A partir dessas análises, são estruturados planos de ação específicos e direcionados. Estabelecemos uma meta de retenção de 95% para públicos estratégicos, cujo acompanhamento é realizado de forma sistemática em reuniões executivas mensais.

Nosso universo de pessoas inconformadas

23,9%

de crescimento no volume de contratações no ano, refletindo a expansão do negócio e a necessidade de novas competências

Mais de

190 mil

currículos cadastrados, considerando LinkedIn e plataforma própria

6,2

anos de tempo médio de permanência na TOTVS, desempenho acima da média das *big techs*

20,4%

de colaboradores com mais de 10 anos de casa

15%

das vagas preenchidas por talentos internos

4,1

é a avaliação da nossa marca empregadora no [Glassdoor](#) (a nota máxima é 5)

Pesquisa de clima e engajamento “Conta pra gente”

GRI 2-29 SASB TC-SI-330a.2

Fortalecemos, em 2025, a nossa escuta ativa com a realização da **12ª edição da pesquisa de Clima e Engajamento “Conta pra gente”**, que contou com a participação de, aproximadamente, 8.700 pessoas, representando 83% do público elegível. O indicador é aferido pelo Employee Net Promoter Score (eNPS), calculado a partir da recomendação da TOTVS como um bom lugar para trabalhar. Pela primeira vez, as pessoas da TOTVS Gestão, RD Station e Corporativo responderam juntas à pesquisa, que também marcou a adoção de uma nova plataforma de aplicação e de um novo nome.

A pesquisa abrange dimensões como liderança, desenvolvimento, cultura, diversidade e inclusão, reconhecimento,

bem-estar e apoio ao desempenho. As análises são conduzidas pela Vice-Presidência de Relações Humanas, com apoio de *analytics* e do *hub* interno de IA (DTA), que processa cerca de 20 mil comentários por ciclo. Complementamos o monitoramento com **Pesquisa Pulso** e **avaliação independente do GPTW**, mantendo metodologia estável e comparável aos ciclos anteriores.

Para apoiar na implementação das iniciativas, criamos uma rede de **embaixadores de engajamento** e desdobramos os resultados em 97 planos de ação, por meio de um processo de governança conduzido em parceria entre consultoria interna, embaixadores e lideranças.

Principais destaques da pesquisa

93%
sentem orgulho de
trabalhar na Companhia

94%
afirmam sentir que fazem
a diferença no dia a dia

95%
de avaliação positiva sobre as
soluções de inovação entregues

94%
acreditam que a liderança age de
acordo com a cultura organizacional

Fortalecimento da marca empregadora

Como parte do processo de atualização da arquitetura cultural e do fortalecimento da nossa marca empregadora, lançamos a nova **Employee Value Proposition (EVP)**, que consolida os atributos que sustentam a experiência das pessoas ao longo da trajetória profissional na Companhia. A EVP destaca elementos como desenvolvimento contínuo, cultura orientada à inovação, uso

responsável da IA, oportunidades de crescimento e ambiente colaborativo. A iniciativa marcou um salto na forma como nos posicionamos para atrair, engajar e reter talentos, conectando cultura, propósito e estratégia. O lançamento foi acompanhado por um plano de ativação e comunicação interna, com engajamento da liderança e ampla disseminação nos canais corporativos.

Ações de engajamento

GRI 2-29 PS6TOTVS

Ampliamos, em 2025, as nossas ações de engajamento para fortalecer a cultura organizacional, promover maior integração e aprofundar a conexão das pessoas com a estratégia da Companhia.

- **Programa Gente que Faz:** reforçou o engajamento ao reconhecer as iniciativas que geraram impacto concreto nos negócios, nos clientes e na eficiência operacional. Ao todo, 205 cases foram inscritos, sendo 26 eleitos de acordo com os valores da Cultura #SOMOSTOTVS e 16 pessoas eleitas com cases em grupo.
- **Almoço com VP:** promove a aproximação entre Vice-Presidentes, executivos em destaque e

colaboradores, criando um espaço de diálogo aberto, troca de experiências e compartilhamento de perspectivas estratégicas, fortalecendo a transparência, o engajamento e a cultura de proximidade com a alta liderança.

- **Oficina do Conhecimento:** a partir das escutas realizadas, identificamos a necessidade de um espaço que promovesse a troca aberta de experiências entre TOTVS Gestão, RD Station e Techfin. Assim, nasceu a Oficina do Conhecimento, 100% online, voltada a estimular conversas entre especialistas e compartilhar boas práticas. Ao todo, os dois encontros tiveram mais de 4,8 mil acessos únicos.



Remuneração

Nossas práticas de remuneração são definidas com base em referências de mercado e análises comparativas, com o apoio de consultorias independentes no Brasil e no exterior, considerando responsabilidades, complexidade das funções e competências exigidas em cada etapa da carreira. A estrutura de remuneração combina salário fixo, benefícios e incentivos variáveis, orientada por critérios de meritocracia, conformidade legal e alinhamento à estratégia corporativa.

Mantemos um pacote de benefícios, além de mecanismos de remuneração variável vinculados aos resultados financeiros e operacionais da Companhia e ao cumprimento de metas corporativas e individuais. O modelo diferenciado de

pagamentos semestrais permite ciclos de reconhecimento mais frequentes, fortalecendo o engajamento das pessoas e ampliando a agilidade na entrega de resultados e projetos de inovação.

Em 2025, mantivemos dois principais mecanismos de **remuneração variável**:

- **Incentivo de Curto Prazo (ICP)**: bonificação semestral por resultados, vinculada a indicadores globais, de desempenho individual e de cada negócio.
- **Incentivo de Longo Prazo (ILP)**: plano de concessão de ações da Companhia a participantes elegíveis, com base na avaliação anual de performance, promovendo a retenção de talentos.

Em 2025*, a proporção entre a remuneração total anual do indivíduo mais bem pago da TOTVS e a remuneração total anual média de todos os empregados (excluindo-se o mais bem pago) foi de 136,64 vezes, considerando a média da remuneração total anual dos demais empregados. No mesmo período, o aumento percentual na remuneração total anual do indivíduo mais bem pago foi de 16,98%, enquanto o aumento percentual médio na remuneração total anual dos demais empregados foi de 7,75%. [GRI 2-21](#)

Confira mais detalhes na [Política de Relações Humanas](#) e [Remuneração](#) e na seção 8 do nosso [Formulário de Referência](#).

*Os dados não consideram a Dimensa e suas empresas adquiridas (Agger, Vadu, Quiver e RBM). [GRI 2-4](#)



Remuneração por gênero

GRI 202-1

Em 2025, nas nossas unidades operacionais no Brasil, o menor salário pago manteve-se acima do salário-mínimo nacional, correspondendo a 13,6% do mínimo para homens e 8,0% para mulheres. Respeitamos a legislação trabalhista brasileira e asseguramos que todos os colaboradores recebam remuneração igual ou superior ao salário-mínimo. Em relação a 2024, houve redução da diferença percentual, sem prejuízo da manutenção de uma remuneração de entrada superior ao piso legal. Monitoramos também a remuneração de trabalhadores não empregados, como aprendizes e estagiários, assegurando valores alinhados ou superiores aos referenciais legais e de mercado.

Em 2025, divulgamos nosso 4º manifesto relacionado ao Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens, publicado pelo Governo Federal Brasileiro em determinação à Lei nº 14.611/2023, a Lei da Igualdade Salarial. Os documentos apresentam indicadores de comparação salarial e de composição da força de trabalho, com divulgação por CNPJ de todas empresas da TOTVS com mais de 100 colaboradores. Reforçamos, assim, nosso compromisso de colaborar com a sociedade brasileira na construção de um mercado de trabalho mais justo, inclusivo e igualitário. Acesse os relatórios [clcando aqui](#).

Proporção entre o salário-base das mulheres em relação ao dos homens, por categoria funcional (%)^{1, 2, 3, 4} GRI 405-2

Categoria funcional	2023	2024	2025 ⁴
Diretoria	1%	-6%	-11%
Gerentes	-7%	-7%	-5%
Coordenadores	-13%	-11%	-13%
Especialistas	-8%	-12%	-7%
Analistas	-13%	-12%	-12%
Técnicos e assistentes	-12%	-8%	-7%

- ¹ Não foram considerados os estatutários, estagiários, aprendizes e conselheiros.
- ² Os dados não incluem o Mercado Internacional, considerando que os salários são pagos em outras moedas e a conversão permite uma comparabilidade menor.
- ³ A forma como esse indicador é calculado não considera as diferentes áreas e especificidades do negócio, por exemplo, comparando salários de pessoas da área de tecnologia com as outras da área corporativa. Com isso, aparecem diferenças salariais significativas entre os gêneros em determinados níveis de cargo, como o de analista.
- ⁴ Os dados de 2025 em diante, não consideram a Dimensa e suas empresas adquiridas (Agger, Vadu, Quiver e RBM). GRI 2-4

Benefícios

GRI 401-2

Estruturamos um pacote de benefícios voltado ao bem-estar integral e à qualidade de vida, que acompanha as diferentes fases da jornada profissional e contribui para a atração e retenção de talentos.

- Assistência médica
- Assistência odontológica
- Vale-transporte
- Vale-refeição
- Previdência privada
- Seguro de vida
- Licença-maternidade/paternidade: como participante do programa Empresa Cidadã, do governo federal, garantimos licença-maternidade de seis meses. A licença-paternidade é ampliada para 40 dias, sendo 20 dias previstos no programa e outros 20 dias concedidos adicionalmente pela TOTVS.

Seguimos ampliando e revisando o acesso aos serviços de saúde, bem-estar e qualidade de vida. O pacote conta com atenção primária à saúde, com telemedicina, pronto-socorro digital, atendimento em clínicas físicas e digitais do Hospital Israelita Albert Einstein e serviços de telepsicologia. Complementarmente, fortalecemos as iniciativas de promoção da saúde física, mental e financeira por meio do programa +Saudáveis. Confira mais detalhes na [página 96](#).

Esse conjunto de iniciativas foi reconhecido pelo mercado. Recebemos o **Prêmio Melhores Empresas para (se) Bem-Estar**, da Revista Você RH, e, pelo quinto ano consecutivo, o **Prêmio Nacional de Qualidade de Vida**, concedido pela Associação Brasileira de Qualidade de Vida (ABQV).

Licença parental¹ GRI 401-3

Retorno ao trabalho e taxas de retenção após licença-maternidade/paternidade, por gênero	Gênero	2023	2024	2025
Total de empregados com direito a tirar licença maternidade/paternidade, discriminados por gênero	Homens	7.159	7.506	7.586
	Mulheres	4.490	4.770	4.855
Total de colaboradores em licença parental	Homens	222	203	235
	Mulheres	95	191	183
Total de colaboradores que retornaram de licença parental	Homens	222	183	218
	Mulheres	95	171	118
Total de colaboradores que retornaram ao trabalho após o término da licença e continuaram empregados 12 meses após o seu regresso	Homens	216	180	214
	Mulheres	90	159	173
Taxa de retenção de colaboradores que retornaram ao trabalho após o término da licença (%)	Homens	100%	89%	91%
	Mulheres	100%	83%	95%

¹ Não foram consideradas as operações da empresa Agger e o Mercado Internacional.



Planos de Previdência

GRI 201-3

Oferecemos planos de previdência de contribuição definida, sendo o **PGBL (Plano Gerador de Benefício Livre)** e **VGBL (Vida Gerador de Benefício Livre)**, com contribuições patronais realizadas no PGBL. O modelo prevê contrapartida de 100% da Companhia sobre a contribuição do colaborador, observados percentuais sobre o salário fixo bruto de 2% a 5% para presidente, vice-presidentes e diretores, e de 2% para os demais cargos, sem incidência sobre o 13º salário.

Relações sindicais e acordos coletivos

GRI 2-30

Em conformidade com a legislação trabalhista brasileira, 100% dos nossos empregados estão cobertos por acordos ou convenções coletivas, negociados com 11 entidades sindicais, de acordo com a atividade e a localidade. Nossa área de Relações Laborais participa das negociações dos principais sindicatos patronais que representam cerca de 94% da força de trabalho. Complementamos essa governança com treinamentos obrigatórios, formações sobre legislação trabalhista e diretrizes internas, além de políticas de relações de trabalho éticas e transparentes e modelos flexíveis de trabalho alinhados às práticas de sustentabilidade.

Desenvolvimento e capacitação

GRI 3-3 – Atração, retenção e desenvolvimento de pessoas / GRI 404-1

O desenvolvimento e a capacitação de pessoas permaneceram como prioridades estratégicas em 2025. Investimos na formação contínua dos colaboradores para apoiar a evolução de suas carreiras. Essas abordagens combinam capacitação técnica, empatia, escuta ativa e senso de responsabilidade. Ao longo do último ano, registramos 143.734 horas de capacitação no total, distribuídas entre 12.102 colaboradores, resultando em uma média geral de 11,88 horas por colaborador.*

Entre os destaques, está a evolução da **Universidade TOTVS**, com a implementação de uma nova arquitetura educacional que

integra cultura e competências técnicas e comportamentais ao longo de toda a jornada de carreira, orientando o desenvolvimento das pessoas e a integração das equipes das empresas adquiridas.

Lançamos também o programa **Level Up**, que utiliza gamificação nas trilhas de aprendizagem para estimular o engajamento contínuo, modelo reconhecido externamente com o *Learning Award*. Paralelamente, mantivemos trilhas de capacitação para públicos estratégicos, alinhadas às necessidades dos negócios e à evolução das soluções e do mercado.



*Dados se referem a TOTVS, RD Station e Techfin. A Dimensa não está contemplada.

Universidade TOTVS

PS07TOTVS

Investimos na capacitação contínua dos nossos colaboradores por meio da **Universidade TOTVS (UNIT)**, com foco na educação em rede e na gestão do conhecimento. A UNIT estimula a criação e o compartilhamento de conteúdos pelos próprios colaboradores, promovendo aprendizado coletivo e disseminação de boas práticas. O engajamento e a aprendizagem são acompanhados por indicadores, que valorizam tanto quem ensina quanto quem aprende. Em 2025, a UNIT foi vencedora na categoria Desenvolvimento Profissional do **Prêmio Think Work Innovations**.

No último ciclo, a plataforma mobilizou 123 colaboradores como produtores de conteúdo e alunos, por meio da produção de 9.607 minutos de aulas e a disponibilização de 159 conteúdos. A UNIT disponibiliza, ainda, **trilhas obrigatórias** que contemplaram temas

de cultura, ética, conformidade e segurança, incluindo LGPD, Lavagem de Dinheiro, Segurança da Informação, Letramento em Diversidade, Relacionamento com Entes Públicos, Código de Ética e Conduta, Controle de Jornada, Valores TOTVS, entre outros.

Principais destaques do ano

123 colaboradores como produtores de conteúdo

83% de índice de conclusão das trilhas obrigatórias

11,88 horas médias de treinamentos por colaborador

9.607 minutos de aulas produzidos e 159 conteúdos disponibilizados

126.737 cursos realizados entre o primeiro e segundo semestre

HUB de Dados & IA

PS6TOTVS

Um dos destaques da UNIT em 2025 foi o lançamento da trilha de **Dados & IA**, que consolidou o HUB como vetor central da evolução da TOTVS para uma cultura verdadeiramente *data-driven*. Estruturado nos pilares de Conhecimento, Comunicação e Liderança orientada por dados, o programa capacita as equipes a utilizarem dados e IA na tomada de decisão e na melhoria de processos.

A iniciativa estabeleceu diretrizes para o uso responsável da tecnologia, aprofundou a especialização técnica e assegurou o letramento básico em IA para os colaboradores. O impacto é potencializado pelo **Programa JEDAI**, rede voluntária de multiplicadores que dissemina conhecimento, impulsiona automações e eleva a maturidade analítica das áreas.

Registros do HUB

16.480 acessos

8.846 pessoas impactadas

42.883 horas de capacitação

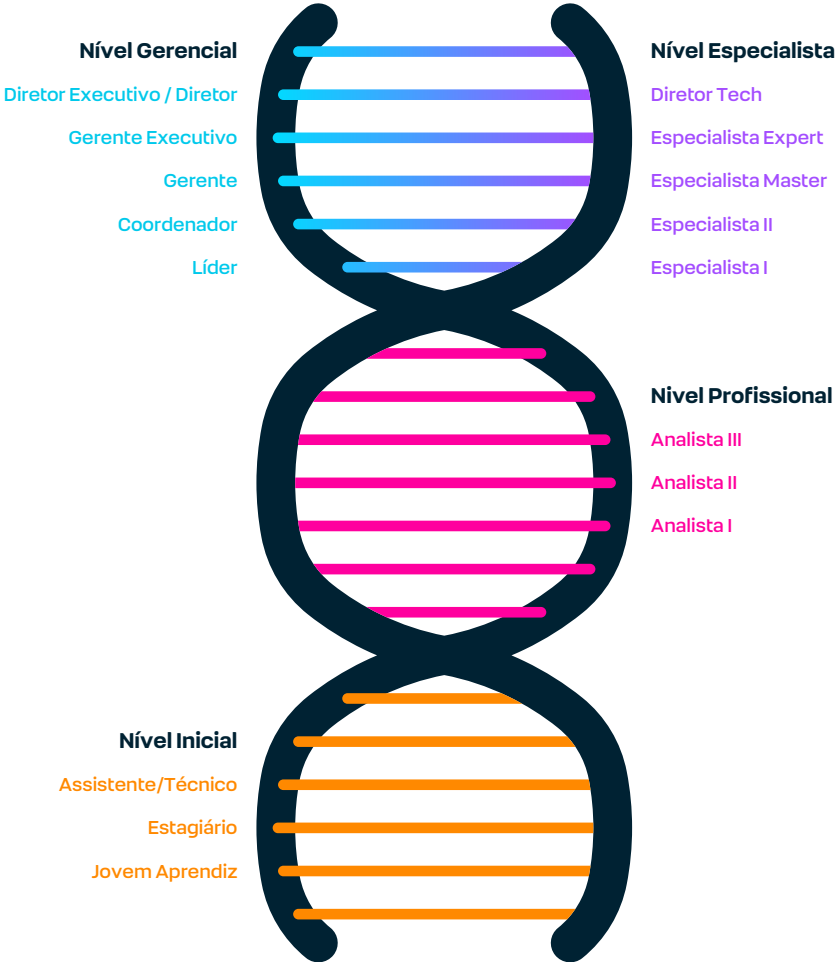
87 NPS

4,6/5 satisfação e relevância

Carreira fluida

Para ampliar as possibilidades de movimentação entre trajetórias técnicas e de liderança, avançamos na consolidação do nosso **modelo de carreira fluida**. Reforçamos a autonomia das pessoas para construírem percursos profissionais diversos, a partir do desenvolvimento de competências. Integrado ao nosso Ciclo de Performance

(saiba mais na [página 88](#)), esse modelo aumenta perspectivas de crescimento interno e contribui para a redução de riscos de evasão. Além disso, atualizamos o nosso **Book de Carreira**, incorporando competências do futuro, novos comportamentos alinhados à cultura organizacional e ao uso responsável da Inteligência Artificial.



Capacitações para lideranças

PS6TOTVS

Em 2025, consolidamos um ciclo de desenvolvimento de lideranças. A estratégia foi desenhada para atender diferentes níveis e momentos de carreira, combinando formação estratégica, aceleração de novos gestores e iniciativas de fortalecimento de times.

O **Programa NEXT25**, voltado para Coordenadores, Gerentes, Gerentes Executivos, Diretores e Diretores Executivos, contou com 19 turmas e 95 módulos ao longo do ano que capacitaram mais de 5 mil lideranças da TOTVS, abordando competências estratégicas, tomada de decisão, liderança de times e temas críticos para o futuro do trabalho, como inteligência artificial, uso de dados, inovação e gestão de pessoas.

Para apoiar a transição de novos gestores, o **NEXT – Sou Gestor, e Agora?** estruturou uma trilha dedicada a coordenadores recém-promovidos, com foco em gestão de pessoas, comunicação, gestão de resultados e construção de times de alta performance, fortalecendo a atuação dos líderes desde os primeiros desafios da função.

O portfólio foi complementado por iniciativas direcionadas e de alto impacto, como:

- **NEXT Develop:** impactou 60 líderes em trilhas, incluindo almoço com vice-presidentes e com o CEO.

- **NEXT Building:** 16 *Team Buildings* e mais de 430 participantes.

- **RUMAR 2025:** alcançou mais de 1.750 líderes e envolveu mais de 40 jovens do IOS.

Esse conjunto de iniciativas reforça a liderança como eixo estratégico para sustentar crescimento, inovação e execução, ampliando a capacidade da organização de responder às transformações do mercado com consistência e alinhamento.

Mais de

130

ações para lideranças

Mais de

17 mil

horas de treinamento

Mais de

7 mil

participantes impactados

89

NPS Geral de liderança



Demais ações de capacitação

PS07TOTVS

Hub de Vendas: *hub* de aprendizagem voltado ao desenvolvimento da força de vendas da TOTVS, com foco na aceleração do desempenho, no fortalecimento de competências comerciais e na preparação de talentos para ampliar e sustentar o *pipeline* de sucessão.

• 2.310 colaboradores impactados

• 54 *webinars* realizados, totalizando 54 horas de capacitação

• NPS médio de 96

Aceleração dos HCT (Homologação e Certificação TOTVS): consolidou-se como referência em proficiência técnica e metodológica do ecossistema, ampliando

o alcance para Franquias, Canais, Parceiros, Clientes e sociedade. Estruturado em quatro níveis: Associate, Professional, Specialist e Educator, o programa opera com rigorosos mecanismos de segurança, incluindo monitoramento remoto e avaliações práticas nos níveis avançados.

• 51 certificações desenvolvidas

• 5.793 inscrições realizadas

• 2.087 certificados

Comunidade de Práticas PMO: promove aprendizagem colaborativa em gestão de projetos, compartilhamento de boas práticas e atualização em metodologias e ferramentas.

Formação em Libras: duas turmas, para líderes e liderados, combinando ensino da língua com sensibilização sobre acessibilidade e inclusão.

Capacitação externa e eventos estratégicos: incentivo à participação em cursos, certificações e conferências, incluindo temas como gestão da mudança, *Customer Success*, IA e Dados para Negócios.

Programa de Outplacement: apoio à transição de carreira com orientação individualizada, desenvolvimento de marca pessoal, *networking* e preparação para novas oportunidades.

Investimentos na formação de novos profissionais

PS08TOTVS / PS11TOTVS

Reafirmamos nosso compromisso com a formação de talentos em início de carreira por meio do **Programa de Estágio**, do **Programa Jovem Aprendiz** e de iniciativas de inclusão e empregabilidade, como o **Programa Start Tech**. As iniciativas foram desenhadas para desenvolver competências críticas ao futuro do trabalho, combinando habilidades técnicas e comportamentais. No eixo socioemocional, trabalhamos autoconhecimento, inteligência emocional, protagonismo, comunicação assertiva, gestão do tempo, colaboração, negociação e intraempreendedorismo. Fortalecemos também competências analíticas, cultura de dados e aplicação de IA, preparando os jovens para ambientes de alta complexidade.

Ao todo, no último ciclo, os nossos programas impactaram 387 jovens talentos.

O **Programa de Estágio** (NPS 96,5) contou com 89 participantes e alcançou 69% de efetivação, incluindo seis jovens oriundos do programa devUP, iniciativa realizada em parceria com o IOS, além de bolsa de estudos na Universidade Mackenzie com 12 meses de mensalidade custeados pela TOTVS. O **Programa Jovem Aprendiz** (NPS 95) envolveu 100 participantes, sendo 60 jovens oriundos do IOS, com 40% de efetivação.

Os **Programas Start Tech** (NPS 96), voltados à inserção de pessoas em situação de vulnerabilidade social formadas pelo IOS no mercado de tecnologia, alcançou 74% de empregabilidade entre os formados em 2025, sendo que 93% desses jovens foram contratados pela própria TOTVS. Após a conclusão das trilhas, os jovens que ainda não foram contratados

passam a integrar uma “vitrine de talentos”, ampliando sua visibilidade no ecossistema TOTVS e potencializando suas oportunidades no mercado.

Ao longo de 2025, nossa atuação voltou a ser reconhecida pelo mercado: conquistamos, pelo segundo ano consecutivo, o **Selo Empresa Amiga do Estagiário** e, pelo terceiro ano consecutivo, figuramos no ranking **Best Internship Experiences (BIE)**, mantendo a 2ª posição entre mais de 50 empresas avaliadas. O Programa de Estágio também alcançou o 2º lugar no ranking **First Job Melhores Empresas para Estagiar**. No campo da inclusão e diversidade, o devUP foi reconhecido pela Você RH, na categoria Direitos Humanos e DEI, e o Start Tech Mulheres recebeu reconhecimento do Movimento Educa 2030, na categoria Mulheres em STEM.



Ciclo de Performance

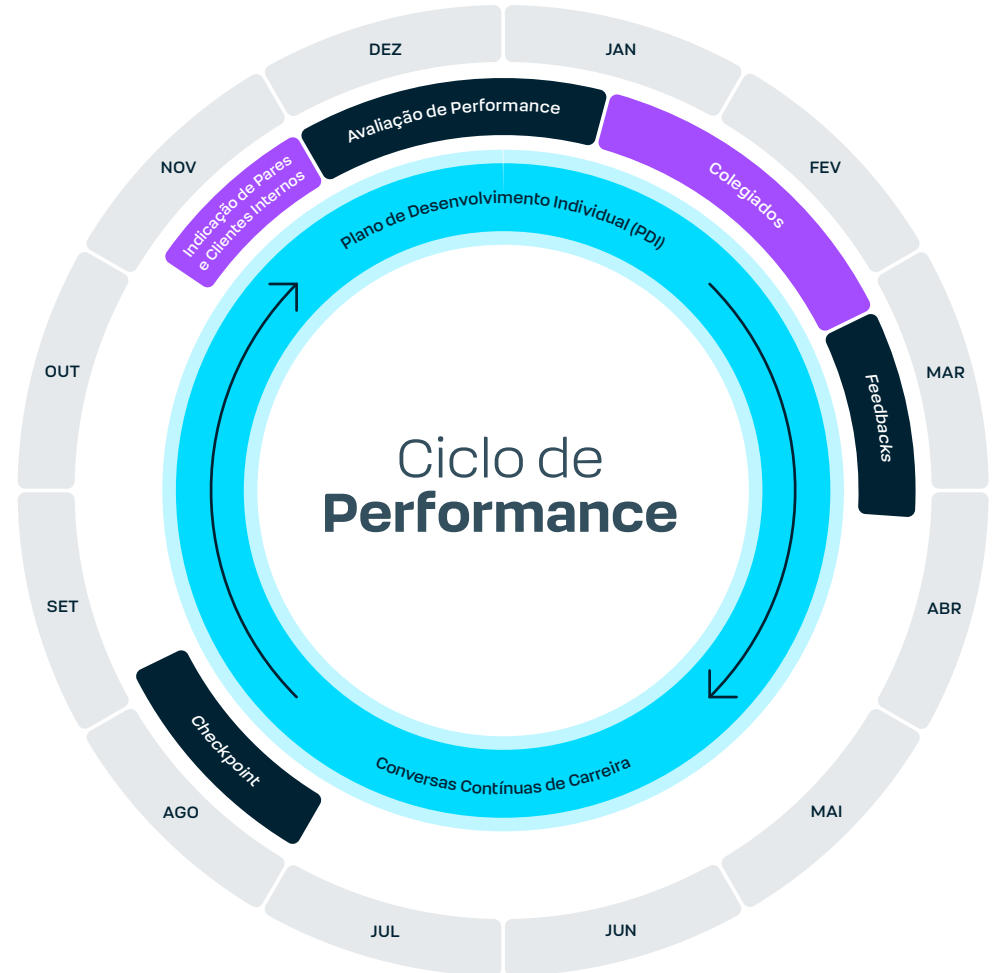
Utilizamos o **Ciclo de Performance da TOTVS** para a análise de progressão de carreira, contemplando as etapas de indicação de pares e clientes internos, avaliação de performance, colegiado, *feedback* e *checkpoints*. Esse processo é complementado pelo Planos de Desenvolvimento Individual (PDIs) e pelas Conversas de Carreira, realizadas de forma contínua para apoiar a evolução profissional das pessoas.

Realizamos a avaliação de performance com uma de nossas próprias soluções de RH, a **plataforma Feedz**, que oferece um ambiente para o registro de comentários, *feedbacks*

e acompanhamento do desenvolvimento durante o ciclo. Estimulamos também a prática de *feedback* contínuo e espontâneo, como forma de reconhecer entregas e comportamentos alinhados aos valores da Companhia.

Ao longo de 2025, desenvolvemos um **agente de Inteligência Artificial**, integrado à plataforma Feedz, voltado ao apoio ao PDI. A solução utiliza dados de histórico profissional, competências avaliadas e resultados do Ciclo de Performance para recomendar ações personalizadas de desenvolvimento, ampliando a autonomia das pessoas e a efetividade do aprendizado.

Ao longo de 2025, desenvolvemos um agente de Inteligência Artificial, integrado à plataforma Feedz, voltado à construção de PDI.



Avaliação de Performance

O desempenho das nossas pessoas é acompanhado por uma **Avaliação de Performance** anual, fundamentada nos novos direcionadores culturais da TOTVS e na metodologia 9 Box, que cruza comportamentos e entregas. Esse modelo reforça que a forma de agir é tão relevante quanto os resultados alcançados e orienta as práticas de meritocracia, incluindo ações salariais, promoções, reconhecimento

e o direcionamento dos PDIs. Em 2025, evoluímos no modelo de avaliação ao unificar práticas entre a TOTVS Gestão e a RD Station e ao revisar o conjunto de competências, alinhando-o aos novos direcionadores culturais.

As metodologias de avaliação variam conforme o nível de carreira: para Analista II, adotamos a avaliação 90°; para Analistas

III e Especialistas, a avaliação 270°; e, para posições de liderança, o modelo 360°. O ciclo assegura um processo de reconhecimento transparente e imparcial das entregas diferenciadas, sempre alinhado à cultura da Companhia. Todos os colaboradores são elegíveis à avaliação, independentemente do nível de carreira. Em 2025, 91% dos colaboradores participaram do processo avaliativo.

Programa de Sucessão

Como desdobramento do Ciclo de Performance, realizamos periodicamente o mapeamento sucessório e de contingência para posições de liderança, abrangendo cargos de Gerência e níveis superiores. Como etapa prévia, conduzimos o mapeamento das posições críticas, o que orienta a definição de prioridades para a identificação e o desenvolvimento de talentos sucessores.

Atualmente, 83% das posições executivas contam com sucessores mapeados e 98% possuem planos de contingência. Entre as posições gerenciais, 85% dos cargos têm sucessores identificados e 95% dispõem de planos de contingência.

Percentual de colaboradores com análise de desempenho e desenvolvimento de carreira^{1,2} GRI 404-3

	2023		2024		2025	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Total de colaboradores	5.992	3.608	6.822	3.994	7.154	4.605
Colaboradores submetidos à análise de desempenho e desenvolvimento de carreira	5.364	3.060	6.097	3.507	6.508	4.200
% por gênero	90%	85%	89%	88%	91%	91%
% cargos de liderança	87%	81%	94%	92%	94%	95%
% outros cargos	90%	85%	89%	87%	91%	91%
Total	88%		89%		91%	

¹ As unidades participantes do processo de avaliação de performance incluem as unidades do Brasil e do Mercado Internacional. As unidades que não participaram em 2025 são Exact, Lexos e RJ Consultores. Exclui Dimensa e Techfin.

² Para a categoria funcional 'liderança', são considerados líderes, gerentes, gerentes executivos, diretores e vice-presidentes; para 'não líderes', assistentes (aprendiz, auxiliar e estagiário), técnicos, analistas e especialistas.

Diversidade, equidade e inclusão

GRI 3-3 – Diversidade, inclusão e combate à discriminação PS12TOTVS

Adotamos uma estratégia de Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I) organizada em ciclos trienais de maturidade. Em 2025, concluímos o ciclo de educar e engajar, com avanços relevantes no letramento, na formação e no envolvimento das pessoas, preparando a Companhia para um novo ciclo de ampliação da influência interna e externa. Esses esforços foram reconhecidos externamente, com a conquista, pelo segundo ano consecutivo, do 1º lugar no setor de Tecnologia na **Pesquisa Ethos/Época de Diversidade, Equidade e Inclusão**, além do **Selo da Igualdade Racial**, concedido pela Prefeitura de São Paulo.

A evolução do nosso **Programa de Diversidade e Inclusão**, fundamentado em cinco pilares (gênero, raça e etnia, pessoas com deficiência, LGBTQIAPN+ e gerações) foi impulsionada pela ampliação das formações para lideranças e grupos de afinidade e pelo fortalecimento da atuação da Comissão de Diversidade no acompanhamento de indicadores e iniciativas. Além do avanço da governança do tema, orientada pela **Política de Diversidade e Inclusão** e pela Estratégia 2030 da de DEI da TOTVS.

O ano foi marcado também por progressos em representatividade e gestão de dados. Registramos um aumento na

representatividade de mulheres na liderança. Paralelamente, houve um salto qualitativo no uso de *dashboards* que monitoram KPIs relacionados a grupos minorizados, como admissões, equidade salarial e *turnover*, permitindo maior transparência, recortes mais precisos e incorporação da perspectiva de diversidade em processos críticos, como ciclos de reconhecimento, promoção e remuneração.

Não coletamos informações sobre orientação sexual em processos seletivos nem exigimos esse dado como campo obrigatório em nossos sistemas

corporativos, em respeito à privacidade, à autonomia e ao caráter voluntário dessas informações. Como alternativa, realizamos, em 2025, a campanha **Perfil em Dia**, uma iniciativa de atualização cadastral voluntária, confidencial e segura, que alcançou 65% de adesão.

Para apoiar a governança dessa agenda, contamos com uma **Comissão de Diversidade e Inclusão**, formada por membros da alta liderança e representantes de diferentes áreas. O colegiado atua de forma colaborativa na definição de diretrizes, no acompanhamento de indicadores e no desenvolvimento de projetos.

Como a maior Companhia de tecnologia do Brasil, atuamos para promover um mercado de trabalho mais equitativo, valorizando diferenças e ampliando oportunidades.



Programa de Diversidade e Inclusão

Eixos de atuação



Atração, seleção e employer branding



Comunicação e acessibilidade



Capacitação e desenvolvimento



Segurança psicológica



Governança

Grupos de afinidade

PS1TOTVS

Avançamos no fortalecimento dos nossos cinco grupos de afinidade. O ano de 2025 foi marcado pela ampliação da autonomia desses grupos, pelo fortalecimento das ações de letramento, conscientização e pela maior integração entre as iniciativas da TOTVS, como o Grupo Elas, e da RD Station, como o Grupo Ser. Destaca-se também a consolidação do grupo Maturidade, que apresentou elevado engajamento e repercussão externa positiva.

Além de atuarem como espaços seguros de escuta, troca de experiências e construção coletiva de uma cultura mais inclusiva, os grupos contribuíram para a produção e a disseminação de guias orientadores (antimachista, antirracista, anti-LGBTfóbico e anticapacitista) e para o fortalecimento da governança de diversidade na Companhia.



Composto por 788 pessoas, em 2025, o grupo avançou em maturidade e alcance, consolidando seu papel como espaço estratégico de escuta, desenvolvimento e fortalecimento da liderança feminina. Ao todo, 2.146 pessoas foram impactadas em 13 horas de programação. E para fomentar uma cultura baseada em Sororidade, Empoderamento e Respeito, a RD Station conta com o **Grupo Ser**, com 350 participantes, e o **RD Moms** voltado à parentalidade, apoiando mães e responsáveis no equilíbrio entre vida profissional e pessoal abrange 121 participantes.



Com foco na promoção da equidade racial, no fortalecimento do senso de identidade e pertencimento e na construção de uma cultura antirracista, o grupo conta, atualmente, com mais de 214 participantes. No período, foram mantidas as ações já previstas, com destaque para a parceria com o IOS, e para a atuação articulada com os times de atração e seleção, com o objetivo de ampliar a contratação de pessoas negras. Contamos também com mais de 800 participantes em ações do mês étnico-racial. Já na RD Station, o grupo **Preto no Preto** é composto por 204 participantes.



Espaço de acolhimento e inclusão da comunidade LGBTQIAPN+, reunindo mais de 285 participantes. Fortalecemos ações de orientação, esclarecimento de dúvidas e acesso a direitos, como o uso do nome social e benefícios corporativos. No último ciclo, avançamos na consolidação da trilha LGBTQIAPN+ na UNIT. O engajamento foi ampliado com mais de 900 participantes em ações relacionadas à visibilidade trans e ao mês do orgulho. Complementarmente, ampliamos o acesso a redes de apoio e programas de assistência psicológica, social e de bem-estar, com atendimentos gratuitos e especializados para pessoas LGBTQIAPN+ e seus dependentes. Na RD Station, o grupo **Pride to Be** reúne 191 participantes.



Com 255 participantes, o grupo promove encontros mensais, impulsiona avanços em acessibilidade física e tecnológica (como a disponibilização de intérpretes de Libras) e amplia o suporte às pessoas neurodivergentes. No período, mais de 830 pessoas participaram de palestras e agendas voltadas a capacitismo, carreira e liderança inclusiva. Mantivemos também o **Programa de Acolhimento**, que facilita o diagnóstico de autismo e o acesso a atendimentos personalizados. Como resultado, alcançamos, pela primeira vez, saldo positivo no número de pessoas com deficiência, com 67 posições preenchidas nos últimos seis meses do ano. Na RD Station, o **Grupo Sun** com este mesmo propósito, conta com 228 participantes.



Voltado a profissionais 50+, o grupo completou seu primeiro ano de atuação em 2025. Com 157 participantes, fortalece ações de conscientização e engajamento para enfrentar o etarismo e fomentar a troca de experiências entre diferentes gerações. Como destaque, mais de 820 colaboradores participaram de um evento com especialista em longevidade e carreira, ampliando o debate sobre protagonismo, desenvolvimento contínuo e empregabilidade ao longo da vida.

Painel da diversidade na TOTVS

PS12TOTVS

38%

das novas contratações foram de mulheres, ampliando sua presença no quadro geral, que já representa 39% da Companhia

41%

das posições de liderança são ocupadas por mulheres (+6 p.p.*), totalizando mais de 800 mulheres em cargos de gestão

65%

foi a taxa de adesão voluntária à campanha Perfil em Dia

34%

das novas contratações foram de pessoas negras

16%

das posições de liderança são ocupadas por pessoas negras, somando mais de 300 profissionais em funções de liderança

Mais de

9%

dos participantes da campanha Perfil em Dia se autodeclararam LGBTQIAPN+ totalizando 391 pessoas homossexuais, 322 bissexuais, 41 pansexuais e 12 assexuais

6%

das novas contratações foram de pessoas com deficiência, contribuindo para um quadro geral de 4,4% de profissionais com deficiência

23

pessoas com deficiência ocupam posições de liderança, reforçando a evolução na diversidade também em níveis decisórios

*Em relação a 2024.





Demais iniciativas de D&I em 2025

PS6TOTVS

Speed to Hero

Lançamos uma nova edição do ***Speed to Hero***, programa de aceleração de carreira voltado a pessoas com deficiência, com oportunidades nas áreas de tecnologia e negócios nas unidades de Florianópolis (SC) e Ribeirão Preto (SP). A iniciativa oferece três meses de capacitação técnica, mentoria, certificação e integração aos times. Ao todo, 16 pessoas participaram com NPS de 92,65.

Café com Elas

Programa de desenvolvimento direcionado às lideranças femininas da TOTVS, que promove encontros entre mulheres líderes e a Vice-Presidente de RH e Marketing, Vivian Broge, em um ambiente de diálogo aberto sobre carreira, futuro do negócio e desafios da liderança. A iniciativa busca fortalecer o desenvolvimento pessoal e profissional das participantes. Em 2025, contou com 114 lideranças convidadas, 87% de participação, 178 horas de capacitação e NPS de 89.

Café Delas

Iniciativa voltada ao desenvolvimento e empoderamento feminino por meio de conversas, conduzidas pelas participantes do Café com Elas, que atuam como multiplicadoras do programa. A iniciativa é baseada no pilar DELAS, Desenvolvimento, Empoderamento, Liderança, Autenticidade e Sustentação.

Jornada de Diversidade e Inclusão

Direcionada às equipes de RH e Marketing, a Jornada de Diversidade e Inclusão foi criada para fortalecer o papel estratégico dessas áreas na consolidação de uma cultura organizacional mais inclusiva. Em formato híbrido, combinou conteúdos EaD sobre fundamentos de diversidade e vieses inconscientes com encontros conduzidos por especialistas, aprofundando temas relacionados a gênero, pessoas com deficiência, LGBTQIAPN+, gerações e raça e etnia. Com 19 horas de carga horária, a iniciativa registrou NPS de 69 e relevância 4,7/5.

Campanha 16 Dias de Ativismo

Reforçamos nosso compromisso com os direitos humanos ao realizar, pelo segundo ano consecutivo, a campanha global 16 Dias de Ativismo, mobilizando nossas pessoas para o enfrentamento da violência de gênero. Atuamos com ações de conscientização, estímulo ao diálogo e divulgação de canais de apoio internos e externos.

Acessibilidade

Evoluímos na pauta de acessibilidade com o mapeamento de oportunidades de melhoria nos ambientes físicos, a elaboração do Guia de Rodas, em parceria com a área de Facilities. Além do início de um diagnóstico sobre a experiência de pessoas com deficiência.

Saúde, segurança e bem-estar

GRI 3-3 – Saúde e bem-estar das pessoas / GRI 403-3 / 403-4 / GRI 403-7

A saúde, a segurança e o bem-estar são pilares estratégicos da nossa gestão de pessoas. Para isso, atuamos de forma integrada por meio das áreas de Administração de Gente, responsável pela definição da estratégia de pessoas, benefícios e políticas de cuidado; Serviços Especializados em Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT), que conduz a gestão de riscos ocupacionais, a prevenção de acidentes e o acompanhamento da saúde ocupacional; e Relações Humanas, que promove iniciativas de engajamento, cultura, comunicação e bem-estar.

Esse compromisso se materializa com o **Programa +Saudáveis**, alinhado às diretrizes da Organização Mundial da Saúde (OMS) e estruturado em seis pilares (detalhados a seguir). Por meio do programa, colaboradores e seus dependentes têm acesso gratuito

a serviços de atenção primária à saúde, como telemedicina, clínicas parceiras, pronto-socorro digital e telepsicologia, além de iniciativas voltadas à qualidade de vida, como os *Gift Days* e *Reset Days*, que oferecem dias adicionais de descanso.

No âmbito da **saúde e segurança do trabalho**, o SESMT atua com base no Programa de Gerenciamento de Riscos, elaborando o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), que define exames e acompanhamentos de acordo com os riscos ocupacionais e a periodicidade adequada. As informações são compartilhadas com a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) e disponibilizadas aos colaboradores no TDW, nossa intranet corporativa. Todo o tratamento de dados de saúde dos colaboradores segue rigorosamente a LGPD.

Monitoramos continuamente nossos programas via indicadores, com o apoio de consultorias especializadas, acompanhando a evolução da saúde dos participantes, os níveis de engajamento e os impactos financeiros. Em 2025, observamos redução relevante dos custos assistenciais em saúde, além de melhorias em marcadores clínicos, satisfação e engajamento, com eNPS acima de 90 em diversos programas, refletindo alta efetividade e maior retenção.

Garantimos que 100% dos nossos colaboradores, assim como seus dependentes, tenham acesso aos programas e benefícios de saúde e bem-estar, inclusive nas empresas recém-integradas ao grupo. Nossa atuação é orientada pela **Política de Relações Humanas**, amplamente comunicada via canais internos e campanhas temáticas.



Cuidar das pessoas é parte central da nossa estratégia: promovemos ambientes de trabalho saudáveis, seguros e orientados pelas melhores práticas de prevenção, bem-estar e responsabilidade corporativa.

Pilares do Programa +Saudáveis

GRI 403-6

+VidaAtiva

Foca no incentivo à prática regular de atividades físicas para aumentar a disposição, prevenir doenças e melhorar a qualidade de vida. Em 2025, mais de 1.300 colaboradores participaram da ação "Desafio em movimento" e aproximadamente 500 profissionais embarcaram em provas de corrida em diferentes regiões do país.

+Cuidado

Garante a colaboradores e seus dependentes acesso gratuito a serviços como telemedicina, pronto-socorro digital, clínicas parceiras, telepsicologia e acompanhamento de condições crônicas, além de iniciativas para gestantes, recém-nascidos e famílias. No último ano, ampliamos o cuidado com a oferta gratuita do teste genético da bochechinha, além das campanhas de vacinação, com mais de 6 mil pessoas imunizadas em 2025.

+Equilíbrio

O pilar contempla iniciativas de apoio psicológico e psicoterapia, com acesso gratuito ou subsidiado a atendimentos especializados, além de ações de conscientização, educação emocional e estímulo ao autocuidado. As iniciativas contribuem para a redução do estresse, o fortalecimento da saúde emocional e a promoção de relações de trabalho mais saudáveis.

+Leve

Ações voltadas à promoção da boa forma e do equilíbrio do corpo, por meio do incentivo a uma alimentação saudável e balanceada. Em 2025, o pilar foi fortalecido pela ampliação do acompanhamento nutricional integrado aos programas de saúde, alcançando mais de 800 colaboradores, dependentes, gestantes e pessoas com condições crônicas.

+Vantagens

Por meio desse pilar, os colaboradores têm acesso a orientações e apoio especializado em temas financeiros, contribuindo para o planejamento pessoal, a redução do estresse financeiro e a tomada de decisões mais conscientes.

+Conexão

Ações voltadas ao fortalecimento das relações entre colaboradores, promovendo interação, pertencimento e convivência com atividades esportivas, ações ao ar livre e iniciativas coletivas. Em 2025, o monitoramento contínuo dos indicadores de saúde e engajamento resultou em avanços reconhecidos pelo Prêmio Nacional de Qualidade de Vida da ABQV. Além disso, no período, realizamos a 4ª edição da Jornada de Benefícios, com mais de 9 mil participações e 98% de satisfação.



Programa Multiplicadores do Bem-Estar

Contamos também com o **Programa Multiplicadores do Bem-Estar**, que mobiliza 40 colaboradores voluntários para promover ações de saúde e qualidade de vida. Incentivamos a prática esportiva e ações de integração,

com destaque para a participação em corridas de rua, caminhadas e atividades físicas coletivas, além de iniciativas adaptadas às realidades regionais, como passeios ciclísticos em algumas localidades.



Segurança do trabalho

GRI 403-1 / GRI 403-2 / GRI 403-7 / GRI 403-10

Mantivemos, em 2025, o atendimento integral às exigências legais trabalhistas e previdenciárias aplicáveis ao Serviço Especializados em Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), por meio da implementação e atualização contínua de programas, laudos e procedimentos técnicos, em conformidade com as Normas Regulamentadoras vigentes, como a NR 01 (PGR), a NR 07 (PCMSO) e a NR 17 (Ergonomia). A atuação do SESMT abrange os empregados CLT e estagiários, contemplando matriz, filiais, subsidiárias e empresas coligadas migradas, com exceção das operações internacionais.

Em preparação para a entrada em vigor da nova NR-1, em 2026, avançamos com uma

atuação integrada entre as áreas técnicas, jurídicas e de saúde ocupacional, incluindo diagnósticos internos, alinhamentos metodológicos e capacitações contínuas, visando o aprimoramento do mapeamento de riscos, da priorização de ações e da elaboração de planos de ação.

A gestão de riscos ocupacionais baseia-se na identificação, avaliação e consolidação dos riscos por meio do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). Já a gestão de acidentes é conduzida pelo SESMT, incluindo o registro das ocorrências, a investigação das causas, a definição de ações corretivas e o acompanhamento contínuo, com emissão da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), quando aplicável.

Treinamentos em segurança

GRI 403-4 / GRI 403-5

Fortalecemos, no último ano, os treinamentos em segurança do trabalho com foco na prevenção prática e na mitigação dos riscos prioritários. Por meio da UNIT (Universidade TOTVS), mantivemos a **Trilha da Prevenção**, com ênfase em ergonomia, prevenção de acidentes de trajeto, direção defensiva e comportamentos seguros. Essas ações foram complementadas pelas ações na SIPAT, com apoio da CIPA.

Ergonomia e prevenção de riscos

Diante da predominância de riscos ergonômicos, intensificamos, em 2025, as iniciativas voltadas à adequação dos postos de trabalho. Disponibilizamos acessórios ergonômicos e realizamos análises ergonômicas presenciais e remotas, inclusive para colaboradores em regime híbrido ou remoto, com apoio de consultoria

especializada, além do empréstimo de cadeiras ergonômicas quando necessário.

Acidentes de trabalho

Registramos, em 2025, 14 acidentes, sendo todos típicos, conforme descritos na tabela a seguir. O volume total de horas trabalhadas foi de 24.724.013,25 horas-homem trabalhadas (HHT), ante 26.066.029,92 em 2024. No último ciclo, reforçamos as ações preventivas e educativas, com foco em comportamento seguro, prevenção de acidentes de trajeto e ergonomia, contribuindo para a mitigação de riscos e a manutenção de baixos índices de acidentalidade. Todos os perigos e medidas de controle estão mapeados no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), com riscos químicos pontuais de higienização tratados com EPI. Não há prática formal de registro de quase acidentes ou incidentes.

Total de acidentes de trabalho^{1, 2, 3, 4, 5} GRI 403-9 / GRI 403-10

	2023		2024		2025	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	0	0	0	0	0
Acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	0	0	0	0	0	0
Acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	8	0,49	4	0,13	14	0,56
Número de casos de doenças profissionais ^{1, 2}						
Total com comunicação obrigatória	0		1		1	

- 1** Não inclui acidentes com terceiros e prestadores de serviço.
- 2** Não houve óbitos no período reportado.
- 3** Nos cálculos foram considerados todos os acidentes de trabalho típicos, enviados para o eSocial (Evento S-2210), bem como a quantidade de horas homens trabalhadas, extraída de relatório gerado no Sistema RM (24.724.013,25 horas trabalhadas). Utilizamos como base para cálculo do índice 1.000.000 de horas trabalhadas.
- 4** Ressaltamos que nenhum acidente foi considerado grave, pois não tivemos afastamento previdenciário, sendo todos menores que 15 dias.
- 5** Excluímos acidentes de trajeto, pois único transporte fornecido pela TOTVS é o fretado, alugado em dois terminais de ônibus distintos e não houveram acidentes decorrentes da locomoção nesse meio de transporte.

Diretrizes de gestão ambiental 100

Mudanças climáticas e uso
sustentável de recursos naturais 101

Arquitetura sustentável e gestão de Data Centers 109

Gestão ambiental

Diretrizes de gestão ambiental

GRI 3-3 - Gestão de impactos ambientais e mudanças climáticas



Temos evoluído a nossa gestão ambiental e climática a partir de uma abordagem integrada aos nossos processos corporativos de riscos, planejamento e governança. Em 2025, passamos a tratar o tema de forma sistematizada, com critérios claros de identificação, avaliação e priorização de impactos ambientais e riscos climáticos, reconhecendo sua relevância para a continuidade operacional, a prestação de serviços e a geração de valor no longo prazo.

Paralelamente, **iniciamos a construção de dashboards ambientais com séries históricas**, ampliando o monitoramento de indicadores de energia, água e emissões e conferindo maior agilidade à gestão.

A condução desses indicadores é realizada pelo time de Facilities, em conjunto com as equipes regionais, assegurando alinhamento à nossa **Política de Sustentabilidade e ESG** e às especificidades locais.

Além disso, mantivemos o monitoramento contínuo do ambiente regulatório relacionado a clima e sustentabilidade e já estamos nos preparando para a evolução dos requisitos de reporte, incluindo aqueles associados ao IFRS S2. Essa preparação reforça a integração entre gestão de riscos, governança e transparência, ao mesmo tempo em que nos posiciona de forma proativa frente às transformações regulatórias e às expectativas de investidores, clientes e demais partes interessadas.

Integramos riscos ambientais e climáticos à estratégia corporativa para fortalecer a resiliência do negócio e a antecipação a cenários de transição e eventos extremos.

Mudanças climáticas e uso sustentável de recursos naturais

GRI 3-3 Gestão de impactos ambientais e mudanças climáticas / GRI 201-2 PG02TOTVS

As mudanças climáticas representam riscos com potencial de impactar nossas operações, despesas e a continuidade dos negócios. Em 2025, avançamos de forma inédita na integração desses riscos à gestão corporativa, com a **revisão da Matriz de Riscos**, conduzida pelas áreas de Gestão de Riscos e Sustentabilidade e aprovada pelo CA. O objetivo é refletir a evolução do ambiente de negócios, o histórico dos riscos e os objetivos estratégicos da Companhia.

Como resultado, **identificamos e aprovamos o primeiro fator de risco ambiental específico da TOTVS**, relacionado à insuficiência energética, classificado como risco físico e associado ao aumento da frequência de eventos climáticos extremos

no Brasil. Esse risco pode gerar instabilidade no fornecimento de energia, interrupções operacionais em unidades administrativas e ambientes críticos de tecnologia, além da elevação de custos com energia de contingência, geradores e combustíveis, com potenciais impactos financeiros, operacionais, humanos e reputacionais.

A gestão desse risco envolve análises de vulnerabilidade energética, estudos de redução de consumo e diversificação de fontes e a **atualização do Plano de Continuidade de Negócios** para incorporar cenários climáticos e energéticos. O PCN passou a tratar esses riscos de forma sistematizada, com análises de cenários, planos de resposta a eventos extremos

e atuação integrada entre as áreas de Controles Internos, Riscos e Compliance e Sustentabilidade. Esse aprimoramento reforça o PCN como instrumento estratégico de resiliência e continuidade dos negócios, fortalecendo a nossa capacidade de antecipar, responder e nos adaptar a cenários adversos.

Embora o reporte climático em linha com a IFRS S2 ainda esteja em processo de evolução e amadurecimento, as análises e avaliações já realizadas fortalecem a gestão estratégica do tema, apoiam a integração dos riscos e oportunidades climáticos ao planejamento corporativo e contribuem para a nossa preparação para futuras exigências regulatórias e expectativas de mercado.





Gestão de emissões

PA03TOTVS

Atuamos em um setor não intensivo em emissões de GEE, mas mantemos o compromisso de mensurar e monitorar nosso desempenho ambiental, com foco na redução de impactos, identificação contínua de oportunidades de melhoria e no fortalecimento da governança climática, integrando o tema à gestão de riscos e à estratégia corporativa.

No último ano, elaboramos nosso quinto inventário de emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE), seguindo a metodologia do GHG Protocol, principal referência internacional para a mensuração e consolidação de inventários corporativos.

No ciclo de reporte de 2025 (ano-base 2024), já sob o questionário vigente do Carbon Disclosure Project (CDP), conduzimos uma análise aprofundada de seus requisitos, mapeamos gaps e oportunidades de melhoria e fortalecemos processos, controles e evidências relacionados à gestão do tema climático. Como resultado

desse esforço, retornamos à categoria C em Clima. Mais do que uma classificação, o CDP tem se consolidado como um importante instrumento de evolução contínua, apoiando a qualificação dos dados ambientais, o fortalecimento da governança e a integração entre sustentabilidade, gestão de riscos e estratégia corporativa.

Neste ciclo, realizamos pela segunda vez a verificação externa do nosso Inventário de Emissões de GEE, ampliando a qualidade, a confiabilidade e a transparência das informações ambientais. O processo envolveu o aprofundamento da coleta de dados, a integração entre diferentes áreas e a consolidação de informações provenientes de múltiplos sistemas e empresas adquiridas. Esse avanço também fortaleceu nossa preparação antecipada para as exigências regulatórias emergentes, em especial, as normas IFRS S1 e S2.

Perfil de emissões por escopo

Escopo 1 (emissões diretas): inclui emissões da frota interna, emissões fugitivas, uso de geradores e consumo de combustíveis. Em 2025, registramos 1.071,70 tCO₂e, representando uma redução de 39% em relação a 2024, além de 55,62 tCO₂e de emissões biogênicas.

Escopo 2 (emissões indiretas de energia elétrica): consideramos tanto a abordagem baseada na localização quanto a baseada no mercado, incluindo contratos de energia incentivada. Em 2025, as emissões baseadas na localização totalizaram 565,44 tCO₂e, uma diminuição de 26% em relação ao ano anterior. Já as emissões baseadas no mercado somaram 68,70 tCO₂e, com diminuição de aproximadamente 55%.

Escopo 3 (outras emissões indiretas): registramos 9.086,28 tCO₂e, principalmente em função da incorporação das empresas adquiridas evidenciando a materialidade desse escopo para a Companhia. Nosso inventário de emissões de Escopo 3 contempla as categorias relacionadas a combustível e energia não incluídas nos Escopos 1 e 2, resíduos gerados em nossas operações, viagens a negócios e deslocamento casa-trabalho, divididos em colaboradores em modelo híbrido (39,5%), modelo remoto predominante (59,15%) e regime presencial (1,35%).

Clique [aqui](#) para acessar o Inventário de Emissões de Gases de Efeito Estufa 2025.

Tabela simplificada de emissões (tCO₂e)^{1,2,3,4,5}

GRI 305-1 / GRI 305-2 / GRI 305-3

	2023	2024	2025
Escopo 1			
Emissões de GEE provenientes de frota interna, emissões fugitivas, geradores e combustíveis	1.138,12	1.773,94	1.071,70
Emissões biogênicas (Escopo 1) ²	43,25	51,24	55,62
Escopo 2			
Emissões indiretas (base-mercado)	102,35	153,50	68,70
Emissões indiretas (base-localização)	487,83	765,37	565,44
Escopo 3			
Emissões relacionadas às viagens corporativas via táxi, carros alugados e aplicativos de mobilidade e os resíduos sólidos urbanos gerados pelas operações ³	5.324,91	7.744,89	9.086,28

- 1** Para o cálculo das emissões, foram utilizados Potenciais de Aquecimento Global (GWP) do IPCC Fifth Assessment Report – AR5 (2013), incluindo CO₂, CH₄, N₂O e gases refrigerantes, bem como fatores derivados para misturas conforme sua composição percentual. Ano-base: 2025. Abordagem de consolidação: controle operacional.
- 2** Associadas a combustíveis fósseis, referentes à frota e a geradores.
- 3** Resíduos sólidos das operações de São Paulo (SP), Joinville (SC) e RD Station (SC).
- 4** Os fatores de emissão e conversão adotados no inventário seguem bases reconhecidas pelo GHG Protocol / Programa Brasileiro GHG Protocol, inventários nacionais e referências técnicas oficiais aplicáveis a energia, combustíveis, resíduos, viagens e refrigeração.
- 5** As emissões de Escopo 3 foram estimadas com combinação de dados primários e secundários e fatores de emissão de bases públicas e setoriais, com uso de premissas e estimativas quando necessário, para assegurar consistência e comparabilidade metodológica.

Iniciativas para a mitigação de emissões

PA03TOTVS / PS09TOTVS

Desde a inauguração da nossa sede, em 2017, adotamos princípios de arquitetura sustentável e práticas de otimização de consumo, como o desligamento programado de equipamentos e a reorganização da ocupação em dias de menor fluxo. Além disso, os escritórios possuem como foco a eficiência energética, gestão de resíduos e qualificação dos ambientes de trabalho.

Mantemos coleta seletiva nas unidades TOTVS Matriz, TOTVS Joinville, RD Station e Dimensa (Leopoldina) e já incorporamos, em parte relevante das operações, iluminação 100% LED, sistemas de climatização de alta eficiência e espaços integrados a áreas verdes, ampliando gradualmente essas soluções para outras localidades.

Para reforçar nosso compromisso com a mitigação dos impactos diretos e indiretos associados às nossas atividades, em 2025 compensamos novamente as emissões de gases de efeito estufa (GEE) geradas

pela realização do evento RD Summit, por meio da aquisição de créditos de carbono certificados. A neutralização considerou os Escopos 1, 2 e 3, abrangendo todo o ciclo do evento, incluindo os períodos de montagem, realização e desmontagem, bem como as emissões relacionadas ao consumo de energia elétrica (397.310 kWh), à gestão de resíduos (29.970 kg destinados a reciclagem, compostagem e CDRU) e aos deslocamentos de equipes, palestrantes e fornecedores, conforme inventário específico do evento.

A neutralização de 200 toneladas de CO₂e em parceria com a Eccaplan e a Carbonfair foi realizada no âmbito do Selo Evento Neutro Azul. A compensação, equivalente ao plantio de aproximadamente 1.200 árvores, contribui para a redução dos impactos climáticos associados ao evento e para o fortalecimento de projetos de conservação ambiental, restauração florestal e geração de créditos de carbono com padrões reconhecidos.



Energia

GRI 302-1 / GRI 302-4

O consumo de energia da TOTVS está principalmente relacionado às operações administrativas, à infraestrutura tecnológica, incluindo escritórios, data centers e atividades necessárias para a prestação de serviços aos clientes. O monitoramento é realizado de forma consolidada, com base nas faturas das concessionárias e nos controles internos de consumo.

Em 2025, o consumo total de energia elétrica foi de 43.888 GJ, representando uma redução de aproximadamente 11% em relação a 2024, equivalente a 5.285 GJ. O consumo de diesel totalizou 392,24 GJ, redução de 3,22% em comparação ao ano anterior. A redução está associada, principalmente,

às desmobilizações realizadas no período. Em 2025, ocorreram as desativações de Florianópolis (abril), Ribeirão Preto IP (outubro) e Data Center 1793 (dezembro), sendo que, neste último, a diminuição do consumo já é observada a partir de agosto de 2025, em função da migração de clientes e operações para data centers em modelo de colocation.

A metodologia considerou o consumo de energia elétrica em GJ com base nas faturas das concessionárias de 2024 e 2025. Aproximadamente 88% da energia consumida teve origem em fontes renováveis, com destaque para unidades no Mercado Livre, abastecidas por fontes solar e eólica, e para a participação da

unidade de Belo Horizonte em consórcio com usina solar. Nas demais localidades, o fornecimento ocorre por concessionárias em um contexto de matriz elétrica brasileira majoritariamente renovável.

Não possuímos geração própria relevante e realizamos o monitoramento contínuo do consumo de energia por unidade e de forma consolidada. Em 2025, avançamos na gestão energética por meio de estudos de eficiência que analisaram padrões de

consumo, uso de geradores, processos operacionais e contratos de fornecimento, permitindo identificar lacunas de controle e oportunidades de melhoria incorporadas ao PCN. Para aprofundar a análise, desenvolvemos um estudo específico com base em dados da ANEEL e do INMET, com foco no estado de São Paulo, avaliando indicadores de interrupção no fornecimento de energia e sua correlação com eventos climáticos severos.

Consumo total de energia (GJ)^{1,2} [GRI 302-1](#) [SASB TC-SI-130a.1](#)

Consumo de eletricidade	2023	2024	2025
Consumo total de energia elétrica (GJ)	45.642	49.173	43.888
Consumo de diesel (GJ)	415,10	405,30	392,24
Porcentagem de eletricidade da rede	100%	100%	100%
Porcentagem de energia renovável ³	85%	84%	88%

¹ Os dados reportados referem-se às unidades próprias da TOTVS, RD station, Dimensa, Supplier e para este ciclo, contemplamos o consumo de energia elétrica do Mercado Internacional no cálculo.

² Para a coleta deste indicador, foram considerados dados informados por faturas (de concessionárias fornecedoras e mercado livre) de todas as unidades próprias e adquiridas até dezembro de 2023, 2024 e 2025.

³ Valor estimado considerando que a energia é renovável nas maiores unidades uma vez que é comprada via mercado livre de energia.

Em 2025, reduzimos aproximadamente 11% nosso consumo de energia elétrica!

Água

GRI 303-1 / GRI 303-5

Nosso consumo de água está associado, exclusivamente, a atividades administrativas em ambientes corporativos urbanos, com uso integral de água e esgoto fornecidos por concessionárias públicas, sem captação própria ou geração de efluentes relevantes. A gestão do tema é conduzida de forma proporcional à materialidade do recurso para o negócio, com acompanhamento de dados de consumo e foco em conformidade regulatória e boas práticas operacionais.

Em 2025, não identificamos impactos hídricos materiais ou riscos significativos, adotando práticas de eficiência hídrica como bacias de duplo fluxo, torneiras com arejadores e rotinas de limpeza consciente.

No último ciclo, o consumo total foi de 29.769 m³, um aumento de 14% em relação a 2024. Pelo segundo ano consecutivo, respondemos ao questionário de Segurança Hídrica do Carbon Disclosure Project (CDP), principal plataforma global de reporte ambiental, no qual obtivemos score C. Na metodologia do CDP, a nota C indica nível de “Awareness”, ou seja, demonstra que a organização já reconhece os riscos e impactos relacionados à segurança hídrica, realiza o monitoramento de dados e adota práticas iniciais de gestão, ainda que com espaço para evolução em termos de metas, governança e integração estratégica do tema.

Consumo de água por m³^{1,2,3,4} GRI 303-5 SASB TC-SI-130a.2

Abastecimento rede pública (m³)	2023	2024	2025
Total	21.128	26.041	29.769

- 1 Os dados não incluem as operações da Tail, RBM em Juiz de Fora e operações internacionais.
- 2 Para a TOTVS o consumo de água é igual ao total de água captado na rede de abastecimento.
- 3 Os dados reportados referem-se exclusivamente às unidades próprias da TOTVS e foram obtidos a partir das faturas emitidas pelas concessionárias de serviço.
- 4 O escritório da Supplier localizado fora da matriz, em Curitiba, está instalado em condomínio e não possui medição individualizada, não havendo acesso direto aos dados de consumo.



Resíduos

GRI 306-1 / GRI 306-2

Nossa geração de resíduos está associada, sobretudo, a atividades administrativas em ambientes corporativos, resultando em resíduos comuns e sem volume relevante de materiais industriais ou perigosos. Disponibilizamos lixeiras para coleta seletiva em 100% das unidades sob gestão direta, promovendo a segregação adequada e a educação ambiental. Todas as unidades realizam algum nível de separação interna; contudo, a gestão ocorre, em grande parte, por meio de condomínios e operadores de *coworking*, com monitoramento direto nas unidades sob maior governança da

TOTVS, como a Matriz (SP), Joinville (SC), RBM Leopoldina (MG) e as operações da RD Station e Exact Sales em Florianópolis (SC).

Em 2025, fortalecemos a governança, consolidamos dados e ampliamos o escopo de acompanhamento, integrando a gestão de resíduos à estratégia de eficiência no uso de recursos. O volume total gerado foi de 138,40 toneladas, uma redução de 0,42% em relação a 2024. Do total monitorado, 23% foram destinados à reciclagem, 77% a aterros licenciados, além da alienação de 4,5 toneladas de equipamentos.

Volume de resíduos gerados e destinação^{1, 2, 3, 4, 5} GRI 306-3 / GRI 306-4 / GRI 306-5

Peso total de resíduos, por tipo e método de disposição (t)			
Método	2023	2024	2025 ²
Aterro	44,56	103,59	107,00
Reciclagem	33,23	35,39	31,43
Total	77,79	138,98	138,43

- 1 Os materiais enviados para reciclagem são em sua maioria papel, vidro, plásticos e resíduos eletrônicos.
- 2 Na unidade RBM Leopoldina (MG), o controle de resíduos foi implantado a partir de outubro de 2025.
- 3 Foram considerados apenas os resíduos não destinados à disposição final, com base nas unidades que possuem dados disponíveis. Na TOTVS, a consolidação abrange São Paulo Matriz, Data Center e Joinville.
- 4 Na TOTVS, os resíduos não destinados à disposição final concentram-se em recicláveis, papel/papelão, plásticos, madeira, óleo de cozinha e pilhas/baterias. Na RD Station, predominam materiais recicláveis como papelão, metais, vidro e plásticos. Na Dimensa e relacionadas, os registros são de papelão, plástico e metal. Na Supplier, não há detalhamento por tipo, pois a gestão é condominial.
- 5 Não há geração de resíduos perigosos nas operações de TOTVS, RD Station, Supplier e Dimensa. Os rejeitos não recicláveis seguem o sistema convencional de coleta e descarte, sem monitoramento quantitativo, e não há necessidade de incineração ou controles especiais.

Gestão de resíduos em eventos corporativos

PS03TOTVS / PS9TOTVS

Nos eventos corporativos de maior porte, como o **Universo TOTVS** e o **RD Summit**, implementamos práticas de sustentabilidade e economia de recursos, com soluções para a correta destinação de resíduos. Em 2025, esses eventos geraram 57.920kg de resíduos sólidos, 100%, destinados à reciclagem ou uso como combustível, evitando emissões de gases de efeito estufa dentro dessa categoria.

No RD Summit, mantivemos o compromisso com o **projeto Aterro Zero**, assegurando que 100% dos resíduos gerados durante o evento não fossem destinados a aterros sanitários, em linha com a prática adotada pelo Expo Center Norte desde 2022. Em 2025, o evento gerou 29.970 kg de resíduos, os quais foram integralmente direcionados para rotas de valorização ambiental: os materiais recicláveis foram separados e encaminhados para empresas

licenciadas para reinserção na cadeia produtiva; os resíduos orgânicos seguiram para compostagem, com transformação em composto para uso como condicionador de solo; e os rejeitos, sem viabilidade de reciclagem, foram destinados à produção de Combustível Derivado de Resíduos (CDR), promovendo valorização energética e substituição de combustíveis fósseis. Já no Universo TOTVS, foram 27.950kg de resíduos gerados, com 6.680 kg reciclados e 21.270 kg utilizados na produção CDR.

Destaques

100% de tratamento dos resíduos sólidos gerados nos eventos Universo TOTVS e RD Summit

57,9t de resíduos gerados nesses eventos foram destinados a reciclagem ou usados como combustível

Descarte responsável de ativos eletrônicos

PA01TOTVS

Ao longo de 2025, fortalecemos nossa gestão de descarte responsável de ativos ao consolidar um processo corporativo integrado que assegura conformidade ambiental, fiscal, contábil e de segurança da informação. No período, destinamos 4,5 toneladas de resíduos eletrônicos, com vendas realizadas nas unidades de São Paulo, Ribeirão Preto, Caxias do Sul, Recife, Belo Horizonte e Porto Alegre, gerando R\$ 235.075,55 em retorno financeiro e contribuindo para a promoção da economia circular.

A origem dos ativos esteve, especialmente, associada à desmobilização de escritórios, obras de *retrofit* e reformas corporativas. Durante esses processos, foram negociados equipamentos como ar-condicionado, sistemas de CFTV e controle de acesso, geradores, no-breaks e outros eletroeletrônicos. No exercício analisado, não houve registro de doações, apenas vendas.

Priorizamos a alienação e a reutilização de ativos para reduzir a geração de resíduos e prolongar o ciclo de vida dos equipamentos. Quando o descarte é necessário, ele é realizado exclusivamente por empresas homologadas, com laudos ambientais e certificados de sanitização que garantem a destruição irreversível de dados e a mitigação de riscos à privacidade e à segurança da informação.

A destinação segue um processo estruturado e rastreável, que inclui inventário, avaliação do valor residual, aprovações, formalização fiscal, logística e baixa patrimonial. Diversas áreas atuam de forma integrada, assegurando segregação de funções, conformidade legal e registro da documentação em sistemas corporativos para garantir transparência e auditabilidade.

Arquitetura sustentável e gestão de Data Centers

PA02TOTVS SASB TC-SI-130a.3

A gestão dos nossos espaços corporativos é orientada por critérios de eficiência operacional, uso racional de recursos naturais e promoção do bem-estar das pessoas, como parte da nossa estratégia de sustentabilidade.

Nas unidades de maior relevância operacional, adotamos soluções voltadas à redução do consumo de energia e ao aumento da eficiência dos sistemas prediais. Ampliamos o aproveitamento da luz natural, modernizamos sistemas de climatização, utilizamos automação para desligamento de equipamentos fora do horário de uso e realizamos ajustes operacionais em períodos de menor ocupação. Em algumas localidades, incorporamos também soluções arquitetônicas para controle térmico e luminoso, reduzindo a carga térmica.

Em paralelo, avançamos na qualificação dos ambientes corporativos com a ampliação

de áreas colaborativas, incorporação de elementos de biofilia e atualização de mobiliário, cores e iluminação. No último ano, realizamos, ainda, o retrofit completo das unidades de Ribeirão Preto (SP), Belo Horizonte (MG) e Maringá (PR), e nossa pesquisa interna indicou elevado nível de satisfação, com 96% de aprovação em relação aos serviços de Facilities e às áreas corporativas.

Promovemos também uma reforma no auditório da Matriz, ampliando nossa capacidade de realizar eventos, encontros e momentos de troca em um ambiente mais funcional e qualificado. O projeto incorporou avanços em acessibilidade, com a implantação de um novo sanitário PcD no foyer, adequado às normas vigentes, e a inclusão de uma plataforma de acesso ao palco para pessoas cadeirantes, cuja disponibilização está prevista para maio de 2026. Essas melhorias reforçam nosso

compromisso com a diversidade, a inclusão e a criação de ambientes corporativos mais acessíveis, acolhedores e respeitosos para todas as pessoas.

Em 2025, decidimos descomissionar nosso último data center próprio, concluindo a migração para um modelo integral de *colocation*, no qual a infraestrutura é hospedada em data centers especializados de terceiros. A mudança fortalece a resiliência operacional, amplia a diversificação geográfica e otimiza o uso de recursos.

O novo modelo também aumenta a eficiência, reduz a complexidade de gestão de infraestrutura própria e dilui impactos ambientais entre múltiplos clientes, permitindo que a Companhia mantenha o foco no desenvolvimento de soluções tecnológicas e na modernização da infraestrutura.



Descrição dos temas materiais	111
Tabelas GRI e SASB	114
Sumário de conteúdo GRI	125
Sumário de conteúdo SASB	135
Relatório de asseguração limitada	138



Descrição dos temas materiais

Tema	Impactos	Riscos potenciais	Correlação com indicadores GRI e SASB
Atração, retenção e desenvolvimento de pessoas	Positivos - Atratividade da marca e geração de oportunidades para talentos e ingressantes no mercado de trabalho. - Fortalecimento de uma cultura empresarial forte que preza por manter e multiplicar o conhecimento, com uma equipe diversificada e multidisciplinar. - Engajamento e retenção de pessoas acima da média do setor. Negativos - Dificuldade em reter talentos em um setor competitivo.	- Escassez de talentos qualificados em tecnologia. - Aumento da rotatividade e perda de talentos estratégicos. - Redução do engajamento e da produtividade. - Risco de desalinhamento cultural em processos de crescimento acelerado.	GRI: 3-3, 401-1, 401-2, 401-3, 404-1, 404-2, 404-3 SASB: TC-SI-330a.2
Crescimento sustentável	Positivos - Melhoria do desempenho financeiro e operacional da empresa a longo prazo, devido a uma gestão mais eficiente e transparente. - Fortalecimento da imagem da TOTVS como uma empresa comprometida com práticas responsáveis. - Oportunidades de inovação e desenvolvimento de produtos e serviços que atendam às demandas do mercado atual e promovam o desenvolvimento sustentável Negativos - Desafios na implementação de práticas sustentáveis, especialmente em setores menos receptivos a mudanças.	- Risco de desaceleração econômica impactando receitas e investimentos. - Risco de perda de competitividade frente a mudanças de mercado.	GRI: 3-3, 201-1, 201-3, 201-4, 203-2 SASB: TC-SI-130a.3
Diversidade, inclusão e combate à discriminação	Positivos - Aumento da atratividade da empresa para profissionais talentosos de diferentes origens, identidades e experiências. - Maior retenção, em razão de um ambiente inclusivo, respeitoso e diverso. - Maior diversidade de perspectivas e habilidades na equipe, favorecendo a inovação e a criatividade. - Redução da discriminação e promoção da igualdade de oportunidades dentro da empresa. Negativos - Desafios na promoção de uma cultura inclusiva em diferentes áreas e lideranças. - Possíveis resistências internas e externas às mudanças, especialmente em setores ou regiões com tradições conservadoras. - Riscos de danos à reputação da empresa em caso de falhas na implementação de iniciativas de diversidade e inclusão.	- Riscos de discriminação, assédio ou vieses inconscientes. - Danos reputacionais decorrentes de incidentes ou não conformidades.	GRI: 3-3, 202-1, 405-1, 405-2 SASB: TC-SI-330a.1, TC-SI-330a.3

Tema	Impactos	Riscos potenciais	Correlação com indicadores GRI e SASB
Gestão de impactos ambientais e mudanças climáticas	Positivos - Atração de clientes e parceiros que valorizam empresas engajadas na redução de impactos ambientais. - Redução dos impactos ambientais das operações da TOTVS, contribuindo para a preservação do meio ambiente. - Cumprimento de regulamentações ambientais e aderência a padrões internacionais de sustentabilidade. Negativos - Necessidade de conscientização, engajamento ativo e constante da cadeia de valor para garantir a implantação das iniciativas ambientais. - Riscos de adversidades climáticas não previstas ou mapeadas.	- Riscos físicos e de transição associados às mudanças climáticas. - Aumento de custos operacionais relacionados a energia e recursos naturais. - Baixo engajamento da cadeia de valor em práticas ambientais.	GRI: 3-3, 201-2, 302-1, 302-4, 303-1, 303-5, 305-1, 305-2, 305-3, 306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5 SASB: TC-SI-130a.1, TC-SI-130a.2, TC-SI-130a.3r
Governança ética e responsável	Positivos - Reforço da reputação da TOTVS como uma empresa comprometida com altos padrões éticos e responsáveis. - Atração de investidores, clientes e parceiros que valorizam empresas com uma governança sólida e transparente. - Fortalecimento dos laços de confiança com <i>stakeholders</i>, incluindo colaboradores, clientes, acionistas e comunidades locais. - Redução do risco de crises relacionadas a questões éticas ou de anticorrupção. Negativos - Regulamentações e exigências do mercado. - Desafios da burocracia em processos internos.	- Riscos de corrupção, fraude ou conduta antiética. - Falhas em controles internos e compliance. - Não conformidade regulatória. - Decisões estratégicas desalinhadas aos valores corporativos.	GRI: 3-3, 205-1, 205-2, 205-3, 408-1, 409-1, 410-1 SASB: TC-SI-230a.2, TC-SI-520a.1, TC-SI-550a.1
Saúde e bem-estar das pessoas	Positivos - Retenção de profissionais pela qualidade e equilíbrio de vida. - Aumento do envolvimento e da eficiência dos colaboradores devido a um ambiente de trabalho que promove saúde. - Redução do índice de faltas e melhoria da satisfação no trabalho, o que contribui para a estabilidade operacional. - Fomento de uma cultura empresarial positiva e colaborativa, baseada em cuidado e respeito mútuo. Negativos - Desafio de moldar programas e benefícios às necessidades dos colaboradores.	- Queda de produtividade e engajamento. - Riscos psicossociais associados a novos modelos de trabalho. - Insuficiência de programas de prevenção e promoção da saúde.	GRI: 3-3, 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10 SASB: TC-SI-330a.2

Tema	Impactos	Riscos potenciais	Correlação com indicadores GRI e SASB
Segurança da informação, proteção e privacidade de dados	Positivos - Reforço da confiança dos <i>stakeholders</i> na TOTVS, demonstrando o compromisso da empresa com a segurança da informação e a privacidade de dados. - Melhoria da eficiência operacional devido a sistemas e times robustos de segurança da informação, minimizando o risco de violações de dados e interrupções nos processos. - Cumprimento das regulamentações de proteção de dados, evitando multas e penalidades legais. - Fortalecimento da reputação da empresa no mercado, transmitindo uma imagem de responsabilidade e compromisso com a segurança da informação. Negativos - Desafio de enfrentar pressões externas de partes interessadas, como órgãos reguladores e clientes, e pelas novas tecnologias que demandam padrões mais rigorosos de segurança da informação e privacidade de dados.	- Incidentes de segurança cibernética e vazamento de dados. - Não conformidade com legislações de proteção de dados (LGPD e similares). - Interrupções operacionais decorrentes de ataques digitais. - Perda de confiança de clientes e parceiros.	GRI: 3-3, 418-1 SASB: TC-SI-220a.1, TC-SI-220a.2, TC-SI-220a.3, TC-SI-220a.4, TC-SI-220a.5, TC-SI-230a.1
	Positivos - Fortalecimento da competitividade da TOTVS por meio da diferenciação de produtos e serviços inovadores. - Melhoria da eficiência operacional e agilidade na adaptação às mudanças do mercado, impulsionando o crescimento e a rentabilidade. - Ampliação do alcance de mercado e conquista de novos clientes com modelos de negócios disruptivos e centrados no cliente. - Estabelecimento da TOTVS como uma referência em inovação, promovendo uma cultura de criatividade e disrupção. Negativos - Necessidade de investimentos significativos em pesquisa, desenvolvimento e tecnologias emergentes. - Riscos de falhas na implementação de iniciativas de inovação, levando a desperdício de recursos e perda de oportunidades.	- Falhas na implementação de iniciativas de inovação. - Retorno inferior ao esperado sobre investimentos em P&D. - Obsolescência tecnológica acelerada.	GRI: 3-3

Tabelas GRI e SASB

Total de colaboradores por gênero, tipo de contrato ^{1,2,3} GRI 2-7

	2023			2024			2025		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Tempo indeterminado	7.159	4.490	11.649	7.506	4.770	12.276	7.846	5.034	12.880
Tempo determinado	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	7.159	4.490	11.649	7.506	4.770	12.276	7.846	5.034	12.880

- 1 Todas as empresas adquiridas foram consideradas.
- 2 Não foram considerados os estatutários, estagiários, aprendizes e conselheiros.
- 3 A TOTVS não possui contrato por tempo determinado.

Número de colaboradores por gênero e tipo de jornada ^{1,2} GRI 2-7

	2023			2024			2025		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Jornada integral	7.149	4.474	11.623	7.495	4.756	12.251	7.840	5.008	12.848
Meio-período	10	16	26	11	14	25	6	26	32
Total	7.159	4.490	11.649	7.506	4.770	12.276	7.846	5.034	12.880

- 1 Todas as empresas adquiridas foram consideradas.
- 2 Não foram considerados os estatutários, estagiários, aprendizes e conselheiros.

Número de colaboradores por gênero e região ^{1,2} GRI 2-7

	2023			2024			2025		
	Homens	Mulheres	RR ³	Homens	Mulheres	RR ³	Homens	Mulheres	RR ³
Região Sul	1.899	1.465	28,88%	2.160	1.776	32,06%	2.186	1.792	30,89%
Região Sudeste	4.614	2.686	62,67%	4.777	2.735	61,19%	5.094	2.981	62,69%
Região Centro-Oeste	230	102	2,85%	250	87	2,75%	208	72	2,17%
Região Nordeste	221	125	2,97%	126	59	1,51%	159	70	1,78%
Região Norte	0	0	0,00%	6	4	0,08%	5	4	0,07%
Mercado Internacional	195	112	2,64%	187	109	2,41%	194	115	2,40%
Total por gênero	7.159	4.490	100%	7.506	4.770	100%	7.846	5.034	100%
Total de colaboradores	11.649			12.276			12.880		

- 1 Todas as empresas adquiridas foram consideradas.
- 2 Não foram considerados os estatutários, estagiários, aprendizes e conselheiros.
- 3 Representatividade por região.

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

	2024				2025			
	Comunicados	%	Treinados	%	Comunicados	%	Treinados	%
Argentina	171	100%	164	96%	160	100%	143	89%
Colômbia	23	100%	23	100%	32	100%	29	91%
México	98	100%	93	95%	112	100%	108	96%
Chile	1	100%	1	100%	1	100%	1	100%
Estados Unidos	4	100%	4	100%	4	100%	2	50%
Total	297	100%	285	96%	309	100%	283	92%

Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção | Colaboradores: Brasil¹ GRI 205-2

	Sul				Sudeste				Centro-Oeste				Nordeste			
	Comunicados	%	Treinados	%	Comunicados	%	Treinados	%	Comunicados	%	Treinados	%	Comunicados	%	Treinados	%
2024																
Diretores e Gerentes Executivos	18	100%	18	100%	143	100%	140	98%	1	100%	1	100%	2	100%	2	100%
Gerentes	56	100%	56	100%	275	100%	273	99%	7	100%	7	100%	4	100%	4	100%
Coordenadores	126	100%	126	100%	463	100%	460	99%	20	100%	20	100%	7	100%	7	100%
Especialistas	434	100%	431	99%	1.252	100%	1.241	99%	32	100%	32	100%	34	100%	34	100%
Analistas	1.241	100%	1.233	99%	3.676	100%	3.658	100%	204	100%	202	99%	81	100%	81	100%
Técnicos e Assistentes	155	100%	154	99%	838	100%	833	99%	13	100%	13	100%	27	100%	27	100%
Total	2.030	100%	2.018	99%	6.647	100%	6.605	99	277	100%	275	99%	155	100%	155	100%
2025																
Diretores e Gerentes Executivos	50	100%	49	98%	143	100%	119	96%	1	100%	1	100%	3	100%	3	100%
Gerentes	112	100%	99	88%	350	100%	283	93%	8	100%	8	100%	9	100%	9	100%
Coordenadores	398	100%	364	91%	696	100%	581	95%	18	100%	17	94%	17	100%	17	100%
Especialistas	564	100%	537	95%	1.371	100%	1.270	95%	31	100%	30	97%	50	100%	48	96%
Analistas	2.328	100%	1.930	83%	3.971	100%	3.363	90%	208	100%	187	90%	103	100%	98	95%
Técnicos e Assistentes	336	100%	275	82%	782	100%	678	90%	9	100%	8	89%	22	100%	22	100%
Total	3.788	100%	3.254	86%	7.313	100%	6.294	92%	275	100%	251	91%	204	100%	197	97%

1 A base não contempla os colaboradores da Dimensa e Techfin.

Rotatividade e contratações por faixa etária^{1,2} GRI 401-1

Faixa etária	2023	2024	2025		
	Taxa de rotatividade	Taxa de rotatividade	Taxa de rotatividade	Contratações	Demissões
Abaixo de 30	31,44%	26,48%	28,16%	1.045	744
Entre 31 a 50 anos	15,97%	15,76%	16,13%	1.395	1.425
Acima de 50 anos	12,68%	13,63%	11,24%	106	111
Total	19,95%	18,36%	18,73%	2.546	2.280

1 Todas as empresas adquiridas foram consideradas.

2 Não foram considerados os estatutários, estagiários, aprendizes e conselheiros.

Rotatividade e contratações por gênero^{1,2} GRI 401-1

Gênero	2023	2024	2025		
	Taxa de rotatividade	Taxa de rotatividade	Taxa de rotatividade	Contratações	Demissões
Masculino	18,74%	17,19%	18,70%	1.555	1.379
Feminino	21,87%	20,21%	18,79%	991	901
Total	19,95%	18,36%	18,73%	2.546	2.280

1 Todas as empresas adquiridas foram consideradas.

2 Não foram considerados os estatutários, estagiários, aprendizes e conselheiros.

Rotatividade e contratações por região^{1,2} GRI 401-1

Região	2023	2024	2025		
	Taxa de rotatividade	Taxa de rotatividade	Taxa de rotatividade	Contratações	Demissões
Sul	19,90%	18,88%	20,16%	791	809
Sudeste	19,98%	17,89%	18,55%	1.643	1.357
Centro-Oeste	12,35%	10,83%	13,93%	35	43
Nordeste	43,93%	48,11%	11,74%	21	33
Norte	-	-	16,67%	1	2
Mercado Internacional	19,71%	13,51%	14,72%	55	36

1 Todas as empresas adquiridas foram consideradas.

2 Não foram considerados os estatutários, estagiários, aprendizes e conselheiros.

Média de horas de capacitação por ano, por colaborador e categoria funcional^{1,2} GRI 404-1

Categoria funcional	2023			2024			2025		
	Horas	Colaboradores	Horas por colaborador	Horas	Colaboradores	Horas por colaborador	Horas	Colaboradores	Horas por colaborador
Conselheiros	-	-	-	-	-	-	2	7	0,27
Homens	-	-	-	-	-	-	2	4	0,48
Mulheres	-	-	-	-	-	-	0	3	0,00
Vice-Presidentes	-	-	-	-	-	-	29	7	4,19
Homens	-	-	-	-	-	-	17	6	2,88
Mulheres	-	-	-	-	-	-	12	1	12,05
Diretores e Gerentes Executivos	6.147	185	33,23	6.628	215	30,83	5.990	203	29,51
Homens	4.426	136	32,54	4.559	159	28,67	4.105	148	27,74
Mulheres	1.721	49	35,12	2.069	56	36,95	1.885	55	34,27
Gerentes	9.630	359	26,82	10.347	480	21,56	6.680	488	13,69
Homens	6.348	239	26,56	6.428	323	19,9	4.327	316	13,69
Mulheres	3.282	120	27,35	3.919	157	24,96	2.353	172	13,68
Coordenadores	12.970	638	20,33	20.960	886	23,66	17.661	1.161	15,21
Homens	7.571	390	19,41	10.854	497	21,84	9.421	617	15,27
Mulheres	5.399	248	21,77	10.106	389	25,98	8.240	544	15,15
Especialistas	29.302	1.686	17,38	28.560	2.098	13,61	22.195	2.044	10,86
Homens	19.610	1.198	16,37	18.926	1.477	12,81	16.051	1.502	10,69
Mulheres	9.693	488	19,86	9.634	620	15,54	6.144	542	11,34
Analistas	142.882	5.382	26,55	104.446	6.648	15,71	61.682	6.822	9,04
Homens	86.699	3.362	25,79	63.149	3.979	15,87	37.317	4.069	9,17
Mulheres	56.182	2.019	27,83	41.297	2.668	15,48	24.365	2.753	8,85
Técnicos e Assistentes	34.485	868	39,73	25.955	1.063	24,42	23.521	1.171	20,09
Homens	14.201	424	33,49	13.499	478	28,24	9.130	561	16,27
Mulheres	20.284	444	45,68	12.455	585	21,29	14.391	610	23,59
Aprendizes e Estagiários	11.037	200	55,19	7.971	183	43,56	5.973	199	30,02
Homens	4.950	90	55	3.439	75	45,85	3.233	89	36,33
Mulheres	6.088	110	55,34	4.532	108	41,97	2.740	110	24,91

¹ Os dados não consideram a Dimensa e suas empresas adquiridas (Agger, Vadu, Quiver e RBM).

² A partir de 2025 reportamos os dados de Conselheiros e Vice-presidentes.

Percentual de colaboradores com análise de desempenho e desenvolvimento de carreira, por categoria funcional^{1,2,3,4} GRI 404-3

Gênero	Categoria funcional	Consolidado	Total de colaboradores elegíveis	Total de colaboradores participantes
Masculino	Gerentes Executivos e Diretores ²	94,63%	149	141
	Gerentes	92,25%	258	238
	Coordenadores ³	94,23%	589	555
	Especialistas	95,81%	1.527	1.463
	Analistas	90,56%	3.974	3.599
	Técnicos e Assistentes ⁴	77,93%	657	512
Feminino	Gerentes e Diretores Executivos ²	96,15%	52	50
	Gerentes	92,47%	146	135
	Coordenadores ³	95,56%	496	474
	Especialistas	96,43%	532	513
	Analistas	91,74%	2.664	2.444
	Técnicos e Assistentes ⁴	81,68%	715	584
Total		91,06%	11.759	10.708

¹ As unidades participantes do processo de avaliação de performance incluem as unidades do Brasil e do Mercado Internacional. As unidades que não participaram em 2025 são Exact, Lexos e RJ Consultores.

² A categoria funcional Gerentes e Diretores Executivos inclui o nível de carreira VP e CEO.

³ A categoria funcional Coordenadores inclui o nível de carreira Líder.

⁴ A categoria funcional Técnicos e Assistentes inclui o nível de carreira Aprendiz, Auxiliar e Estagiário.

Colaboradores por cargo e gênero^{1,2} GRI 405-1 SASB TC-SI-330a.3

Cargo	2023			2024			2025		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Diretores e gerentes executivos	75%	25%	206	74%	26%	218	74%	26%	222
Gerentes	66%	34%	463	67%	33%	501	64%	36%	519
Coordenadores	57%	43%	887	56%	44%	952	53%	47%	1.241
Especialistas	72%	28%	1.977	71%	29%	2.275	74%	26%	2.232
Analistas	60%	40%	7.076	60%	40%	7.267	60%	40%	7.449
Técnicos e assistentes	49%	51%	1.040	47%	53%	1.063	48%	52%	1.217
% por gênero	61,46%	38,54%	100%	61%	39%	100%	61%	39%	100%
Total de colaboradores	7.159	4.490	11.649	7.506	4.770	12.276	7.846	5.034	12.880

1 Todas as empresas adquiridas foram consideradas.

2 Não foram considerados os estatutários, estagiários, aprendizes e conselheiros.

Proporção de colaboradores com deficiência, por cargo (%)^{1,2} GRI 405-1

Cargo	2023			2024			2025		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Diretores e gerentes executivos	0,74%	3,92%	1,46%	0,62%	5,26%	1,83%	1,28%	3,45%	1,87%
Gerentes	0,00%	1,26%	0,43%	0,30%	0,61%	0,40%	0,58%	1,62%	0,95%
Coordenadores	1,24%	1,32%	1,24%	1,12%	1,69%	1,37%	1,22%	1,03%	1,13%
Especialistas	0,81%	0,90%	0,81%	0,80%	1,23%	0,92%	0,90%	1,22%	0,99%
Analistas	2,49%	2,70%	2,49%	2,67%	3,29%	2,92%	3,29%	4,46%	3,76%
Técnicos e assistentes	23,20%	16,79%	19,42%	21,21%	20,07%	20,60%	16,70%	19,53%	18,16%
% por gênero	3,20%	3,99%	3,52%	3,23%	4,80%	3,84%	3,99%	5,22%	4,48%
Total de colaboradores			11.649			12.276			12.880

1 Todas as empresas adquiridas foram consideradas.

2 Não foram considerados os estatutários, estagiários, aprendizes e conselheiros.

Total de mulheres por cargo^{1,2} GRI 405-1

Cargo	2023	2024	2025
Diretores e gerentes executivos	51	57	58
Gerentes	159	163	185
Coordenadores	379	415	583
Especialistas	558	651	573
Analistas	2.813	2.916	3.005
Técnicos e assistentes	530	568	630
% por gênero	39%	39%	39%
Total de colaboradores	4.490	4.770	5.034

1 Todas as empresas adquiridas foram consideradas.
2 Não foram considerados os estatutários, estagiários, aprendizes e conselheiros.

Total de homens por cargo^{1,2} GRI 405-1

Cargo	2023	2024	2025
Diretores e gerentes executivos	135	161	156
Gerentes	282	338	342
Coordenadores	482	537	658
Especialistas	1.355	1.624	1.659
Analistas	4.010	4.351	4.444
Técnicos e assistentes	487	495	587
% por gênero	61%	61%	61%
Total de colaboradores	6.751	7.506	7.846

1 Todas as empresas adquiridas foram consideradas.
2 Não foram considerados os estatutários, estagiários, aprendizes e conselheiros.

Percentual de colaboradores por faixa etária e gênero (%)^{1,2} GRI 405-1 SASB TC-SI-330a.3

	2023			2024			2025		
	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos
Diretores e Gerentes Executivos	0,49%	81,07%	18,45%	0,00%	78,44%	21,56%	-	78,50%	21,50%
Homem	0,65%	80,65%	18,71%	0,00%	77,02%	22,98%	0,00%	78,21%	21,79%
Mulher	0,00%	82,35%	17,65%	0,00%	82,46%	17,54%	0,00%	79,31%	20,69%
Gerentes	1,51%	88,98%	9,50%	1,20%	87,62%	11,18%	0,38%	86,91%	12,71%
Homem	0,99%	87,83%	11,18%	0,59%	86,09%	13,31%	0,00%	84,80%	15,20%
Mulher	2,52%	91,19%	6,29%	2,45%	90,80%	6,75%	1,08%	90,81%	8,11%
Coordenadores	9,58%	82,07%	8,34%	8,09%	83,30%	8,61%	6,77%	83,16%	10,07%
Homem	7,48%	83,86%	8,66%	6,89%	83,24%	9,87%	6,08%	83,13%	10,79%
Mulher	12,40%	79,68%	7,92%	9,64%	83,37%	6,99%	7,89%	83,19%	9,26%
Especialistas	5,31%	80,32%	14,37%	5,01%	79,34%	15,65%	4,57%	78,09%	17,34%
Homem	5,36%	79,77%	14,87%	4,80%	79,43%	15,76%	4,70%	78,48%	16,82%
Mulher	5,20%	81,72%	13,08%	5,53%	79,11%	15,36%	4,19%	76,96%	18,85%
Analistas	33,37%	61,62%	5,02%	32,27%	62,42%	5,31%	30,14%	63,98%	5,88%
Homem	33,61%	60,99%	5,40%	32,82%	61,29%	5,88%	30,54%	62,89%	6,57%
Mulher	32,99%	62,57%	4,44%	31,52%	64,06%	4,42%	29,55%	65,59%	4,86%
Técnicos e Assistentes	58,85%	37,60%	3,56%	58,04%	38,29%	3,67%	61,05%	35,09%	3,86%
Homem	55,88%	40,78%	3,33%	57,82%	37,23%	4,95%	65,93%	31,01%	3,07%
Mulher	61,70%	34,53%	3,77%	58,24%	39,25%	2,51%	56,51%	38,89%	4,60%
Colaboradores por faixa etária	27,22%	65,64%	7,14%	25,73%	66,40%	7,87%	24,66%	66,72%	8,62%
Total de colaboradores		11.649			12.276			12.880	

¹ Todas as empresas adquiridas foram consideradas.

² Não foram considerados os estatutários, estagiários, aprendizes e conselheiros.

Raça e etnia dos colaboradores por gênero e cargo (%)^{1,2} GRI 405-1 SASB TC-SI-330a.3

	2023		2024		2025	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Diretores e Gerentes Executivos						
Branca	74,29%	25,71%	73,23%	26,77%	71,82%	28,18%
Preta	33,33%	66,67%	50,00%	50,00%	100,00%	-
Parda	80,00%	20,00%	77,78%	22,22%	80,95%	19,05%
Amarela	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	75,00%	25,00%
Indígena	-	-	-	-	-	-
Não informada	87,50%	12,50%	83,33%	16,67%	71,43%	28,57%
Gerentes						
Branca	64,22%	35,78%	65,66%	34,34%	63,17%	36,83%
Preta	60,00%	40,00%	61,54%	38,46%	53,33%	46,67%
Parda	77,05%	22,95%	79,41%	20,59%	74,03%	25,97%
Amarela	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	76,92%	23,08%
Indígena	-	-	-	-	100,00%	-
Não informada	58,70%	41,30%	55,56%	44,44%	63,64%	36,36%
Coordenadores						
Branca	56,12%	43,88%	55,63%	44,37%	50,80%	49,20%
Preta	48,72%	51,28%	50,00%	50,00%	52,83%	47,17%
Parda	68,80%	31,20%	65,00%	35,00%	62,30%	37,70%
Amarela	54,55%	45,45%	50,00%	50,00%	63,33%	36,67%
Indígena	-	-	-	-	100,00%	-
Não informada	48,72%	51,28%	48,89%	51,11%	75,00%	25,00%

	2023		2024		2025	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Especialistas						
Branca	70,72%	29,28%	70,38%	29,62%	73,83%	26,17%
Preta	68,57%	31,43%	73,42%	26,58%	81,40%	18,60%
Parda	78,61%	21,39%	78,26%	21,74%	75,70%	24,30%
Amarela	65,52%	34,48%	62,50%	37,50%	67,92%	32,08%
Indígena	66,67%	33,33%	55,56%	44,44%	75,00%	25,00%
Não informada	68,63%	31,37%	59,65%	40,35%	75,00%	25,00%
Analistas						
Branca	59,82%	40,18%	58,94%	41,06%	59,07%	40,93%
Preta	60,74%	39,26%	61,38%	38,62%	59,12%	40,88%
Parda	62,52%	37,48%	62,32%	37,68%	60,77%	39,23%
Amarela	48,35%	51,65%	55,56%	44,44%	57,75%	42,25%
Indígena	40,00%	60,00%	44,44%	55,56%	72,73%	27,27%
Não informada	59,29%	40,71%	60,54%	39,46%	64,66%	35,34%
Técnicos e Assistentes						
Branca	50,96%	49,04%	48,16%	51,84%	49,64%	50,36%
Preta	45,26%	54,74%	37,61%	62,39%	47,83%	52,17%
Parda	46,77%	53,23%	46,21%	53,79%	46,92%	53,08%
Amarela	70,00%	30,00%	80,00%	20,00%	52,94%	47,06%
Indígena	60,00%	40,00%	57,14%	42,86%	33,33%	66,67%
Não informada	44,79%	55,21%	28,57%	71,43%	30,77%	69,23%

1 Todas as empresas adquiridas foram consideradas.

2 Não foram considerados os estatutários, estagiários, aprendizes e conselheiros.

Funcionários que são estrangeiros e localizados no exterior^{1, 2} [SASB TC-SI-330a.1](#)

	2023			2024			2025		
	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Total
Número total de colaboradores	6.976	4.412	11.388	7.506	4.770	12.276	7.846	5.034	12.880
Número de colaboradores que são estrangeiros ³ (nacionalidade)	238	130	368	230	124	354	227	132	359
Número de colaboradores que estão localizados no exterior ⁴	196	112	308	188	108	296	194	115	309
Porcentagem de funcionários que são estrangeiros ³	3,41%	2,95%	3,23%	3,05%	2,62%	2,88%	2,89%	2,62%	2,79%
Porcentagem de funcionários que estão localizados no exterior ⁴	0,09%	0,09%	0,09%	2,48%	2,26%	2,39%	2,47%	2,28%	2,40%

¹ Todas as empresas adquiridas foram consideradas.

² Não foram considerados os estatutários, estagiários, aprendizes e conselheiros.

³ São considerados colaboradores estrangeiros aqueles cujo país de origem é diferente do Brasil, país sede da TOTVS, conforme definição da SASB.

⁴ São considerados colaboradores localizados no exterior todos aqueles alocados fora do Brasil, país sede da TOTVS, independentemente do país de origem, conforme diretrizes da SASB.

Sumário de conteúdo GRI

Declaração de uso	A TOTVS relatou as informações citadas neste sumário de conteúdo da GRI para o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025 com base nas normas GRI.
Norma GRI 1 usada	Fundamentos 2021
Norma GRI setorial	Não se aplica

NORMA	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO OU RESPOSTA DIRETA	REQUISITO OMITIDO	RAZÃO DE OMISSÃO	EXPLICAÇÃO
GRI 2	A organização e suas práticas de relato	2-1 Detalhes da organização	<u>04, 20</u>	--	--
		2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade	<u>04</u>	--	--
		2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	<u>04, 05</u>	--	--
		2-4 Reformulações de informações	<u>78, 117</u>	--	--
		2-5 Verificação externa	<u>04</u>	--	--
GRI 2	Atividades e trabalhadores	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócio	<u>20, 23, 25, 40, 46</u>	--	--
		2-7 Empregados	<u>114</u>	--	--
		2-8 Trabalhadores que não são empregados	<u>74</u>	--	--

NORMA		CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO OU RESPOSTA DIRETA	REQUISITO OMITIDO	RAZÃO DE OMISSÃO	EXPLICAÇÃO
GRI 2	Governança	2-9 Estrutura de governança e sua composição	56 , 57 , 58 , 59	--	--	--
		2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	56	--	--	--
		2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	57	--	--	--
		2-12 Papel do mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	56	--	--	--
		2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	56	--	--	--
		2-14 Papel do mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade		Item b	Não aplicável	Não aplicável pois o Conselho de Administração revisa e aprova o documento, bem como os temas materiais da Companhia.
		2-15 Conflitos de interesse	60 , 64	--	--	--
		2-16 Comunicação de preocupações cruciais	64	--	--	--
		2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	60	--	--	--
		2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	60	--	--	--
		2-19 Políticas de remuneração	56 , 59	--	--	--
		2-20 Processo para determinação da remuneração	56 , 59	--	--	--
		2-21 Proporção da remuneração total anual	78	--	--	--

NORMA		CONTEÚDO		LOCALIZAÇÃO OU RESPOSTA DIRETA	REQUISITO OMITIDO	RAZÃO DE OMISSÃO	EXPLICAÇÃO
GRI 2	Estratégia, políticas e práticas	2-22	Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	<u>06</u>	--	--	--
		2-23	Compromissos de política	<u>15, 52, 64, 65</u>	--	--	--
		2-24	Incorporação de compromissos de política	<u>62</u>	--	--	--
		2-25	Processos para reparar impactos negativos	<u>62</u>	--	--	--
		2-26	Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	<u>62, 64</u>	--	--	--
		2-27	Conformidade com leis e regulamentos	<u>65</u>	--	--	--
		2-28	Participação em associações	<u>52</u>	--	--	--
GRI 2	Engajamento de stakeholders	2-29	Abordagem para o engajamento de stakeholders	<u>13, 22, 52, 76, 77</u>	--	--	--
		2-30	Acordos de negociação coletiva	<u>81</u>	--	--	--
Temas Materiais							
GRI 3	Tópicos Materiais 2021	3-1	Processo de definição de temas materiais	<u>13</u>	--	--	--
		3-2	Lista de temas materiais	<u>14</u>	--	--	--
Atração, retenção e desenvolvimento de pessoas							
GRI 3	Tópicos Materiais 2021	3-3	Gestão dos temas materiais	<u>75, 82</u>	--	--	--

NORMA		CONTEÚDO		LOCALIZAÇÃO OU RESPOSTA DIRETA	REQUISITO OMITIDO	RAZÃO DE OMISSÃO	EXPLICAÇÃO
GRI 401	Emprego 2016	401-1	Novas contratações e rotatividade de empregados	<u>116</u>	--	--	--
		401-2	Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	<u>80</u>	--	--	--
		401-3	Licença-maternidade/paternidade	<u>80</u>	--	--	--
GRI 404	Capacitação e educação 2016	404-1	Média de horas de capacitação por ano, por empregado	<u>117</u>	--	--	--
		404-2	Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	<u>82, 117</u>	--	--	--
		404-3	Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	<u>118</u>	--	--	--
Crescimento sustentável							
GRI 3	Temas materiais 2021	3-3	Gestão dos temas materiais	<u>35</u>	--	--	--
GRI 201	Desempenho econômico 2016	201-1	Valor econômico direto gerado e distribuído	<u>36</u>	--	--	--
		201-3	Obrigações de plano de benefício definido	Atualmente, 44,6% dos profissionais TOTVS possuem o plano de previdência privada, sendo que esse benefício é por adesão.	--	--	--

NORMA	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO OU RESPOSTA DIRETA	REQUISITO OMITIDO	RAZÃO DE OMISSÃO	EXPLICAÇÃO
GRI 201	Desempenho econômico 2016	201-4 Apoio financeiro recebido do governo			
		Durante o período reportado, a Companhia recebeu apoio financeiro governamental no montante total de R\$ 29,613 milhões, integralmente relacionado às operações no Brasil, na forma de subvenções para investimento, pesquisa e desenvolvimento e outras concessões. Não há participação governamental em sua estrutura acionária. Companhia privada de capital aberto desde 2006, a TOTVS mantém relacionamento com o poder público por meio da área de Relações Institucionais e Governamentais (RIG), com atuação em fóruns setoriais, consultas públicas, debates técnicos e iniciativas de cooperação com governos, associações e universidades.	--	--	--
GRI 203	Impactos econômicos indiretos 2016	203-2 Impactos econômicos indiretos significativos			
		<u>08, 20, 50</u>	--	--	--
Diversidade, inclusão e combate à discriminação					
GRI 3	Tópicos Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais			
		<u>90</u>	--	--	--
GRI 405	Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados			
		<u>119, 120, 121, 122</u>	--	--	--
		405-2 Proporção entre salário-base e remuneração de mulheres e homens			
		<u>79</u>	--	--	--
Gestão de impactos ambientais e mudanças climáticas					
GRI 3	Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais			
		<u>100, 101</u>	--	--	--

NORMA		CONTEÚDO		LOCALIZAÇÃO OU RESPOSTA DIRETA	REQUISITO OMITIDO	RAZÃO DE OMISSÃO	EXPLICAÇÃO
GRI 201	Desempenho econômico 2016	201-2	Implicações financeiras e riscos e oportunidades climáticas	<u>101</u>	Item v	Informação indisponível	O levantamento dessas informações integra o diagnóstico em andamento para a elaboração dos relatórios de informações financeiras relacionadas à sustentabilidade, em alinhamento à IFRS S1 e S2 (CBPS 01 e 02).
		302-1	Consumo de energia dentro da organização		--	--	--
GRI 302	Energia 2016	302-4	Redução no consumo de energia	A redução do consumo consolidado de energia elétrica em relação a 2024 está associada à desmobilização e consolidação de operações ao longo do período, incluindo unidades em Florianópolis, Ribeirão Preto IP e Data Center 1793, além dos efeitos das desativações realizadas anteriormente em São Paulo (AHGORA) e Cascavel. Nas unidades operadas sob contratos de locação, a gestão do consumo energético é de responsabilidade dos locadores, não havendo acesso a dados detalhados ou iniciativas individualizadas de redução.	--	--	
		305-1	Emissões diretas (Escopo 1)	<u>103</u>	--	--	--
GRI 305	Emissões 2016	305-2	Emissões indiretas (Escopo 2)	<u>103</u>	--	--	--
		305-3	Outras emissões indiretas (Escopo 3)	<u>103</u>	--	--	--
Governança ética e responsável							
GRI 3	Temas materiais 2021	3-3	Gestão dos temas materiais	<u>56</u>	--	--	--
GRI 205	Combate à corrupção 2016	205-1	Operações avaliadas quanto a riscos de corrupção	<u>65</u>	--	--	--

NORMA		CONTEÚDO		LOCALIZAÇÃO OU RESPOSTA DIRETA	REQUISITO OMITIDO	RAZÃO DE OMISSÃO	EXPLICAÇÃO
GRI 205	Combate à corrupção 2016	205-2	Comunicação e capacitação anticorrupção	115	--	--	--
		205-3	Casos confirmados de corrupção	65	--	--	--
Saúde e bem-estar das pessoas							
GRI 3	Temas materiais 2021	3-3	Gestão dos temas materiais	95	--	--	--
GRI 403	Saúde e segurança do trabalho 2018	403-01	Sistema de gestão de SST	97	--	--	--
		403-02	Identificação de riscos e incidentes	O SESMT realiza a identificação de possíveis riscos em suas unidades, considerando as atividades desenvolvidas. Eles são identificados, classificados, avaliados e consolidados internamente por meio de um inventário, que faz parte do gerenciamento de riscos ocupacionais, utilizando como referencia procedimento, para padronizar as etapas do inventário. Neste levantamento, não identificamos nenhum risco perigoso que possa contribuir para a geração de acidentes graves.	--	--	--
		403-03	Serviços de saúde do trabalho	95	--	--	--
		403-04	Participação e consulta de trabalhadores	95 , 98	--	--	--
		403-05	Capacitação em SST	98	--	--	--
		403-06	Promoção da saúde do trabalhador	96 , 97	--	--	--

NORMA		CONTEÚDO		LOCALIZAÇÃO OU RESPOSTA DIRETA	REQUISITO OMITIDO	RAZÃO DE OMISSÃO	EXPLICAÇÃO
GRI 403	Saúde e segurança do trabalho 2018	403-07	Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	<u>95, 97</u>	--	--	--
		403-08	Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho		Omissão completa	Não aplicável	A TOTVS não possui sistema formal de gestão de saúde e segurança do trabalho, porém cumpre integralmente as exigências legais trabalhistas e previdenciárias aplicáveis ao SESMT, por meio de programas, laudos e procedimentos específicos. As ações de saúde e segurança abrangem empregados CLT e estagiários das operações no Brasil — Matriz, filiais, unidades próprias, subsidiárias e coligadas — não incluindo mercado internacional, terceiros, estatutários e membros de conselhos.
		403-09	Acidentes de trabalho	<u>98</u>	GRI 403 (bi) (bii) (biii) (biv) (b.v)	Informação indisponível/incompleta	O SESMT Não tem gestão sobre acidentes de trabalho de terceiros e prestadores de serviço, apenas dos funcionários CLT.
		403-10	Doenças profissionais	<u>98</u>	GRI 403-10 (b.i) (b.ii) (b.iii)	Informação indisponível/incompleta	O SESMT não tem gestão sobre doenças profissionais de terceiros e prestadores de serviço, apenas dos funcionários CLT.
Segurança da informação, proteção e privacidade de dados							
GRI 3	Temas materiais 2021	3-3	Gestão dos temas materiais	<u>67</u>	--	--	--
GRI 418	Privacidade do cliente 2016	418-1	Queixas comprovadas sobre privacidade	<u>67</u>	--	--	A TOTVS considera, neste indicador, apenas as queixas comprovadas pela ANPD (Agência Nacional de Proteção de Dados). Em 2025, não foram registradas queixas comprovadas. O report desconsidera as operações da Dimensa.

NORMA		CONTEÚDO		LOCALIZAÇÃO OU RESPOSTA DIRETA	REQUISITO OMITIDO	RAZÃO DE OMISSÃO	EXPLICAÇÃO
Transformação e inovação em modelo de negócio							
GRI 3	Temas materiais 2021	3-3	Gestão dos temas materiais	37	--	--	--
Indicadores complementares (não materiais)							
GRI 202	Presença no mercado 2016	202-1	Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por gênero	79	--	--	--
		202-2	Proporção de membros da diretoria contratados na comunidade local	Incentivamos a contratação de profissionais oriundos das comunidades próximas às nossas operações sempre que possível. No entanto, não há um procedimento formalizado que dê preferência para a contratação de líderes provenientes das comunidades locais para a Alta Administração. Contudo, em 2025, 0% dos membros da diretoria foram contratados na comunidade local.	--	--	
GRI 203	Impactos econômicos indiretos 2016	203-1	Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	50	--	--	--
GRI 204	Práticas de compra 2016	204-1	Proporção gastos com fornecedores locais	46	--	--	--
GRI 303	Água e efluentes 2018	303-1	Interações com a água como um recurso compartilhado	106	--	--	--
		303-5	Consumo de água	106	--	--	--
GRI 306	Resíduos 2020	306-1	Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	107	--	--	--
		306-2	Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	107	--	--	--

NORMA		CONTEÚDO		LOCALIZAÇÃO OU RESPOSTA DIRETA	REQUISITO OMITIDO	RAZÃO DE OMISSÃO	EXPLICAÇÃO
GRI 306	Resíduos 2020	306-3	Resíduos gerados	107	--	--	--
		306-4	Resíduos não destinados à disposição final	107	--	--	--
		306-5	Resíduos destinados à disposição final	107	--	--	--
GRI 408	Trabalho infantil 2016	408-1	Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	46	--	--	--
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	46	--	--	--
GRI 410	Práticas de segurança 2016	410-1	Pessoal de segurança capacitado em políticas ou procedimentos de direitos humanos	Em 2025, a capacitação do time de segurança em direitos humanos variou conforme o modelo operacional das unidades. No entanto, 100% dos profissionais possuem formação obrigatória que inclui conteúdos de direitos humanos, treinamentos de sensibilização em acessibilidade, inclusão e respeito nas relações. As exigências de capacitação aplicam-se também às empresas contratadas responsáveis pelos serviços de segurança.			
GRI 413	Comunidades locais 2016	413-1	Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	64	--	--	--
GRI 414	Avaliação social de fornecedores 2016	414-1	Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	46	--	--	--

Sumário de conteúdo SASB

TEMA	INDICADOR	DESCRIÇÃO	LOCALIZAÇÃO / RESPOSTA
Pegada ambiental da infraestrutura de hardware	TC-SI-130a.1	(1) Energia total consumida, (2) percentagem de eletricidade da rede e (3) percentagem de energia renovável.	105 , 106
	TC-SI-130a.2	(1) Total de água captada, (2) total de água consumida; percentagem de cada um em regiões com estresse hídrico de base alto ou extremamente alto.	106
	TC-SI-130a.3	Discussão da integração de considerações ambientais no planejamento estratégico para necessidades de <i>data centers</i> .	109
Privacidade de dados	TC-SI-220a.1	Descrição das políticas e práticas relacionadas à publicidade comportamental e à privacidade do usuário.	67
	TC-SI-220a.2	Número de usuários cujas informações são usadas para fins secundários.	67
	TC-SI-220a.3	Valor total de perdas monetárias resultantes de processos judiciais associados à privacidade do usuário.	Não houve perdas monetárias resultantes de processos judiciais associados à privacidade do usuário durante o período coberto pelo relatório.
	TC-SI-220a.4	(1) Número de solicitações de informações de usuários pelas autoridades, (2) número de usuários cujas informações foram solicitadas, (3) percentagem que resultou em divulgação.	69
	TC-SI-220a.5	Lista de países onde os principais produtos ou serviços estão sujeitos a monitoramento, bloqueio, filtragem de conteúdo ou censura exigidos pelo governo.	Em 2025 não houve países nos quais os principais produtos ou serviços da Companhia tenham sido objeto de monitoramento, bloqueio, filtragem de conteúdo ou censura por exigência governamental, judicial ou de autoridades responsáveis pela aplicação da lei.

TEMA	INDICADOR	DESCRIÇÃO	LOCALIZAÇÃO / RESPOSTA
Segurança de dados	TC-SI-230a.1	(1) Número de violações de dados, (2) porcentagem envolvendo informações de identificação pessoal (PII), (3) número de usuários afetados.	Em 2025 não foram identificadas violações de dados que resultassem em comprometimento da confidencialidade, integridade ou disponibilidade dos sistemas de informação da entidade, tampouco incidentes caracterizados como violações de dados pessoais nos termos da legislação aplicável. O report desconsidera as operações da Dimensa.
	TC-SI-230a.2	Descrição da abordagem para identificar e abordar riscos de segurança de dados, incluindo o uso de padrões de segurança cibernética de terceiros.	<u>67</u>
Recrutamento e força de trabalho global	TC-SI-330a.1	Porcentagem de funcionários que são (1) estrangeiros e (2) localizados no exterior.	<u>124</u>
	TC-SI-330a.2	Engajamento dos funcionários.	<u>76</u>
	TC-SI-330a.3	Porcentagem de representação de gênero e grupo racial/étnico para (1) gestão, (2) pessoal técnico e (3) todos os outros funcionários.	<u>119, 121, 122</u>
Proteção da propriedade intelectual e comportamento concorrencial	TC-SI-520a.1	Valor total de perdas monetárias como resultado de processos legais associados a regulamentações de comportamento anticompetitivo.	No período reportado, não foram registradas perdas monetárias decorrentes de processos legais relacionados a regulamentações de comportamento anticompetitivo, totalizando valor zero.
Gerenciamento de riscos sistêmicos decorrentes de interrupções tecnológicas	TC-SI-550a.1	Número de (1) problemas de desempenho e (2) interrupções de serviço; (3) tempo total de inatividade do cliente.	O indicador encontra-se em processo de avaliação interna, pois sua mensuração depende de evoluções de observabilidade na camada de aplicação/produto — atualmente em desenvolvimento. Neste momento, não consideramos o processo maduro o suficiente para divulgação. A Companhia revisitará sua publicação anualmente e comunicará a evolução do tema.
	TC-SI-550a.2	Descrição dos riscos de continuidade de negócios relacionados a interrupções operacionais.	O indicador encontra-se em processo de avaliação interna, pois sua mensuração depende de evoluções de observabilidade na camada de aplicação/produto — atualmente em desenvolvimento. Neste momento, não consideramos o processo maduro o suficiente para divulgação. A Companhia revisitará sua publicação anualmente e comunicará a evolução do tema.

TEMA	INDICADOR	DESCRIÇÃO	LOCALIZAÇÃO / RESPOSTA
Métricas das atividades	TC-SI-000.A	(1) Número de licenças ou assinaturas, (2) porcentagem baseada em nuvem.	Os itens específicos do indicador encontram-se em processo de mapeamento e avaliação interna, com o objetivo de assegurar o correto direcionamento às áreas responsáveis pela gestão e controle do tema. Os requisitos da norma seguirão sendo analisados para viabilizar a melhor forma de endereçamento, bem como a definição do ponto focal responsável, quando aplicável.
	TC-SI-000.B	(1) Capacidade de processamento de dados, (2) porcentagem baseada em nuvem.	A capacidade de processamento de dados no período totalizou 58.894 Cores unidades, integralmente baseada em nuvem, considerando exclusivamente o ambiente operacional da TOTVS <i>Cloud</i> (T-Cloud). O cálculo utiliza <i>core</i> físico como unidade de referência, com conversão da nuvem pública para equivalentes físicos, e contempla apenas a capacidade primária destinada a <i>workloads</i> e bancos de dados de produção, sem incluir recursos de <i>backup</i> .
	TC-SI-000.C	(1) Quantidade de armazenamento de dados, (2) porcentagem terceirizada.	A quantidade de armazenamento de dados no período totaliza 16.882,3TB, integralmente terceirizada, considerando exclusivamente o ambiente operacional da TOTVS <i>Cloud</i> (T-Cloud). O volume reportado inclui discos provisionados para máquinas virtuais, armazenamento de objetos em nuvem pública e <i>storages</i> privados em <i>datacenters</i> de <i>co-location</i> . O cálculo contempla apenas a capacidade primária destinada a <i>workloads</i> e bancos de dados de produção, sem incluir estruturas de armazenamento voltadas a <i>backup</i> , tanto em nuvem pública quanto privada.

Relatório de asseguração limitada

GRI 2-5



Créditos

Coordenação e revisão

Sustentabilidade

Alyssa Gobbo

Gilsomar Maia

Jessica Martinez

Nicolli Jesus

Sergio Serio

sustentabilidade@totvs.com.br

Apoio coleta e gestão de indicadores

Grupo de trabalho interno

Hub de Construção Relato Integrado

Consultoria técnica, conteúdo e revisão

Em Roda Estratégia e Sustentabilidade

www.emroda.com.br

Projeto gráfico e diagramação

Estúdio Pictograma

www.estudiopictograma.com.br

Imagens

777 Produtora Audiovisual e Stories2tell

Agradecemos a todos os envolvidos direta ou indiretamente na elaboração do Relato Integrado 2025. Publicado em abril de 2026.