



Relatório de Sustentabilidade **2025**





CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO:

Presidente
Claudia Woods

Vice
Alexandre Moshe

Conselheiro
Paulo Miranda

Suplente
Sandoval Martins

COMITÊ EXECUTIVO

Alessandro Cunha
Sponsor (CEO)

Paulo Schneider
Diretor de Operações

Thiago Queiroz
Diretor Administrativo Financeiro (CFO)

Filippo Masello
Diretor de Estratégia e Desenvolvimento de Negócios

Bruna Apolinário
Diretora Vacation Ownership

Edson Cândido
Diretor de Marketing e Vendas

Laini Melo
Gerente Geral de Talentos Humanos

Christian Rocha
Gerente Geral de Tecnologia da Informação

Edman Aquino
Gerente de Estratégia e Inovação

COMITÊ ESG

Alessandro Cunha
Sponsor (CEO)

Filippo Masello
Diretor de Estratégia e Desenvolvimento de Negócios

Edson Cândido
Diretor de Marketing e Vendas

Paulo Schneider
Diretor de Operações

Thiago Queiroz
Diretor Administrativo Financeiro (CFO)

Laini Melo
Gerente Geral de Talentos Humanos

Neide Tavares
Gerente de Sustentabilidade

Ana Carolina Araújo
Coordenadora de Sustentabilidade



CARTA DO PRESIDENTE

Um novo ciclo de evolução sustentável

O ano de 2025 consolidou uma etapa importante na trajetória da Aviva. Depois de um ciclo marcado por investimentos, modernização e reposicionamento de nossos destinos, avançamos em uma agenda de maior maturidade, orientada por indicadores, governança, experiência do cliente e compromisso socioambiental. Seguimos guiados pelo nosso propósito de “Fazer Famílias Felizes”, que permanece como a razão de ser da companhia e a base de nossas decisões.

Ao longo do ano, demos continuidade ao movimento iniciado em 2024, com foco na evolução dos nossos destinos, na qualificação da jornada dos clientes e no fortalecimento da Aviva como o maior ecossistema de lazer no Brasil. Esse caminho exige consistência, disciplina de execução e capacidade de olhar para o futuro sem perder de vista os compromissos assumidos no presente.

Em 2025, aprofundamos também nossa Ambição 2030, com a evolução dos ciclos de materialidade e o avanço da Agenda ESG. A passagem do Ciclo 4 para o Ciclo 5 ampliou o olhar da companhia sobre temas estratégicos como mudanças climáticas, biomas e habitats locais; comunidade do entorno, saúde, satisfação e segurança do cliente; compliance e integridade. Essa evolução reforça a forma como a sustentabilidade está integrada à estratégia central do negócio e orienta nossa contribuição

para a Agenda 2030 da ONU, com prioridade aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável mais materiais para o nosso setor: o ODS 8 (Trabalho Decente e Crescimento Econômico), o ODS 12 (Consumo e Produção Responsáveis) e o ODS 13 (Ação Contra a Mudança Global do Clima).

Outro marco de grande relevância foi a conquista da certificação B Corp, em maio de 2026, após um processo rigoroso de alinhamento com os parâmetros do Sistema B. Com pontuação geral de 96,5 na versão 1.6 do B Impact Assessment — quase o dobro da mediana global —, a Aviva ingressou em uma comunidade global de empresas que comprovam, por meio de evidências auditadas, a geração de impacto positivo para pessoas e planeta. O processo envolveu o mapeamento criterioso dos requisitos de desempenho da certificação, com especial atenção à coleta e validação de evidências no pilar de Meio Ambiente, frente diretamente conectada ao ODS 13. Essa conquista fortalece nossa governança, amplia a transparência e nos desafia a aperfeiçoar continuamente a forma como geramos valor para clientes, associados, comunidades, fornecedores e acionistas.

Foi também em 2025, ao longo da construção deste relatório, que demos início à consolidação de uma narrativa única para a nossa atuação em ESG, reunida no programa Viva ESG, para lançamento



aos nossos públicos em 2026. Reconhecemos a necessidade de um fio condutor capaz de conferir coerência e consistência à comunicação socioambiental da companhia, conectando o nosso propósito de marca aos compromissos que assumimos com a sustentabilidade. Orientado pelo propósito de cuidar das pessoas e da natureza para fazer o futuro feliz, e sintetizado na mensagem “Nossos laços mais fortes com a felicidade”, o Viva ESG nasce como o eixo que organiza nossas iniciativas e fortalece a forma como narramos, medimos e evoluímos os nossos impactos. Com ele, reafirmamos a ambição de tornar a Aviva uma referência em ESG no mercado de turismo brasileiro.

No pilar ambiental, seguimos ampliando as iniciativas de conservação e recuperação que materializam o nosso compromisso com o ODS 13. Em 2025, o Projeto ARES registrou o atendimento de 210 animais silvestres, distribuídos em 36 espécies e recebeu 24.024 visitantes. Em parceria com a Fundação Projeto Tamar, na Costa do Sauípe, desde janeiro de 2000 até 2025 já foram 12.380 desovas e devolvemos ao mar 685.888 filhotes de tartarugas marinhas. Também avançamos nas ações de reflorestamento, com o plantio de 310 mudas e a recuperação de 0,216 hectares. Esses resultados se somam à trajetória já construída pela Aviva na proteção da biodiversidade, no cuidado com os recursos naturais e na preservação dos ecossistemas presentes em nossos destinos.

A agenda social também apresentou avanços importantes, em linha com o ODS 8 e seu foco em trabalho decente, empregabilidade e inclusão. A participação feminina na liderança passou de 31,42% em 2024 para 33,90% em 2025, aproximando a companhia da meta de alcançar 50% até 2030.

Reconhecemos que ainda há caminho a percorrer e justamente por isso o acompanhamento desse indicador se torna essencial. A evolução mostra que estamos na direção correta, desde que mantenhamos ações consistentes de desenvolvimento, promoção de oportunidades e fortalecimento de uma cultura cada vez mais diversa e inclusiva.

O desenvolvimento de nossas pessoas seguiu como uma frente prioritária. Em 2025, os treinamentos alcançaram volume total de 281.283 horas, com média de 6h24 por associado e participação anual média de 85%. Esses números indicam uma base relevante de capacitação e apontam oportunidades de crescimento. Investir em conhecimento, preparo técnico e cultura de alto desempenho é indispensável para sustentar a qualidade da experiência que entregamos aos nossos clientes.

A satisfação do cliente permanece como um dos principais termômetros da nossa atuação. No ciclo anterior, alcançamos indicadores expressivos, estabelecendo uma referência importante para a continuidade da gestão da experiência. Em 2025, seguimos aprimorando processos, escuta, atendimento e consistência operacional, com o compromisso de transformar cada ponto de contato em uma oportunidade de encantamento.

Também avançamos na consolidação de uma cadeia de valor mais responsável, conectada ao ODS 12. A homologação de fornecedores com critérios socioambientais, a valorização de fornecedores locais e o fortalecimento da governança nas relações comerciais expressam uma visão de negócio conectada ao desenvolvimento dos territórios onde atuamos. Crescer,

para a Aviva, significa gerar resultados com responsabilidade, fortalecendo vínculos duradouros e contribuindo para a prosperidade das comunidades do entorno.

Nada disso seria possível sem nossas pessoas. São os associados, como chamamos quem trabalha na empresa, que traduzem o Jeito de Ser Aviva em atitudes concretas, todos os dias, com calor humano, excelência, colaboração e compromisso. Também agradecemos aos clientes, famílias associadas, fornecedores, parceiros, comunidades e acionistas que caminham conosco e confiam na nossa capacidade de criar experiências memoráveis.

Seguimos olhando para o futuro com responsabilidade e ambição. A Aviva entra em um novo ciclo mais preparada e ainda mais consciente de seus impactos, focada em um comprometimento com a evolução sustentável do turismo, da hospitalidade e do entretenimento no Brasil. A certificação B Corp é parte desse compromisso — e a recertificação em 2029, sob padrões ainda mais exigentes, será o próximo marco de uma jornada que nos projeta para 2035 com a convicção de que hospitalidade, sustentabilidade e geração de valor caminham juntas. Fazer famílias felizes continua sendo o nosso propósito. Nosso compromisso, para os próximos anos, é sustentar esse objetivo com responsabilidade, transparência e resultados mensuráveis, fortalecendo a Aviva como referência em turismo, hospitalidade e entretenimento e, por meio do Viva ESG, em sustentabilidade no setor.

Alessandro Cunha
Diretor Presidente (CEO)

Índice

1.APRESENTAÇÃO

1.1 Compromisso em evolução

1.2 Certificação B e Geração de Valor Sustentável

2. SOBRE A AVIVA

2.1 Prazer, sou Aviva

2.2 O Jeito de Ser Aviva

2.3 Nosso propósito e estratégia de sustentabilidade

2.4 A sustentabilidade integrada à estratégia central de negócios da Aviva

2.5 Temas materiais e nossos stakeholders

2.6 Metodologia de avaliação da relevância dos temas para a Aviva e seus stakeholders

2.7 Compromisso com padrões de transparência

3. GOVERNANÇA

3.1 Estrutura de Governança e Sustentabilidade

3.2 Papel do Conselho de Administração e do Comitê ESG na supervisão de riscos e oportunidades de sustentabilidade

3.3 Integração da sustentabilidade nas estruturas de decisão executivas e nas diferentes áreas da empresa

3.4 Capacitação e desempenho em sustentabilidade

3.5 Alinhamento com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável — ODS

3.6 A sustentabilidade impacta nosso negócio: futuro e resiliência

3.7 Gestão de riscos e compromisso ético

3.8 Canais de escuta, ética e tratamento de manifestações

3.9 Engajamento com fornecedores para práticas responsáveis

4. DESEMPENHO AMBIENTAL

4.1 Mudanças climáticas e emissões de Gases de Efeito Estufa

4.2 Gestão de energia

4.3 Gestão de água

4.4 Gestão de resíduos

4.5 Biodiversidade e conservação

5. DESEMPENHO SOCIAL

5.1 Turma da Zoeira

5.2 Capital humano

5.3 Diversidade e inclusão

5.4 Treinamento e desenvolvimento profissional

5.5 Saúde e segurança ocupacional

5.6 Programa Se Cuida

5.7 Rotatividade e retenção de talentos

5.8 Engajamento comunitário e investimento social

5.9 Programa Hub do Bem

6. DESEMPENHO FINANCEIRO

6.1 Valor econômico direto gerado e distribuído

6.2 Impactos econômicos indiretos significativos

6.3 Satisfação do cliente

7. DEPOIMENTOS

1 Apresentação

Compromisso em evolução

O Relatório de Sustentabilidade 2025 da Aviva apresenta a evolução de uma agenda construída para integrar crescimento, responsabilidade corporativa e geração de valor de longo prazo. Em continuidade ao ciclo anterior, o documento reúne os principais avanços da companhia nos pilares ambiental, social e de governança, com foco na transparência dos indicadores, no acompanhamento da Ambição 2030 e no fortalecimento de práticas capazes de sustentar o futuro do negócio.

A Aviva encerrou 2025 reafirmando seu propósito de “Fazer Famílias Felizes” em uma operação que combina hospitalidade, entretenimento, lazer e cuidado com os territórios em que está presente. Com mais de 2,1 milhões de clientes atendidos anualmente e mais de 33 mil famílias associadas do Clube de Férias, a companhia mantém sua atuação orientada pela experiência dos clientes, pelo desenvolvimento de seus associados e pela relação responsável com fornecedores, comunidades e parceiros. Esses números atualizam a apresentação institucional do ciclo anterior, que já posicionava a Aviva como o maior ecossistema de lazer no Brasil, responsável por destinos como Rio Quente Resorts, Costa do Sauípe e Hot Park Rio Quente.

Mais do que registrar resultados pontuais, esta publicação organiza evidências sobre a forma como a sustentabilidade vem sendo incorporada à estratégia da Aviva. Ao reunir dados, metas, compromissos e pontos de melhoria, o Relatório de Sustentabilidade 2025 busca oferecer uma leitura objetiva da jornada da companhia: os avanços já alcançados, os desafios que seguem em desenvolvimento e as prioridades que orientarão os próximos ciclos.



1.2

Aviva é Empresa B Certificada



Em 2026, a **Aviva** consolidou um marco histórico em sua jornada de sustentabilidade com a conquista da **Certificação B**. Este selo representa um reconhecimento internacional rigoroso, concedido a organizações que atendem aos mais elevados padrões de desempenho social, ambiental, governança e transparência corporativa.

O **Sistema B** não é apenas uma certificação, mas um movimento global que reúne empresas comprometidas em utilizar a força dos negócios para solucionar problemas sociais e ambientais. Ao integrar esses princípios à sua estratégia corporativa, a Aviva reafirma que a geração de lucro deve caminhar lado a lado com a criação de valor para colaboradores, clientes, comunidades e o ecossistema como um todo.

A adesão da Aviva a este grupo de empresas líderes em seus segmentos ocorre em um momento de expansão acelerada do movimento. Atualmente, existem mais de **10 mil Empresas B** no mundo (350 delas, no Brasil), responsáveis pela geração de mais de **1 milhão de empregos diretos**. Estudos conduzidos pelo B Lab indicam que a relevância desta certificação é crescente, especialmente entre as novas gerações de consumidores. Nos Estados Unidos, por exemplo, **50% dos consumidores com menos de 25 anos** já reconhecem e valorizam o selo das Empresas B.

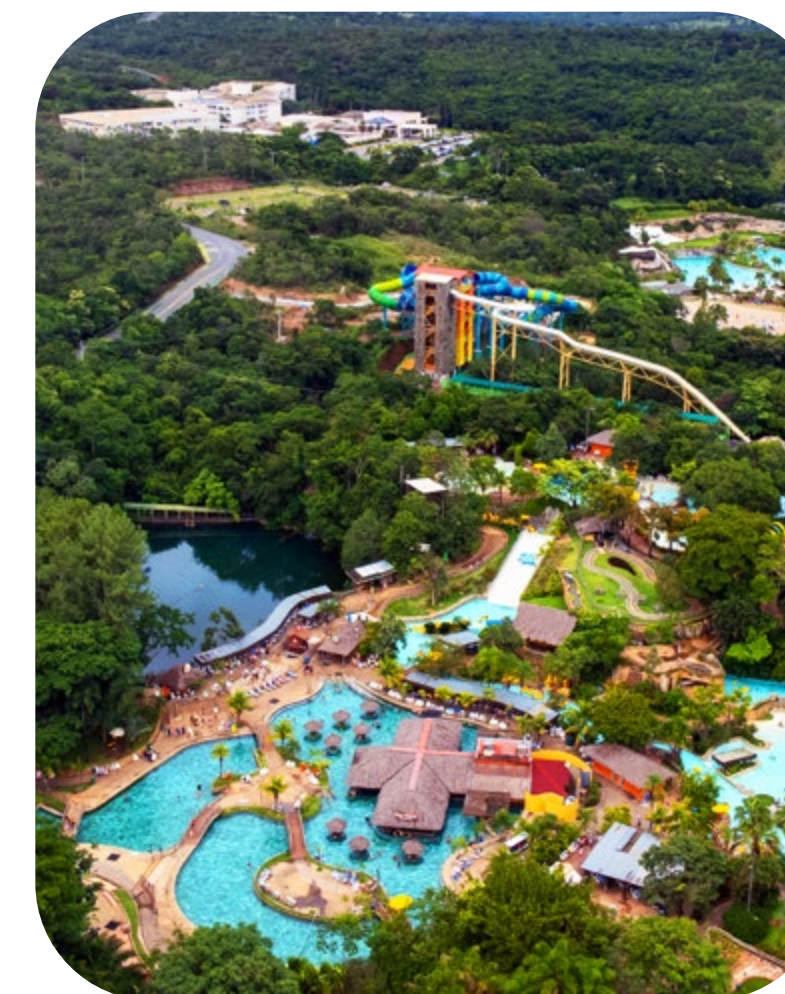
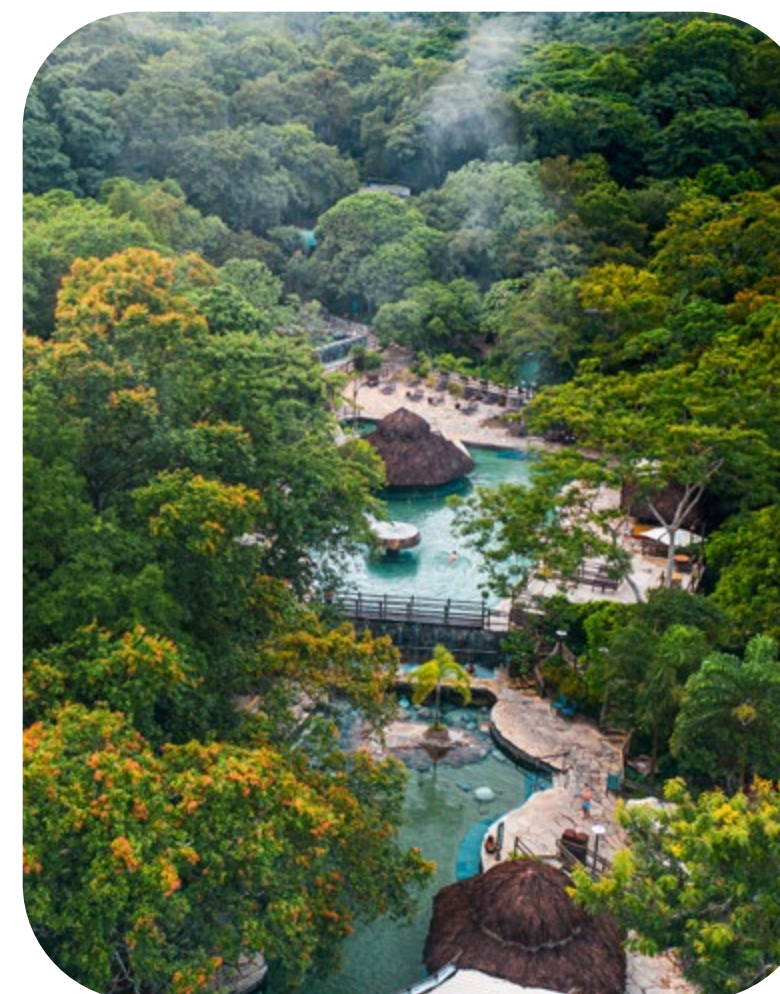
Entre os consumidores que conhecem a certificação, 85% afirmam que o dado influencia suas decisões de compra. Além disso, 90,7% acreditam que empresas devem prestar contas também por seu desempenho social e ambiental, e não apenas pelos resultados financeiros.

As Empresas B também apresentam maior maturidade em gestão ESG. Segundo dados do B Lab Global, possuem 3,1 vezes mais probabilidade de medir desempenho socioambiental por meio de indicadores estruturados e 3,7 vezes mais probabilidade de incorporar objetivos sociais e ambientais às decisões estratégicas. Além disso, têm 2,7 vezes mais probabilidade de atuar na influência de políticas públicas relacionadas a padrões sociais e ambientais.

Os avanços registrados neste ciclo reforçam a evolução da Aviva na integração da sustentabilidade à estratégia do negócio. Ao mesmo tempo, os também ampliam nossa responsabilidade diante dos desafios futuros. Em um setor como turismo, hospitalidade e entretenimento, cada vez mais conectado às transformações sociais, ambientais e às expectativas dos consumidores, evoluir continuamente é essencial.

Neste contexto, o olhar para a nossa recertificação em 2029 surge como um direcionador estratégico para a próxima etapa da jornada da Aviva, reforçando nossa capacidade de inovação, adaptação e crescimento sustentável.

Seguiremos avançando com a convicção de que sustentabilidade, hospitalidade e entretenimento responsável são elementos centrais da nossa estratégia e fundamentais para sustentar nosso Propósito de “Fazer Famílias Felizes”.



2 Sobre a Aviva



2.1

Prazer, sou **AVIVA!**

Somos o maior ecossistema de lazer no Brasil. O **Rio Quente Resorts** (GO), onde opera também o **Hot Park**, um dos mais visitados parques aquáticos do mundo, com águas naturalmente quentes que chegam a 37,5 °C. Em 2018 expandimos a operação para o maior complexo de resort de praia do Brasil, a **Costa do Sauípe** (BA), e um novo **Hot Park** está sendo construído por lá, com previsão de inauguração para 2027. Cada destino tem uma identidade própria e todos eles estão alinhados com nosso propósito de **Fazer Famílias Felizes** em paraísos integrados à **natureza**, servindo **gastronomia, lazer e diversão**.

Cuidar de quem nos visita e de quem trabalha conosco são parte do mesmo movimento de **hospitalidade genuína**. Por isso, procuramos ir além da definição de uma empresa de turismo, criando **experiências que aproximam pessoas e**



fortalecem laços. A **sustentabilidade**, presente no cuidado com os territórios em que estamos inseridos e nas relações responsáveis com fornecedores, comunidades e parceiros, é uma consequência natural dessa forma de operar.

Em 2025, cinco dos nossos doze hotéis receberam o selo Travellers' Choice, do Tripadvisor, refletindo a qualidade e estrutura dos serviços, hospedagens e destinos.

NOSSOS NÚMEROS

R\$ 1,7 bilhão
em faturamento bruto de vendas,
crescimento de 10% em relação a 2024

2,1 milhões de clientes
atendidos por ano

**Maior player de
timeshare da América do Sul**

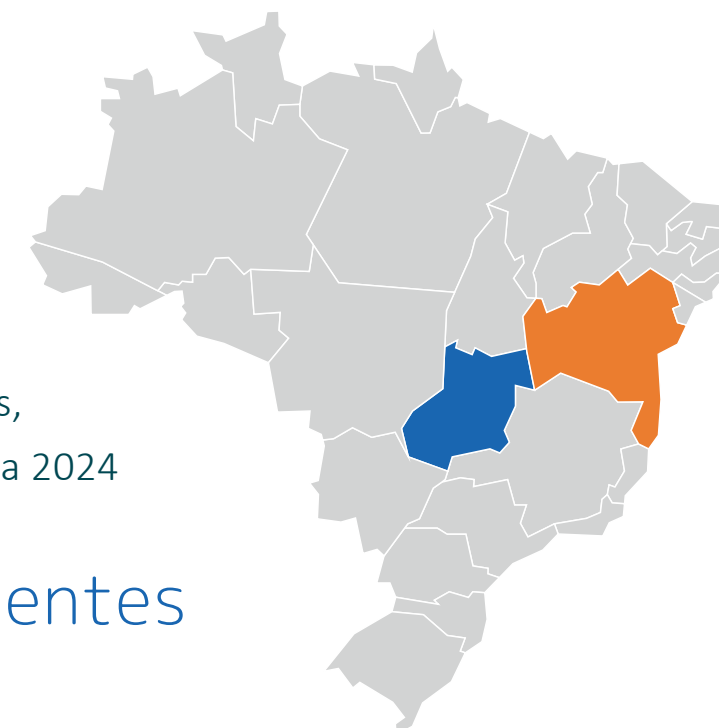
**mais de
33 mil**
famílias associadas ao *timeshare*
**com mais de
R\$ 8 bilhões**
em vendas na história do Clube de Férias

12 hotéis
em operação

2,7 mil apartamentos

**Hot Park Rio Quente
é o 2º parque aquático mais
visitado do Brasil e o
11º mais visitado do mundo**

18,5 mil empregos
diretos e indiretos, sendo
**7,5 mil na Bahia
11 mil em Goiás**





COSTA DO SAUÍPE

Um **resort *all-inclusive*** com alma 100% baiana, **referência entre os destinos de praia no país**. Localizado no litoral da Bahia, 76 km ao norte de Salvador, é ideal para quem busca relaxamento, integração com a natureza, pé na areia e vivência da cultura local.

A Costa do Sauípe convida a uma **programação de lazer e entretenimento completa**, com atrações para todas as idades. A identidade do lugar se revela nos sabores da gastronomia regional, nos ritmos e na leveza de viver férias em família sem pressa. Além disso, recentemente, o destino voltou a ser palco de grandes eventos, como o **Costa do Sauípe Open**, um torneio de tênis de alto nível que reúne atletas do mundo todo.

Três dos seus quatro hotéis já passaram pelo processo de elevação de categoria, e oferecem agora experiências **Grand Premium** e **Premium**, trazendo infraestrutura e conforto de alto padrão para os hóspedes.

RIO QUENTE RESORTS

O maior resort de campo do Brasil conta uma história de mais de 60 anos em meio à natureza única do Cerrado goiano, e atualmente é referência em turismo sustentável. Sua maior riqueza são as **fontes de águas naturalmente quentes**, que atingem 37,5 °C. Possui seis hotéis, para diferentes perfis de hóspedes, e um clube residencial de alto padrão, com casas privativas, que opera em sistema de multipropriedade. Todos incluem acesso irrestrito ao parque aquático **Hot Park** e ao **Parque das Fontes**, aberto 24 horas.

O resort conta com opções de lazer e entretenimento para todas as idades, como: experiências gastronômicas, atividades na natureza, programação de eventos, piscinas, quadras esportivas, sala de exercícios, spa e atividades monitoradas para crianças de 4 a 12 anos na Toca da Zooeira.





HOT PARK EM RIO QUENTE

Um dos melhores e maiores parques aquáticos da América Latina, segundo o TripAdvisor, e, em breve, o único a operar em dois destinos no Brasil.

O Hot Park Rio Quente surpreende por suas águas naturalmente quentinhas, que atingem 37,5 °C. Possui mais de 25 atrações para todas as idades e gostos, com destaque para a relaxante Praia do Cerrado, a maior praia artificial de águas quentes do mundo, e para os toboáguas que aceleram o coração de mais de 1.4 milhão de visitantes por ano.

O Hot Park Costa do Sauípe, com previsão de inauguração para 2027, já nasce com foco em sustentabilidade e práticas ESG. Promete toda a energia da Bahia em 5 lands temáticas com mais de 20 atrações para todas as idades, seguindo a narrativa “Baía das Tartarugas” conduzida pela personagem Marina da Turminha da Zoeira.

A woman with long dark hair, wearing a white halter-neck top and a patterned sarong, is lifting a young girl into the air. The girl is wearing a green and white patterned dress. They are on a sandy beach with waves crashing in the background under a bright blue sky with scattered white clouds. The woman is looking up at the girl with a smile.

2.2

O jeito de ser AVIVA

No coração da Aviva pulsa uma cultura de trabalho vibrante que define o nosso jeito de ser. Ela guia cada decisão estratégica e interação com clientes, associados, fornecedores, comunidades e parceiros, assegurando que nossa paixão por fazer famílias felizes se traduza em ações concretas, inovação e experiências memoráveis.

O Jeito de Ser Aviva se apoia em princípios como excelência na experiência do cliente, mente aberta, agilidade, autonomia, consistência, alto desempenho e compromisso ético.

Evidenciamos o calor humano como um dos elementos centrais da nossa identidade, sempre presente no acolhimento, na escuta, na cooperação entre equipes e na capacidade de construir relações sustentáveis.

Procurar ser do bem é parte da nossa essência. É o segredo para a confiança que fortalece a experiência do cliente e, ao mesmo tempo, estrutura um ambiente de trabalho baseado em respeito, colaboração e pertencimento.

Somos movidos pelo desejo de impacto positivo em todas as frentes de atuação e nosso jeito de ser contribui para que a Aviva mantenha uma operação integrada, acolhedora e preparada para responder aos desafios do setor de hospitalidade e entretenimento.

Nossos valores

Nossa forma de atuar se apoia em princípios que conectam excelência, inovação, responsabilidade e impacto positivo. Calor humano, experiências fantásticas, mente aberta, agilidade, autonomia, consistência, alto desempenho e ser do bem formam a base dos comportamentos que esperamos de nossas equipes e que buscamos fortalecer continuamente.



CALOR HUMANO: PRESENÇA QUE ACOLHE E APROXIMA

Servir com calor humano significa construir relações baseadas em escuta, respeito e atenção genuína. Na Aviva, esse comportamento aparece no cuidado diário com clientes, associados e parceiros, no diálogo transparente e na disposição para cooperar. Acolher, apoiar, dar e receber feedbacks e fortalecer vínculos fazem parte de uma cultura que valoriza confiança, empatia e espírito de equipe.



EXPERIÊNCIAS FANTÁSTICAS: CUIDADO EM CADA DETALHE DA JORNADA

Criar experiências fantásticas é transformar cada contato em uma lembrança positiva. Para isso, nossas equipes atuam com entusiasmo, escutam as necessidades dos clientes e cuidam dos detalhes que tornam a jornada mais fluida, encantadora e memorável. Cada entrega busca expressar, na prática, o propósito de Fazer Famílias Felizes.



MENTE ABERTA: ABERTURA PARA APRENDER, ADAPTAR E INOVAR

Ter mente aberta é estar disponível para ouvir, aprender e encontrar novos caminhos diante dos desafios. Esse princípio incentiva a troca de ideias, a flexibilidade nos métodos de trabalho e a busca por soluções diferentes quando a realidade exige adaptação. Na Aviva, a inovação também nasce da capacidade de questionar processos, testar possibilidades e evoluir continuamente.



DIGITAL, ÁGIL E COM AUTONOMIA: RESPONSABILIDADE PARA AGIR E ENTREGAR MELHOR

Atuar de forma digital, ágil e com autonomia exige comprometimento individual e visão coletiva. Cada associado assume responsabilidade por suas entregas, prazos e decisões, utilizando ferramentas, dados e metodologias que tornam a operação mais eficiente. A autonomia fortalece a capacidade de resolver problemas, adaptar comportamentos e melhorar continuamente a experiência do cliente.



CONSISTÊNCIA: PADRÃO, CONFIANÇA E MELHORIA CONTÍNUA

Consistência é garantir que a qualidade da experiência Aviva esteja presente em todos os pontos de contato. Para isso, seguimos processos, preservamos padrões e atuamos com responsabilidade na entrega de resultados. Quando surgem obstáculos, buscamos soluções, corrigimos rotas e propomos melhorias capazes de tornar a operação mais segura, eficiente e confiável.



ALTO DESEMPENHO: CONHECIMENTO APLICADO À EVOLUÇÃO DAS ENTREGAS

Alto desempenho nasce da combinação entre preparo técnico, aprendizado contínuo e responsabilidade sobre resultados. Na Aviva, estimulamos a atualização constante, o compartilhamento de conhecimento e a experimentação de novas soluções. O desenvolvimento das pessoas fortalece a qualidade das entregas, amplia a contribuição das equipes e impulsiona a superação de metas.



SER DO BEM: ESCOLHAS ÉTICAS, RESPONSÁVEIS E POSITIVAS

Ser do bem orienta a forma como a Aviva toma decisões e se relaciona com pessoas, comunidades e territórios. O princípio reúne ética, transparência, respeito à diversidade, cuidado com o bem-estar e consciência socioambiental. Agir com responsabilidade em cada escolha fortalece relações íntegras, ambientes mais acolhedores e impactos positivos no entorno.

2.3

Nosso propósito e estratégia de sustentabilidade

Fazer Famílias Felizes é o ponto de partida da Aviva. O propósito orienta a criação de experiências, o cuidado com os destinos, a relação com clientes e associados e a contribuição da empresa para os territórios onde atua.

Na operação da Aviva, hospitalidade, entretenimento e sustentabilidade fazem parte da mesma visão de negócio. A qualidade da experiência oferecida às famílias depende de pessoas preparadas, ambientes preservados, relações responsáveis e capacidade de gerar valor no longo prazo.

Essa visão conecta crescimento, responsabilidade e cuidado. Cada destino reúne uma cadeia de decisões que envolve recursos naturais, equipes, fornecedores, comunidades, clientes e governança. Por isso, a sustentabilidade dá consistência ao propósito e fortalece a forma como a Aviva cria valor para todos os públicos com os quais se relaciona.



2.4

A sustentabilidade integrada à estratégia central de negócios da Aviva

Nos destinos da Aviva, cada experiência depende de uma operação capaz de cuidar das pessoas, dos recursos naturais, da qualidade do serviço e das relações que sustentam o negócio. Por isso, a sustentabilidade ocupa posição transversal na estratégia da companhia e orienta decisões de investimento, processos operacionais, desenvolvimento dos associados, relacionamento com fornecedores e atuação junto às comunidades do entorno.

Nossa Agenda ESG é estruturada em temas materiais distribuídos entre os pilares Ambiental, Social e Governança, com metas conectadas à Ambição 2030. A gestão da agenda envolve comissões multidisciplinares, sistemas de acompanhamento, planos de ação com responsáveis definidos e indicadores que permitem transformar compromissos em entregas monitoradas.

Em 2025, a integração da sustentabilidade à gestão avançou com a consolidação do Indicador de Aderência ESG, incorporado ao card de metas da liderança. O KPI acompanha



ações e impactos relacionados aos temas materiais e aos compromissos da Ambição 2030.

A certificação B, concedida em maio de 2026, representa o reconhecimento externo mais relevante da trajetória de sustentabilidade da Aviva. O processo de alinhamento aos parâmetros do Sistema B — que mobilizou o mapeamento de requisitos do B Impact Assessment, a coleta e validação de evidências documentais em todos os pilares — consolidou a governança da sustentabilidade e elevou o padrão de rastreabilidade das práticas ESG. Com pontuação geral de

96,5 na versão 1.6 do B Impact Assessment — quase o dobro da mediana global de 50,9 —, a Aviva não apenas comprova suas práticas, mas se compromete com um ciclo contínuo de melhoria e reavaliação em 2029, com padrões ainda mais elevados de ESG.

Esse reconhecimento consolida a Ambição 2030 como horizonte de gestão da Aviva, organizado em metas mensuráveis para os três pilares ESG e acompanhado por indicadores, evidências e ciclos contínuos de melhoria.

COMPROMISSOS E METAS AMBIENTAIS (E)

A Aviva demonstra um compromisso profundo com a proteção dos recursos naturais e a minimização de seu impacto ambiental, refletindo a importância intrínseca da natureza em seus destinos.



METAS ATÉ 2030



COMPROMISSOS ESTRATÉGICOS AMBIENTAIS



GESTÃO HÍDRICA

Tratamento, reuso de água e ações de proteção de mananciais e Áreas de Preservação Permanente.



ENERGIA RENOVÁVEL

Uso de fontes renováveis e incentivadas, incluindo a usina fotovoltaica que apoia o consumo do complexo de Rio Quente.



GESTÃO DE RESÍDUOS

Práticas de economia circular, compostagem e coprocessamento voltadas à redução do envio de resíduos para aterros.



BIODIVERSIDADE E CONSERVAÇÃO

Recuperação de áreas degradadas, plantio de mudas nativas e parcerias como Fundação Projeto Tamar e IPEVIS.

COMPROMISSOS E METAS SOCIAIS (S)

Fazer Famílias Felizes começa pelas pessoas que constroem cada experiência. O pilar Social reúne iniciativas voltadas ao desenvolvimento dos associados, à diversidade, à saúde, ao bem-estar, ao relacionamento com comunidades e à valorização da economia local.

METAS E OBJETIVOS ATÉ 2030.



OPORTUNIZAR VAGAS PARA
PESSOAS A PARTIR DE
50 anos

COMPROMISSOS ESTRATÉGICOS:



CAPITAL HUMANO E DESENVOLVIMENTO

Treinamento, desenvolvimento profissional, qualidade de vida, recompensas e programas de participação nos resultados.



SAÚDE E BEM-ESTAR

Campanhas, benefícios e iniciativas de apoio físico, mental e emocional aos associados, por meio do Programa de Saúde, o Se Cuida.



DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

Ações de letramento, Programa Inclua e eventos que promovem o aumento da liderança negra, feminina, de pessoas 50+ e PCDs.



ENGAJAMENTO COMUNITÁRIO

Iniciativas como Aviva na Comunidade, Ingresso do Bem, Dia da Comunidade, Dia da Pessoa Idosa e parcerias educacionais.



ECONOMIA LOCAL

Apoio a iniciativas produtivas e culturais das comunidades, incluindo contratação de artistas e serviços locais e a Cooperativa de Artesanato Trançado Tupinambá, em Costa do Sauípe e a Associação de Artesãos em Rio Quente.



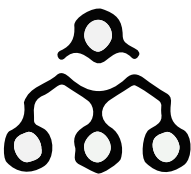
COMPROMISSOS
E METAS DE
GOVERNANÇA (G)

A governança sustenta a capacidade da Aviva de transformar compromissos em decisões, controles, evidências e resultados. Ética, transparência, gestão de riscos e relacionamento responsável com fornecedores orientam a condução da agenda ESG.

METAS PARA 2030:



COMPROMISSOS ESTRATÉGICOS:



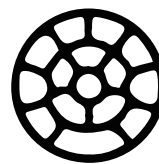
ESTRUTURA DE GOVERNANÇA
Conselho de Administração, Comitê Executivo, Comitê ESG e comissões multidisciplinares.



ÉTICA E TRANSPARÊNCIA
Código de Conduta, políticas internas e práticas de conformidade.



GESTÃO DE RISCOS
Mapeamento, acompanhamento e mitigação de riscos relevantes ao negócio. CAGR - Comitê de Auditoria e Gestão de Riscos. CGPD - Comitê de Governança e Proteção de Dados

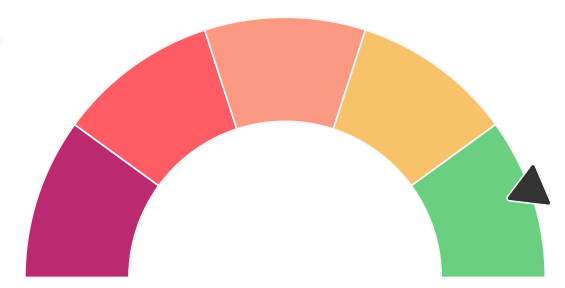


CADEIA DE VALOR SUSTENTÁVEL
Critérios ESG na seleção, avaliação e monitoramento de fornecedores.



PARTICIPAÇÃO EM FÓRUNS
Atuação em comitês, associações e conselhos ligados ao turismo, ao meio ambiente e à gestão de recursos hídricos.

Jornada ESG da Aviva

					
2022-2026 Agenda estruturada em 16 Temas Materiais nos pilares Ambiental, Social e Governança.	CICLOS 1 A 4 Avanços em gestão hídrica, diversidade, resíduos, fornecedores, riscos socioambientais e comunidade do entorno.	2025 - CICLO 5 Foco em biomas, mudanças climáticas, saúde e segurança do cliente, comunidade do entorno, compliance e integridade.	ADERÊNCIA ESG Indicador de gestão para acompanhar ações e impactos relacionados aos temas materiais.	SISTEMA B Maio de 2026 — Certificação B Corp concedida, com pontuação geral de 96,5	AMBIÇÃO 2030 Metas ESG conectadas aos ODS e à estratégia de longo prazo.

2.5

Temas Materiais e Nossos Stakeholders

Em uma operação que reúne destinos naturais, hospitalidade, entretenimento e uma ampla rede de relações, definir prioridades é parte essencial da gestão do negócio. Na Aviva, esse papel é cumprido pela materialidade, que orienta a identificação, a priorização e o acompanhamento dos temas ambientais, sociais e de governança mais relevantes para a companhia, para os territórios onde atua e para os públicos com os quais se relaciona.

A estrutura vigente contempla 16 temas materiais, distribuídos entre os pilares Ambiental, Social e Governança, no período de 2022 a 2026. O modelo permite aprofundar prioridades ao longo do tempo, revisar procedimentos, aprimorar políticas, fortalecer indicadores e acompanhar a evolução das ações em cada frente.

Em 2025, a Aviva avançou do Ciclo 4 para o Ciclo 5 de Materialidade. A nova etapa amplia o foco sobre temas diretamente conectados aos desafios atuais da operação, como biomas e habitats locais, mudanças climáticas, comunidade do entorno, saúde, satisfação e segurança do cliente, compliance e integridade.

A escuta de clientes, associados, fornecedores, comunidades, parceiros, acionistas e demais públicos estratégicos impulsiona a capacidade de identificar prioridades e impactos relevantes. Com esse modelo, a materialidade funciona como ferramenta de gestão e apoia uma operação mais responsável, transparente e alinhada à Ambição 2030.

DA ESCUTA À AÇÃO

CLIENTES

Experiência, satisfação, segurança e qualidade dos serviços.

ASSOCIADOS

Cultura, desenvolvimento, bem-estar e execução da Agenda ESG.

FORNECEDORES

Critérios socioambientais, homologação e cadeia de valor.

COMUNIDADES DO ENTORNO

Impacto local, educação e desenvolvimento territorial.

PARCEIROS E INSTITUIÇÕES

Projetos socioambientais, conservação e atuação em rede.

GOVERNANÇA

Riscos, integridade, transparência e acompanhamento dos compromissos.



TEMAS MATERIAIS AVIVA

AMBIENTAL

- Aquíferos e mananciais
- Biomas e habitats locais
- Educação ambiental
- Gestão de resíduos
- Mudanças climáticas
- Gestão energética



SOCIAL

- Comunidade do entorno
- Diversidade e inclusão
- Satisfação e segurança do cliente
- Talentos internos
- Saúde e segurança do trabalho



GOVERNANÇA

- Compliance e integridade
- Gestão de fornecedores
- Riscos socioambientais
- Engajamento do conselho de administração
- Infraestrutura dos sites

2.6

Metodologia de avaliação da relevância dos temas para a Aviva e seus stakeholders

Para que os temas materiais se transformem em gestão, a Aviva organiza sua Agenda ESG a partir de método, validação interna e acompanhamento contínuo. A relevância de cada tema é avaliada considerando os impactos para o negócio, os territórios onde a companhia atua e as expectativas dos públicos estratégicos.

A definição das diretrizes considera referências reconhecidas de sustentabilidade corporativa, como GRI, recomendações

do Índice de Sustentabilidade Empresarial da B3, Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU e diretrizes da Certificação do Sistema B. Esses referenciais apoiam a organização dos temas, a comparação de práticas e a estruturação de indicadores de acompanhamento.

As ações relacionadas aos temas materiais são validadas pelas instâncias internas de governança ESG, com participação das áreas responsáveis. A partir dessa validação, as iniciativas são

desdobradas em planos de ação, com prazos, responsáveis, evidências e indicadores associados.

Esse modelo dá rastreabilidade à Agenda ESG, apoia a tomada de decisão e permite acompanhar o que foi planejado, executado e aprimorado ao longo do ciclo.

ETAPAS DA METODOLOGIA

1. DEFINIÇÃO DE DIRETRIZES

Organização dos temas materiais com base na Cartilha ESG, nos referenciais externos e nas prioridades da companhia.

2. VALIDAÇÃO INTERNA

Análise das ações pelas instâncias de governança ESG e pelas áreas responsáveis.

3. PLANO DE AÇÃO

Cadastro das atividades no Project Plan, com prazos, responsáveis, evidências e indicadores de acompanhamento.

4. MONITORAMENTO CONTÍNUO

Acompanhamento mensal do indicador de Aderência ESG nas reuniões gerenciais e periodicamente pelas Comissões de Governança ESG.

REFERÊNCIAS CONSIDERADAS

GRI - Global Reporting Initiative

Referência internacional para divulgação de informações ESG de forma padronizada e transparente.

ISE B3 - Índice de Sustentabilidade Empresarial

Parâmetro para análise comparativa da performance corporativa em sustentabilidade.

ODS - Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU

Guia para conexão da Agenda ESG da Aviva aos compromissos globais de desenvolvimento sustentável.

SISTEMA B

Padrão de certificação sob o qual a Aviva foi avaliada e certificada em 2026. Referência para melhoria contínua, propósito empresarial e avaliação verificada de impacto socioambiental.



2.7

Compromisso com Padrões de Transparência

Na Aviva, transparência é parte da gestão da sustentabilidade. O compromisso se traduz no acompanhamento de indicadores, na documentação das práticas, na avaliação de riscos e na comunicação clara dos avanços, desafios e aprendizados da Agenda ESG.

A companhia mantém estruturas internas voltadas à conformidade, à gestão de riscos e ao aprimoramento contínuo dos processos. Auditorias, políticas corporativas, Código de Conduta, instrumentos de governança e canais de escuta apoiam a identificação de oportunidades de melhoria e fortalecem a integridade das relações com seus públicos estratégicos.

Dessa forma, a Aviva reafirma que sustentabilidade exige método, acompanhamento e prestação de contas. Esses princípios sustentam a governança da companhia e orientam a forma como os compromissos assumidos se transformam em decisões, ações e resultados mensuráveis.

TRANSPARÊNCIA NA PRÁTICA

Indicadores e evidências

Monitoramento das ações ESG e registro das entregas realizadas.

Políticas e Código de Conduta

Diretrizes para decisões, relações comerciais e comportamento ético.

Gestão de riscos

Identificação, acompanhamento e mitigação de riscos relevantes ao negócio.

Auditorias e controles internos

Avaliação de processos e oportunidades de aprimoramento.

Canais de escuta

Recebimento e tratamento de manifestações de diferentes públicos.

3 Governança

3.1

Estrutura de Governança e Sustentabilidade

A governança da Aviva organiza as instâncias responsáveis por orientar decisões, acompanhar riscos, validar diretrizes e sustentar a agenda de sustentabilidade. A estrutura combina deliberação estratégica, gestão executiva e acompanhamento técnico, criando condições para que os compromissos assumidos pela companhia sejam incorporados à rotina do negócio.

Nossa governança corporativa é composta pelo Conselho de Administração, pelo Comitê Executivo e pelo Comitê ESG. O Conselho de Administração atua na orientação estratégica e na supervisão de temas relevantes para a perenidade da companhia. O Comitê Executivo conduz a gestão do negócio e apoia a integração das diretrizes corporativas às áreas operacionais e administrativas. O Comitê ESG funciona como instância permanente e interna de apoio à implementação da agenda de sustentabilidade, assessorando o Comitê Executivo no desenvolvimento e na implementação da estratégia ESG.

A atuação do Comitê ESG abrange a formulação de diretrizes, recomendações e políticas, além do acompanhamento de decisões e iniciativas relacionadas à Agenda ESG. O Comitê é liderado pelo CEO Alessandro Cunha, como sponsor, e reúne representantes de áreas estratégicas da companhia: Neide Tavares, Gerente de Sustentabilidade; Ana Carolina Araújo, Coordenadora de Sustentabilidade; Thiago Queiroz, Diretor Administrativo Financeiro (CFO); Laini Melo, Gerente Geral de Talentos Humanos; Filippo Masello, Diretor de Estratégia e Desenvolvimento de Negócios; Edson Cândido, Diretor de

Marketing e Vendas; e Paulo Schneider, Diretor de Operações. A composição multidisciplinar integra diferentes perspectivas sobre riscos, oportunidades e tomada de decisão.

O desdobramento das diretrizes é realizado por meio de quatro Comissões Executivas: Comissão Ambiental; Comissão de Projetos, Processos e Investimentos; Comissão de Auditoria, Riscos, Ética e Compliance; e Comissão de Cultura e Pessoas. As comissões apoiam a transformação das diretrizes em planos de ação, indicadores, responsáveis, prazos e evidências de acompanhamento. O Comitê ESG reúne-se, no mínimo, a cada três meses, podendo realizar sessões extraordinárias, presenciais ou virtuais, sempre que necessário.

O Comitê de Governança de Proteção de Dados (CGPD) integra essa estrutura e acompanha a implementação e o cumprimento da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) na Aviva. O comitê também delibera sobre assuntos relacionados à adequação e à aplicação contínua da Lei nº 13.709/2018, com o objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade e privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade de clientes, associados e fornecedores.

Com essa estrutura, a sustentabilidade é tratada de forma transversal na governança da companhia. As decisões relacionadas à agenda ESG envolvem diferentes instâncias de gestão, ampliando a responsabilidade compartilhada sobre resultados, riscos e oportunidades.



ESTRUTURA DE GOVERNANÇA ESG

Conselho de Administração

Orientação estratégica e supervisão de temas relevantes para a perenidade da companhia.

Comitê Executivo

Condução da gestão do negócio e integração das diretrizes corporativas às áreas.

Comitê ESG

Apoio à implementação da agenda de sustentabilidade e articulação dos temas ambientais, sociais e de governança.

Comissões Executivas ESG

Comissão Ambiental; Comissão de Projetos, Processos e Investimentos; Comissão de Auditoria, Riscos, Ética e Compliance; Comissão de Cultura e Pessoas.

Áreas responsáveis

Execução das iniciativas e acompanhamento dos compromissos assumidos.

A Aviva mantém participação em fóruns, comitês, associações e conselhos ligados ao setor de turismo, à gestão de recursos hídricos e à agenda ambiental. A presença institucional amplia o diálogo com diferentes públicos, fortalece a escuta sobre riscos e oportunidades e contribui para decisões alinhadas aos territórios onde a companhia atua.

A companhia integra o Conselho Nacional de Recursos Hídricos (CNRH); Conselho Gestor da APA do Litoral Norte da Bahia e Plataforma Continental do Litoral Norte; o Comitê de Bacia Hidrográfica dos rios Corumbá, Veríssimo e da porção do Rio São Marcos; Comitê de Bacia Hidrográfica do Rio Paranaíba; o Comitê de Bacia Hidrográfica do Recôncavo do Norte e Inhambupe.

Também participa da Associação das Empresas Mineradoras de Águas Termais de Goiás (AMAT), Instância de Governança Regional do Turismo e Cultura das Águas Quentes de Goiás (AQUA), de conselhos municipais e estaduais de meio ambiente e turismo; da Associação Brasileira de Resorts (ABR) e do Sistema Integrado de Parques e Atrações Turísticas (Sindepat).



3.2

Papel do Conselho de Administração e do Comitê ESG na supervisão de riscos e oportunidades

Gestão hídrica, mudanças climáticas, biodiversidade, relação com comunidades, segurança e satisfação do cliente, cadeia de fornecedores, integridade e conformidade estão entre os temas acompanhados pela governança da Aviva. A supervisão desses riscos e oportunidades apoia decisões estratégicas e potencializa a capacidade da companhia de gerar valor no longo prazo.

Nossa governança corporativa é composta pelo Conselho de Administração, pelo Comitê de Auditoria e Gestão de Riscos (CAGR), pelo Comitê Executivo e pelo Comitê ESG. O Conselho de Administração atua na orientação estratégica e na supervisão de temas relevantes para a perenidade da companhia. O CAGR é um órgão não deliberativo de assessoramento ao Conselho de Administração, ao qual se reporta, com autonomia e independência em relação

à Diretoria da companhia. Sua atuação abrange temas relacionados à gestão de riscos, aos controles internos, às demonstrações financeiras e às auditorias interna e externa. O Comitê Executivo conduz a gestão do negócio e apoia a integração das diretrizes corporativas às áreas operacionais e administrativas. O Comitê ESG funciona como instância permanente e interna de apoio à implementação da agenda de sustentabilidade, assessorando o Comitê Executivo no desenvolvimento e na implementação da estratégia ESG.

O Comitê ESG apoia esse processo por meio do acompanhamento de prioridades, indicadores, planos de ação e evidências relacionadas aos temas materiais. A partir das diretrizes definidas, as áreas responsáveis executam iniciativas, registram entregas e reportam avanços, lacunas e necessidades de ajuste.

A gestão integrada dos riscos do negócio conta também com a atuação do Comitê de Gestão de Riscos (CAGR), composto por membros internos e independentes. O Comitê acompanha o processo desde o mapeamento de riscos até a definição e implementação de medidas de controle, contribuindo para a segurança das operações, a mitigação de impactos adversos e a perenidade da companhia.

Esse fluxo fortalece a capacidade da Aviva de antecipar vulnerabilidades, responder a mudanças regulatórias, reconhecer oportunidades de melhoria e transformar compromissos de sustentabilidade em práticas acompanhadas.

3.3

Integração da sustentabilidade nas estruturas de decisão executivas e nas diferentes áreas da empresa

A sustentabilidade ganha força quando entra na rotina de decisão. Na Aviva, a Agenda ESG é incorporada à gestão executiva por meio de metas, indicadores, planos de ação e acompanhamento pelas áreas responsáveis, conectando os compromissos ambientais, sociais e de governança ao funcionamento diário da companhia.

A integração ocorre de forma transversal, envolvendo dimensões estratégicas como resultados financeiros, experiência do cliente, processos internos, aprendizado e crescimento. Esse desenho permite que a sustentabilidade não dependa de uma única área, mas seja acompanhada como parte da gestão do negócio, com responsabilidades distribuídas e indicadores monitorados.

Em 2025, esse modelo avançou com o Indicador de Aderência ESG, incorporado ao card de metas da liderança. O KPI acompanha ações e impactos relacionados aos temas materiais e

aos compromissos da Ambição 2030, contribuindo para ampliar a responsabilidade das áreas sobre a execução da agenda.

Ao longo do ano, foram cadastradas 994 atividades para entrega no Indicador de Aderência ESG. Desse total, 989 foram concluídas dentro do prazo, alcançando 99,5% de conformidade. O resultado demonstra a capacidade de transformar compromissos em entregas acompanhadas, com prazos, responsáveis e evidências.

Entre as entregas realizadas, destacam-se a substituição de copos descartáveis por canecas reutilizáveis nos refeitórios, com

eliminação de 4.150.800 copos plásticos nos dois destinos; a implantação de máquinas de água em todos os restaurantes, com redução de 93.676 quilos de plástico associado à compra de garrafas; e o investimento de mais de R\$ 35 mil em balanças automatizadas para medição de resíduos orgânicos. A mudança tornou a medição mais precisa na fonte de geração e deu mais agilidade à tomada de decisão.

Com esse modelo, a Aviva sustenta uma gestão orientada por dados, evidências e melhoria contínua. A integração da sustentabilidade às estruturas executivas permite acompanhar avanços, identificar lacunas e ajustar prioridades ao longo dos ciclos.



ADERÊNCIA ESG EM 2025

994

atividades ESG cadastradas

989

atividades concluídas dentro do prazo

99,5%

de conformidade no ano

4.150.800

copos plásticos eliminados nos dois destinos

93.676 kg

de plástico reduzidos com máquinas de água nos restaurantes

+ R\$ 35 mil

investidos em balanças automatizadas para resíduos orgânicos



3.4

Capacitação e Desempenho em Sustentabilidade

A execução da estratégia ESG depende de pessoas preparadas para transformar as diretrizes em prática. Na Aviva, o desenvolvimento dos associados traz profundidade à cultura de sustentabilidade e apoia o alcance das metas assumidas pela companhia.

O Sistema Integrado de Gestão estabelece Pessoas, Estratégia e Execução como frentes essenciais, tendo o Jeito de Ser e Servir como pilar da atuação dos times. Essa estrutura conecta cultura organizacional, desempenho e execução da agenda ESG, contribuindo para que os compromissos ambientais, sociais e de governança sejam incorporados à rotina da operação.

Os investimentos em capacitação se organizam em frentes complementares. O programa Aviva Carreiras reúne iniciativas voltadas à qualidade de vida, recompensas, treinamento e desenvolvimento profissional, com foco crescente em diversidade, equidade e inclusão. O Programa de Participação nos Resultados (PPR), ativo há mais de 20 anos, conecta o desempenho individual aos objetivos estratégicos da empresa, incluindo os compromissos de sustentabilidade, e estimula cada associado a contribuir com os resultados coletivos.

A plataforma Smartleader estrutura a oferta de treinamentos online e acessíveis, ampliando o alcance da capacitação para

diferentes áreas e destinos. Em 2025, esse conjunto de iniciativas somou 281.283 horas de treinamento, com média de 6h24 por associado e participação média anual de 85%.

Os indicadores demonstram uma base relevante de desenvolvimento e também apontam oportunidade de ampliar o engajamento dos associados nas trilhas de formação. Ao investir em conhecimento, preparo técnico e cultura, a Aviva fortalece a execução da Agenda ESG e a qualidade da experiência entregue aos clientes.

CAPACITAÇÃO EM 2025

281.283
horas de treinamento realizadas

6h24
de treinamento por associado

85%
participação (média anual)

10h03
por associado (maior média mensal, registrada em abril)

3.5

Alinhamento com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU

O alinhamento da Aviva com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Organização das Nações Unidas (ONU) constitui um pilar central de nossa estratégia de sustentabilidade. Em 2024, a companhia formalizou sua adesão ao Pacto Global da ONU- Rede Brasil, integrando a maior iniciativa de sustentabilidade corporativa do mundo. Em 2025, o compromisso se aprofunda: a adesão impulsiona a atualização e a ampliação das nossas metas, alinhadas cada vez mais à Ambição 2030 e aos princípios globais de desenvolvimento responsável.

A Aviva contribui diretamente para diversos ODS, integrando essas metas globais em suas operações e estratégias de negócio. Os objetivos prioritários em nossa atuação incluem:

Liderança feminina alcançou 34,15%



ODS 5 IGUALDADE DE GÊNERO

A Aviva está ativamente empenhada em edificar um ambiente de trabalho equitativo, que valoriza a diversidade de gênero e fomenta oportunidades igualitárias de desenvolvimento e liderança. A meta de alcançar 50% da liderança composta por público feminino até 2030 orienta ações concretas acompanhadas a cada ciclo. Em 2025, a liderança feminina avançou para 34,15%, crescimento de 2,73 pontos percentuais em relação ao ano anterior e pretendemos seguir avançando nesse caminho.

-15% utilização de água



ODS 6 ÁGUA POTÁVEL E SANEAMENTO

A gestão responsável dos recursos hídricos é intrínseca ao modelo de negócios da Aviva, que depende crucialmente da água para a operação de seus destinos. Nossa empresa realiza investimentos significativos em infraestrutura de tratamento de água e efluentes, e mantém a meta ambiciosa de reduzir em 15% a utilização de água até 2030.

+18 MIL empregos gerados



ODS 8 TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO

Como uma das maiores empresas de turismo e lazer do Brasil, a Aviva é vetor de desenvolvimento econômico nas regiões onde atua, gerando mais de 18 mil empregos diretos e indiretos. Nossa diretriz de oportunizar vagas para pessoas a partir de 50 anos e o apoio a iniciativas de fomento à economia local reforçam esse papel.

-50%
consumo de
plástico de
uso único



ODS 12
CONSUMO E PRODUÇÃO
RESPONSÁVEIS

Com operações de larga escala em hotelaria e parques, a Aviva adota padrões de consumo e produção sustentáveis para minimizar impactos ambientais. Nossa meta de reduzir em 50% o consumo de plástico de uso único e a gestão de resíduos com foco em Resíduo Zero integram esse compromisso.

-15%
emissões
de GEE



ODS 13
AÇÃO CONTRA
A MUDANÇA
GLOBAL DO CLIMA

A Aviva reconhece seu papel na mitigação das mudanças climáticas, investindo em eficiência energética, fontes renováveis e ações para reduzir sua pegada de carbono. Nossa meta de reduzir em 15% as emissões de GEE (Escopos 1 e 2) até 2030 orienta o monitoramento anual do inventário de emissões.

37 ANOS
parceria com a
Fundação
Projeto Tamar



ODS 14
VIDA NA ÁGUA

A presença da Aviva em destinos litorâneos, como Costa do Sauípe, torna a proteção da vida marinha e dos ecossistemas costeiros um compromisso inegável. Nossa parceria com a Fundação Projeto Tamar, com mais de 37 anos de história, já protegeu quase 9 mil desovas e devolveu mais de 500 mil filhotes de tartarugas marinhas ao mar.

24.024
visitas
guiadas



ODS 15
VIDA TERRESTRE

A localização de empreendimentos em biomas ricos e sensíveis, como o Cerrado, exige um compromisso ativo com a conservação da biodiversidade terrestre. Nosso Programa de Recuperação de Áreas Degradadas, o Projeto ARES em parceria com o IPEVIS e as ações de reflorestamento com mudas nativas do Cerrado traduzem esse compromisso em resultados concretos.



3.6

Futuro e Resiliência

Preparar o futuro, para a Aviva, significa gerir o presente com método, visão de longo prazo e capacidade de adaptação. Compreendemos que a capacidade de responder a cenários em constante mutação e de capitalizar novas oportunidades está intrinsecamente ligada à nossa abordagem ESG.

A integração da sustentabilidade à estratégia de negócios amplia nossa capacidade de antecipar riscos, responder a cenários em transformação e identificar oportunidades de melhoria, inovação e eficiência operacional. Essa abordagem conecta o cuidado com os territórios onde atuamos, a qualidade da experiência entregue aos clientes, o desenvolvimento dos associados, a gestão responsável da cadeia de valor e a perenidade dos resultados econômicos.

Nosso modelo de gestão estratégica é estruturado pelo Sistema Integrado de Gestão Aviva, que organiza ferramentas e ritos nas frentes de Pessoas, Estratégia e Execução. A metodologia contempla elaboração, execução, monitoramento e gestão do planejamento estratégico, com análise de cenários internos e externos, definição de objetivos, indicadores,

projetos estratégicos e acompanhamento periódico dos resultados. Com esse modelo, a sustentabilidade deixa de ser tratada apenas como compromisso institucional e passa a integrar a rotina de gestão, com metas, indicadores, responsáveis e planos de ação.

Essa estrutura qualifica a tomada de decisão baseada em evidências. O acompanhamento de indicadores, a análise de desvios e a implementação de ações corretivas permitem que a companhia ajuste rotas, aprimore processos e mantenha coerência entre compromissos de longo prazo e entregas de curto prazo. A sustentabilidade, nesse contexto, funciona como elemento de conexão entre estratégia, operação e impacto.

Acreditamos que a preparação para os próximos ciclos também passa pela inovação. Dessa forma, a Aviva mantém uma cultura de inovação descentralizada, aberta à participação dos associados e orientada à melhoria contínua de produtos, serviços e processos. Por meio de iniciativas de inovação incremental, capacitação e

colaboração entre áreas, estimulamos a identificação de problemas, a proposição de soluções, a experimentação e a implementação de melhorias capazes de gerar valor para clientes, associados, parceiros e comunidades.

A inovação também contribui para a resiliência da operação diante de desafios como escassez hídrica, mudanças climáticas, eficiência no uso de recursos, evolução regulatória e novas demandas de consumo. Ao transformar desafios socioambientais em oportunidades de aprimoramento, a Aviva amplia sua capacidade de crescer com responsabilidade e de manter sua relevância no setor de lazer no Brasil.

Dessa forma, futuro e resiliência são construídos a partir de uma gestão que combina sustentabilidade, inovação, indicadores e execução. Para a Aviva, avançar na Agenda ESG significa conferir consistência ao negócio, proteger os ativos naturais e sociais que sustentam sua operação e ampliar a capacidade de entregar experiências memoráveis com responsabilidade, transparência e visão de longo prazo.



3.7

Gestão de Riscos e Compromisso Ético

Nossa atuação é pautada em princípios éticos, responsáveis e transparentes. Nosso Código de Conduta aplica-se a todos os stakeholders, com o objetivo de orientar as melhores decisões durante as interações com a organização, tanto no ambiente corporativo quanto externo, manifestando a preocupação com o comportamento ético em todas as relações.

Para assegurar a perenidade do negócio e a mitigação de impactos adversos, a companhia conta com o Comitê de Auditoria de Gestão de Riscos (CAGR), composto por membros internos e independentes, responsável por implementar uma gestão integrada dos riscos do negócio. Desde o mapeamento de riscos até a implementação de medidas de controle, o CAGR atua de forma sistemática para identificar vulnerabilidades, antecipar cenários e proteger os resultados da companhia.

Esse modelo de governança incorpora também a privacidade de dados e a segurança da informação, assegurando a resiliência operacional frente a riscos digitais e regulatórios. A integração dessas práticas ao dia a dia da gestão reflete a convicção da Aviva de que ética e desempenho não são dimensões opostas, e sim condições mutuamente dependentes para a construção de um negócio sustentável e duradouro.

3.8

Canais de escuta, ética e tratamento de manifestações

A Aviva mantém canais estruturados para o recebimento de denúncias, relatos, reclamações, sugestões e demais manifestações de seus públicos de relacionamento. Esses mecanismos são acessíveis a associados, fornecedores, clientes, comunidades do entorno e demais stakeholders, assegurando escuta ativa, registro formal, encaminhamento responsável e tratamento adequado de cada demanda.

No campo da ética e da integridade, as manifestações relacionadas a condutas que contrariem os valores da companhia, suas políticas internas ou a legislação vigente são tratadas com confidencialidade, imparcialidade e rigor metodológico. Os casos registrados são analisados pela Comissão de Integridade e Compliance, que conduz o fluxo de identificação, investigação, deliberação e definição de ações corretivas, com foco na prevenção de recorrências e no fortalecimento contínuo da cultura de integridade.

As reclamações, sugestões e percepções recebidas pelos canais de relacionamento também são registradas, classificadas e encaminhadas às áreas responsáveis, que



atuam na resolução dentro de prazos e critérios internos. O acompanhamento dessas manifestações permite identificar oportunidades de melhoria sistêmica e aprimorar processos, serviços e pontos de contato nos destinos da companhia.

Em 2025, o Canal de Ética recebeu 216 solicitações, das quais 110 foram consideradas procedentes após análise.

Os dados consolidados de incidências, reclamações e ações corretivas integram o acompanhamento periódico do Comitê ESG e contribuem para os indicadores de satisfação da Aviva, incluindo NPS e dados de pesquisa GRI. Dessa forma, a escuta dos stakeholders qualifica a governança, apoia a melhoria contínua e reforça o compromisso da companhia com transparência, integridade e qualidade nas relações.

3.9

Engajamento com Fornecedores para Práticas Responsáveis

A consistência do impacto socioambiental da Aviva também depende da forma como a cadeia de valor é estruturada, acompanhada e desenvolvida. Por isso, o engajamento com fornecedores vai além da etapa de homologação e se consolida como um processo contínuo de alinhamento de valores, compartilhamento de práticas e desenvolvimento de padrões mais responsáveis ao longo de toda a cadeia.

Todos os fornecedores passam por processo de seleção que considera aspectos socioambientais, em alinhamento à meta da Ambição 2030 de selecionar pelo menos 60% dos fornecedores com base em critérios socioambientais. O Rating ESG aplicado na seleção e avaliação de fornecedores amplia a transparência e incentiva a melhoria contínua. Ao tornar explícitos os critérios socioambientais considerados na tomada

de decisão de compra, a Aviva favorece a seleção de empresas alinhadas aos seus princípios e sinaliza ao mercado que o desempenho ESG é um diferencial valorizado e monitorado.

Esse compromisso também se reflete na priorização de fornecedores locais, fortalecendo as economias das regiões onde a Aviva opera e contribuindo para o desenvolvimento socioeconômico das comunidades do entorno, em linha com os ODS 8 e 12 e com a Ambição 2030.

Em 2025, os gastos com fornecedores locais somaram R\$ 179,60 milhões, o equivalente a 34% do total e acima da meta de 30%. Por destino, Costa do Sauípe registrou 70%, enquanto Rio Quente alcançou 30%, considerando fornecedores situados em um raio de até 80 km dos destinos.



4 Ambiental

4.1

Mudanças Climáticas e Emissões de Gases de Efeito Estufa

Desde 2010, nosso Inventário de GEE é elaborado com base na metodologia do GHG Protocol, o que permite monitorar a evolução dos indicadores ano a ano, identificar oportunidades de redução e aprimorar continuamente as práticas de gestão ambiental em cada destino onde operamos. Esse histórico consolidado permite acompanhar tendências e orientar decisões mais consistentes. Nossa meta estabelecida pela Ambição 2030 é reduzir em 15% as emissões de GEE dos Escopos 1 e 2. Esse compromisso orienta a busca por maior eficiência operacional, o avanço no uso de fontes renováveis e a adoção de medidas capazes de reduzir a intensidade carbônica das atividades em Rio Quente e Costa do Sauípe.

Em 2025, seguimos com o acompanhamento sistemático das emissões, mantendo a diretriz de combinar redução e neutralização como frentes complementares. Desde 2023, nossas emissões de carbono são neutralizadas por meio da aquisição de créditos certificados pela ONU, provenientes de fornecedores homologados e alinhados aos critérios adotados pela companhia.

Em 2025, as emissões consolidadas da Aviva totalizaram 9.902,50 tCO₂e, crescimento de 7,19% em relação às 9.238,40 tCO₂e registradas em 2024. O resultado reflete, principalmente,



a incorporação de duas novas categorias de Escopo 3 ao perímetro de reporte, ampliando a abrangência e a precisão do inventário. Pela primeira vez, o levantamento também contabilizou remoções de CO₂ biogênico provenientes das áreas verdes, que somaram 902,31 tCO₂e. Conforme a metodologia do GHG Protocol, esse valor é reportado separadamente e não é deduzido do total de emissões, embora represente uma compensação relevante associada às atividades da companhia.

Na análise por destino, Costa do Sauípe reduziu suas emissões em 6,56%, passando de 3.451,97 tCO₂e em 2024 para 3.225,50 tCO₂e em 2025. Já Rio Quente registrou crescimento de 15,39%,

de 5.786,43 tCO₂e para 6.677,00 tCO₂e no mesmo período. Esse aumento esteve associado, sobretudo, à elevação de emissões em fontes diretas e à ampliação do perímetro de contabilização do inventário.

Considerando os Escopos 1 e 2, recorte utilizado para acompanhamento da meta climática da Ambição 2030, as emissões permaneceram praticamente estáveis em 2025, com variação de +0,10% em relação a 2024. Para alcançar a meta de redução de 15% até 2030, a Aviva deverá reduzir aproximadamente 1.188,27 tCO₂e em relação ao resultado de 2025, chegando ao patamar estimado de 6.690,81 tCO₂e.

9.902,50 tCO₂e
em emissões consolidadas

+7,19%
em relação a 2024

902,31 tCO₂e
em remoções biogênicas reportadas
separadamente

-8,44%
nas emissões de Escopo 2

Meta 2030:

reduzir em 15%
as emissões dos Escopos 1 e 2





EVOLUÇÃO DO ESCOPO 1:

As emissões diretas totalizaram 6.265,36 tCO₂e em 2025, frente a 6.109,03 tCO₂e em 2024, variação de 2,56%. Na combustão estacionária, houve aumento no consumo de diesel nos geradores, de 4.900 para 7.306 litros, e de lenha, de 2.490 para 2.493,90 t, em Rio Quente. A combustão móvel permaneceu estável, com redução de 0,6%, passando de 1.693,86 para 1.683,44 tCO₂e. Nas emissões fugitivas, houve redução nas recargas de gases refrigerantes em ambas as unidades: -10,6% em Costa do Sauípe e -24,2% em Rio Quente. Em resíduos sólidos e efluentes líquidos, houve crescimento de 288,00 para 431,54 tCO₂e, em razão da reclassificação do tratamento de efluentes de Rio Quente do Escopo 3 para o Escopo 1 e da ampliação das rotas de destinação contabilizadas. Nas atividades agrícolas, a redução do rebanho de Rio Quente de 27 para 20 veados resultou em queda nas emissões de fermentação entérica.



EVOLUÇÃO DO ESCOPO 2:

As emissões indiretas provenientes da aquisição de energia elétrica reduziram 8,44%, de 1.762,51 tCO₂e em 2024 para 1.613,72 tCO₂e em 2025, pela abordagem de localização. A redução ocorre mesmo com o aumento do consumo de energia, que passou de 32.869 para 35.017,51 MWh, e é explicada pela atualização do fator de emissão do Sistema Interligado Nacional (SIN) e pela geração fotovoltaica própria da unidade de Rio Quente.



EVOLUÇÃO DO ESCOPO 3:

As emissões de Escopo 3 cresceram 48,0%, de 1.366,86 tCO₂e em 2024 para 2.023,42 tCO₂e em 2025. A Categoria 3, referente a atividades relacionadas com combustível e energia não incluídas nos Escopos 1 e 2, foi incorporada ao inventário em 2025. A Categoria 4, referente a transporte e distribuição upstream, também foi incorporada em 2025, com 38,39 tCO₂e, calculados para Rio Quente com base na frota terceirizada. A Categoria 5, referente a resíduos gerados nas operações, reduziu de 1.366,86 tCO₂e em 2024 para 819,08 tCO₂e em 2025, queda de 40,1%. A queda é explicada por dois fatores: a reclassificação do tratamento de efluentes de Rio Quente para o Escopo 1 e a mudança nas rotas de destinação consideradas no cálculo. Em 2024, foram considerados aterro sanitário para Rio Quente e coprocessamento para Costa do Sauípe. Em 2025, o cálculo incorpora múltiplas rotas de destinação, incluindo reciclagem, aterro, coprocessamento e compostagem.

COMPARATIVO POR ESCOPO:

Escopo 1:
6.265,36 tCO₂e
+2,56%

Escopo 2:
1.613,72 tCO₂e
-8,44%

Escopo 3:
2.023,42 tCO₂e
+48,0%



4.2

Gestão de energia

A eficiência energética integra nossa agenda ambiental com peso estratégico: operar destinos de grande porte, com infraestrutura hoteleira, parques aquáticos e equipamentos de lazer, implica um consumo intensivo de energia. Nossa meta para 2030 é reduzir em 10% o consumo energético, com foco na transição para fontes renováveis e na modernização dos sistemas de uso final.

Em 2025, o consumo total de energia da Aviva foi de 35.008,50 MWh. A energia solar representou 11% do consumo energético. Em Rio Quente, a Estação de Tratamento de Efluentes opera com painéis fotovoltaicos próprios, que abastecem a demanda energética da operação.

ENERGIA RENOVÁVEL EM RIO QUENTE

25%
do consumo energético do
Complexo Rio Quente é
suprido por
fonte fotovoltaica/incentivada

GESTÃO DE ENERGIA 2025

35.008,50 MWh
consumo total de energia da Aviva

11%
participação da energia solar

Meta 2030
reduzir em 10%
o consumo energético



4.3

Gestão de água

Nossa operação depende diretamente da disponibilidade e qualidade dos recursos hídricos. Parques aquáticos, hotéis, restaurantes e áreas verdes demandam volumes expressivos de água, o que torna a gestão eficiente desse recurso tanto uma responsabilidade ambiental quanto uma condição operacional. Dessa forma, temos a meta de reduzir em 15% o consumo de água até 2030.

Para garantir a qualidade e rastrear o consumo, realizamos cerca de 2.500 laudos anuais de análise de água nos destinos. Investimentos contínuos em infraestrutura de tratamento

asseguram a operação das Estações de Tratamento de Água (ETA) e Esgoto (ETE), com destaque para a ETE de Rio Quente, 100% autoeficiente em energia solar.

A companhia integra o Conselho Nacional de Recursos Hídricos (CNRH); Conselho Gestor da APA do Litoral Norte da Bahia e Plataforma Continental do Litoral Norte; o Comitê de Bacia Hidrográfica dos rios Corumbá, Veríssimo e da porção do Rio São Marcos; Comitê de Bacia Hidrográfica do Rio Paranaíba; o Comitê de Bacia Hidrográfica do Recôncavo do Norte e Inhambupe.

A gestão hídrica combina monitoramento da qualidade da água, rastreabilidade do consumo, tratamento de água e efluentes, reúso e proteção de mananciais.

Também participa do da Associação das Empresas Mineradoras de Águas Termais de Goiás (AMAT).

Para atender à meta de redução do consumo de água, foram iniciados no ciclo 2025/2026, projetos de reúso para irrigação, instalação de válvulas reguladoras de vazão e ampliação da malha de automação do monitoramento hídrico. As iniciativas somaram investimentos superiores a R\$ 1,7 milhão.

2025

1.910.494 m³
de água consumida em 2025
+2,55% em relação a 2024

2.500
laudos anuais de análise de água

Meta 2030:
reduzir em 15% o consumo de água

ETE Rio Quente:
100% autoeficiente
em energia solar

COMPARATIVO:

2024:
1.820.906 m³

2025:
1.910.494 m³



4.4

Gestão de Resíduos

Operações de larga escala em hotelaria e parques geram um volume considerável de resíduos. Encarar esse desafio com seriedade significa estruturar processos que vão da geração à destinação final, passando pela redução na origem, pela segregação e pelo beneficiamento. Nossa meta para 2030 é reduzir em 50% o consumo de plástico de uso único e diminuir em 30% a geração de resíduos orgânicos.

Na Costa do Sauípe, o objetivo de alcançar o status de “resíduo zero” para resíduos comuns orienta as iniciativas em andamento. A compostagem de resíduos orgânicos e florestais, a reciclagem de resíduos comuns e o coprocessamento dos demais resíduos reforçam a busca por alternativas de destinação mais responsáveis. Em Rio Quente, os resíduos orgânicos e florestais destinados à compostagem alimentam a horta própria, fechando um ciclo produtivo que reduz desperdício e gera valor. O engajamento de fornecedores, por meio do Rating ESG, assegura que toda a cadeia de suprimentos esteja alinhada aos princípios de consumo e produção responsáveis.

Em 2025, o volume total de resíduos gerados foi de 4.800,30 toneladas, sendo 2.434,37 toneladas em Costa do Sauípe e 2.365,93 toneladas em Rio Quente. Do volume consolidado, 14% foram destinados à reciclagem, 43% à compostagem, 33% ao coprocessamento e 9% corresponderam a resíduos não recicláveis.

Em 2025, transformamos o gerenciamento de Resíduos de Construção Civil (RCC) de Costa do Sauípe, provenientes de nossas obras, em uma alavanca de sustentabilidade prática. O reaproveitamento desses materiais zerou o descarte em aterros e fortaleceu o modelo de economia circular, reinserindo os recursos no ciclo produtivo da empresa. O sucesso dessa operação chancela a importância do manejo correto de resíduos e consolida essa prática como premissa técnica e padrão normativo para o desenvolvimento e execução dos nossos próximos projetos e construções.

Em 2025, bloqueamos o consumo de copos de uso único de 50 ml, 100 ml e 200 ml. Com isso, deixamos de utilizar, respectivamente, 318.000 unidades, 108.300 unidades e 3.724.500 unidades, totalizando 4.150.800 copos plásticos de uso único. Também deixamos de utilizar copos descartáveis em 100% dos refeitórios, substituídos por canecas reutilizáveis.

CONTROLE DE RESÍDUOS EM COSTA DO SAUÍPE E RIO QUENTE

Resíduos	CS	RQ	Consolidado
Volume Total (t)	2.434,37	2.365,93	4.800,30
% Reciclagem	17,0	11,2	14,1
% Não reciclavel	0,0	19,2	9,6
% Compostagem	22,8	63,9	43,4
% Coprocessamento	60,2	5,7	33,0
Consumo de Plásticos de uso Único	2024- 37.351 (kg) 2025- 38.261(kg)	2024- 53.613 (kg) 2025- 55.415(kg)	

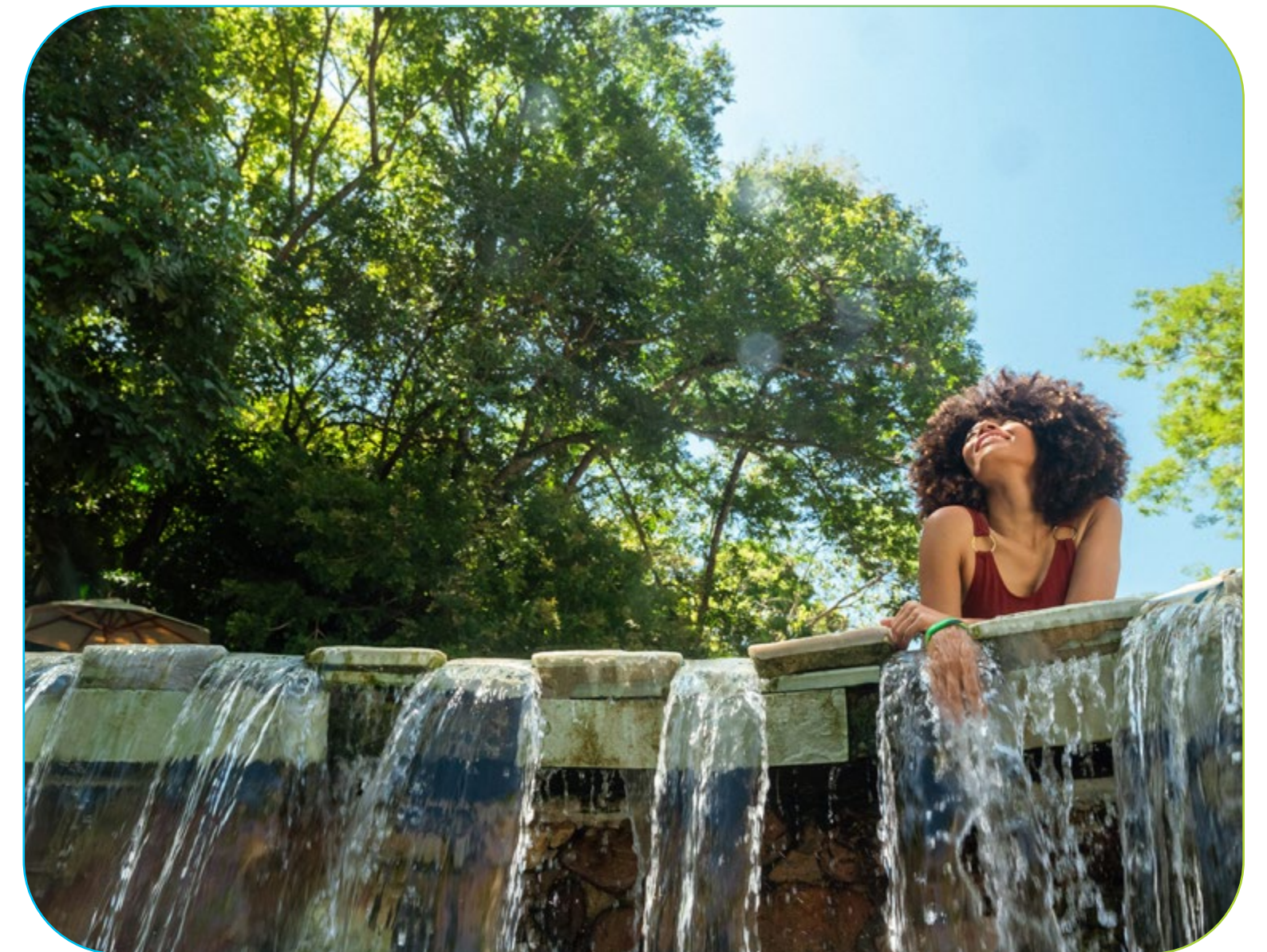
4.5

Biodiversidade e conservação

Operar no Cerrado goiano e no litoral norte da Bahia significa estar presente em dois dos biomas mais relevantes e ameaçados do país. Essa condição impõe uma responsabilidade direta sobre os habitats, espécies e ecossistemas que compartilham território com nossas operações. Por isso, a conservação da biodiversidade é tratada como elemento estruturante da estratégia ambiental, vinculado aos temas materiais do Ciclo 5 e à Ambição 2030.

As ações de biodiversidade e conservação da Aviva se organizam em duas frentes complementares. A primeira envolve a proteção da fauna marinha e silvestre, conduzida em parceria com o Fundação Projeto Tamar, na Costa do Sauípe, e com o IPEVIS- Instituto de Pesquisa da Vida Silvestre, por meio do Projeto ARES, em Rio Quente. A segunda reúne iniciativas de recuperação da vegetação nativa, com foco na restauração de áreas degradadas do Cerrado.

A partir dessas frentes, atuamos para reduzir impactos sobre os ecossistemas presentes em nossos destinos, fortalecer a educação ambiental e aproximar clientes, associados e comunidades da conservação da biodiversidade.





FUNDAÇÃO PROJETO TAMAR

CONSERVAÇÃO DAS TARTARUGAS MARINHAS

A Fundação Projeto TAMAR atua na região da Costa do Sauípe desde 1988, antes mesmo da implantação do complexo hoteleiro, realizando o monitoramento das praias, a proteção de ninhos, o resgate de animais e ações de educação ambiental voltadas à conservação das tartarugas marinhas. Com a implantação do complexo, foi estabelecida uma parceria que fortalece e dá continuidade a esse trabalho.

Na temporada 2024/2025, foram protegidas 891 desovas, possibilitando que 48.246 filhotes de tartarugas marinhas chegassem ao mar. Esse trabalho contribui para a conservação de espécies ameaçadas de extinção e para a preservação da biodiversidade do litoral baiano.”



Desde janeiro de 2000 até 2025 foram

12.380 desovas protegidas
de tartarugas marinhas

Mais de 686 mil filhotes
devolvidos ao mar



PROJETO ARES

Desenvolvido em parceria com o Instituto de Pesquisa da Vida Silvestre (Ipevis), o Projeto ARES acolhe animais silvestres que passaram pelo Centro de Triagem e Reabilitação de Animais Silvestres (Cetras), em Catalão (GO), mas não podem retornar à natureza devido a fatores relacionados à saúde, ao comportamento, ao hibridismo ou a outras condições que comprometeriam sua sobrevivência. No projeto, os animais são mantidos sob cuidados adequados para garantir seu bem-estar e uma vida saudável.

Em 2025, foram mantidos 210 animais silvestres, distribuídos em 36 espécies. No mesmo período, o projeto recebeu 24.024 visitantes em visitas guiadas por biólogos do Ipevis. A partir do contato com os animais, são abordados seus hábitos, os ambientes em que vivem, as formas de preservação e a importância de cada espécie, fortalecendo a educação ambiental e apoiando iniciativas de conservação da fauna silvestre.

“O Instituto de Pesquisa da Vida Silvestre nasceu do propósito de proteger, recuperar e dar uma nova oportunidade à fauna silvestre. Todos os anos, cerca de 800 animais passam por nossos cuidados, muitos deles vítimas de atropelamentos, queimadas, tráfico, ataques ou da perda de seus habitats naturais. Cada reabilitação representa mais do que um atendimento:

representa a chance de devolver uma vida à natureza e manter vivo o equilíbrio dos nossos ecossistemas. Nosso maior objetivo é aproximar as pessoas da vida silvestre, despertando respeito, encantamento e a compreensão de que conservar a natureza é, acima de tudo, conservar a nossa própria história e o futuro do planeta.”

Diogo Baldin - Diretor Presidente e Coordenador do IPEVIS

210 animais
silvestres
mantidos
em 2025

24.024
visitantes

PRESERVAÇÃO E REFLORESTAMENTO

A Aviva mantém áreas destinadas à conservação da biodiversidade nos biomas onde atua, com 477 hectares de áreas preservadas em Rio Quente, inseridos no Cerrado, e 67,2 hectares de áreas preservadas na Costa do Sauípe, situada em área de influência da Mata Atlântica e composta por formações vegetais características dos ecossistemas costeiros.

As iniciativas de restauração da vegetação nativa em Rio Quente são direcionadas à recuperação de áreas degradadas e ao fortalecimento do Cerrado. Em 2025, foram plantadas 330 mudas nativas, promovendo a recuperação de 0,216 hectares.

A criação do corredor ecológico de extensão de 0,525 ha (5.240m²), objetiva desenvolver locais de pouso e descanso com oferta de sombra e alimentos por meio do plantio de árvores nativas e arbustos frutíferos. O intuito é fazer a conexão do Parque Estadual da Serra de Caldas Novas- PESCaN (12.300 ha) com a nossa área de reserva legal (172 ha). 93% da área foi plantada com 363 mudas de espécies nativas (Pequi, Jacarandá, Baru, Angico, Ipê, Aroeira, Jatobá e Mutamba).

O monitoramento das áreas em processo de restauração é realizado de forma contínua e integra a agenda de biodiversidade da Aviva, contribuindo para a conservação dos ecossistemas locais e para a avaliação da efetividade das ações implementadas.





5.1

Turma da Zoeira

A Aviva segue o conceito de Ecosistema de Lazer, que permeia toda a jornada dos hóspedes e visitantes nos destinos. Alinhada a sua Agenda ESG, buscando gerar conscientização e educação ambiental de forma lúdica, criou a Turminha da Zoeira, grupo de personagens autorais que são embaixadores da sustentabilidade e da diversão.

Cada membro da turminha representa um animal da fauna brasileira, que pode ser encontrado em um dos destinos. A arara-vermelha Lara ama contar histórias; a onça-pintada Zira é uma artista cheia de criatividade; o lobo-guará Juba adora música; a tartaruga-verde marinha Marina adora fazer comidinhas saudáveis; a baleia-fin Léia conhece o mundo todo; e o bem-humorado tucano-toco Blá adora esportes.

Inicialmente, os personagens protagonizavam shows e atividades para crianças dentro dos próprios resorts. O lançamento do canal da Turminha da Zoeira no YouTube, em 2024, convidou o público a imaginar novas brincadeiras para além dos destinos. O conteúdo é composto por uma série animada e clipes musicais livres de superestimulação, facilitando a compreensão das mensagens educativas e estimulando a criatividade das crianças.

SÉRIE ANIMADA

O conceito narrativo das histórias é desenvolvido por Marcela Catunda, roteirista de sucessos de entretenimento infantil como “Peixonauta” e o “O Show da Luna!”. Os episódios possuem transmitem valores positivos de maneira envolvente, com foco em vivências cotidianas em meio à natureza, desenvolvendo as emoções dos personagens e destacando a importância da união e diversidade para a preservação ambiental.

CLIPES MUSICAIS

Tanto as músicas próprias quanto as de domínio público reforçam o caráter social de brasilidade e regionalidade dos personagens, e a mensagem de que é preciso respeitar e preservar a biodiversidade única de cada um dos nossos destinos.



EPISÓDIOS EM DESTAQUE

A série “A Jornada da Marina” performa os melhores resultados desse período. São cinco episódios que contam o storytelling do futuro Hot Park Costa do Sauípe, com lançamento previsto para 2027.

O parque já nascerá guiado pela temática “Baía das Tartarugas”, que acompanha a personagem Marina em sua jornada pelo Oceano desde seu nascimento na Costa do Sauípe, região onde está sediada uma das bases mais importantes da Fundação do Projeto Tamar para a proteção de desovas e preservação de tartarugas-marinhas no país.

O episódio “A Jornada da Marina- Capítulo 3: Encontros e Amizades” foi o grande campeão de conversão, trazendo **705 novos inscritos**.

PARA O FUTURO

O crescimento consistente de inscritos e visualizações no canal é um excelente indicador de retenção geral e, consequentemente, de que estamos no caminho certo. Estabelecer a turminha como referência na animação nacional e espalhar sua mensagem faz parte dos planos da Aviva.

Para o futuro, estão em estudo novos formatos de vídeo que tangem a questão ambiental, incluindo uma série documental educativa em que a Turminha da Zooeira apresenta curiosidades sobre os animais do Projeto Ares. Ainda alinhados ao pilar ESG, buscamos mais diversidade com atores profissionais intérpretes de LIBRAS para os novos episódios.



2ª TEMPORADA (JUL/25 A DEZ/25)

225.527 inscritos
281,35%

a mais do que a primeira temporada

8,5 milhões
de minutos em conteúdo
193%

a mais do que a primeira temporada

8.550.543
minutos assistidos

Total:
142,5 mil h

Média por vídeo:
3,5 mil h



5.2

Capital Humano

Fazer Famílias Felizes começa com as pessoas que constroem essa experiência todos os dias. Nossa equipe é o ativo mais valioso da companhia, e cuidar bem de quem trabalha conosco é condição para entregar o que prometemos a quem nos visita. Em 2025, seguimos ampliando nossa presença como geradora de emprego e desenvolvimento nas regiões onde atuamos.

PESSOAS, EMPREGOS E FAMÍLIAS ASSOCIADAS

4.499

associados/colaboradores diretos em 2025

18,5 mil empregos

diretos e indiretos gerados



5.3

Diversidade e Inclusão

Uma liderança mais diversa produz decisões mais equilibradas e uma cultura organizacional mais sólida. Esse é um dos pilares da nossa Ambição 2030, que estabelece a meta de alcançar 50% de liderança feminina até o final da década, além de oportunizar vagas para pessoas a partir de 50 anos, reconhecendo a contribuição de profissionais experientes para equipes intergeracionais.

Na base de fechamento do ciclo de 2025, consolidada em janeiro de 2026, as mulheres representavam 50,7% da força de trabalho da Aviva, com 2.289 associadas, enquanto os homens correspondiam a 49,3%. O equilíbrio de gênero se mantém nas operações de Rio Quente e Costa do Sauípe.

A composição étnico-racial também evidencia a diversidade do quadro de associados. Pessoas negras representam 76% da força de trabalho, sendo 63,5% autodeclaradas pardas e 12,5% pretas. Pessoas brancas correspondem a 16,6% do quadro.

Diferentes gerações compartilham a rotina de trabalho nos nossos destinos Aviva. Os associados com menos de 30 anos representam 37,5% do quadro, enquanto 50,9% estão na faixa de 30 a 50 anos e 11,6% têm mais de 50 anos. A composição intergeracional reforça a importância de ampliar as oportunidades para profissionais experientes e promover a troca de conhecimentos entre diferentes faixas etárias.

GÊNERO

50,7% mulheres
49,3% homens
2.289 mulheres associadas

RAÇA E ETNIA

76% de pessoas negras
63,5% pardas
12,5% pretas
16,6% brancas

FAIXA ETÁRIA

37,5% < de 30 anos
50,9% entre 30 e 50 anos
11,6% > acima de 50 anos



LIDERANÇA FEMININA

2024:

31,42%

2025:

34,15%

Avanço no período:

2,73%

META PARA 2030: 50%

Distância atual da meta:

15,85%

DIVERSIDADE NA LIDERANÇA

76,5%

peessoas negras na liderança

71%

peessoas pardas

5,5%

peessoas pretas

12,5%

peessoas pretas no quadro geral

4 líderes PCD

1,1% dos cargos de liderança

ocupados por pessoas PCD

ASSOCIADOS PCD

EVOLUÇÃO

Início de 2025:

63 associados PCD

Novembro de 2025:

87 associados PCD

Janeiro de 2026:

94 associados PCD

Crescimento no período:

49,2%

Presença em 23 áreas de negócio

Em 2024, as mulheres representavam 31,42% dos cargos de liderança. Em 2025, esse índice avançou para 34,15%, crescimento de 2,73 pontos percentuais em um único ciclo. Mantendo uma taxa média de avanço de 3,20 pontos percentuais ao ano, chegamos a 50,15% de liderança feminina em 2030, superando a meta estabelecida. O caminho está traçado, o que garante a chegada é a continuidade das ações e o acompanhamento sistemático dos indicadores até o final da década.

No recorte étnico-racial, pessoas negras ocupam 76,5% dos cargos de liderança, proporção próxima à participação registrada no quadro geral. A análise detalhada aponta uma

oportunidade de evolução: pessoas pretas representam 5,5% da liderança, diante de 12,5% da força de trabalho.

A Aviva também conta com quatro profissionais com deficiência em posições de liderança. Nesse âmbito, a inclusão de pessoas com deficiência avançou ao longo do ciclo: o número de associados PCD passou de 63, no início de 2025, para 94 na base consolidada em janeiro de 2026, crescimento de 49,2%. Os profissionais estão distribuídos em 23 áreas de negócio.

O Programa IncluA organiza as ações voltadas à inclusão de pessoas com deficiência. Em 2025, a iniciativa reuniu articulação

com instituições parceiras, atração de talentos, capacitação em recrutamento inclusivo e atividades de sensibilização em Rio Quente e Costa do Sauípe. O programa também incorporou o IMGI 360, ferramenta de autoavaliação que analisa 20 variáveis relacionadas a recursos humanos, gestão e acessibilidade e orienta a elaboração de um plano de ação para ampliar a maturidade da companhia em inclusão e equidade.

O tema “Diversidade e Inclusão” integra nosso Ciclo 5 de Materialidade e é trabalhado ativamente por meio de programas de desenvolvimento, monitoramento de equidade salarial e iniciativas que constroem, na prática, um ambiente de trabalho plural e respeitoso.



5.4

Treinamento e Desenvolvimento Profissional

Investir no desenvolvimento dos associados é parte do que significa, para nós, Fazer Famílias Felizes. Uma equipe bem preparada e em constante evolução é condição para a qualidade da experiência entregue e para a sustentabilidade do negócio ao longo do tempo. Em 2025, alcançamos média de 77 horas de treinamento por associado, um avanço consistente em relação às 67 horas registradas em 2024 e às 49 horas de 2023.

Os treinamentos são realizados nas modalidades presencial e online, a fim de atender cargos com diferentes regimes de trabalho, incluindo modelos presenciais, híbridos e em home office. Para além dos treinamentos obrigatórios — NRs, Integração, Código de Conduta e preparatórios para a temporada —, também realizamos programas específicos ao longo do ano nas temáticas de Diversidade & Inclusão, LGPD e Sustentabilidade.

A Aviva Carreiras organiza parte importante dessa frente, com iniciativas voltadas à qualidade de vida, recompensas, treinamento e desenvolvimento profissional, além de um foco crescente em diversidade, equidade e inclusão. A proposta é contribuir para a satisfação, o desempenho e a evolução dos associados, fortalecendo um ambiente de trabalho mais justo, acolhedor e alinhado ao Jeito de Ser Aviva.

Nossa gente é pilar da cultura da companhia. Por isso, os programas de desenvolvimento dialogam com ética e transparência, consciência social e ambiental, diversidade e inclusão, promovendo relações mais empáticas, sustentáveis e conectadas aos compromissos da Aviva.

Em alinhamento aos ODS 4 — Educação de Qualidade — e 8 — Trabalho Decente e Crescimento Econômico —, o programa interno de treinamento busca identificar e atender

às necessidades de qualificação das pessoas que executam atividades com impacto na qualidade do serviço prestado, no meio ambiente e na sociedade. A plataforma Smartleader apoia essa estratégia, por meio do aTUAção, programa de aprendizagem gamificada que ampliou seu catálogo de 18 para mais de 90 cursos em 2025 e registrou 5,4 mil participações ao longo do ano, num total de mais de 31 mil horas.

Além da plataforma corporativa, as áreas contam com equipes dedicadas a treinamentos técnicos diretamente relacionados à rotina de trabalho. O portfólio contempla iniciativas para associados em níveis não gerenciais e formações específicas para cargos de gestão. Em 2025, o Programa de Desenvolvimento da Liderança (PDL) contemplou 370 líderes, com média de 40 horas de capacitação por participante, voltadas ao fortalecimento de competências essenciais à gestão.

Modalidades Treinamentos presenciais e online

Temas trabalhados NRs, Integração, Código de Conduta, preparação para temporada, Diversidade & Inclusão, LGPD e Sustentabilidade

PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DA LIDERANÇA

370 líderes contemplados

40 horas de capacitação por participante



5.5

Saúde e Segurança Ocupacional

Garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável é uma responsabilidade que levamos a sério. Nossa atuação abrange desde a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais até iniciativas de bem-estar que reconhecem a saúde dos associados em suas dimensões física, mental e emocional.

A Aviva mantém uma estrutura de resposta a emergências organizada em duas frentes: a equipe ambulatorial, responsável por atendimentos médicos emergenciais, e a equipe de brigadistas, preparada para atuar em situações ambientais e prediais. As equipes participam de treinamentos internos periódicos, fortalecendo a prevenção, a prontidão operacional e a segurança nos destinos.

Aderente ao calendário anual de vacinação do Ministério da Saúde, a companhia realiza campanhas internas de vacinação contra a gripe, acompanhadas de comunicados de orientação e sensibilização sobre prevenção, sintomas e cuidados necessários. Essas ações reforçam a importância da informação e da prevenção como parte da rotina de saúde ocupacional.

O pacote de benefícios oferecido aos associados contempla assistência médica, plano odontológico, apoio psicológico, seguro de vida, cartão alimentação, refeições no refeitório, auxílio-creche, auxílio-funeral, transporte, acesso ao complexo, programas de apoio financeiro e soluções voltadas à saúde, bem-estar e qualidade de vida, como Wellhub, Psicologia Viva,

Dr. Alper, Pilla, Credits, Consignado Bradesco e Sicoob Celular.

Campanhas de sensibilização sobre saúde mental e o Guia de Diversidade, Equidade e Inclusão reforçam o compromisso da Aviva com um ambiente de trabalho plural, acolhedor e atento às diferentes necessidades dos associados.

Em 2025, 100% das pessoas associadas foram atendidas pelo programa de saúde e bem-estar, incluindo profissionais em atuação presencial e em home office. Mensalmente, foram realizadas campanhas relacionadas ao cuidado com a saúde e o bem-estar.

CUIDADO INTEGRAL EM 2025

100% dos associados atendidos pelo programa de saúde e bem-estar

Campanhas mensais de cuidado com saúde e bem-estar

Vacinação interna contra gripe

Equipe ambulatorial para atendimentos emergenciais

Brigadistas treinados para situações ambientais e prediais

Pacote de benefícios com assistência médica, odontológica, psicológica, alimentação, transporte, seguro de vida e apoio à qualidade de vida

5.6

Programa Se Cuida

Criado em 2021, o Programa Se Cuida orienta as pessoas associadas na busca contínua por saúde e bem-estar e facilita o acesso aos ambientes virtuais dos benefícios oferecidos pela Aviva, como consultas online gratuitas e atendimento psicológico.

O programa reúne ações de prevenção, informação e incentivo ao autocuidado, com atividades voltadas às dimensões física, mental e emocional da saúde. A iniciativa integra campanhas de vacinação, ações mensais de sensibilização, apoio psicológico e benefícios relacionados à qualidade de vida. Em 2025, o serviço de atendimento psicológico realizou mais de 2,1 mil consultas, crescimento de 30% em relação ao ano anterior.

Durante 2025, o Programa Se Cuida realizou 12 ações temáticas de promoção da saúde e da qualidade de vida. Os conteúdos abordaram saúde mental, prevenção de doenças, imunização, ergonomia, segurança no trânsito, doenças crônicas, combate ao tabagismo e ao consumo de álcool, saúde da mulher, saúde do homem e saúde ocular.

As iniciativas registraram mais de 6.600 participações, envolvendo associados de Rio Quente, Costa do Sauípe e participantes das lives corporativas. Entre os destaques estiveram a SIPAT e Semana da Saúde e a Campanha de Imunização, responsáveis pelos maiores volumes de participação ao longo do ano.

CONSOLIDADO ANUAL POR AÇÃO

MÊS	AÇÃO	PARTICIPANTES
Janeiro	Janeiro Branco	435
Fevereiro	Bloquinho Xô Dengue	273
Março	Saúde em Movimento	440
Abril	Campanha de Imunização	1.370
Maiο	Segurança no Trânsito	595
Junho	Doenças Crônicas	303
Julho	NR 17 – Ergonomia	193
Agosto	Tabagismo e Alcoolismo	631
Setembro	SIPAT e Semana da Saúde	1.893
Outubro	Outubro Rosa	188
Novembro	Novembro Azul	169
Dezembro	Saúde Ocular	110
Total Geral	12 ações realizadas	6.600

RANKING DAS AÇÕES COM MAIOR ALCANCE

SIPAT e Semana da Saúde	1.893
Campanha de Imunização	1.370
Tabagismo e Alcoolismo	631
Segurança no Trânsito	595
Saúde em Movimento	440
Janeiro Branco	435
Doenças Crônicas	303
Bloquinho Xô Dengue	273
Julho – NR 17 Ergonomia	193
Outubro Rosa	188
Novembro Azul	169
Saúde Ocular	110





5.7

Rotatividade e Retenção de Talentos

Reter talentos é um indicador de saúde organizacional e condição para a consistência da experiência que entregamos. Quanto mais estável e engajada for nossa equipe, mais forte é a cultura, mais robusto o conhecimento acumulado e mais confiável a operação. Em 2025, a taxa média de rotatividade foi de 3,45% (uma das menores do setor), ante 5,81% em 2024, permitindo o acompanhamento da estabilidade das equipes e da efetividade das estratégias de retenção.

O reconhecimento de talentos é realizado por meio de processos estruturados, como Avaliação de Desempenho, Feedback, Análise de Carreira e Pesquisa de Clima. Nossa política de cargos e salários considera aprendizados de pesquisas e percepções internas, incluindo os resultados das nossas aferições internas. A escuta dos associados também é apoiada pela Pesquisa Pulse, aplicada trimestralmente para acompanhar 12 dimensões da experiência de trabalho. Em

2025, a pesquisa registrou nota geral de satisfação de 9,3 e adesão de aproximadamente 70%, equivalente a mais de 3 mil associados.

Entre os instrumentos de evolução profissional estão a promoção horizontal, que possibilita crescimento dentro da faixa do mesmo cargo; a promoção horizontal geral por mérito, concedida conforme melhoria de desempenho; e a promoção vertical, voltada à ascensão para cargos superiores, conforme regras internas e resultados da Avaliação de Desempenho.

Outra ação para reconhecer nossos talentos é o programa Associado Fantástico, que valoriza profissionais alinhados ao Jeito de Ser Aviva a partir da percepção de colegas e lideranças. Em 2025, a iniciativa recebeu mais de 6,5 mil votos e reconheceu cerca de 160 associados. Ao longo do ano, também foram registrados aproximadamente 9,6 mil elogios

entre pares e gestores, contribuindo para uma cultura de valorização das entregas e atitudes no ambiente de trabalho.

A valorização também se expressa no Programa de Participação nos Resultados (PPR). Ao conectar o desempenho individual aos objetivos da companhia, a iniciativa estimula cada associado a contribuir com os resultados coletivos e cria um vínculo concreto entre entrega e reconhecimento. Somam-se a isso os programas de qualidade de vida, recompensas e desenvolvimento contínuo da Aviva Carreiras.

As oportunidades de desenvolvimento também se refletem na mobilidade interna. Em 2025, foram realizadas cerca de 520 promoções e concessões de mérito salarial, crescimento de 14% em relação ao ano anterior. Aproximadamente 35% das vagas foram preenchidas por recrutamento interno, incluindo praticamente todas as posições de liderança abertas no período.

O ACOMPANHAMENTO DA ROTATIVIDADE

APOIA A AVALIAÇÃO DAS ESTRATÉGIAS DE RETENÇÃO, DESENVOLVIMENTO, RECONHECIMENTO E ENGAJAMENTO DOS ASSOCIADOS.

Reconhecimento

Mais de 6,5 mil votos no Associado Fantástico

Cerca de 160 associados reconhecidos
Aproximadamente 9,6 mil elogios entre pares e gestores

Mobilidade interna

Cerca de 520 promoções e concessões de mérito salarial

Crescimento de 14% em relação a 2024

35% das vagas preenchidas por recrutamento interno

Praticamente 100% das posições de liderança preenchidas internamente



5.8

Programa Hub do Bem

O Hub do Bem materializa o compromisso da companhia com o impacto social positivo, conectando sua operação a causas e iniciativas que ampliam o bem-estar das comunidades onde atua. Por meio desse programa, são direcionados recursos, energia e engajamento para projetos alinhados aos valores corporativos e aos temas materiais da agenda ESG.

Estruturado nos pilares de Educação, Meio Ambiente, Comunidade e Inclusão, o programa atua como plataforma

integradora das iniciativas socioambientais da companhia. Ao longo do período, foram realizadas ações socioambientais diversas, entre iniciativas contínuas e pontuais, organizadas em 5 frentes de atuação, mobilizando 886 colaboradores, que contribuíram com 3.438 horas de voluntariado, reforçando o papel do programa na promoção do engajamento social, no fortalecimento das relações com stakeholders e na ampliação do impacto positivo da companhia nos territórios onde atua.





Norteados pelo valor de “ser do bem”, o Hub do Bem organiza sua atuação em quatro pilares diretamente conectados aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável:

- o **Educação:** direcionamento de ações voltadas à aprendizagem, formação e redução de desigualdades educacionais, em alinhamento ao ODS 4.
- o **Meio Ambiente:** cuidado com nosso maior patrimônio, com iniciativas relacionadas à preservação, conscientização e conservação ambiental, em conexão com os ODS 7, 13, 14 e 15.
- o **Comunidade:** geração de impacto positivo, bem-estar social, empregabilidade e fortalecimento da economia local, em alinhamento aos ODS 3, 8 e 11.
- o **Inclusão:** promoção da integração, da diversidade e da participação de diferentes públicos, em conexão com os ODS 5 e 10.

Entre as iniciativas realizadas pelo Hub do Bem estão ações em parceria com o SINDEPAT, como o Dia Nacional da Alegria (DNA) e o Dia Nacional da Pessoa com Deficiência em Parques e Atrações Turísticas (DNPD). As ações mobilizam instituições do entorno de Rio Quente e são realizadas com o apoio do voluntariado corporativo, aproximando o destino da Aviva das comunidades locais.

O programa também contempla o Ingresso do Bem, iniciativa que reverte parte do resultado da venda de ingressos do Hot Park para projetos sociais, com foco em educação e reforço escolar. A ação apoia programas voltados à recuperação da defasagem escolar de estudantes da rede pública, contribuindo para o desenvolvimento de pensamento crítico, autoconfiança e maturidade emocional de crianças e jovens.

Também integram o Hub do Bem iniciativas como o Dia da Comunidade, o Dia Nacional da Pessoa Idosa e demais ações sociais e ambientais realizadas nos territórios onde a Aviva está presente. Em conjunto, essas frentes fortalecem o relacionamento com as comunidades, ampliam a participação dos associados em ações de voluntariado e reforçam a agenda ESG da companhia na prática.

Em 2025, o Hub do Bem também promoveu o Casa Limpa, iniciativa de mobilização para a coleta de resíduos no ambiente de trabalho. Iniciado em Rio Quente e ampliado para Costa do Sauípe no fim do ano, o projeto registrou cerca de 525 participações voluntárias e recolheu mais de quatro toneladas de resíduos. No mesmo período, as ações de apoio às comunidades contribuíram para a distribuição de 18,3 toneladas de mantimentos.

HUB DO BEM EM NÚMEROS

4 pilares de atuação

Educação,
Meio Ambiente,
Comunidade
e Inclusão

5 frentes de atuação

Iniciativas socioambientais
contínuas e pontuais

886

colaboradores mobilizados

3.438 horas

de voluntariado

Impacto gerado

Engajamento social, aproximação com stakeholders e contribuição positiva para os territórios onde a Aviva atua.



5.9

Engajamento Comunitário e Investimento Social

Nossa presença nas regiões de Rio Quente e Costa do Sauípe vai além da operação dos destinos. Geramos emprego, movimentamos a economia local e mantemos iniciativas que contribuem diretamente para o desenvolvimento das comunidades do entorno. Esse papel é parte do nosso propósito e integra os compromissos da Ambição 2030.

Ao longo do ano, as ações sociais e doações da Aviva impactaram diretamente 33.357 pessoas, entre associados, comunidade e clientes. Em termos monetários, o investimento e repasse aos projetos sociais totalizaram R\$ 714.391,07, incluindo R\$ 53.846,30 destinados por meio do Ingresso do Bem e R\$ 109.364,17 arrecadados pela campanha Black Friday Solidária.

EVOLUÇÃO DO IMPACTO SOCIAL

+ 18 ton
de alimentos do baú de cortesias
do Hot Park

Pessoas impactadas

2024:
14.418

2025:
33.357

Variação:
+130%

Doação monetária

2024:
R\$ 490.326,00

2025:
R\$ 714.391,07

Variação:
+45%

Entre as iniciativas em andamento, destacam-se ações voltadas à qualificação profissional, educação, convivência comunitária, valorização cultural, proteção ambiental e apoio social:

- o **Aviva na Comunidade e IncluA:** ampliam as oportunidades de formação, empregabilidade e inclusão nos territórios. Em 2025, o Aviva na Comunidade capacitou cerca de 90 estudantes em um ciclo de 40 horas sobre turismo e hotelaria, com quatro participantes contratados. A primeira edição do IncluA reuniu mais de 120 pessoas, disponibilizou mais de 100 vagas afirmativas para pessoas com deficiência e resultou em cinco contratações pela Aviva.
- o **Parceria com a Educação de Jovens e Adultos:** apoia o enfrentamento ao analfabetismo e a ampliação do acesso à educação, em articulação com instituições locais. A parceria busca reduzir barreiras à permanência escolar e criar novas oportunidades de desenvolvimento para jovens e adultos.

- o **Ingresso do Bem:** destina parte da arrecadação de ingressos do Hot Park a projetos sociais voltados à educação e ao reforço escolar, ampliando oportunidades de aprendizagem para crianças e jovens em situação de vulnerabilidade.
- o **Black Friday Solidária:** direciona recursos arrecadados durante a campanha para iniciativas de educação, inclusão social, desenvolvimento comunitário, proteção de direitos e promoção da cultura local.
- o **Incentivo à destinação do Imposto de Renda:** mobiliza associados e demais públicos para a destinação de parte do imposto devido a fundos e instituições dedicados à proteção de crianças, adolescentes e pessoas idosas.

- o **Dia da Comunidade:** abre as portas dos destinos para moradores das regiões onde a Aviva está presente, aproximando a população da experiência oferecida pela companhia e ampliando o vínculo entre os empreendimentos e seus territórios.
- o **Programa de Hidroginástica para a Pessoa Idosa:** realizado em parceria com o Centro de Referência de Assistência Social de Rio Quente, promove atividade física, convivência e qualidade de vida para pessoas idosas da comunidade.

- o **Apoio à Cooperativa de Artesanato Trançado Tupinambá:** contribui para a valorização dos saberes tradicionais, a geração de renda e o fortalecimento da economia criativa em Costa do Sauípe.
- o **Arraiô:** cria espaço para que artesãos das comunidades do entorno de Rio Quente comercializem seus produtos durante o período festivo, ampliando a visibilidade da produção local e as oportunidades de geração de renda.

- o **Doações e apoio social:** alimentos, materiais e outros itens provenientes de ações internas são destinados a entidades e instituições parceiras. Em 2025, o Baú de Cortesias do Hot Park contribuiu com mais de 18 toneladas de alimentos.



6 Desempenho Financeiro



6.1

Valor Econômico Direto Gerado e Distribuído

Nosso modelo de negócio une crescimento financeiro, geração de empregos, desenvolvimento dos destinos e responsabilidade socioambiental. A consistência dos resultados amplia a capacidade da Aviva de investir em pessoas, infraestrutura, experiência do cliente, comunidades e agenda ESG.

A Aviva encerrou 2025 com faturamento bruto de vendas de R\$ 1,7 bilhão, avanço de 10% em relação aos R\$ 1,5 bilhão registrados em 2024.

O número de clientes atendidos chegou a 2,1 milhões, crescimento de 3% sobre os 2,0 milhões de 2024. Rio Quente recebeu 1,5 milhão de visitantes (+3%) e Costa do Sauípe, 586 mil (+4%). A base de associados também avançou, encerrando 2025 com 4,5 mil associados, alta de 15% no ano, sendo 2,8 mil em Rio Quente (+11%) e 1,7 mil em Costa do Sauípe (+22%).

MACRO-FLUXO FINANCEIRO

R\$ 975 milhões
receita gerada;

R\$ 1,034 bilhão
valor econômico distribuído;

R\$ 338 milhões
salários e benefícios;

R\$ 470 milhões
pagamentos a fornecedores;

R\$ 101 milhões
impostos distribuídos aos governos;

R\$ 125 milhões
dividendos (distribuídos a acionistas);

-R\$ 59 milhões
valor econômico retido (reinvestimento)

O crescimento no número de clientes atendidos e na base de associados reforça a expansão da Aviva e a capacidade da companhia de gerar valor recorrente em seus destinos e no Clube de Férias.

CLIENTES ATENDIDOS E BASE DE ASSOCIADOS

AVIVA AMPLIOU SUA OPERAÇÃO EM 2025, COM CRESCIMENTO NO VOLUME DE CLIENTES E NA BASE DE ASSOCIADOS

Número de Visitantes

Total Aviva:
2,1 milhões

Rio Quente:
1,5 milhões visitantes
(hóspede e day-user)

Costa do Sauípe:
586 mil visitantes
(hóspede)

Base total de associados:

Total Aviva:
4,5 mil

Rio Quente:
2,8 mil
(hóspede e day-user)

Costa do Sauípe:
1,7 mil
(hóspede)



6.2

Impactos Econômicos Indiretos Significativos

Nossa presença em Rio Quente e Costa do Sauípe gera impactos que vão muito além dos muros dos destinos. Como um dos maiores empregadores das regiões onde atuamos, movimentamos cadeias produtivas locais, aquecemos o comércio, impulsionamos o turismo regional e contribuímos diretamente para a arrecadação tributária dos municípios.

Os indicadores operacionais de 2025 reforçam esse papel. Os números traduzem uma operação mais eficiente, com maior geração de valor por cliente atendido, e refletem diretamente na economia das regiões onde operamos.

CONTRIBUIÇÃO PARA ARRECADAÇÃO PÚBLICA

Em 2025, a Aviva destinou R\$ 101 milhões em tributos e contribuições governamentais. O montante inclui R\$ 29,75 milhões em impostos municipais, R\$ 23,07 milhões em impostos estaduais e R\$ 2,20 milhões em contribuições destinadas à preservação ambiental. Os recursos ampliam a contribuição econômica da operação nos territórios e colaboram para o financiamento de políticas e serviços públicos.

TRIBUTOS E CONTRIBUIÇÕES GERADOS PELA AVIVA

R\$ 101 milhões
em tributos e contribuições
governamentais em 2025

R\$ 29,75 milhões
em impostos municipais

R\$ 23,07 milhões
em impostos estaduais

R\$ 2,20 milhões
em contribuições para a preservação
ambiental



6.3

Satisfação do Cliente

A satisfação dos clientes permanece como um dos principais indicadores do cumprimento do nosso propósito.

Em 2025, registramos o NPS consolidado do grupo em 58,56 e o GRI 95,83%. Em 2024 os números foram 46,36 no NPS e GRI em 95,66%, registrando aumento da satisfação dos clientes Aviva em ambas as avaliações.

Esses dados confirmam que nosso maior diferencial percebido pelo cliente continua sendo as pessoas: o calor humano que define o Jeito de Ser Aviva.

Os resultados são apoiados pelo programa Hospitalidade Extraordinária, fortalecido em 2025 para ampliar a autonomia dos associados da linha de frente na resolução de demandas e na criação de experiências positivas. A atuação dos anfitriões nos destinos também contribui para identificar oportunidades de acolhimento e personalizar o atendimento ao longo da jornada dos clientes.

Avaliação 2025

NPS 58,56 GRI 95,83%



7 Depoimentos



RICARDO PAIXÃO

Gerente de Entretenimento
Início – 2024

Tenho orgulho de fazer parte da família Aviva porque aqui encontrei oportunidades de crescimento, aprendizado e realização pessoal e profissional. Ao longo da minha trajetória, vivenciei uma cultura que valoriza as pessoas, incentiva o desenvolvimento e reconhece as contribuições de cada colaborador. Além de fazer famílias felizes, a Aviva gera impacto positivo nas comunidades onde atua, promovendo o desenvolvimento social, econômico e ambiental da região. Fazer parte dessa história, contribuindo para o encantamento dos clientes e para a transformação de vidas, é o que me motiva todos os dias.



BRUNA APOLINÁRIO

Diretora de Experiência
Fidelização de Cliente
Início – 2006

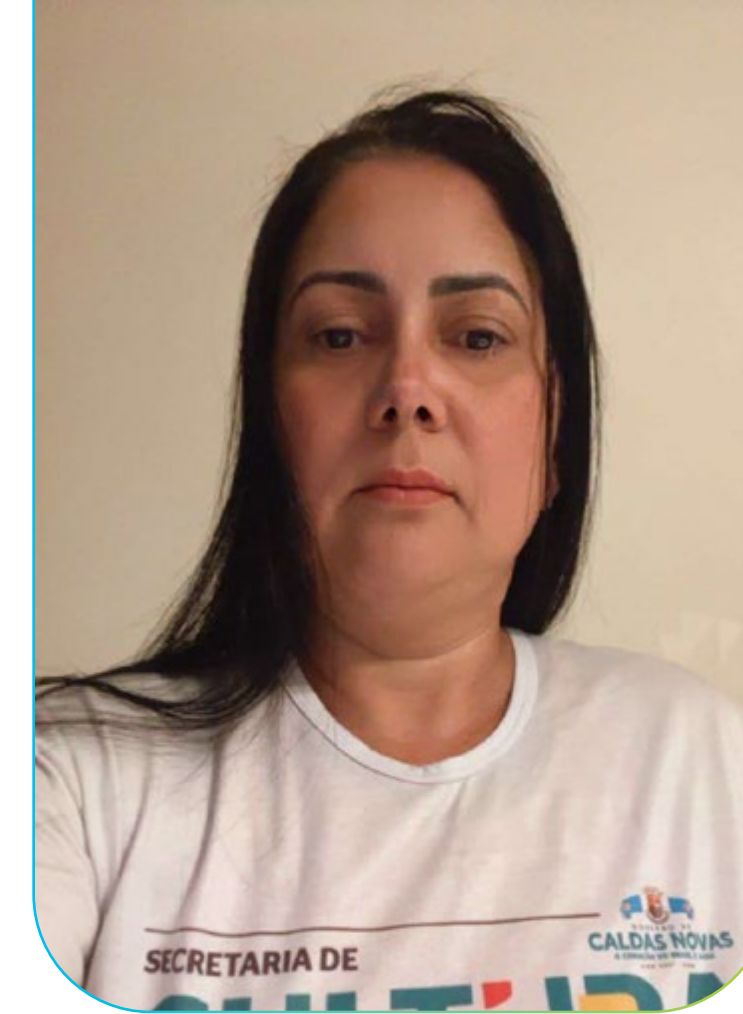
Se eu tivesse que resumir o principal motivo que me faz ter orgulho de fazer parte da família Aviva, eu diria que são as pessoas. Ao longo de quase 24 anos de trajetória, encontrei uma empresa que acredita no desenvolvimento de seus colaboradores, respeita os diferentes momentos da vida e oferece oportunidades reais de crescimento. Aqui construí minha carreira, vivi a maternidade, assumi desafios e realizei sonhos, sempre apoiada por líderes que confiaram no meu potencial. Tenho orgulho de fazer parte de uma organização que, além de desenvolver pessoas, tem o propósito de criar experiências e memórias que permanecem para sempre na vida das famílias. A Aviva faz parte da minha história, e eu cresci junto com ela.



FÁBIO LUCAS PESSOA

40 anos,
Diretor musical de espetáculos,
músico multi-instrumentista e cantor.
Caldas Novas-GO

A parceria com a Aviva é marcada por quase duas décadas de confiança, renovação e crescimento conjunto. Ao longo dessa trajetória, construímos experiências que encantam os hóspedes, criam conexões duradouras e geram lembranças que fazem as pessoas quererem voltar. Mais do que uma relação comercial, sinto-me parte dessa história, desenvolvendo projetos com uma equipe aberta ao diálogo, à criatividade e à busca constante pela excelência. É uma parceria que valoriza as pessoas, inspira inovação e nos motiva a evoluir juntos a cada ano.



CRISTINA APARECIDA RIBEIRO DE JESUS

48 anos
Artesã
Caldas Novas - GO

Ser parceira da Aviva tem sido fundamental para o fortalecimento e crescimento do Ateliê da Cris. A oportunidade de expor meus produtos em um empreendimento reconhecido nacionalmente amplia a visibilidade da marca, fortalece a credibilidade do meu trabalho e conecta o artesanato local a visitantes de diferentes regiões do país. Além de impulsionar novas oportunidades de negócio, essa parceria valoriza a cultura artesanal, incentiva o empreendedorismo e gera benefícios compartilhados para todos os envolvidos. Tenho orgulho de fazer parte dessa iniciativa e sou grata à Aviva por acreditar e apoiar o trabalho dos artesãos locais.



DAVID LEVY

Costa do Sauípe
Boleiro - ATP 125
Sauipe Open 2025

A parceria com a Aviva teve um impacto transformador na minha trajetória esportiva. Participar do ATP 125 Costa do Sauípe me proporcionou a oportunidade de acompanhar de perto grandes atletas, ampliando meu aprendizado, inspiração e motivação para evoluir no tênis. Além disso, o patrocínio recebido foi fundamental para o meu desenvolvimento, permitindo maior participação em campeonatos e acesso a experiências que antes pareciam distantes. Esse apoio tem contribuído diretamente para a realização dos meus objetivos e para o crescimento da minha carreira como atleta.

JAZIEL DE JESUS SANTOS

17 anos
BA
Boleiro - ATP 125 - Sauipe Open 2025

Participar do Sauípe Open em parceria com a Aviva foi uma experiência transformadora para o meu desenvolvimento. A oportunidade de acompanhar atletas de alto nível de perto, observando suas técnicas e rotinas, trouxe aprendizado, inspiração e motivação para seguir evoluindo no tênis. Além de proporcionar vivências marcantes, essa experiência fortaleceu meus objetivos esportivos e ampliou minha confiança para buscar novos desafios, torneios e oportunidades de crescimento dentro do esporte.

TIAGO ZORNITA

39 anos
Empresário
Florianópolis -SC

A parceria com a Aviva foi um marco para o crescimento do nosso negócio. A partir de um desafio logístico, tivemos a oportunidade de desenvolver uma solução inovadora para o fornecimento de água de coco e suco de laranja no Costa do Sauípe, criando um processo personalizado e uma fábrica compacta com tecnologia própria de extração. Com o apoio e a escala proporcionados pela Aviva, transformamos uma ideia em um modelo eficiente, sustentável e de alta qualidade, que elimina mais de 360 mil embalagens descartáveis por ano. Essa parceria fortaleceu nossa operação, impulsionou a inovação e contribuiu diretamente para a evolução e expansão do nosso negócio.

Relatório de Sustentabilidade **2025**



Elaborado por Abissal Capitalismo Saudável
abissal.co

Coordenador:
Marcelo Salvador Storti

Redação:
Lilean Cury

Projeto Gráfico
Wendel Reis

Relatório de Sustentabilidade **2025**

