



Relatório de
Sustentabilidade
2025





Manifesto Condor

Quando fazemos as coisas com o coração, tudo ganha mais encanto.

Saímos do modo automático e entramos no modo fantástico.

Aquele em que as atitudes mais comuns se tornam especiais porque nos fazem bem.

Nós queremos que mais pessoas encontrem inspiração e sentido no dia a dia.

Por isso, colocamos toda a nossa criatividade e paixão para desenvolver soluções que transformam a rotina.

Afinal, cada ação cotidiana é uma oportunidade de criar, expressar, sentir e realizar.

E quando isso acontece, encontramos no simples um significado maior.

Condor. Faça a vida brilhar.

Sumário

Apresentação

Mensagem da administração	5
Sobre o relatório	6
Materialidade	7
Temas materiais	8
2025 em destaques	9

Pilar econômico e governança

Desempenho econômico-financeiro	31
Governança corporativa	37
Ética, compliance e integridade	46
Cadeia de fornecedores responsável	54
Satisfação dos clientes	57
Inovação	63

Mundo Condor

Orgulhosamente, referência nacional	15
Cadeia de valor e liderança de mercado	16
Uma história de cuidados	17
O que nos impulsiona e nos dá direção	19

Pilar social

Gestão de pessoas	71
Saúde, segurança e bem-estar	83
Responsabilidade social	94

Estratégia e sustentabilidade

Fundamentos para continuar crescendo	21
Estratégia de sustentabilidade	22
Parcerias institucionais e compromissos voluntários	23
Participação em associações	24
Engajamento de stakeholders	25
Contexto setorial e perspectivas	28

Pilar ambiental

Ecoeficiência operacional	99
---------------------------	----



Este relatório é interativo. Para voltar ao sumário, clique no ícone localizado na parte superior direita das páginas internas. Para ser direcionado a um capítulo específico, clique em seu título.

Caderno de indicadores	113
------------------------	-----

Sumário GRI	119
-------------	-----

Créditos	129
----------	-----

Apresentação

- Mensagem da administração
- Sobre o relatório
- Materialidade
- Temas materiais
- 2025 em destaques



Mensagem da administração

GRI 2-22

Construindo o legado para o próximo século

Ao olharmos para a trajetória do Grupo Condor, percebemos que nossa longevidade é fruto do equilíbrio constante entre a tradição que nos sustenta e a inovação que nos projeta. Em 2025, avançamos significativamente nessa jornada, fortalecendo os pilares que nos preparam para os desafios dos próximos 100 anos: eficiência operacional, tecnologia aplicada e, acima de tudo, o cuidado com as pessoas e o planeta.

Nossa governança corporativa se mantém forte com um Conselho de Administração independente e comitês técnicos que garantem a integridade das operações. Juntos, lideramos um ano de crescimento expressivo, com a receita operacional bruta bastante próxima de R\$ 1 bilhão. Esse resultado reflete investimentos estratégicos na modernização do parque fabril e inovação e no lançamento de novos produtos e aprimoramento constante no go-to-market.

Evoluímos na forma de renovar o negócio, estruturando uma área de Inovação dedicada, vinculada diretamente à Presidência e à Diretoria Administrativa e Financeira. A nova

estrutura, transversal, organiza e potencializa nossa capacidade de inovar, conectando pessoas, processos e o ecossistema externo a partir de um Comitê de Inovação.

Iniciativas como o programa de inovação aberta OpennLab Inova Condor e a assinatura do Pacto Pela Inovação do Planalto Norte consolidaram o grupo como um polo inovador regional. Complementarmente, a inovação incremental vinda dos Grupos de Melhoria Contínua (GMCs) continua contribuindo de forma relevante para o desempenho da companhia, demonstrando que a melhoria contínua é uma metodologia viva em nossas fábricas.

A inteligência artificial e a automação deixaram de ser ferramentas de suporte e passaram a integrar o DNA competitivo, elevando a eficiência e permitindo que nosso time foque no essencial: estratégia e criatividade.

A agenda ESG apresentou resultados maduros, com destaque para a economia circular, onde 57% da resina plástica utilizada tem origem

reciclada. Avançamos na descarbonização da cadeia e na gestão inteligente de resíduos, exercendo influência positiva no ecossistema de parceiros e fornecedores.

Cuidar de quem nos trouxe até aqui continua sendo o maior propósito. Em 2025, priorizamos o desenvolvimento de talentos com a Condor. edu — nossa universidade corporativa —, além de programas como o “Evoluindo com a Gente”.

Acreditamos que o crescimento sustentável é real quando gera valor compartilhado para acionistas, colaboradores e a sociedade. Assim, reafirmamos nossa conexão social por meio de projetos de voluntariado e investimentos em cultura e saúde, beneficiando mais de 55 mil pessoas.

Convidamos você a explorar este relatório, resultado do engajamento de um time com “espírito de dono”, que se dedica para que o Grupo Condor seja uma força positiva no mundo.

Boa leitura!**José Eduardo Valério***Presidente do Conselho de Administração***Alexandre Wiggers***Diretor Presidente do Grupo Condor*

Sobre o relatório

GRI 2-2 | 2-3 | 2-4 | 2-14

Apresentamos o Relatório de Sustentabilidade 2025 do Grupo Condor, uma publicação anual com informações e resultados das iniciativas que impulsionam nosso desenvolvimento nos aspectos social, ambiental, econômico e de governança corporativa.

Os dados consolidados seguem o mesmo escopo das demonstrações financeiras do grupo, sendo referentes ao período entre 1º de janeiro e 31 de dezembro de 2025. Eventuais reformulações de informações comunicadas na edição anterior deste relatório são apresentadas com o indicador GRI 2-4 e seguidas das explicações necessárias.

A estrutura de relato se baseia na materialidade definida em 2023, a qual foi revisitada e reconfirmada em 2025. O conteúdo foi elaborado com base nas normas da Global Reporting Initiative (GRI) — versão 2021 e atualizações vigentes.

Os indicadores que orientam a gestão dos temas materiais são apontados ao longo do documento com a sigla GRI. Dados técnicos e quantitativos são apresentados ao fim do reporte, no Caderno de Indicadores, proporcionando uma leitura fluida nos capítulos que o antecedem.

Todas as unidades e operações do Grupo Condor estão aqui representadas:

- Condor S.A. e filiais;
- Condor Administradora de Imóveis S.A.;
- Condor Indústria de Plástico Ltda.;
- Condor Pincéis Ltda. e filiais;
- Condor Nordeste Indústria e Comércio Ltda. e filiais;
- Perfect Equipamentos de Limpeza Ltda. e filial.

Esta edição foi construída com a colaboração de diversas áreas, sob a supervisão do Comitê ESG e da alta gestão, tendo a versão final sido analisada e aprovada pela Presidência.

A publicação aconteceu após a assecuração das demonstrações financeiras por terceira parte, em junho de 2026 na versão em português, e posteriormente nas versões em espanhol e inglês. Os arquivos digitais desta e outras edições estão disponíveis na área institucional do site www.condor.ind.br.

Caso você tenha comentários e contribuições a respeito deste relatório, por gentileza, encaminhe para o e-mail condor@condor.ind.br. Teremos muito prazer em saber a sua opinião.



Materialidade

GRI 3-1

Em 2025, visando garantir o alinhamento da lista de temas materiais ao momento do negócio, às perspectivas setoriais e expectativas globais — de forma a potencializar nossos investimentos e a geração de valor —, revisitamos o estudo inicial, realizado em 2023.

A revisão contou com o apoio de uma consultoria especializada e foi realizada a partir de uma base ampliada de referências nacionais e internacionais, *benchmarking* setorial, avaliação de *standards* e índices reconhecidos, como

a Global Reporting Initiative (GRI), Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE B3), Instituto Ethos, MSCI Sustainability and Climate Indexes, S&P Global Corporate Sustainability Assessment (CSA), Sustainability Accounting Standards Board (SASB) e World Economic Forum (WEF).

O processo consolidou 25 fontes de pesquisa, incluindo 15 companhias com atuação relevante, e analisou 293 temas, representando a média de temas materiais gerenciados por essas empresas. Entre os temas mais considerados, destacaram-se:



Recursos hídricos (presente em 20 fontes analisadas)



Bem-estar, saúde e segurança do trabalho (preponderante nos índices avaliados e um tema material da Condor)



Qualidade de produtos e serviços (conectado ao tema “Satisfação dos clientes” da Condor)



Desenvolvimento da força de trabalho



Cadeia de fornecedores (tema material da Condor)



Mudança do clima



Diversidade, equidade e inclusão



Resíduos e efluentes



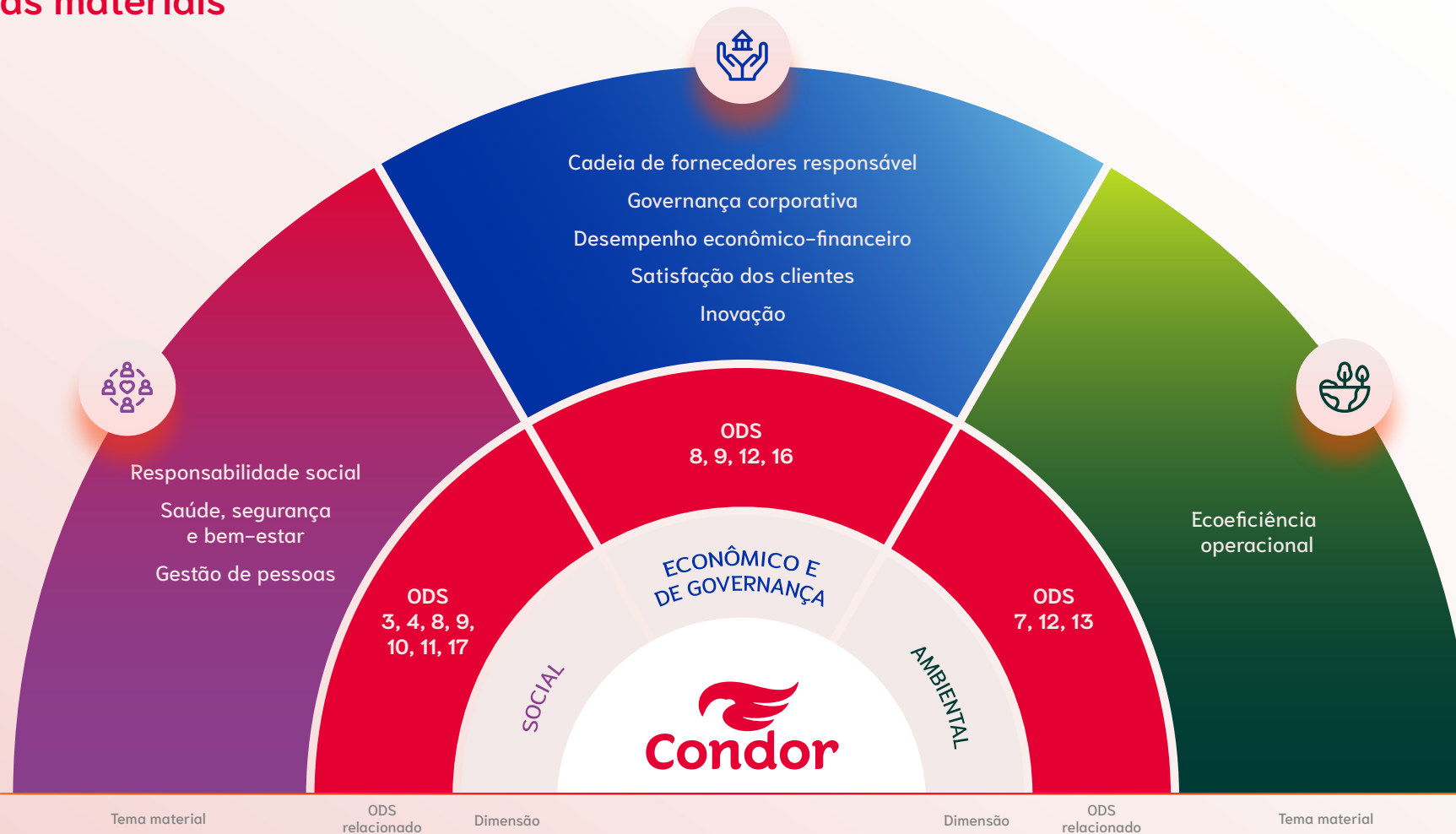
Considerando que, dentre os principais tópicos do novo estudo, três coincidem com a lista de temas prioritários da companhia e os demais são englobados pelas frentes de atuação dos temas “Ecoeficiência operacional” e “Gestão de pessoas”, decidimos reconfirmar a materialidade vigente.

Contudo, nossas iniciativas terão foco nos aspectos que se sobressaíram no estudo de 2025, como promover condições para a evolução de carreira de nossos profissionais e para a ampliação de diversidade e pluralidade em nosso time. Com relação às mudanças climáticas, a Política de Continuidade de Negócios estabelece a avaliação de impacto do meio ambiente nas operações e, a partir de 2026, exploraremos outros cenários de impacto.

Aproveitamos o processo de revisão da materialidade para revalidar a correlação dos temas materiais aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e suas respectivas metas, reforçando o alinhamento da estratégia Condor à Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU).

Temas materiais

GRI 3-2



2025 em destaques

Destaques financeiros e operacionais



+2.400

produtos no portfólio



204,7 milhões

de produtos vendidos



R\$ 942 milhões

de receita bruta



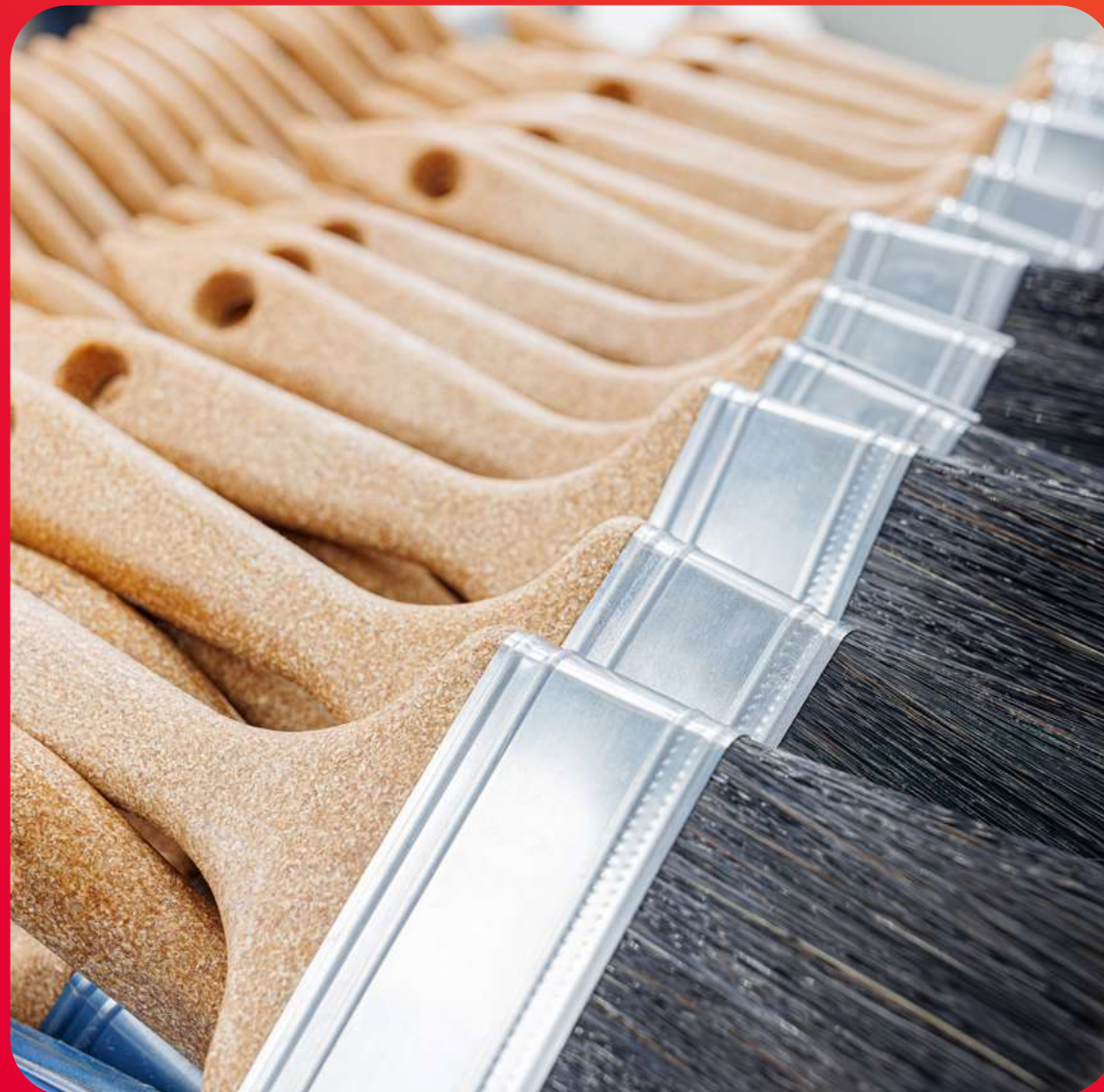
R\$ 767 milhões

de receita líquida



R\$ 44,5 milhões

de lucro líquido



Destaques em parcerias

Disney e Pixar

Lançamos produtos exclusivos vinculados a filmes de grande bilheteria, como Capitão América, Divertida Mente 2 e Zootopia 2.



Mattel/UNO

Consolidamos uma parceria de sucesso com a Mattel desde 2012, trazendo para o nosso portfólio o licenciamento de marcas mundialmente reconhecidas e amadas pelos consumidores: o charme da Barbie, a adrenalina de Hot Wheels e a diversão de Uno.



Ursinhos Carinhosos

Lançamos a coleção dos Ursinhos Carinhosos que ganharam destaque na mídia.



1ª edição do Artesanal Fashion Day

Participamos do desfile conceitual de moda artesanal do Brasil, reforçando nossa conexão com a arte e o talento dos artesãos brasileiros.



Destaques de mídia

Lançamentos dos licenciados dos Ursinhos Carinhosos e Snoopy

Coleção dos Ursinhos Carinhosos é aposta da Condor na força da nostalgia

16/07/2025



Redibra é a agência responsável pelo licenciamento de "Ursinhos Carinhosos" no Brasil



Notícias

Condor lança linha Snoopy para comemorar os 75 anos do personagem

Lotus Global é a agência responsável pelo licenciamento de Snoopy no país!

Thiago Camilo - @thiaggocamilo - 11 de julho de 2025 - Última Atualização 15 de julho de 2025



Destaque ESG

Esponja Biodegradável Limpeza Pesada

A primeira esponja biodegradável do Brasil – produzida com aditivos orgânicos e tecnologia de alto desempenho, promovendo decomposição 25 vezes mais rápida – conquistou o 1º lugar na categoria Impacto Ambiental/Social do Prêmio de Disrupção em Inovação no GT Innovation Summit 2025, promovido pela Gröwnt, um dos maiores ecossistemas de inovação do país. O prêmio destacou empresas que aliam tecnologia, estratégia e visão de futuro para transformar mercados e gerar impacto real.

O produto também recebeu medalha de ouro no Prêmio Plástico Sul de Inovação e Sustentabilidade 2025, e esteve presente em ativações na COP 30, em Belém.



Prêmios e reconhecimentos

1º lugar no Prêmio de Disrupção em Inovação do GT Innovation Summit 2025 — Esponja Biodegradável



1º lugar em pincéis escolares no Prêmio Melhores Marcas 2025 da Reclame AQUI



Ranking Campeãs da Inovação do Grupo Amanhã — TOP15 entre as empresas catarinenses e 1º no segmento de Higiene e Limpeza



1º lugar no Prêmio SC Vale Ouro



31º Prêmio Expressão de Ecologia — Troféu Onda Verde



Prêmios e reconhecimentos

Certificação de Responsabilidade Social da ALESC



Prêmio Show do Pintor



Prêmio LIDE Santa Catarina — Destaque Indústria



Destaque em Visual Merchandising na APAS SHOW 2025



Prêmio ABRAPP Jornal do Pintor



Prêmio Revista Plástico Sul — Espoja Biodegradável



Mundo Condor

- Orgulhosamente, referência nacional
- Cadeia de valor e liderança de mercado
- Uma história de cuidados
- O que nos impulsiona e nos dá direção



Orgulhosamente, referência nacional

GRI 2-1 | 2-2 | 2-6

Fundada em 1929, a Condor S.A. é a empresa que deu origem ao Grupo Condor. Sociedade anônima de capital fechado e regida por um Estatuto Social, a companhia mantém sua sede administrativa e fábricas no município de São Bento do Sul, no Planalto Norte de Santa Catarina.

A Condor é uma das maiores fábricas de escovas da América Latina e uma das principais indústrias brasileiras, consolidada como referência em utensílios e acessórios para cuidados pessoais, com o lar e dentro das empresas. Com um portfólio diversificado, atendemos aos seguintes segmentos:



Limpeza doméstica



Higiene bucal



Beleza



Limpeza profissional



Pintura artística



Pintura imobiliária





3

fábricas



1.782

colaboradores, próprios
e terceirizados


300 mil

pontos de venda no Brasil



3

centros de distribuição, 2 em
São Bento do Sul (SC) e 1 em
Jaboatão dos Guararapes (PE)


+ 2.400

produtos no portfólio



+1.000

fornecedores diretos
e indiretos


25

canais de venda



+10.200

clientes diretos



+ 20

países atendidos

Cadeia de valor e liderança de mercado

Nossa cadeia de valor é composta por etapas interligadas, desde a pesquisa e design de produtos até a entrega ao consumidor final. Ao longo dessa série de atividades — primárias e de apoio —, identificamos e criamos vantagens competitivas que maximizam o valor entregue, ao mesmo tempo em que atuamos para minimizar custos.

A melhoria contínua nessas etapas, visando atender às necessidades dos consumidores, garante-nos diferenciação de produtos, preços acessíveis, presença consistente e liderança em diversos segmentos:


Escovas e pentes
de cabelos


Escovas para lavar


Escovas
dentais infantis


Pincéis artísticos


Vassouras —
varejo alimentar

Broxas para
pintura imobiliária


MOPs — e-commerce

Fonte: Informações internas, Nubimetrics, Scantech 2025

Uma história de cuidados

Desde a origem, a Condor faz parte dos momentos cotidianos da vida, quando paramos para cuidar de nós mesmos, de nossos familiares e dos espaços que habitamos.

1929



Fundação da Klimmek & Cia.

1936



Alteração da razão social para Augusto Klimmek S.A.

1942



Período de impedimento de importações da Alemanha e Japão, durante a Segunda Guerra Mundial.

1950



Expansão do portfólio de produtos, com escovas de roupa e de unha, espanadores, pentes, pincéis e vassouras.

1932



Construção do primeiro prédio próprio.

1941



Novo nome social: Indústrias Augusto Klimmek S.A.

1947



Retomada da importação de matérias-primas.

1972



Início das exportações para Europa e Estados Unidos, fortalecendo a marca Condor.

O cuidado de permanecer relevante, inovando para acompanhar as transformações do mundo, esteve presente em todos os ciclos de nossa história... sempre que adaptamos sistemas de produção, buscamos matérias-primas sustentáveis, construímos maquinário, reciclamos materiais e desenvolvemos produtos que atendem às expectativas do consumidor.

1979



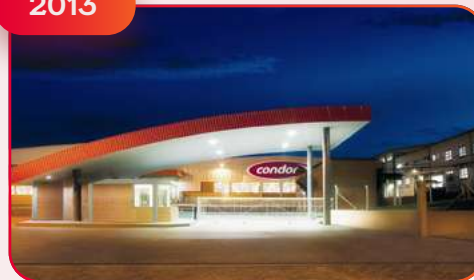
Atualização do maquinário com importações da Alemanha.

2003



Implantação do Portal de Ideias e formação de grupos de melhoria contínua (GMCs).

2013



Modernização do parque fabril agregando tecnologia de ponta.

2024



Celebração dos 95 anos da Condor.

1996



Constituição do Conselho de Administração da empresa.

2010



Estruturação do Programa de Distribuidores Condor.

2019



Aquisição da Perfect, empresa especializada em produtos de limpeza profissional.

2025



Lançamento da nova identidade visual

O que nos impulsiona e nos dá direção

GRI 2-24



Propósito

Fazer melhor a cada dia e fazer cada dia ser melhor.



Valores

- Preocupação genuína com as pessoas;
- Amor pelo trabalho;
- Ética e transparência sempre;
- Sustentabilidade como pilar;
- Inovação, criatividade e agilidade constante;
- Gerar valor para todos.



Política da Qualidade

Evoluir sempre nos produtos, processos e negócios, oferecendo qualidade e inovação aos clientes e consumidores, cumprindo os requisitos legais aplicáveis.



Impulsionadores

A evolução profissional de nossos colaboradores é administrada por meio da metodologia de gestão por competências, que mapeia, desenvolve e avalia habilidades técnicas (saber fazer) e comportamentais (atitude) necessárias para cada função, alinhando-as aos objetivos estratégicos do negócio.

O alinhamento das competências individuais dos colaboradores com os valores e objetivos da companhia é desenvolvido a partir destes estímulos:



Eu comigo mesmo

Gerenciar as emoções e compreender o sentimento dos outros.



Aprendendo a aprender

Criar e transformar oportunidades em aprendizado.



Sendo inspiração

Inspirar pessoas, estimulando e influenciando o modo de agir, gerando propósito e engajamento.



No caminho certo

Isolar situações de forma focada no que é relevante, em busca de assertividades e imparcialidade.



Fazendo acontecer

Identificar situações de risco e construir alternativas assertivas para decisões ágeis.



Saindo na frente

Pensar de forma diferenciada, criando novas necessidades e soluções originais.



Conectando gente

Gerar resultados através da conciliação de interesses e aproximação das pessoas.

Estratégia e sustentabilidade

- Fundamentos para continuar crescendo
- Estratégia de sustentabilidade
- Parcerias institucionais e compromissos voluntários
- Engajamento de stakeholders
- Contexto setorial e perspectivas



Fundamentos para continuar crescendo

O planejamento estratégico do grupo previa uma atualização em 2025, a qual foi postergada para 2026. A decisão reflete a necessidade de concentrar esforços na execução das ações atuais antes de avaliar novas diretrizes.

Paralelamente, iniciamos a fase de estudo de avenidas de crescimento para curto e médio prazos, e promovemos movimentos estratégicos que auxiliarão a gestão do próximo ciclo:



Sistema de Gestão Condor

Implementamos um sistema de gestão com profissional dedicado ao acompanhamento diário de indicadores dos processos industriais, visando à competitividade, eficiência operacional e rentabilidade. Dados brutos passam a constituir a inteligência que ampara a tomada de decisão, consolidando uma gestão proativa.



Metodologias ágeis

Mantemos o uso da metodologia OKR (iniciado em 2021), com ciclos anuais e trimestrais que promovem foco, alinhamento e transparência. A prática é integrada ao planejamento estratégico, apoiada por colaboradores-chave (OKR Masters) e vinculada à remuneração da liderança, garantindo agilidade na resposta ao mercado e foco na execução de prioridades.



Consolidação da marca Condor

A unidade de negócios Perfect passou a se chamar Condor Limpeza. A estratégia visa consolidar a reputação de qualidade da marca, além de fortalecer a presença ESG, a ampliação do portfólio e a atuação no varejo de limpeza.





Estratégia de sustentabilidade

GRI 2-12

Nossa Política de Sustentabilidade estabelece as diretrizes para impulsionar os compromissos vinculados aos temas materiais do Grupo Condor, integrando-os aos planejamentos estratégico e financeiro, e garantindo atuação equilibrada nos tripés econômico, social e ambiental.

A ambição de sustentabilidade é traduzida em metas, indicadores e planos de ação incorporados ao cotidiano operacional:



Uso eficiente de recursos naturais

Adoção de medidas de eficiência energética, aquisição de equipamentos de alta performance, utilização de energia elétrica proveniente de fontes renováveis, sistema de captação de água da chuva e promoção do uso racional de recursos por meio de treinamentos.



Gestão de resíduos

Operação de sistemas de tratamento de efluentes e resíduos sólidos, reciclagem e reutilização de materiais, garantindo conformidade legal e redução de impactos ambientais.



Responsabilidade social

Promoção da inclusão de pessoas com deficiência, valorização da pluralidade, respeito aos direitos humanos e manutenção de projetos voltados à educação, saúde e bem-estar das comunidades locais.



Inovação e pesquisa

Investimentos no desenvolvimento de produtos e processos sustentáveis, contribuindo para redução de impactos ambientais.



Conscientização e educação ambiental

Engajamento dos colaboradores na disseminação de práticas sustentáveis.



Governança corporativa

Transparência na prestação de contas, divulgação de relatórios financeiros auditados e manutenção de plano de continuidade de negócios.

Parcerias institucionais e compromissos voluntários

GRI 2-23 | 2-24

Nossa estratégia de sustentabilidade engloba o relacionamento com diversas organizações do terceiro setor e redes multissetoriais para colaborativamente promover o desenvolvimento da sociedade. Nessas parcerias, atuamos de forma estruturada e consistente, estimulando o engajamento de outros *stakeholders* e viabilizando a sustentabilidade das entidades.



Associação Brasileira da Indústria de Higiene Pessoal, Perfumaria e Cosméticos (ABIHPEC) — Projeto Mãos Pro Futuro

Como empresa associada e parceria da ABIHPEC, contribuimos para o subsídio do projeto de logística reversa de maior dimensão do país. A iniciativa pioneira existe desde 2006 e é apoiada por diversos segmentos da indústria nacional. Além de ampliar a reciclagem de embalagens pós-consumo — reduzindo impactos ambientais e a utilização de matéria-prima virgem —, o projeto opera para estruturar cooperativas e associações de catadores, trabalhando em parceria com cerca de 200 organizações em 174 municípios brasileiros.



eureciclo

Ampliamos o alcance das iniciativas de reciclagem do grupo por meio da solução de logística reversa conduzida pela eureciclo, garantindo a compensação das embalagens que colocamos no mercado, além da estruturação e do fortalecimento da cadeia de reciclagem no Brasil.



Federação Brasileira de Instituições Filantrópicas de Apoio à Saúde da Mama (FEMAMA)

Apoiamos a FEMAMA na campanha anual de Outubro Rosa, desenvolvendo produtos e conteúdos de mídia que visam ampliar a conscientização sobre os cânceres femininos, incentivando a prevenção e a detecção precoce.



Fundação Abrinq — Programa Empresa Amiga da Criança

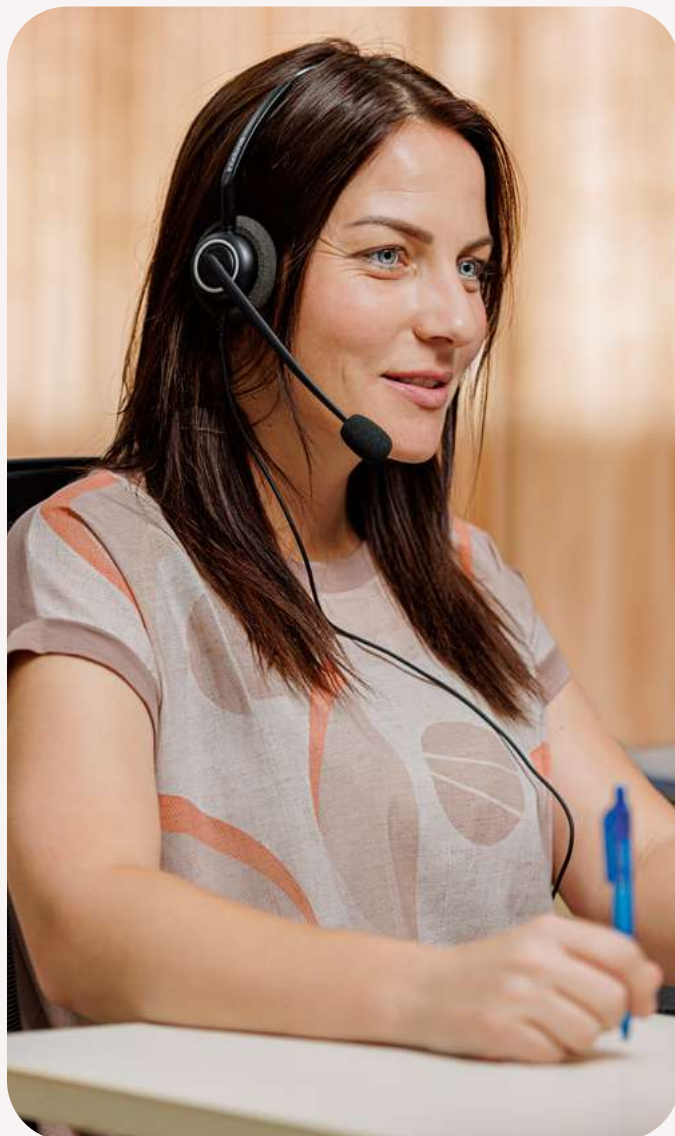
Incentivamos o programa por meio de doações de escovas de dentes e uma contribuição mensal para viabilizar os projetos da entidade, impactando crianças e adolescentes em situação de vulnerabilidade.



Projeto Esperança Animal (PEA)

Fazemos parte do grupo de empresas nacionais que se comprometem oficialmente a não realizar experimentos em animais para o desenvolvimento, aprovação, fabricação e distribuição de produtos ou novas matérias-primas.





Participação em associações

GRI 2-17 | 2-28

Valorizamos a atuação e o diálogo institucional como instrumento para o fortalecimento do setor produtivo, da inovação e da sustentabilidade. A participação em associações e entidades de classe integra nossa estratégia organizacional e contribui para o desenvolvimento econômico e social das regiões onde atuamos.

Integrantes do Comitê Diretivo ocupam assento na direção de diversas associações e participam ativamente de fóruns empresariais, promovendo a construção de soluções coletivas

voltadas à competitividade, eficiência operacional, evolução regulatória e disseminação de boas práticas de governança e sustentabilidade.

Esses relacionamentos nos permitem acompanhar tendências, compartilhar conhecimento técnico, contribuir com debates estratégicos e fortalecer a integração com atores relevantes da cadeia produtiva; além de ampliar o conhecimento coletivo de nossos profissionais sobre o desenvolvimento sustentável.

ORGANIZAÇÃO

Associação Brasileira dos Fabricantes de Vassouras, Escovas, Pincéis e Similares

Sindicato da Indústria de Móveis de Junco e Vime e Vassouras e de Escovas e Pincéis do Estado de São Paulo (SIMVEP)

Associação Empresarial de São Bento do Sul (ACISBS)

Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (FIESP)

Federação das Associações Empresariais de Santa Catarina (FACISC) – Fundação Empreender

PARTICIPAÇÃO CONDOR

Alexandre Wiggers (Diretor-presidente) – 1º secretário

Alexandre Wiggers – suplente de diretoria

- Alexandre Wiggers – 2º vice-presidente tesoureiro
- Gilson José Gugelmin – conselho fiscal

Gilson José Gugelmin – diretor do Departamento de Competitividade e Tecnologia

Gilson José Gugelmin – 1º tesoureiro da Fundação Empreender



Engajamento de *stakeholders*

GRI 2-29

O diálogo contínuo com as partes interessadas — indivíduos, grupos e entidades que impactam ou podem impactar, são impactados ou podem vir a ser impactados por nossas decisões, atividades e os resultados que alcançamos — é essencial para a sustentabilidade do negócio e a geração de valor compartilhado.

A identificação e atualização dos grupos de *stakeholders* é um processo formalizado, conduzido geralmente ao final de cada exercício, quando CEO e diretores reavaliam as partes interessadas relevantes para o negócio, visando a integração da escuta desses públicos às estratégias corporativas e à tomada de decisões mais responsáveis e sustentáveis.

A partir do ponto de vista e dos relacionamentos das áreas, seguimos as etapas da metodologia de avaliação, que mapeia o grau de influência, impacto e expectativas das partes em relação às nossas atividades.

Em 2025, as principais categorias de *stakeholders* foram:



Acionistas e conselheiros



Clientes e consumidores



Colaboradores



Comunidades locais



Fornecedores



Instituições financeiras



Órgãos reguladores e governo



Organizações ambientais



Sindicatos da categoria



O Comitê ESG possui competência específica para monitorar a qualidade desses relacionamentos, avaliando riscos, oportunidades e temas emergentes que possam impactar o negócio.

Este Relatório de Sustentabilidade, inclusive, é um instrumento anual de prestação de contas e fortalecimento do diálogo com nossos públicos de relacionamento.

Stakeholder					
	Acionistas e conselheiros	Comitê Diretivo	Colaboradores	Clientes e consumidores	Fornecedores
Como engajamos	Reuniões do Conselho, relatórios enviados a acionistas e conselheiros, atuação do Comitê de Mercado	Atuação dos comitês técnicos, reuniões de análise gerencial, consenso de <i>supply chain</i> e análise crítica	Iniciativas de comunicação interna (TV corporativa, rede social interna, e-mail), treinamentos, reunião do Comitê de Gestores Condor (CGC) e ações de integração, saúde e bem-estar	Atuação das equipes comerciais e de marketing, comunicação digital (site, redes sociais, whatsapp corporativo), releases de imprensa e atendimento direto no SAC	Atuação das equipes de suprimentos e compliance, Portal de Fornecedores, relatórios de conformidade e comunicação corporativa (canais digitais e releases)
Frequência	Mensal e trimestral	Semanal, mensal, bimestral e semestral	Mensal e conforme demanda	Conforme demanda	Conforme demanda (diário, semanal, mensal)
Canal utilizado	Reuniões presenciais e relatórios encaminhados	Reuniões presenciais e relatórios encaminhados	Publicações em TV Corporativa, Rede social interna, e-mail de Gente & Gestão, Reunião Comitê de Gestores Condor – CGC	Publicações em rede social, site, whatsapp corporativo, SAC, releases de imprensa	Rede social, site, whatsapp corporativo, releases, Pedido de Compra, e-mails, Relatório de Não conformidade – RNC, portal de fornecedores
Objetivo	Comunicar a performance de metas financeiras, tendências e oportunidades de mercado, eventuais riscos à imagem da marca ou não conformidades com leis de governança	Atualizar dados sobre produtividade, eficiência da cadeia de fornecedores, reforma tributária, performance de vendas, metas ESG, previsão de demanda, indicadores produtivos e de qualidade, e auditorias	Promover engajamento e retenção de talentos, comunicar políticas internas, o Código de Ética, metas e resultados, dados e atualizações sobre segurança do trabalho, clima organizacional, PPR, temas de gestão, treinamentos e eventos corporativos	Informar sobre lançamentos, composição e uso de produtos, engajar para a fidelização da marca, abordar defeitos, problemas de entrega, dúvidas sobre composição e sustentabilidade de materiais	Orientar para compromissos de compliance e sustentabilidade, conduzir processos de compras e pagamentos, resolver inconsistências em pedidos e especificação técnica de matérias-primas.

Stakeholder	Mapa de Stakeholders				
	 Órgãos reguladores e governo	 Instituições financeiras	 Organizações ambientais	 Comunidades locais	 Sindicatos da categoria
Como engajamos	Reportes de conformidade, protocolos oficiais e participação em associações setoriais	Reuniões de diretoria, eventos da área, envio de reportes financeiros e outras comunicações corporativas	Participação em conselhos civis, assessoria ambiental, relatórios de condicionantes, reuniões e visitas	Divulgação institucional (site e redes sociais e releases de imprensa), apoio ao desenvolvimento local, integração em eventos sociais e publicação de demonstrativos	Participação em processos de negociação coletiva
Frequência	Conforme demanda	Conforme demanda	Conforme demanda	Conforme demanda	Conforme demanda
Canal utilizado	Relatórios de conformidade, protocolos oficiais, associações de classe (ABIHPEC)	Book para bancos, reuniões com Diretoria Regional, whatsapp corporativo, eventos da área	Reuniões presenciais, relatórios de condicionantes, assessoria ambiental, CONDEMA, visitas esporádicas	Publicações em rede social, site, releases de imprensa, eventos sociais	Participação em assembleias
Objetivo	Práticas de <i>advocacy</i> , atendimento de normas regulatórias, rotulagem técnica, transparência e mitigação de riscos à sociedade	Atualizar sobre demonstrações financeiras, indicadores, compromissos de sustentabilidade, endividamento, fluxo de caixa, exposição a riscos de mercado	Garantir o cumprimento de condicionantes de licença, agregar valor à gestão de resíduos plásticos e atingimento das metas de descarbonização	Apoiar o desenvolvimento econômico e cultural, conhecer expectativas de moradores do entorno, abordar eventuais impactos, construir soluções coletivas e prestar contas	Negociar ajustes salariais, condições de jornada de trabalho, garantir o cumprimento de convenções e acordos coletivos

Contexto setorial e perspectivas



Programa Recircula Brasil

O setor do plástico nacional — representado pela Associação Brasileira da Indústria do Plástico (ABIPLAST) — lidera a transformação rumo à economia circular, alinhando competitividade, inovação e sustentabilidade. Em parceria com a Agência Brasileira de Desenvolvimento Industrial (ABDI), desenvolveu uma ferramenta pioneira de rastreabilidade que certifica os resíduos plásticos da origem à reinserção como matéria-prima na fabricação de um novo produto.

Com a utilização de notas fiscais eletrônicas, o sistema garante a procedência do conteúdo reciclado, conferindo transparência e combatendo o *greenwashing*. Mais do que rastreabilidade, o programa fortalece a cadeia produtiva, envolvendo mais de mil parceiros em 20 estados brasileiros.

Reconhecido pelo Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente (PNUMA/ONU) como referência global em boas práticas, e destaque no Fórum Mundial de Economia Circular 2025 (WCEF) na categoria de embalagens, o programa conta com auditoria independente. Isso proporciona segurança jurídica, compliance e consolida a indústria brasileira na vanguarda da economia circular, tornando-a mais competitiva.



Perspectivas 2026: construindo um futuro resiliente e eficiente

Com a visão voltada para o crescimento sustentável e a excelência operacional, definimos um conjunto de iniciativas para o fortalecimento da nossa posição de mercado e a otimização da cadeia de valor. O planejamento foca em resiliência, inovação e adaptação proativa às mudanças do cenário nacional.

Destaques estratégicos



Supply Chain e logística de alto desempenho

A cadeia de suprimentos é a principal área de foco, com projetos estruturantes em andamento para garantir eficiência e menor impacto ambiental. Isso inclui a ampliação estratégica da capacidade logística com a aquisição e modernização do Centro de Distribuição em São Bento do Sul, além da readequação dos processos de Sales and Operations Planning (S&OP) e Sales and Operations Execution (S&OE) para maior agilidade.



Go-to-Market e estratégia comercial

Promovendo revisões e adequações periódicas do modelo Go-to-Market das unidades de negócio, ampliaremos a eficiência no atendimento às necessidades dos clientes e aumentaremos a capilaridade com foco em sustentabilidade.



Adaptação ao cenário tributário

Estamos engajados na preparação para a Reforma Tributária, revisando processos corporativos para garantir conformidade, agilidade e mitigação de riscos na nova estrutura fiscal brasileira.



Inovação centrada no cliente

A estratégia de inovação passa por uma mudança de foco, concentrando esforços na resolução de “dores” específicas dos clientes, a partir de cada unidade de negócio (BUs), garantindo soluções mais assertivas e a geração de valor agregado.



Transformação digital como alavanca

A transformação digital continua sendo um pilar transversal, com foco em tecnologia e automação para apoiar as unidades do grupo no fortalecimento da marca. Os investimentos promovem uma cultura digital, além de impulsionar a produtividade e a sustentabilidade operacional.

Pilar econômico e governança

- Desempenho econômico-financeiro
- Governança corporativa
- Ética, compliance e integridade
- Cadeia de fornecedores responsável
- Satisfação dos clientes
- Inovação



Desempenho econômico-financeiro

GRI 3-3 / TEMA MATERIAL



COMPROMISSO

Transparência nas divulgações econômico-financeiras



INDICADOR

Valor econômico gerado e distribuído



META 2025

Emissão da Demonstração do Valor Adicionado (DVA)



RESULTADO 2025

Emitida (ano-base 2024)



RESULTADO 2024

Emitida (ano-base 2023)



INDICADOR

Balanço financeiro auditado e em conformidade



META 2025

4 auditorias externas



RESULTADO 2025

6 auditorias externas realizadas



RESULTADO 2024

4 auditorias externas realizadas

ODS IMPACTADOS



Em 2025, a governança econômico-financeira do Grupo Condor foi reforçada pela realização de seis auditorias externas, abrangendo quatro auditorias operacionais e duas auditorias de processos.

Para evidenciar a riqueza gerada pela empresa, aqueles que para ela contribuíram e aqueles que dela se beneficiam, divulgamos a Demonstração do Valor Adicionado (DVA), elaborada conforme os preceitos da norma CPC 09 e baseada em demonstrações financeiras auditadas. A DVA é uma ferramenta de transparência, responsabilidade social e tomada de decisão, permitindo uma análise clara da carga tributária sobre a operação, a avaliação da sustentabilidade financeira do negócio e seu real impacto econômico.

Valor econômico direto gerado e distribuído

GRI 201-1

Nossa trajetória de crescimento é evidenciada pelo aumento da receita operacional bruta, que atingiu cerca de R\$ 942 milhões em 2025.

Demonstração do valor adicionado (DVA) – consolidado

DESCRIÇÃO (R\$ MILHÕES)	2023	2024	2025
Receitas	777	880	942
Insumos adquiridos de terceiros	545	610	649
Valor adicionado bruto	232	270	286
Retenções	16	17	19
Valor adicionado líquido produzido pela entidade	216	253	267
Valor adicionado recebido em transferência	21	17	26
Valor adicionado total a distribuir	237*	270*	293

Em função de alteração de critério, o valor adicionado total a distribuir nos anos de 2023 e 2024 foram corrigidos: de R\$ 234 milhões para R\$ 237 milhões (2023) e de R\$ 268 milhões para R\$ 270 milhões (2024). **GRI 2-4**





O valor adicionado total a distribuir em 2025 foi de R\$ 293 milhões, sendo que a distribuição dessa riqueza entre os stakeholders ocorreu da seguinte forma:

Distribuição do valor adicionado – consolidado

DESCRIÇÃO E AGENTE (R\$ MILHÕES)	2023	2024	2025
Pessoal e encargos – Colaboradores	100	117	121
Impostos, taxas e contribuições – Governo	56	73	83
Juros e aluguéis – Financiadores	36*	36*	40
Juros s/capital próprio e dividendos – Acionistas	18	17	27
Lucros retidos/prejuízo do exercício – Retido	27	27	21
Total	237	270	293

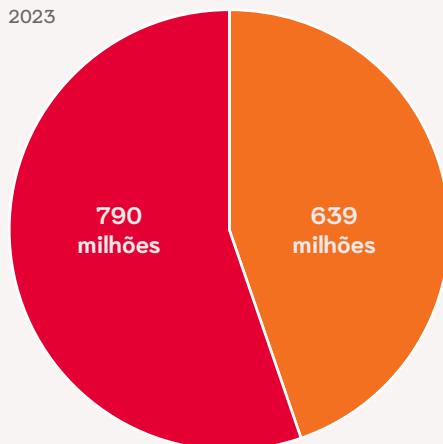
*Em função de alteração de critério, o valor atribuído a juros e aluguéis nos anos de 2023 e 2024 foram corrigidos: de R\$ 34 milhões para R\$ 36 milhões (2023) e de R\$ 35 milhões para R\$ 36 milhões (2024). **GRI 2-4**

A distribuição contempla todas as operações das empresas controladas e suas filiais: Condor S.A., Condor Indústria de Plásticos, Condor Nordeste, Condor Pincéis, Perfect Equipamentos de Limpeza e Condor Administração de Imóveis.

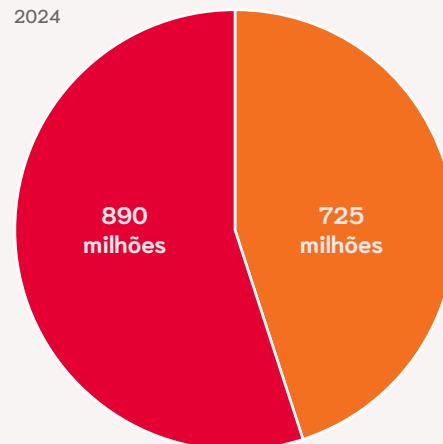
Os resultados demonstram nossa capacidade de gerar valor econômico sustentável, promovendo a remuneração adequada dos colaboradores, contribuindo com a arrecadação pública e reinvestindo parte dos resultados no crescimento do negócio.

Receitas bruta e líquida (R\$ milhão)

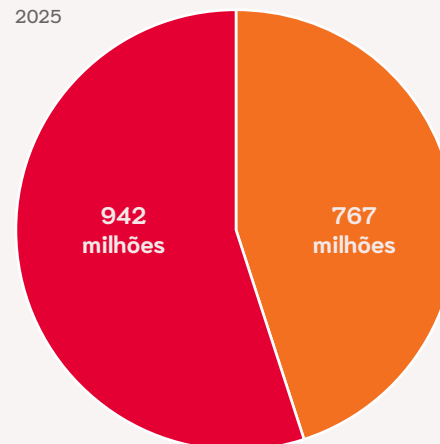
2023



2024



2025



● Receita bruta

● Receita líquida

A evolução da receita operacional bruta representa um crescimento aproximado de 13% de 2023 para 2024 e cerca de 6% de 2024 para 2025. No acumulado do período, cresceu cerca de 19%. Para 2026, a projeção é superar a marca de R\$ 1 bilhão, consolidando a trajetória de crescimento.

A receita operacional líquida aumentou em torno de 20% no período 2023-2025, evidenciando a consolidação do crescimento do grupo. A expectativa é de que a receita líquida continue em trajetória positiva, alcançando a marca de R\$ 853 milhões em 2026.

Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços

GRI 203-1

Em 2025, priorizamos investimentos em:



modernização do parque fabril;



nacionalização da produção de itens importados;



ampliação do portfólio com o redesign;



lançamento de novos produtos;



segurança cibernética;



transformação digital.





Apoio financeiro recebido do governo

GRI 201-4

Os benefícios fiscais e créditos obtidos são aplicados de forma alinhada às práticas contábeis e à estratégia do negócio, contribuindo para o fortalecimento da estrutura de capital, modernização do parque fabril, ampliação da nacionalização da produção, geração de emprego e renda.

Por meio do apoio recebido, o Grupo Condor reforça o compromisso com a geração de valor econômico, a responsabilidade fiscal e o desenvolvimento sustentável de suas operações e da sociedade.

BENEFÍCIOS E CRÉDITOS FISCAIS	2023	2024	2025
Condor SA	R\$ 2.173.341,69	R\$ 2.297.384,20	R\$ 2.513.389,03
Condor Pincéis	R\$ 506.339,11	R\$ 529.057,10	R\$ 760.334,52
Condor Nordeste	--x--	--x--	R\$ 2.250.962,59

SUBSÍDIOS	2023	2024	2025
Condor Indústria de Plásticos Ltda.	R\$ 1.356.714,10	R\$ 1.798.219,76	R\$ 1.867.709,56

Governança corporativa

GRI 3-3 / TEMA MATERIAL



COMPROMISSO

Fortalecer as melhores práticas de governança, com o objetivo de assegurar a continuidade das operações e a sustentabilidade a longo prazo da empresa.



INDICADOR

Evoluir no desenvolvimento do plano de continuidade do negócio.



META 2025

40%



RESULTADO 2025

42%



RESULTADO 2024

28%



COMPROMISSO

Adotar rigorosos padrões de ética e conformidade em todas as ações da organização, garantindo a transparência e a integridade em todas as operações.



INDICADOR

Divulgação de relatório de sustentabilidade em 2025.



META 2025

1



RESULTADO 2025

1



RESULTADO 2024

1

ODS IMPACTADO



Em 2025, visando impulsionar a condução da estratégia de sustentabilidade, fortalecemos a estrutura de suporte técnico ao Conselho de Administração, facilitando o fluxo de informações e permitindo um monitoramento mais rigoroso de riscos e oportunidades.

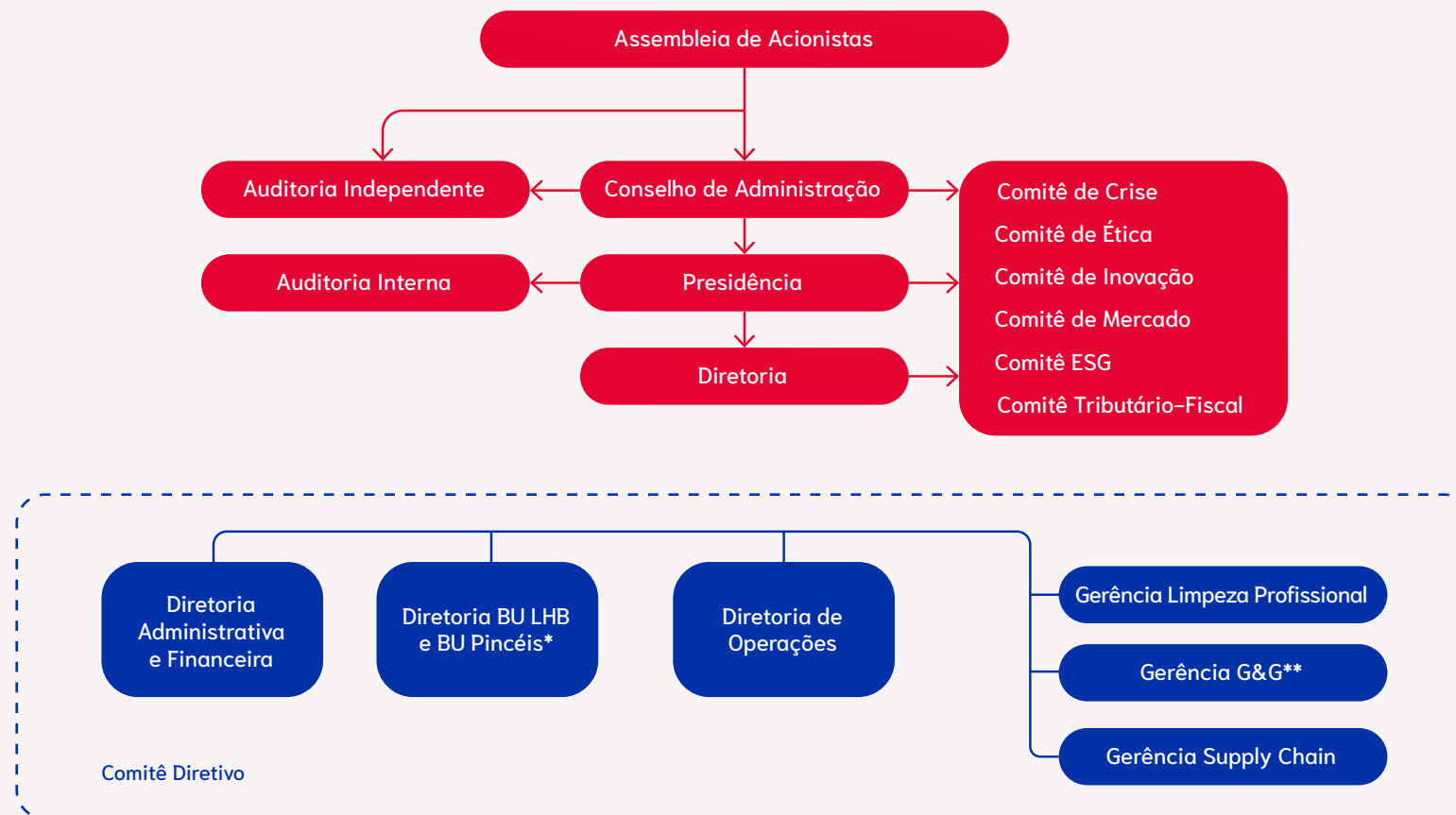
Além disso, aprimoramos os planos de continuidade operacional com base na matriz de riscos, realizando exercícios tabletop para validar as estratégias de recuperação.

Estrutura de governança

GRI 2-9 | 2-10 | 2-11 | 2-12 | 2-17 | 2-18

A estrutura de governança do Grupo Condor é liderada pela Assembleia de Acionistas, à qual se reporta o Conselho de Administração (CA) — órgão máximo de governança —, que supervisiona a Presidência e a Diretoria. A estrutura conta ainda com o suporte de auditorias (interna e independente) e o assessoramento de seis comitês técnicos permanentes e de caráter consultivo.

A diretoria é o grupo de executivos responsáveis pela gestão estratégica e a tomada de decisão, com autoridade para definir diretrizes, aprovar políticas e responder pelos resultados do negócio. Em 2025, 25% dos diretores do Grupo Condor representava a comunidade local, sendo naturais de municípios do estado de Santa Catarina. **GRI 202-2**



* Business Unit Limpeza, Higiene e Beleza e Business Unit Pincéis.

** Gente e Gestão.

Evento subsequente: Após o encerramento do período de reporte, em 2026, promovemos uma reestruturação organizacional que alterou a composição do Comitê Diretivo, separando as unidades de negócio BU LHB e BU Pincéis em diretorias distintas. A atualização do organograma será efetivada na próxima edição.

Conselho de Administração

O Conselho de Administração representa os interesses de acionistas e demais partes interessadas, acompanhando o desempenho dos temas ESG prioritários e supervisionando as medidas para identificar e mitigar os impactos das operações.

Cabe ao Conselho a proteção do patrimônio do grupo, agregando valor à gestão para maximizar o retorno aos investidores e potencializar o relacionamento com os *stakeholders*.

Os membros do CA são indicados pelos acionistas e eleitos pela Assembleia Geral para mandatos unificados de dois anos, sendo permitidas até três reeleições. A seleção dos candidatos considera atributos acadêmicos,

além de conhecimentos e vivências nos aspectos econômicos, sociais e ambientais.

Periodicamente, o desempenho e as competências dos conselheiros são avaliados por meio de metodologia aplicada por uma consultoria especializada, permitindo identificar eventuais lacunas de habilidades.

O desenvolvimento e a atualização do conhecimento do Conselho sobre temas de sustentabilidade ocorrem principalmente por meio da estrutura de assessoramento especializado que o apoia e pelas múltiplas expertises de seus integrantes.

Nesse sentido, em 2025, houve enfoque na temática de transformação digital, ligada às iniciativas de inovação do grupo.

Desde a assembleia realizada em abril de 2025, o Conselho do Grupo Condor conta com três integrantes, todos independentes:



José Eduardo Valério

- Presidente do CA
- Membro independente
- 4º mandato – 7 anos de atuação
- Experiência: governança



Jean Carlo Klaumann

- Secretário do CA
- Membro independente
- 1º mandato – 1 ano
- Experiência: estratégia, cultura, dados e IA



Marise Ribeiro Barroso

- Vice-Presidente do CA
- Membro independente
- 1º mandato – 2 anos
- Experiência: setorial

Comitê Diretivo

GRI 2-13

A gestão operacional do negócio é delegada pelo Conselho de Administração ao Comitê Diretivo, formado pela Presidência, diretorias e gerências.

As responsabilidades pela gestão dos impactos da organização na economia, no meio ambiente e nas pessoas são distribuídas entre os executivos desse grupo, que também participam do Comitê ESG:

- Diretor Presidente – lidera o Comitê ESG;
- Diretor de Operações – supervisiona a gestão ambiental;
- Diretor Administrativo e Financeiro – dedica-se aos temas de governança corporativa;
- Gerente de Gente & Gestão – coordena a agenda do Comitê ESG, a comunicação para a sustentabilidade e lidera os assuntos sociais.



Comitês de assessoramento

GRI 2-13 | 2-16

O Conselho de Administração e o Comitê Diretivo são apoiados operacionalmente por comitês multisetoriais de caráter consultivo, que antecipam análises e discussões e posteriormente atualizam os órgãos de alta gestão sobre tendências de mercado e dados das operações, garantindo que as decisões sejam informadas e as preocupações cruciais abordadas de maneira eficaz.



Comitê de Crise

Formado por diretores e os gerentes de Supply Chain, G&G e Linha Profissional, sob a liderança do Diretor Presidente, o Comitê de Crise conta com integrantes treinados para identificar fragilidades e atuar com rapidez e assertividade na condução do Plano de Gestão de Crises. O grupo garante a confidencialidade dos processos para resguardar a imagem do negócio, minimizar danos e manter a continuidade das operações, realizando frequentemente simulações de cenários críticos como parte de sua preparação.



Comitê de Ética

O Comitê de Ética define as diretrizes para a atualização e disseminação da conduta de integridade desejada, promovida por um Sistema de Ética. Para isso, cria um contexto educativo que promove a evolução do nível de cidadania e maturidade das pessoas e das relações de negócio. O comitê monitora o cumprimento do Código de Ética, esclarece dúvidas e investiga as questões apresentadas no Canal de Ética Condor.



Comitê de Inovação

O Comitê de Inovação avalia, direciona e prioriza iniciativas inovadoras alinhadas à estratégia organizacional, promovendo o desenvolvimento de novos produtos, processos e soluções que gerem valor para o negócio. Formado pelo Comitê Diretivo, gerentes de categoria e a área de Inovação, o grupo se reúne mensalmente para identificar oportunidades, acompanhar projetos e apoiar a tomada de decisões estratégicas relacionadas à inovação. A atuação integrada entre as áreas garante uma visão colaborativa e alinhada aos objetivos estratégicos, fortalecendo a cultura de inovação e contribuindo para a competitividade da marca.



Comitê de Mercado

O Comitê de Mercado acompanha e avalia tendências externas e estratégias de crescimento, conectando-as ao planejamento da empresa. Uma integrante do Conselho de Administração, especialista nos temas, lidera os trabalhos juntamente com o Diretor Presidente, recebendo apoio dos executivos das áreas Comercial e Marketing, além de profissionais especializados.



Comitê Tributário-Fiscal

O Comitê Tributário-Fiscal é liderado pelo Diretor Administrativo Financeiro e composto por gerentes e coordenadores das áreas Contábil, Fiscal, Jurídico e Gente & Gestão, que orientam e supervisionam as práticas contábeis e fiscais das unidades do grupo, focando em transparência e responsabilidade. O grupo conta com a assessoria de um escritório especializado em tributos e gestão empresarial.



Comitê de TI

O Comitê de TI é composto por gestores estratégicos e consultores especializados. Sua missão é alinhar processos, sistemas e infraestrutura aos objetivos da empresa. O grupo aprova melhorias voltadas à padronização e simplificação, além de propor, selecionar e priorizar projetos. Acompanha a execução e audita os resultados para garantir que o planejamento seja cumprido. Também promove o engajamento das áreas de negócio, identifica iniciativas locais com potencial corporativo e dissemina as melhores práticas na organização.



Comitê ESG

O Comitê ESG apoia o Conselho na condução da estratégia de sustentabilidade — buscando o equilíbrio entre os aspectos econômico, social e ambiental. Como a sustentabilidade está diretamente ligada à perenidade do negócio e permeia o Planejamento Estratégico do Grupo Condor, o Comitê ESG atua para a efetivação da Política de Continuidade do Negócio (PCN), que se aprofunda na análise de riscos potenciais (internos e externos), protegendo vidas, ativos e a reputação da marca. São responsabilidades do órgão:

- implementar políticas, diretrizes, metas e indicadores de sustentabilidade, além de práticas ESG;
- inserir a temática ESG na gestão e estratégia das operações, negócios e relacionamentos institucionais da empresa, monitorando sua evolução;
- monitorar a qualidade do relacionamento com as partes interessadas;
- avaliar os desempenhos ambiental, social e de governança;
- identificar oportunidades de melhoria e inovação;
- conscientizar os colaboradores sobre a temática e as metas ESG;
- estabelecer parcerias para promover projetos sustentáveis;
- monitorar ações de comunicação com foco na sustentabilidade institucional;
- analisar casos descumprimento de obrigações previstas em regulamentações relacionadas às práticas ESG;
- manifestar-se acerca das políticas corporativas nas questões ESG.





Remuneração

GRI 2-19 | 2-20 | 202-1 | 405-2

A evolução da remuneração e o reconhecimento de nossos profissionais dependem do alcance e superação de objetivos propostos. A remuneração fixa é composta por um salário-base — definido em tabela salarial conforme nível e faixa — e benefícios oferecidos conforme política interna. A definição de valores observa premissas como média de mercado, características do negócio e senioridade.

A avaliação da alta gestão — diretores e gerentes — é vinculada aos “Impulsionadores” (competências), que exigem desempenho direto na gestão dos impactos da organização na economia, no meio ambiente e nas pessoas.

- **Competência “Conectando gente”:** priorizar pessoas na pauta estratégica e desenvolver novas lideranças pelo exemplo.
- **Competência “No caminho certo”:** orientar a empresa para o futuro, prevendo riscos e oportunidades de crescimento.
- **Alinhamento ESG:** complementarmente, a estratégia de sustentabilidade alinha a ambição da empresa com os planejamentos estratégico e financeiro, definindo metas claras para a gestão dos temas materiais.

Os membros do Conselho de Administração percebem uma remuneração fixa. Já a remuneração dos diretores estatutários se divide entre uma parcela fixa (pró-labore) e a participação em um programa de bônus, condicionado a indicadores de desempenho que incluem os objetivos estratégicos. A verba global para a remuneração de conselheiros e diretores estatutários é aprovada pela Assembleia de Acionistas.

A adoção de uma parcela de remuneração variável para estimular o desempenho e atingimento de metas se aplica também a cargos de liderança da área Comercial.

Oferecemos um plano de previdência privada, conforme a Política de Benefícios. Quanto ao pagamento de rescisões, seguimos o mesmo padrão para todos os níveis funcionais e senioridades.

O desenvolvimento e a atualização das práticas de remuneração são de responsabilidade da área de Gente e Gestão (G&G), seguindo as Convenções Coletivas de Trabalho (CCT) e dissídios das categorias, cujas datas-base definem os reajustes obrigatórios. Revisões são previstas a cada três

anos, podendo ser antecipadas conforme necessidade estratégica e de mercado. O fluxo de aprovação de movimentações e reajustes salariais envolve a liderança e a diretoria de área, além do parecer técnico de G&G. A decisão de reajustes coletivos cabe à diretoria.

Monitoramos a proporção entre o salário-base e a remuneração de mulheres e homens em todas as categorias funcionais. Os dados de 2025 demonstram avanços em direção à equidade em diversas frentes, com o público feminino superando a média salarial masculina em categorias como Comprador (107%), Conferente (104%) e Assistente Administrativo (103%). Os indicadores que revelam disparidades demandam atenção contínua das políticas de G&G para mitigar riscos de desigualdade. A análise criteriosa, que registrou uma evolução na proporção média geral de 0,87 para 0,91 entre 2022 e 2024, reforça o pilar estratégico de geração de valor para todos, assegurando que a remuneração seja pautada pelo mérito e pela justiça ao longo da jornada profissional no Grupo Condor.



Proporção entre o salário-base e a remuneração das mulheres em relação aos homens

GRI 405-2

CATEGORIA FUNCIONAL	2023	2024	2025
Analista	0,81	0,82	0,75
Aprendiz	1,00	0,97	0,63
Assistente Administrativo	0,95	1,04	1,03
Comprador	0,55	0,77	1,07
Conferente	0,89	1,01	1,04
Consultor de Vendas	0,99	0,75	0,72
Coordenador	0,71	0,76	0,60
Operador	0,89	0,89	0,86
Preparador de Pedido	0,97	1,00	0,88
Supervisão	0,88	0,87	0,73
Estoquista	0,93	1,07	1,00
Gerente	1,03	1,10	1,17
Técnico	0,99	1,03	0,91

Em 2025, o menor salário praticado foi 28% superior ao mínimo nacional, de R\$ 1.518. O cumprimento das diretrizes da Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) e das normas coletivas da categoria nos levam à adoção de um mínimo salarial superior. Além disso, a definição desse valor considera análises de mercado e estudos de remuneração, buscando manter nossa competitividade na atração e retenção de profissionais, alinhada às condições praticadas pelo segmento e nas regiões onde atuamos.

Proporção entre o salário mais baixo e o salário-mínimo local, com discriminação por gênero

GRI 202-1

PROPORÇÃO		
2023	1,36	1,36
2024	1,32	1,30
2025	1,32	1,28

Os salários de trabalhadores terceiros e temporários são definidos e administrados pelas empresas contratadas.



Acordos de negociação coletiva

GRI 2-30

Todos os colaboradores do Grupo Condor estiveram cobertos por acordos de negociação coletiva em 2025. As negociações coletivas são intermediadas, em sua maioria, pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário em São Bento do Sul e Campo Alegre (Siticom SBS/CA).

ANO	% SINDICALIZADOS	TOTAL DE COLABORADORES	SINDICALIZADOS
2023	6,38	1349	86
2024	5,01	1458	73
2025	4,63	1491	69

Ética, compliance e integridade

GRI 2-15 | 2-16 | 2-26 | 2-27 | 205-1 | 205-2 | 205-3 | 206-1

Construímos uma cultura organizacional pautada no respeito às leis e políticas internas, mantendo processos permanentes para identificar e dirimir conflitos de interesses.



Código de Ética — Jeito Condor de Ser: é o fio condutor do Sistema de Ética Condor, explicado a todos os colaboradores e disseminado entre parceiros de negócio.



Política Anticorrupção: integra a gestão de conflitos de interesses e destaca que o colaborador não deve permitir que motivação, benefício ou relação pessoal interfira em sua decisão profissional.



Comitê de Ética: contamos com o apoio de um comitê qualificado para orientar e processar casos envolvendo transações com partes relacionadas, contribuindo para a prevenção e mitigação de conflitos.



Reporte obrigatório: tanto o Código de Ética quanto a Política Anticorrupção orientam que seja reportada à empresa a existência de relacionamento, relação de investimento ou parentesco no ambiente de trabalho, bem como acerca de concorrentes, fornecedores e clientes, que possam influenciar a tomada de decisão por parte do colaborador. A determinação é cumprida por conselheiros e diretores ao atestarem, em seus termos de posse, não haver interesses conflitantes com a organização, inclusive não ocupando cargo em sociedades que possam ser consideradas concorrentes no mercado.



Na ocorrência de eventos com riscos iminentes e impactos negativos, o Conselho de Administração recebe relatórios detalhados, encaminhados imediatamente pelo Departamento Jurídico, e interage com a alta gestão para garantir que as preocupações sejam abordadas de maneira eficaz.

Em 2025, foi registrado um processo judicial que se encontra na fase de realização de prova pericial, sem decisão relevante proferida até o momento deste reporte. GRI 206-1

A gestão desses processos é realizada pelo Departamento Jurídico, que mantém um relatório de contencioso — atualizado trimestralmente — consolidando os casos relevantes para a organização e permitindo o acompanhamento sistemático de ações judiciais, bem como a avaliação de eventuais impactos para o negócio.

Aconselhamento e apresentação de preocupações

GRI 2-26

Disponibilizamos mecanismos formais para que colaboradores e demais *stakeholders* possam buscar aconselhamento e apresentar preocupações relacionadas à conduta ética, conflito de interesses e possíveis violações às normas internas e à legislação aplicável.

O Comitê de Ética é responsável por esclarecer dúvidas sobre o conteúdo do Código de Ética e orientar colaboradores quanto à aplicação prática de seus princípios no dia a dia das operações.

O caráter educativo do código é reforçado desde o processo de integração de novos colaboradores, onde são apresentados seus valores, diretrizes de conduta e os canais disponíveis para consulta e reporte de preocupações. Atualizações relevantes também são comunicadas ao time, assegurando compreensão contínua das responsabilidades individuais.

Canal de Ética Condor — Canal de Denúncias

O Canal de Ética é o principal instrumento para apresentação de preocupações que possam representar:

- desvio de conduta;
- conflito de interesses, incluindo relacionamentos, investimentos ou vínculos de parentesco que possam comprometer a imparcialidade;
- práticas de corrupção;
- concorrência desleal;
- violações às normas internas e à legislação aplicável.

O canal contribui para a identificação tempestiva de riscos e a prevenção de impactos negativos, estando acessível aos públicos interno e externo 24 horas por dia e nos sete dias da semana.

O Comitê de Ética é o responsável por analisar e deliberar sobre as questões de conduta

apresentadas por meio do canal, assegurando tratamento adequado, confidencialidade e imparcialidade na apuração dos fatos. Quando necessário, são definidas medidas corretivas e preventivas, em alinhamento com as políticas internas e a legislação vigente.

Por meio desses mecanismos, fortalecemos nossa cultura de integridade, transparência e responsabilidade, promovendo um ambiente organizacional onde dúvidas podem ser esclarecidas e preocupações podem ser apresentadas de forma estruturada e segura.

Em 2025, foram realizados 42 registros no Canal de Ética Condor, sendo que desses 9 foram considerados procedentes, tendo sido tratados e com *feedback* realizado aos denunciante que se identificaram. As manifestações anônimas foram compartilhadas com gestores para avaliação da veracidade dos fatos.

As diretrizes para a resolução de conflitos e denúncias são as seguintes:

- Em caso de dúvida ou denúncia, os colaboradores são orientados a procurar a liderança imediata, um integrante do Comitê de Ética, registrar a questão nas urnas disponibilizadas no ambiente fabril, utilizar o e-mail: etica@condor.ind.br ou o site corporativo.
- O e-mail e o site www.condor.ind.br também são disponibilizados para os demais *stakeholders*, que podem comunicar suas dúvidas e denúncias de forma anônima e segura.



Combate à corrupção

205-1 | 205-2 | 205-3

Seguimos avançando no aprimoramento dos processos de monitoramento e consolidação de informações, fortalecendo a transparência e a padronização de indicadores relacionados ao tema, conforme as boas práticas de governança corporativa.

Mantemos uma infraestrutura de controles internos voltada à integridade e à prevenção de riscos financeiros e operacionais. As transações corporativas são registradas em um sistema de gestão empresarial de primeira linha, enquanto uma plataforma digital, conectada à cadeia de valor, centraliza cobranças e pagamentos, com definição formal de alçadas e segregação de funções. A Política Financeira, a Política de Alçadas de Aprovação e o Código de Ética compõem a base normativa que orienta a conduta e os fluxos decisórios.

Em 2025, conduzimos um diagnóstico técnico voltado ao fortalecimento de controles internos e da governança corporativa. A avaliação identificou que, embora existam controles robustos para mitigação de riscos operacionais e financeiros, a matriz corporativa de riscos está predominantemente orientada à continuidade de negócios (BIA/AIN). Diante disso, estabelecemos como diretriz para 2026 a formalização da matriz de riscos de corrupção, integrada à governança corporativa e supervisionada pelo Comitê ESG. Também prevemos a implementação de módulos específicos de treinamento anticorrupção para áreas de maior exposição ao risco — Financeiro, Compras e Logística —, bem como a inclusão de aceite formal do Código de Ética por parte de nossos fornecedores.

Entre os anos de 2023 e 2025, não houve registro de preocupações críticas quanto à corrupção comunicadas ao Conselho de Administração.

Conformidade legal e tributária

GRI 2-27 | 207-1 | 207-2 | 207-3

Adotamos uma abordagem tributária alinhada à estratégia de negócio, à conformidade regulatória e à sustentabilidade de longo prazo. Monitoramos continuamente alterações na legislação e, por meio de diretrizes internas, orientamos o cumprimento de normas aplicáveis, assegurando a correta apuração e recolhimento de tributos, bem como o atendimento integral às obrigações acessórias.

Nossa estrutura societária contempla sociedades tributadas pelo lucro real (apuração anual/trimestral) e lucro presumido, conforme a natureza das operações e as características da unidade de negócio.

A definição da estrutura logística e a implantação de centros de distribuição consideram, simultaneamente, fatores de eficiência operacional, melhoria no atendimento ao cliente e a utilização legítima de incentivos e benefícios fiscais previstos na legislação. Dessa forma, otimizamos as operações logísticas, fortalecemos a competitividade e contribuimos para o desenvolvimento econômico das regiões onde atuamos.



Gestão de riscos fiscais e engajamento de stakeholders

Controles internos visam garantir a correta apuração e o cumprimento tempestivo de obrigações tributárias. Entre os principais mecanismos estão o controle das declarações fiscais entregues, acompanhamento rigoroso de prazos de pagamento de tributos e monitoramento contínuo das obrigações acessórias. Esses procedimentos contribuem para evitar inconsistências fiscais, autuações e desembolsos desnecessários.

A conformidade com a estrutura de governança e controle fiscal é avaliada periodicamente e evidenciada pela emissão e manutenção de Certidões Negativas de Débitos (CNDs), além da realização de auditorias externas setoriais, que analisam os processos e asseguram a aderência das práticas adotadas às normas tributárias vigentes.

O monitoramento e emissão das CNDs é realizado por um sistema automatizado, permitindo o acompanhamento contínuo da situação fiscal e a identificação tempestiva de eventuais irregularidades.

Contamos com um Comitê Tributário-Fiscal, responsável por analisar questões relevantes e avaliar expectativas e preocupações de *stakeholders* relacionadas à gestão fiscal da empresa.

Além disso, a participação em grupos externos de estudos tributários e o relacionamento com consultorias especializadas, possibilitam-nos acompanhar mudanças regulatórias, avaliar diferentes interpretações da legislação, compartilhar experiências e capturar eventuais preocupações externas.

Entre os anos de 2023 e 2025, não foram registradas ocorrências significativas de não conformidade.

Consideramos casos significativos de não conformidade os processos em que a empresa tenha sido formalmente condenada por descumprimento de requisitos legais. O monitoramento desses casos contribui para o aprimoramento contínuo dos processos internos e o fortalecimento das práticas de compliance.

Políticas corporativas

GRI 2-23 | 2-24 | 415-1

A implementação e atualização de políticas e normas estruturantes promovem o aprimoramento constante do sistema de governança, assegurando uma gestão transparente, ética e alinhada às melhores práticas corporativas. Esses mecanismos orientam a gestão para a condução responsável dos negócios, cumprindo a legislação aplicável, protegendo os direitos humanos, prevenindo riscos, zelando pela sustentabilidade empresarial e gerando valor para acionistas e demais *stakeholders*.

Nossos compromissos de política incorporam o princípio da precaução, especialmente no pilar ambiental. Estabelecemos diretrizes voltadas à minimização de impactos, incluindo a utilização de sistemas de tratamento de efluentes e a gestão estruturada de resíduos, prevenindo danos ao meio ambiente e mitigando riscos operacionais.

No âmbito da cadeia de fornecedores, aplicamos práticas orientadas pela ABNT NBR ISO 20400 – Compras Sustentáveis, incorporando critérios socioambientais no processo de suprimentos.

A Política de Sustentabilidade e o Código de Ética estabelecem diretrizes claras, que reafirmam nosso respeito aos direitos humanos e às normas trabalhistas, orientando e incentivando práticas

que asseguram a diversidade e igualdade de oportunidades entre nossos profissionais, além da não tolerância a qualquer forma de discriminação. Nesse contexto, conferimos atenção especial às seguintes categorias de partes interessadas:

- Pessoas com deficiência, com o compromisso de inclusão no quadro de colaboradores;
- Colaboradores, com foco na garantia de diversidade, igualdade de oportunidades e condições dignas de trabalho;
- Comunidades locais, por meio de projetos sociais voltados à educação, saúde e bem-estar.

Contamos com uma rede de conexão interna, na qual cada área possui um facilitador, responsável por realizar os treinamentos que abordam as políticas corporativas. Além disso, disponibilizamos os conteúdos atualizados no Condor.Edu, canal de educação virtual.

Em conformidade com a Resolução nº 23.607/2019, não realizamos contribuições a partidos políticos ou candidatos, garantindo a imparcialidade institucional.





Em 2025, fortalecemos a governança corporativa ao ampliar o arcabouço normativo com a implementação das seguintes políticas e normas:

- Norma de Gestão Ambiental
- Norma de Segurança do Trabalho
- Política de Saúde, Segurança e Gestão Ambiental
- Política de TI
- Política e Norma de Alçadas
- Política e Norma Financeira
- Política e Norma de Gestão de Pessoas
- Política e Norma de Suprimentos

A responsabilidade pela implementação dos compromissos é delegada pelo Comitê ESG — composto pelo Presidente e parte dos integrantes do Comitê Diretivo —, que atua como instância de supervisão estratégica e coordenação das diretrizes de sustentabilidade.

A operacionalização ocorre de forma descentralizada e integrada, envolvendo as áreas de Gente e Gestão, Saúde e Segurança do Trabalho, Operações, Suprimentos e Meio Ambiente, assegurando que cada departamento incorpore as diretrizes em seus processos e metas.

Gestão de riscos e oportunidades

GRI 2-12 | 2-13 | 2-16 | 2-17 | 2-23 | 2-24 | 2-25 | 2-26 | 201-2

Em 2025, realizamos a identificação e a avaliação estruturada de riscos ambientais, sociais e de governança, considerando fatores internos e externos capazes de impactar as operações, a reputação da marca, o desempenho financeiro e geração de valor no longo prazo.

O processo contemplou a análise dos seguintes riscos:



Mudanças climáticas e eventos extremos;



Segurança cibernética



Disponibilidade de recursos hídricos;



Gestão de resíduos e efluentes;



Saúde e segurança do trabalho;



Conformidade regulatória e ética empresarial;



Cadeia de fornecedores;



Pluralidade e capital humano.



Os riscos identificados foram avaliados quanto à sua probabilidade de ocorrência e potencial impacto, permitindo a priorização conforme critérios técnicos e estratégicos.

Como resultado, os riscos ESG considerados relevantes foram formalmente incorporados ao Plano de Continuidade de Negócios (PCN), fortalecendo nossa capacidade de:

- prevenir interrupções operacionais;
- mitigar impactos financeiros e reputacionais;
- aumentar a resiliência frente a eventos climáticos e regulatórios;
- garantir a proteção das pessoas, ativos e processos críticos.

A incorporação dos riscos ESG ao PCN amplia a abordagem tradicional de continuidade e fortalece a estratégia de sustentabilidade, contribuindo para a perenidade do negócio e a criação de valor responsável.

Quando identificados impactos negativos — seja por meio do Canal de Denúncias, auditorias internas ou autos de infração — adotamos um processo estruturado que contempla:



Apuração dos fatos;



Análise das causas;



Definição de ações corretivas e preventivas;



Regularização administrativa ou legal;

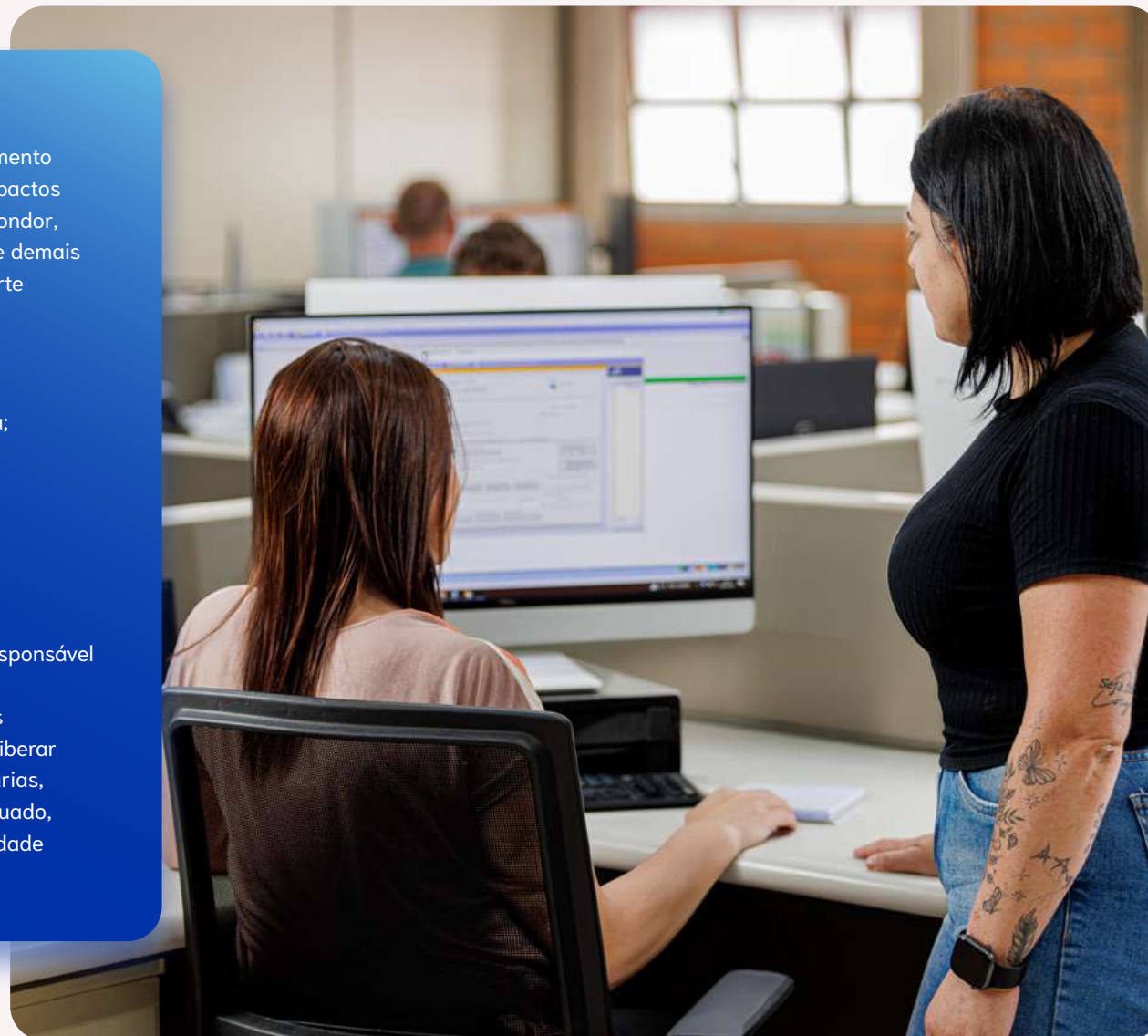


Monitoramento da efetividade das medidas implementadas.

O principal mecanismo institucionalizado para recebimento e tratamento de potenciais impactos negativos é o Canal de Ética Condor, disponível aos colaboradores e demais partes interessadas para reporte de situações relacionadas a:

- desvios de conduta;
- violações ao Código de Ética;
- práticas de corrupção;
- concorrência desleal;
- não conformidades legais ou normativas.

O Comitê de Ética é o órgão responsável por monitorar o cumprimento do Código de Ética, analisar as manifestações recebidas e deliberar sobre as providências necessárias, assegurando tratamento adequado, confidencialidade e imparcialidade na condução dos casos.



Cadeia de fornecedores responsável

GRI 3-3 / TEMA MATERIAL



COMPROMISSO

Priorizar relações comerciais com empresas que compartilhem dos mesmos valores em sustentabilidade que a Condor.



INDICADOR

Revisar a metodologia (critérios) de avaliação de fornecedores, incorporando critérios de sustentabilidade de forma mais abrangente e eficaz.



META 2025

Concluir o estudo de mapeamento e validação da metodologia de avaliação no ano corrente, preparando-a para aplicação em 2026.



RESULTADO 2025

Mapeamento concluído e metodologia validada.

Ao longo de 2025, mantivemos relações comerciais com 1.040 fornecedores (diretos e indiretos), representantes de uma cadeia de fornecimento diversificada, responsável por abastecer o negócio com matérias-primas, insumos industriais, embalagens e demais insumos. Como parte da estratégia de sustentabilidade, priorizamos o uso de materiais sustentáveis, como plásticos reciclados e cerdas biodegradáveis, além de iniciativas voltadas à redução da pegada de carbono, como fontes de energia renováveis e a otimização logística.

Estruturalmente não houve variações significativas com relação ao ano anterior, quando tivemos 1.118 fornecedores ativos. Destaca-se a estabilidade do grupo de 20 principais fornecedores, que representam cerca de 40% do volume total de compras da organização, assegurando continuidade operacional e previsibilidade na gestão.

O gerenciamento responsável dessa cadeia é um tema prioritário em razão dos impactos ambientais

e sociais — reais e potenciais — associados às etapas de pesquisa e desenvolvimento, aquisição de matérias-primas, industrialização, transporte, distribuição e descarte de produtos.

Reconhecemos que nossas atividades e relações comerciais podem estar diretamente vinculadas a riscos decorrentes do não cumprimento de padrões socioambientais por parte de parceiros. Entre os principais riscos identificados estão a poluição ambiental, a pressão sobre recursos hídricos e as emissões de gases de efeito estufa (GEE) na logística.

Nosso Código de Ética – Jeito Condor de Ser – é estendido a parceiros e terceiros, multiplicando o compromisso com ética, integridade e responsabilidade socioambiental. A condução estratégica do tema é realizada pela Gerência de Supply Chain, com supervisão do Comitê ESG, e fundamentada em princípios éticos, critérios socioambientais e mecanismos de *due diligence*.

ODS IMPACTADOS



Avaliação e monitoramento contínuos

Em 2025, avançamos na consolidação de uma abordagem sistêmica voltada à mitigação de riscos, fortalecendo a governança, aprimorando critérios de avaliação e ampliando o escopo de monitoramento com a rastreabilidade de matérias-primas críticas — madeira e minerais.

Também concluímos a estruturação da nova Política de Compras, alinhada às diretrizes da norma ABNT NBR ISO 20400 (Compras Sustentáveis), cuja aplicação plena está prevista para 2026.

Apoiados pela nova política e seus desdobramentos, garantiremos que 100% dos contratos celebrados com fornecedores e parceiros comerciais possuam cláusulas mandatórias baseadas em boas práticas, conduta ética e conformidade. Esse mecanismo jurídico vincula nossa cadeia produtiva ao estrito cumprimento das legislações vigentes, com foco especial nas esferas ambiental, social, trabalhista e de governança, mitigando riscos e promovendo um ecossistema de negócios responsável, em alinhamento com nosso Código de Ética.

Um novo processo de homologação sistêmica de fornecedores está em desenvolvimento. A ferramenta exigirá análise documental e o preenchimento de um Questionário de Autoavaliação ESG, cobrindo os seguintes aspectos:

- Meio ambiente: licenças válidas, sistema de gestão ambiental, gestão de resíduos, monitoramento de recursos e inventário de emissões de GEE;
- Social: saúde e segurança ocupacional, e políticas de diversidade e inclusão;
- Governança: proteção de dados e verificação na “Lista Suja” do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).



Combate ao trabalho infantil, forçado e compulsório

GRI 407-1 | 408-1 | 409-1 | 414-1 | 414-2

Reforçamos nosso compromisso com os princípios da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e com a proteção integral dos direitos humanos. No período de relato, não foram identificados casos confirmados de violação à liberdade sindical, trabalho infantil, trabalho forçado ou impactos sociais negativos significativos na cadeia.

Embora não tenham sido identificados riscos significativos no período, reconhecemos que o aprimoramento do monitoramento e da rastreabilidade da cadeia é parte de um processo contínuo, com consolidação prevista para os próximos ciclos.

Nosso Canal de Denúncias, acessível 24 horas por dia a públicos internos e externos, permanece disponível para o reporte de condutas inadequadas envolvendo fornecedores.



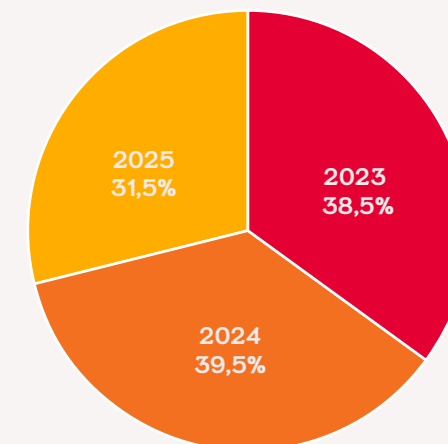
Valorização e suporte aos fornecedores locais

GRI 204-1

Mantivemos a priorização de fornecedores locais — estabelecidos no estado de Santa Catarina — com 31,5% do volume de compras de materiais diretos e indiretos direcionado a esse grupo.

Essa estratégia, além de promover o desenvolvimento econômico local, constrói uma cadeia de suprimentos mais ágil e alinhada às nossas operações, reduzindo custos logísticos e impactos ambientais relacionados.

Percentual do orçamento de compras gasto com fornecedores locais



Satisfação dos clientes

GRI 3-3 / TEMA MATERIAL



COMPROMISSO

Oferecer produtos e serviços da mais alta qualidade, garantindo a segurança e satisfação dos nossos clientes, melhorando continuamente e fortalecendo o Sistema de Gestão da Qualidade.



INDICADOR

Índice de eficácia do Sistema de Gestão da Qualidade.



META 2025

85%



RESULTADO 2025

54%



RESULTADO 2024

56%



INDICADOR

Manter a classificação da reputação da marca como “ótima” no Reclame Aqui



META 2025

Pontuação média de avaliação dos consumidores entre 8 e 10



RESULTADO 2025

9,4



RESULTADO 2024

8,7

ODS IMPACTADOS



Mantemos controles e procedimentos de conformidade regulatória que reforçam o compromisso com a transparência, a segurança do consumidor e a responsabilidade na comunicação de informações sobre os produtos.



Informações a clientes e fornecedores

Asseguramos a clientes e consumidores a conformidade das informações e rotulagem de nossos produtos com os requisitos legais e regulatórios aplicáveis, garantindo segurança no uso e transparência na comunicação.

Requisitos regulatórios aplicáveis

GRI 417-1

Seguimos as resoluções da Agência Nacional de Vigilância Sanitária (ANVISA) quanto ao desenvolvimento, regularização e comercialização de produtos:

- RDC nº 639: regulamenta requisitos técnicos aplicáveis a produtos de higiene pessoal e cosméticos para público infantil, assegurando padrões mínimos de segurança e uso adequado;
- RDC nº 640: estabelece parâmetros técnicos e requisitos de regularização de produtos de asseio corporal descartáveis e absorventes, exigindo conformidade na composição, descrição e informações disponibilizadas ao consumidor;
- RDC nº 907: dispõe sobre definição, classificação e requisitos técnicos para rotulagem e embalagem de produtos de higiene pessoal, cosméticos e perfumes, incluindo informações obrigatórias sobre fabricação, origem, identificação do produto e parâmetros de controle microbiológico.

Paralelamente, cumprimos a Portaria nº 249 do Inmetro, que estabelece a forma obrigatória de expressar a indicação quantitativa do conteúdo líquido (peso ou volume) das mercadorias pré-embaladas, assegurando clareza, padronização e transparência de informações.

Gestão de informações de rotulagem e comunicação de marketing

GRI 417-2 | 417-3

A gestão de requisitos de informações e rotulagem é realizada por meio de procedimento formalizado — “Avaliação de artes de rotulagem para registro de produtos na Anvisa, Inmetro e outros fins” —, que orienta as áreas de Marketing, Engenharia e Regulatórios quanto às etapas obrigatórias para a validação das artes de rotulagem antes da comercialização de produtos.

Embora o percentual de cada linha individualmente avaliada não seja mensurado de forma segregada, 100% das linhas de produtos comercializadas em 2025 estiveram sujeitas aos requisitos de informações e rotulagem previstos nas regulamentações aplicáveis. Todos os profissionais envolvidos nos processos de desenvolvimento e comunicação de produtos são formalmente orientados quanto à obrigatoriedade da submissão das artes para validação regulatória, garantindo a aplicação uniforme do procedimento em todas as linhas de produtos.

Em 2025, registramos dois casos de não conformidade relacionados a informações e rotulagem de produtos e serviços. Em um dos processos fomos advertidos pelo Inmetro e o outro aguarda parecer do órgão. Não houve, contudo, registro de casos de não conformidade, processos julgados e concluídos com condenações ou multas relacionadas à comunicação de marketing em nossa publicidade, promoções e patrocínios.





Impactos na saúde e segurança

GRI 416-1 | 416-2

Avaliações de saúde e segurança são aplicadas a diferentes categorias de itens, incluindo produtos de higiene bucal e cabos metálicos. No caso dos géis dentais, 100% dos lotes produzidos são submetidos a testes físico-químicos e microbiológicos que verificam a conformidade com os parâmetros de qualidade e segurança. Quanto aos cabos metálicos, realizamos testes específicos de dureza e flexão, garantindo resistência e segurança estrutural.

As verificações fazem parte dos procedimentos internos de controle de qualidade e são conduzidas pelas áreas técnicas responsáveis, que realizam os testes laboratoriais e registram os resultados conforme os protocolos definidos pela empresa e pelas exigências regulatórias do setor.

Além de testes realizados durante o processo produtivo, asseguramos ao consumidor a disponibilização de informações claras e relevantes nas embalagens de produtos. Entre os dados apresentados estão modo de uso, advertências, recomendações e precauções, aplicáveis a produtos como géis dentais, fios dentais e escovas. As embalagens incluem símbolos e orientações relacionadas à reciclabilidade, incentivando práticas ambientalmente responsáveis.

Atualmente, não realizamos a consolidação de indicadores quantitativos relacionados ao percentual de embalagens conferidas no processo de verificação dessas informações.

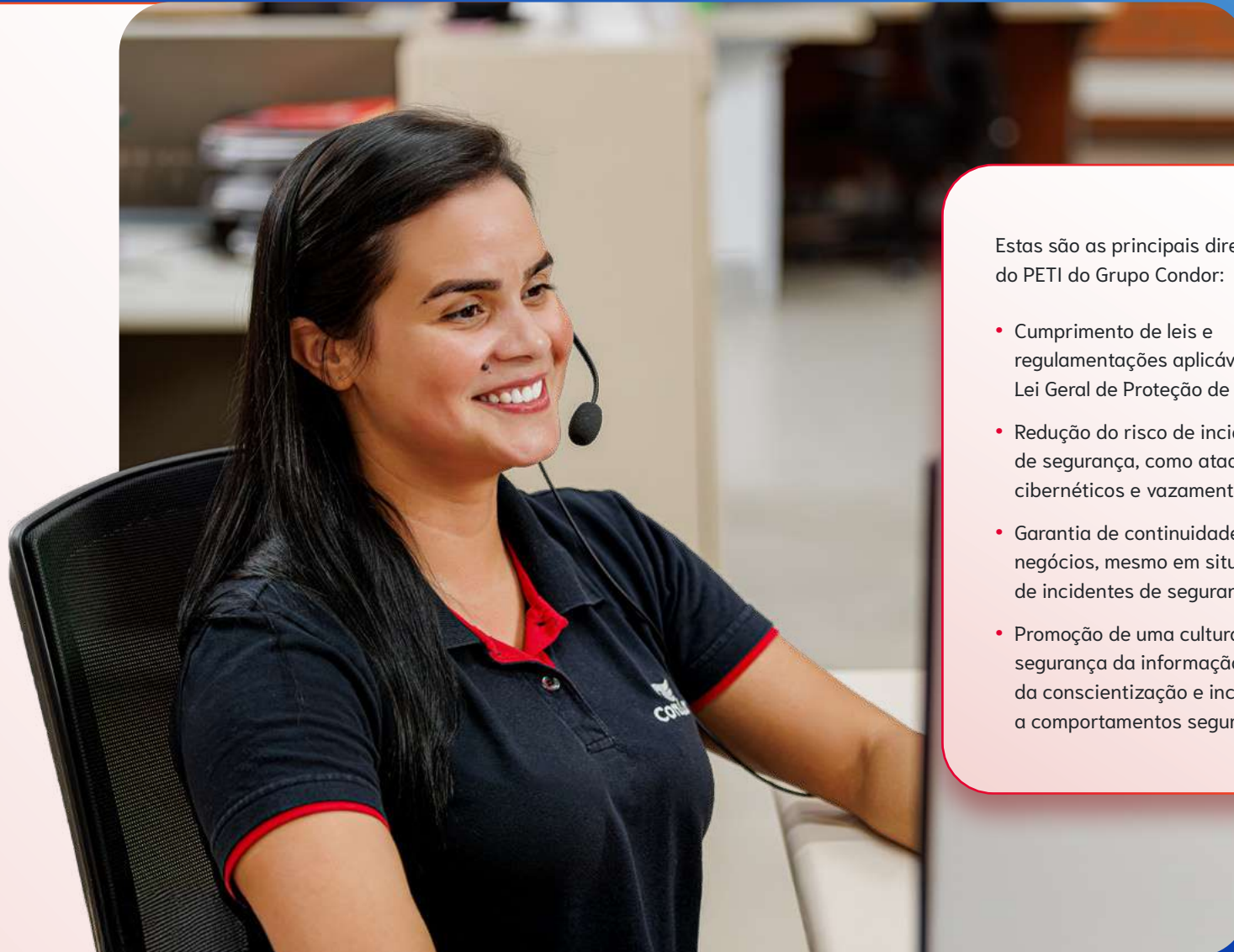
Em 2025, não foram registrados casos de não conformidade relacionados a impactos na saúde e segurança de nossos produtos e serviços.

Segurança da informação

GRI 418-1

O Plano Estratégico de TI (PETI) funciona como um mapa que alinha a segurança digital aos objetivos do negócio, protegendo ativos críticos contra ameaças, garantindo a conformidade legal e direcionando investimentos eficientes.

A gestão de riscos à informação é conduzida pelo Comitê de TI, que avalia e trata as questões; orienta iniciativas de treinamento e conscientização de usuários quanto à segurança cibernética e da informação, privacidade e proteção de dados pessoais de clientes, colaboradores e parceiros e promove a revisão periódica do Plano Diretor de Segurança da Informação (PDSI), adaptando-o a novos cenários de ameaças e ao crescimento da companhia.



Estas são as principais diretrizes do PETI do Grupo Condor:

- Cumprimento de leis e regulamentações aplicáveis, como a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD);
- Redução do risco de incidentes de segurança, como ataques cibernéticos e vazamentos de dados;
- Garantia de continuidade dos negócios, mesmo em situações de incidentes de segurança;
- Promoção de uma cultura de segurança da informação, por meio da conscientização e incentivo a comportamentos seguros.

Concomitantemente, seguimos as diretrizes da LGPD, que orienta:

- Nomeação de encarregado pelo tratamento de dados pessoais (DPO);
- Definição de governança e responsabilidades sobre o tratamento dos dados de titulares;
- Mapeamento e classificação de dados;
- Avaliação jurídica de bases legais para o tratamento de dados e inclusão de cláusulas específicas em contratos;
- Implementação de medidas de segurança da informação;
- Transparência aos titulares e disponibilização de canal de atendimento
- Publicação das políticas de privacidade nos sites institucionais;
- Programa contínuo de treinamento e conscientização;
- Revisão e atualização periódicas das práticas e controles adotados.

O tema também é abordado de forma orientativa no Código de Ética, que estabelece ser dever de cada profissional tratar dados pessoais com responsabilidade, transparência e segurança, assegurando que as informações sejam utilizadas exclusivamente para finalidades legítimas e específicas para as quais foram coletadas.

Entre 2023 e 2025 não houve registro de queixas comprovadas, recebidas de partes externas ou agências reguladoras, relativas à violação da privacidade do cliente.



Inovação

GRI 3-3 / TEMA MATERIAL



COMPROMISSO

Fazer melhor a cada dia, com inovação, qualidade e sustentabilidade



INDICADOR

Representatividade da receita bruta (RB) dos lançamentos dos últimos 24 meses no total do faturamento



META 2025

10%



RESULTADO 2025

6,8%



RESULTADO 2024

9,1%

ODS IMPACTADO



Ao longo de nossa trajetória, desenvolvemos novos produtos, processos e soluções de forma consistente, impulsionados pelo conhecimento das equipes e por parcerias estratégicas com fornecedores, universidades e consultorias especializadas em inovação. As iniciativas, conduzidas diretamente pelas áreas, permitiram avanços relevantes e mantiveram a empresa competitiva em seus mercados de atuação.

No entanto, à medida que o ambiente de negócios se tornou mais dinâmico e tecnológico, identificamos a oportunidade de evoluir na forma de inovar. Em 2025, organizando e potencializando o que existia, estruturamos uma área de inovação dedicada, com atuação transversal, conectando pessoas, setores, processos e o ecossistema.

A inovação se converte em tema estratégico, contínuo e integrado à governança corporativa, com rituais, métodos e processos, indicadores e foco claro na geração de valor para o negócio e para a sociedade. Nosso compromisso é promover uma inovação estruturada, colaborativa e sustentável, capaz de apoiar o crescimento da empresa no longo prazo e ampliar seu impacto positivo nas regiões onde atua.

Inovação transversal — pilar estratégico para o futuro do negócio

A área de inovação responde diretamente à Diretoria Administrativa e Financeira e à Presidência, fortalecendo sua conexão com a estratégia corporativa e a tomada de decisão. Sua constituição teve início com a definição dos desafios de organizar, fortalecer e dar escala à inovação, respeitando a cultura organizacional e criando mecanismos que permitam acelerar a transformação e a construção de novos caminhos de crescimento sustentável.

Conduzimos um processo de escuta ativa e estruturada junto às gerências e lideranças, o que possibilitou compreender:

- as principais dores e oportunidades do negócio;
- os desafios operacionais e estratégicos das áreas;
- as expectativas em relação à inovação;
- o nível de maturidade organizacional para novos modelos, processos e parcerias.

O diagnóstico permitirá que as iniciativas estejam conectadas à realidade da Condor, com foco em resolver problemas reais, gerar valor para o negócio e apoiar a estratégia de longo prazo.

Estruturação do processo

Com base no diagnóstico, estruturamos o Processo de Inovação Condor, definindo fluxos desde a identificação de oportunidades até a priorização, execução e acompanhamento de projetos. O processo requer disciplina, previsibilidade, comunicação e transparência. Entre os principais avanços, destacam-se:



Maior clareza e transparência na comunicação, ampliando a compreensão sobre as iniciativas, objetivos e direcionamentos estratégicos;



Fortalecimento da governança, por meio da formalização de comitês de alinhamento e tomada de decisão;



Gestão à vista dos projetos, promovendo maior visibilidade e organização das iniciativas em andamento;



Definição de indicadores para monitoramento, apoiando a avaliação de resultados e a tomada de decisão;



Integração entre as áreas de Gestão de Projetos e Inovação, conectando estratégia e implementação;



Organização de oportunidades/estudo e projetos, com critérios claros para análise e priorização.



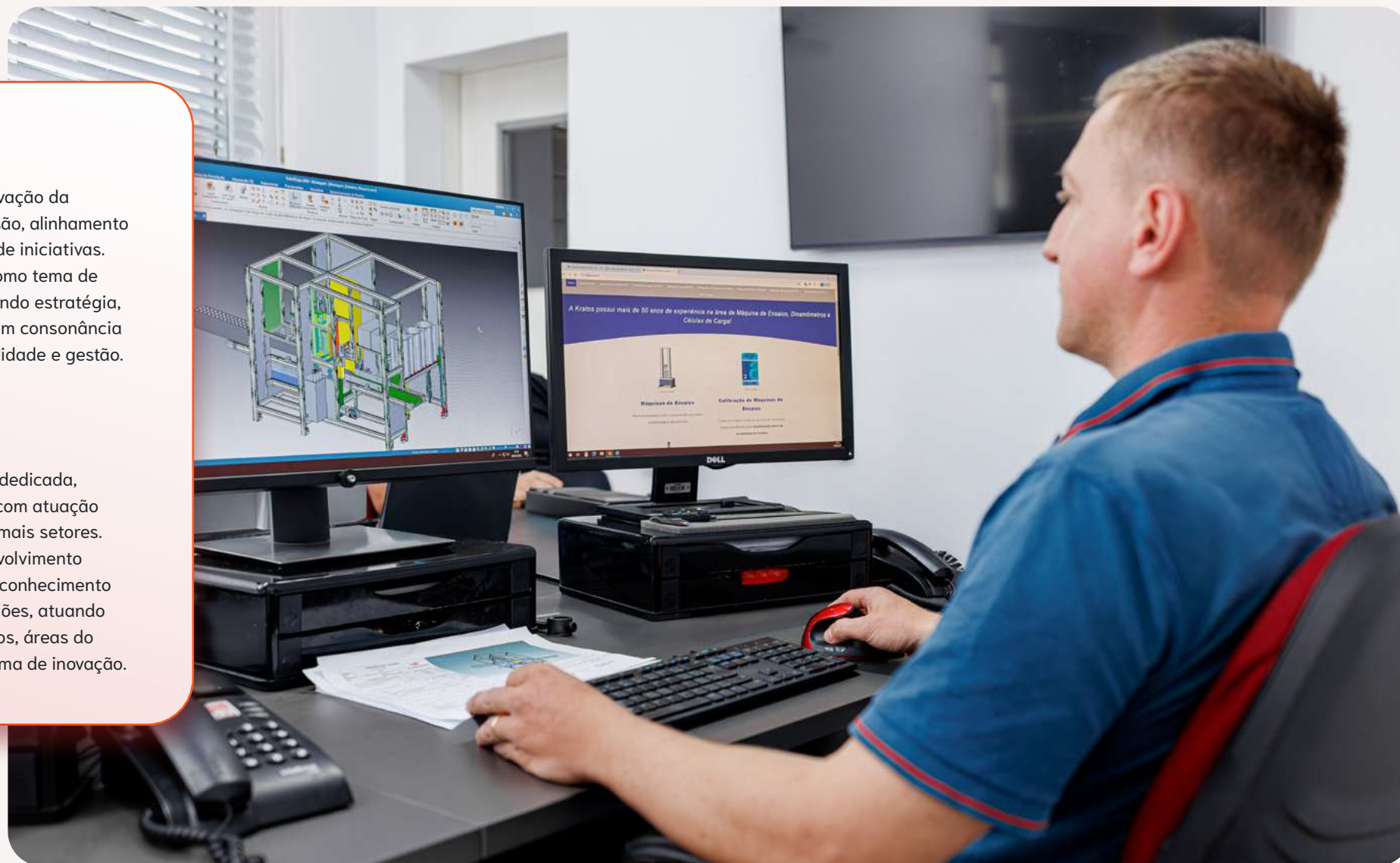
Conexão entre áreas, garantindo transparência, agilidade e fluidez no andamento dos projetos.

Governança da inovação

A formalização do Comitê de Inovação da Condor criou um espaço de decisão, alinhamento estratégico e acompanhamento de iniciativas. A estrutura reforça a inovação como tema de governança corporativa, conectando estratégia, riscos, investimentos e retorno, em consonância com boas práticas de sustentabilidade e gestão.

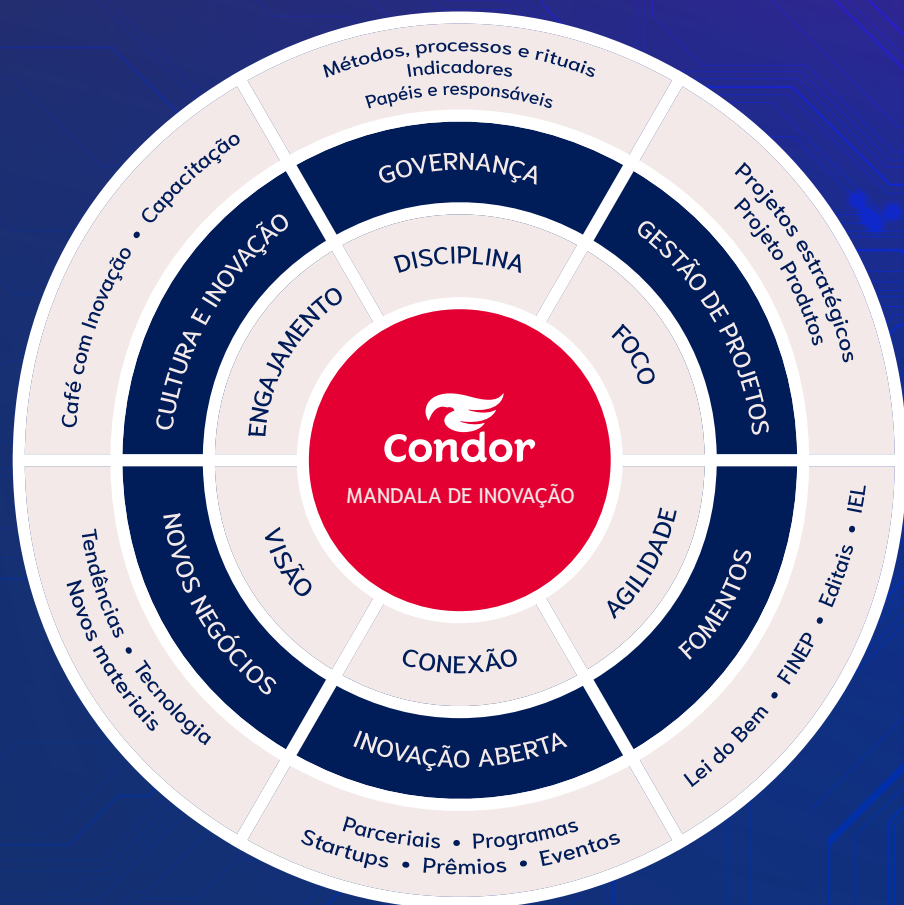
Estrutura e pessoas

A área conta com uma estrutura dedicada, composta por três profissionais com atuação transversal e conexão com os demais setores. O trabalho é pautado pelo desenvolvimento colaborativo, troca constante de conhecimento e a construção conjunta de soluções, atuando em parceria com times de projetos, áreas do negócio, lideranças e o ecossistema de inovação.



Visão integrada e sistêmica

Para traduzir nossa estratégia de maneira clara e acessível, criamos a Mandala de Inovação Condor, que representa a visão sistêmica, conectando (do centro para as margens) pilares, verticais e iniciativas:



Inovação aberta na prática

Lançamos nosso primeiro programa de inovação aberta em 2025, o OpenLab Inova Condor, em parceria com o Centro de Inovação do Planalto Norte, Fundação de Amparo à Pesquisa e Inovação do Estado de Santa Catarina (FAPESC) e a TXM Methods, especializada em metodologias de inovação aberta. Como resultado tivemos:

- 20 startups nacionais selecionadas;
- Programa de aceleração de 5 meses;
- Eventos presenciais;
- Mentorias e conexões com executivos do Grupo Condor.

O OpenLab Inova Condor fortaleceu nossa integração com o ecossistema de inovação, estimulando o desenvolvimento de soluções alinhadas aos desafios reais do negócio.

Compromisso público

Reforçando o compromisso da Condor com o desenvolvimento regional, a colaboração e os investimento contínuos em inovação como instrumento de impacto positivo, assinamos o Pacto Pela Inovação do Planalto Norte. O pacto é uma aliança estratégica entre a Secretaria de Desenvolvimento Econômico e Turismo, universidades e empresas para posicionar a região como um polo inovador em Santa Catarina até 2030.



Inovação interna — Grupos de Melhoria Contínua (GMCs)

A inovação incremental — pequenas mudanças constantes — também é vital, tanto quanto grandes inovações disruptivas. O somatório de pequenos ajustes nas linhas de produção e nos processos administrativos do Grupo Condor resultou na economia de R\$ 1,6 milhão em 2025.

O montante abrange a economia direta e ganhos de produtividade mensurados, sendo um dos nossos indicadores críticos de sucesso. Se dividirmos o retorno pelo número de sugestões realizadas, obtemos o impacto médio por sugestão de R\$ 6.736,97.



Nosso modelo de inovação interna é *benchmark* para o setor industrial. No Grupo Condor, a melhoria contínua é uma metodologia viva, alimentada por quem vivencia o cotidiano da fábrica.

São estas as diretrizes que norteiam a atuação dos GMCs Condor:



Composição multidisciplinar: com uma média de 9 colaboradores por grupo, conseguimos reunir diferentes perspectivas sobre um mesmo problema, acelerando a resolução de conflitos técnicos.



Foco em eficiência operacional: as 238 sugestões efetivadas em 2025 buscaram a redução de desperdícios de matéria-prima, otimização do tempo de setup de máquinas e melhoria da ergonomia nos postos de trabalho.



Cultura do protagonismo: os 72 colaboradores participantes dos GMCs transformaram-se em agentes de mudança, ampliando o engajamento com os objetivos estratégicos da companhia e, consequentemente, a retenção de talentos.

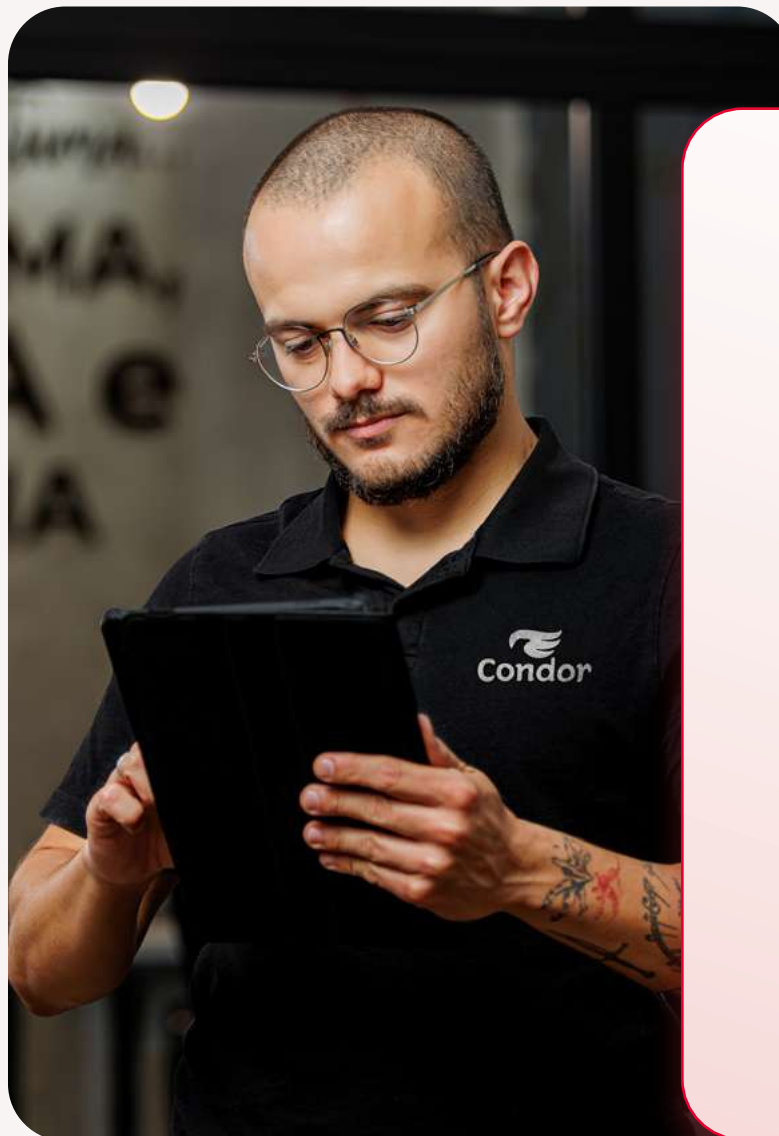
Nascimento do LAB de Transformação Digital

Contexto estratégico e visão de futuro

Em fevereiro de 2025, formalizamos a criação do LAB de Transformação Digital do Grupo Condor, iniciativa central para sustentar a competitividade da companhia frente à volatilidade econômica global. A excelência operacional — alavancada por inteligência artificial (IA) e análise avançada (*Advanced Analytics*) — deixou de ser um diferencial para se tornar um requisito de sustentabilidade. O LAB centraliza a governança e busca o retorno sobre o investimento (ROI) em projetos tecnológicos de alto impacto.

Arquitetura operacional e valor

Adotamos um modelo ágil onde a priorização de projetos (*backlog*) está vinculada a ganhos reais de produtividade e rentabilidade. Utilizamos ciclos curtos de teste (prototipagem) para validar tecnologias rapidamente, reduzindo riscos financeiros e acelerando o tempo de chegada das soluções ao mercado (*time to market*).



Pilares da jornada digital



Resiliência e cibersegurança

Protocolos avançados para proteger os ativos da companhia contra riscos digitais.



Governança de dados (*data governance*)

Garantia de dados confiáveis para uma gestão baseada em evidências (*data driven*).



Cliente no centro (*customer centricity*)

Uso de agilidade para reduzir burocracias e otimizar a experiência do cliente.



Compliance e padronização

Normas para que a inovação converse perfeitamente com os sistemas anteriores da empresa (sistemas legados).

Eixos tecnológicos

O portfólio de investimentos do LAB está concentrado em frentes de alta relevância técnica e estratégica:



Análise avançada e inteligência de negócios (*business intelligence* – BI): uso de *data lake*, *data warehouse* e algoritmos;



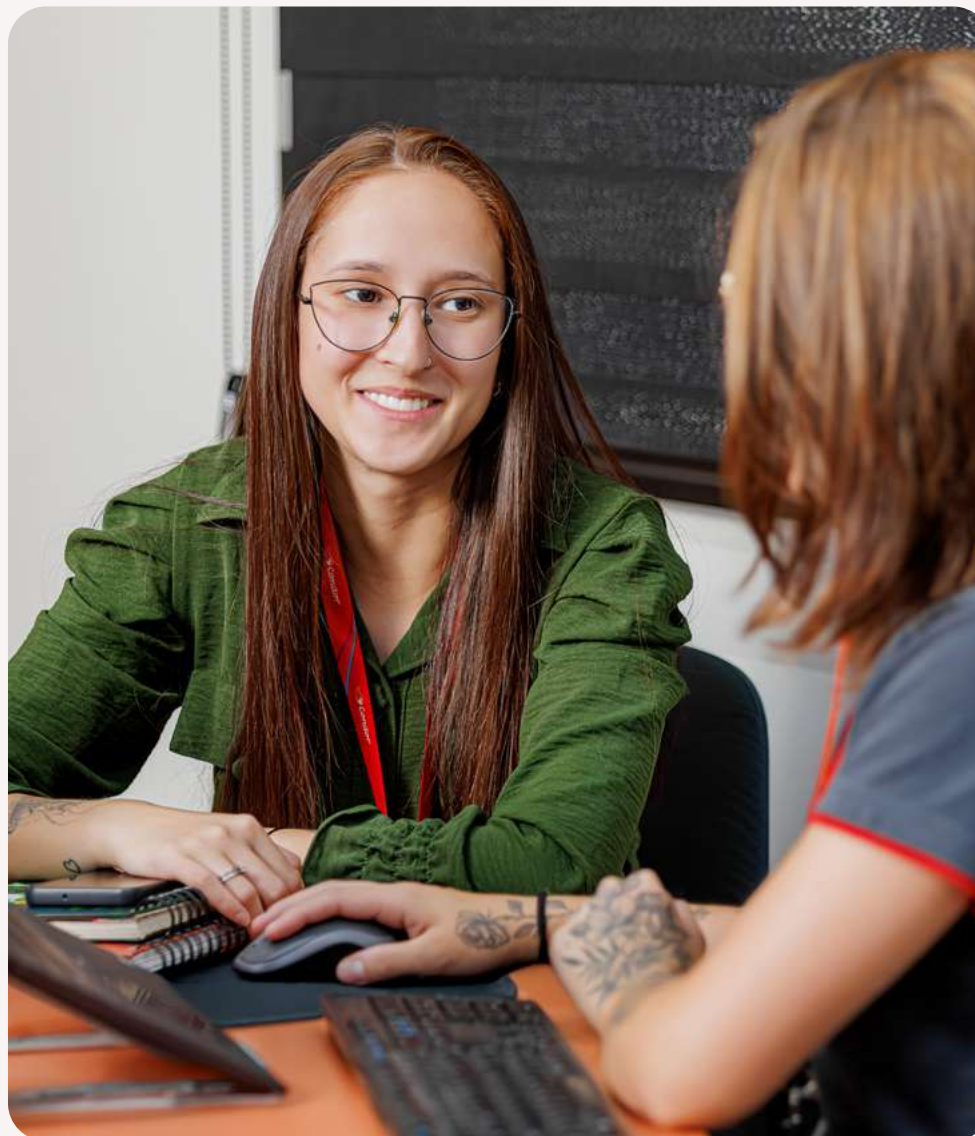
Inteligência artificial: aplicações de classificação, previsão, prescrição e adoção de ferramentas generativas;



Hiperautomação e IA agêntica: otimização de fluxos de trabalho, análise de processo, automação e orquestração de agentes autônomos para resolver problemas complexos;



Integração e interoperabilidade: padronização via interfaces de programação de aplicações (*application programming interface* – API) para garantir a fluidez da comunicação entre plataformas digitais.



Pessoas e cultura

As pessoas continuam sendo o maior ativo do Grupo Condor. Nesta nova era do negócio — marcada pela aceleração tecnológica e adoção da IA —, a transformação digital impulsiona uma requalificação profunda, refletindo no desenvolvimento de nossos talentos.

O foco do trabalho humano migra da execução de tarefas repetitivas para novas habilidades, como pensamento analítico, resolução de problemas complexos, inovação estratégica e domínio de técnicas para formular instruções precisas para a IA (*prompting*).

Para sustentar essa transição, investimos em letramento digital, promovendo programas como o ConDados, voltado à alfabetização de dados e ao desenvolvimento de competências tecnológicas dos colaboradores. A abordagem humana é fundamental para que a evolução tecnológica ocorra de maneira ética, inclusiva e sustentável a longo prazo.



Pilar social

- Gestão de pessoas
- Saúde, segurança e bem-estar
- Responsabilidade social

Gestão de pessoas

GRI 3-3 / TEMA MATERIAL

	COMPROMISSO Engajar, inspirar e valorizar para crescer e permanecer		
	INDICADOR Manter o processo de integração até o dia da admissão.		INDICADOR Aumentar a média final geral na avaliação de desempenho anual.
	META 2025 100% on-line		META 2025 3,00
	RESULTADO 2025 100% on-line		RESULTADO 2025*
	RESULTADO 2024 100% on-line		RESULTADO 2024 2,97

	COMPROMISSO Cultivar o desenvolvimento contínuo, a inovação e a transformação digital.		
	INDICADOR Taxa de finalistas em programas de desenvolvimento interno.		INDICADOR Atividade contínua da universidade corporativa.
	META 2025 Criar o banco de dados.		META 2025 8 conteúdos voltados à transformação digital e soft skills
	RESULTADO 2025 Banco de dados criado e 8 finalistas impactados no ano.		RESULTADO 2025 16 conteúdos voltados à transformação digital e soft skills
			RESULTADO 2024 4 conteúdos voltados à inovação

ODS IMPACTADOS







* Dado em fase de fechamento e validação na data de publicação deste relatório.

A Condor é forjada pelo talento de quem sabe fazer com o coração e com excelência. Pessoas comprometidas com visão de futuro, espírito de equipe e uma vontade genuína de trabalhar com nosso propósito de **fazer melhor a cada dia e fazer cada dia ser melhor**.

Em 2025, o time de Gente e Gestão concentrou esforços nas iniciativas voltadas aos compromissos estabelecidos para ampliar o engajamento, o desenvolvimento e a valorização de nossos profissionais; oportunizando espaço para o crescimento, agregando habilidades comportamentais e tecnológicas aos perfis individuais, e construindo um ambiente onde escolham permanecer e transformar.

Destaca-se a conclusão de mais duas turmas do programa Evoluindo com a Gente, iniciativa de desenvolvimento pessoal e profissional que fortalece o crescimento interno e prepara talentos para responder a desafios de um mercado em constante evolução. Nesse ciclo, formamos colaboradores do parque fabril e administrativo, em uma jornada que abordou programação neurolinguística (PNL), liderança, comunicação, trabalho em equipe e alta performance.

Legado e gratidão

Um dos maiores orgulhos do Grupo Condor é a história que construímos com nossas pessoas.

Em 2025, tivemos o privilégio de homenagear colaboradores que completaram 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 e 45 anos de empresa.

Cada profissional desse time é lembrança viva de momentos importantes da trajetória do grupo e da força que temos como equipe.

As homenagens se deram em eventos festivos, reunindo colaboradores e lideranças da empresa. E ganharam espaço em nossas redes sociais, capturando testemunhos de parcerias duradouras e cheias de significado.

Nós somos a



Jean Marcel Pscheidt

Assistente de Supervisão

15 anos de Condor

“O que mais me motiva é o reconhecimento, os desafios, as oportunidades de crescimento e o ambiente de trabalho agradável.”

Nós somos a



Antonio Vanderlei Brayer

Coordenador Financeiro

25 anos de Condor

“Tenho uma grande alegria de trabalhar na Condor. Sempre comento que iniciei para realizar um sonho, porém não imaginava que iria criar raízes.”

Nós somos a



Vanusa Cardoso

Consultora de Vendas

27 anos de Condor

“Aqui jogamos como um time deve jogar: com respeito, valorização e apoio entre todos os departamentos.”

Nós somos a



Lucas Machado

Supervisor de Logística

14 anos de Condor

“Gosto muito da cultura acolhedora e de ver o engajamento dos colaboradores em ações voluntárias, que refletem o quanto a Condor se preocupa com pessoas.”

Nós somos a



Denise Pscheidt

Analista de Governança de TI

32 anos de Condor

“A Condor é uma empresa que demonstra interesse em aprimorar seus processos e a valorizar os colaboradores. Gosto muito do que eu faço e me sinto muito feliz no meu ambiente de trabalho, pois a dinâmica diária me permite aprender, desaprender e reaprender.”

Nós somos a



Patrik Dirksen

Supervisor de processos

22 anos de Condor

“Foi com esforço, dedicação e vontade de aprender que conquistei meu espaço e oportunidades de crescimento aqui na Condor.”

Nós somos a



Denise Baum

Analista de Gente & Gestão

25 anos de Condor

“A Condor oferece muitas oportunidades e sempre me incentivou a evoluir profissionalmente. Além disso, conta com lideranças apoiadoras e acessíveis.”

Nós somos a



Andréia Malu Schreiner

Supervisora do Sistema Condor de Gestão

17 anos de Condor

“O que mais me motiva é o ambiente de trabalho colaborativo e o reconhecimento que a empresa oferece aos colaboradores. Gosto da forma como a Condor valoriza cada setor e se preocupa com a qualidade em tudo o que faz. Isso me faz sentir parte de algo maior.”

Prioridades 2026

O desenvolvimento dos profissionais e de trilhas de evolução de carreira, a capacitação de novas lideranças e a promoção de oportunidades permanecem entre as prioridades da área:



Elaboração e implementação da estratégia de fortalecimento da cultura organizacional;



Desenvolvimento estratégico a partir do plano de sucessão;



Construção do pipeline de liderança alinhado às demandas do negócio e com foco em posições industriais;



Acompanhamento das ações do PDI para direcionamento do desenvolvimento;



Continuidade dos programas “Evoluindo com a Gente” e “Eu Sou, Elas São”;



Implementação do programa Gerações, que promoverá um ambiente colaborativo e a integração entre as diferentes gerações do nosso time;



Realização do programa ConDados, desenvolvido para desmistificar dados e incentivar sua aplicação prática, garantindo agilidade e acuidade em análises, projeções e previsões baseadas em IA.



Perfil dos colaboradores

GRI 2-7 / 2-8

Ao final de 2025, contávamos com 1.719 profissionais em nossa força de trabalho, incluindo 1.491 colaboradores em tempo integral, vinculados a contratos permanentes, e 228 promotores de vendas, selecionados por meio de uma agência especializada, responsável pela contratação, treinamento e gestão dessa equipe. Também tivemos 62 aprendizes e 1 estagiário contratados pelo período específico dos respectivos programas de aprendizagem. Não houve variação significativa dos dados em comparação ao ano anterior.



1.782

↑ colaboradores



1.491
permanentes



62
aprendizes



228
temporários



1
estagiário

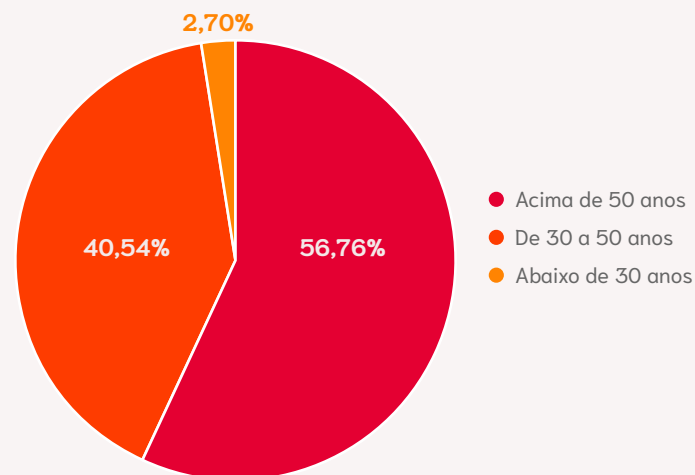


Perfil de diversidade

GRI 405-1

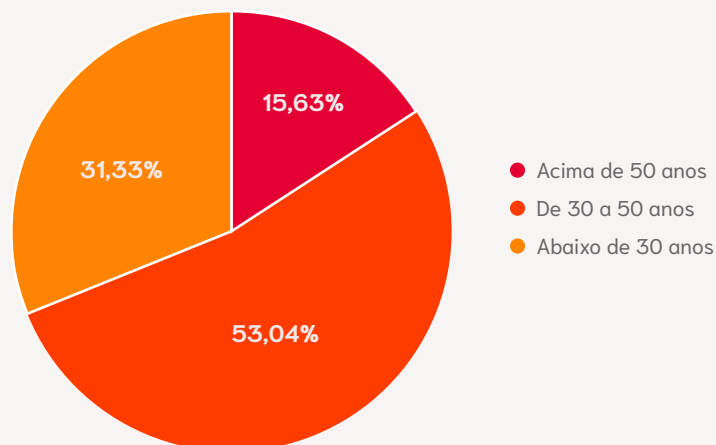
Observa-se um avanço gradual na equidade de gênero dos órgãos de governança do Grupo Condor, com a representação feminina subindo para 16,22% em 2025, superando o índice de 14,63% mantido em 2023 e 2024. Com relação à diversidade etária nos órgãos de governança e gerências, embora o perfil predominante seja de membros acima de 50 anos (56,76% em 2025), a inclusão de profissionais abaixo de 30 anos registrou evolução, saindo de 0% em 2023 para 2,70%.

Diversidade nos órgãos de governança e gerências



Com relação ao quadro de colaboradores, mantemos uma força de trabalho majoritariamente feminina, atingindo 55,25% em 2025. A distribuição etária entre os colaboradores demonstra um equilíbrio entre renovação e experiência, com 31,33% de jovens talentos abaixo de 30 anos e 53,04% de profissionais na faixa entre 30 e 50 anos.

Diversidade no quadro de colaboradores



Contratações, demissões e rotatividade

GRI 401-1

Acompanhamos os indicadores de novas contratações e rotatividade de colaboradores de forma sistemática, desagregados por gênero e faixa etária, como instrumento de gestão do capital humano, utilizando-os como subsídio para o aprimoramento contínuo das práticas de atração, retenção e desenvolvimento de nossos profissionais ao longo do ciclo de crescimento e expansão das operações.

Em 2025, foram registradas 345 contratações, correspondendo a uma taxa de 24%. Do total de admissões, 205 foram de mulheres, representando 59,4%, enquanto 202 contratações (58,5%) concentraram-se em profissionais com menos de 30 anos, evidenciando a predominância de admissões femininas e de faixas etárias mais jovens no período.

No ano, foram efetivados 320 desligamentos, resultando em uma taxa de rotatividade de 24%, superior ao volume registrado em 2024 (245 desligamentos). As saídas se concentraram na faixa etária inferior de 30 anos, com 201 desligamentos, e entre mulheres, que representaram 185 desligamentos no ano.

Número de colaboradores contratados

345 contratações



POR GÊNERO

Mulheres: 205
Homens: 140



POR FAIXA ETÁRIA

Abaixo de 30 anos: 202
De 30 a 50 anos: 132
Acima de 50 anos: 11

Taxa de turnover



POR GÊNERO

Mulheres: 25%
Homens: 21%



POR FAIXA ETÁRIA

Abaixo de 30 anos: 43%
De 30 a 50 anos: 20%
Acima de 50 anos: 5%

Número de colaboradores desligados

320 desligamentos



POR GÊNERO

Mulheres: 185
Homens: 135



POR FAIXA ETÁRIA

Abaixo de 30 anos: 201
De 30 a 50 anos: 130
Acima de 50 anos: 9

Taxa de desligamento



POR GÊNERO

Mulheres: 25%
Homens: 21%



POR FAIXA ETÁRIA

Abaixo de 30 anos: 43%
De 30 a 50 anos: 20%
Acima de 50 anos: 5%

Benefícios

GRI 401-2

Nossa Política de Benefícios é estruturada para promover saúde, bem-estar, segurança financeira e o desenvolvimento profissional dos colaboradores. Uma série de benefícios voluntários compõem a estratégia de G&G e contribuem para atração, retenção e valorização de talentos.

No âmbito da saúde e bem-estar, oferecemos assistência médica por meio de diferentes planos de saúde, com coberturas que variam de acordo com o cargo e a localidade, podendo incluir coparticipação e extensão a dependentes. Também oferecemos assistência odontológica, subsídio integral da vacinação contra a gripe e reembolso de 30% do valor de medicamentos adquiridos mediante receita médica (até o nível de Analista e exceto estagiários e aprendizes).

Oferecemos alimentação em restaurante próprio, com custeio parcial ou integral pela empresa dependendo da planta, ou crédito em cartão refeição. O custeio da alimentação é de 100% para estagiários e aprendizes.

Apoiando as famílias e a segurança financeira de nossos profissionais, disponibilizamos auxílio-creche para colaboradoras com filhos de até 5 anos e 11 meses, por meio de subsídio financeiro que pode ocorrer via convênios com o Sesi Escola (40%) ou reembolso de até 50% da mensalidade para outras

instituições. Oferecemos seguro de vida em grupo, subsidiando 50% da mensalidade para todos os colaboradores (estagiários e aprendizes inclusos), além de um seguro de vida complementar custeado integralmente pela empresa para cargos de diretoria e gerência.

O contexto da segurança financeira contempla ainda previdência privada, com foco no planejamento de longo prazo para aposentadoria, com regras específicas para determinados cargos.

O auxílio-educação permite o reembolso parcial de mensalidades para cursos técnicos, idiomas, graduação e especialização, a partir de seis meses de trabalho. Além disso, mantemos parcerias com instituições de ensino, oferecendo descontos em cursos desde o ingresso na empresa (exceto para contratos temporários).

Também oferecemos opções de transporte, que incluem fretamento corporativo sem custo para o colaborador, vale-transporte ou ajuda de custo com combustível, conforme a unidade operacional.

Adicionalmente, os colaboradores efetivos podem participar da Associação Recreativa ARCO, que promove atividades de lazer, esporte e integração social.

Benefícios disponíveis para todos

- | | |
|---|---|
|  Alimentação |  Farmácia |
|  Vale-transporte |  Empréstimo consignado |
|  Assistência médica/Plano de saúde |  Bomboniere interna |
|  Assistência odontológica |  E-commerce interno |
|  Auxílio-creche |  Campanha de vacinação contra gripe |
|  Seguro de vida em grupo |  Parceria com instituições de ensino |
|  Auxílio-educação |  Parcerias com academias |
|  Associação Recreativa Condor (ARCO) | |

Benefícios por nível funcional

- | | |
|---|---|
|  Assistência médica/Plano de saúde |  Reembolso de medicamentos |
|  Seguro de vida complementar |  Previdência privada |



Licenças parentais

GRI 401-3

Nesse momento especial da vida de nossos colaboradores, promovemos iniciativas que favorecem o equilíbrio entre vida profissional e a chegada de um filho, além de assegurar o cumprimento da legislação trabalhista aplicável, incluindo o direito à licença-maternidade e licença-paternidade.

O monitoramento dos indicadores relacionados nos permite avaliar a efetividade das políticas de retenção e o suporte oferecido aos colaboradores no retorno às suas atividades profissionais, visando atuar em melhorias que fortaleçam o ambiente de trabalho que promove a equidade de gênero, o apoio às famílias e a permanência de colaboradores após períodos de licença.

Taxa de retorno ao trabalho

 **69,56%**
mulheres

 **100%**
homens

Em 2025, o total de colaboradores com direito à licença-maternidade ou licença-paternidade foi de 1.491 pessoas, sendo 665 homens e 826 mulheres. No mesmo período, 35 colaboradores usufruíram de licenças parentais (12 homens e 23 mulheres).

Após o término da licença, 28 colaboradores retornaram ao trabalho (12 homens e 16 mulheres). Considerando o acompanhamento de permanência na organização, 23 colaboradores permaneceram na empresa por pelo menos 12 meses após o retorno, sendo 9 homens e 14 mulheres.

Com base nesses dados, registramos as seguintes taxas de desempenho para o ano de 2025:

Taxa de retenção após 12 meses*

 **87,50%**
mulheres

 **75%**
homens

* O indicador referente à retenção após 12 meses pode não refletir integralmente o ciclo completo de 2025, uma vez que parte dos colaboradores ainda não havia completado um ano de retorno no momento da coleta das informações.

Os dados reportados abrangem todas as empresas do grupo e são obtidos diretamente do sistema de folha de pagamento. A gestão das informações e dos benefícios relacionados às licenças parentais é de responsabilidade da área de Gente e Gestão, que realiza o monitoramento e a consolidação dos indicadores.

Quanto aos desligamentos registrados no período e relacionados à licença-maternidade, as saídas ocorreram por iniciativa das colaboradoras. Já no caso da licença-paternidade, os desligamentos observados foram motivados por razões não relacionadas à condição de paternidade.

Para fins de cálculo, consideramos como retorno ao trabalho todos os colaboradores que permanecem ativos após o término da licença, independentemente do tempo decorrido, em função das limitações do formato de consolidação de dados.

Capacitação e desenvolvimento de carreiras

GRI 404-1 / 404-2

Investimos no constante desenvolvimento de nossos profissionais por meio de programas voltados ao aprimoramento técnico e fortalecimento de competências. Com isso, promovemos a evolução de carreira e o crescimento pessoal, ampliando a satisfação e o desempenho de indivíduos e equipes.

O monitoramento da média de horas de treinamento por empregado permite avaliar a escala e a distribuição dos investimentos em capital humano.

Em 2025, a média de horas de capacitação por colaborador foi analisada considerando gênero e categoria funcional. A média registrada por gênero foi de 9,84 horas para homens e 11,87 horas para mulheres, evidenciando uma participação significativa de ambos os grupos nas iniciativas promovidas pela empresa. Em comparação ao ano anterior, observa-se a inversão na média de horas de treinamento por gênero, quando os homens apresentaram média superior (12,64 horas contra 9,91 horas). As informações reportadas abrangem todas as unidades da Condor.

Quando analisadas por categoria funcional, as médias de horas de capacitação em 2025 foram:

Analistas: 18,12 horas	Coordenação: 7,79 horas	Gerentes: 3,72 horas
Aprendizes: 35,16 horas	Diretoria: 1,50 horas	Operação: 9,89 horas
Assistentes: 10,58 horas	Estagiários: 29,83 horas	Técnicos: 12,85 horas
Consultores: 1,26 horas		

Consideramos capacitação os diversos tipos de formações e treinamentos em temas relacionados às atividades profissionais. As médias acima não consideram os cursos realizados por colaboradores beneficiados com o auxílio-educação (graduação, pós, especialização e línguas), atividades de coaching ou orientação informal realizadas por supervisores no local de trabalho.





Complementarmente aos treinamentos formais, mantemos uma Política de Auxílio-Educação, que subsidia parcialmente a mensalidade de diversos cursos, conforme abordado no tópico “Benefícios”. Além disso, a área responsável dispõe de orçamento específico para cursos externos de curta duração, voltados ao desenvolvimento de competências técnicas relacionadas às funções exercidas.

A gestão das iniciativas é realizada pelos profissionais da área de Treinamento e Desenvolvimento (T&D), responsáveis pelo planejamento, acompanhamento e registro das atividades. Os dados são coletados por meio de listas de presença digitalizadas registradas no sistema corporativo e por solicitações de cursos geridas em software especializado, garantindo rastreabilidade e controle das capacitações realizadas. Atualmente, não possuímos programas voltados à preparação para aposentadoria ou final de carreira.

Programa Evoluindo com a Gente

O principal instrumento da estratégia de desenvolvimento do capital humano do Grupo Condor é o programa “Evoluindo com a Gente”, que tem como objetivo aprimorar competências e apoiar o crescimento profissional dos colaboradores.

O programa é estruturado em trilhas que incluem capacitações técnicas e comportamentais, dinâmicas de grupo e processos de feedback individual, com conteúdo organizado de acordo com os níveis funcionais, abrangendo as áreas operacionais, técnicas e analistas. A iniciativa contribui para fortalecer a empregabilidade e adaptabilidade dos profissionais frente às transformações do mercado de trabalho, dando suporte a mudanças de função e evolução na carreira.

Em 2025, 34 colaboradores concluíram o programa, com média de participação de 95,18% na turma I e 86,36% na turma III.



Condor.edu — Universidade corporativa

Disponibilizamos a todos os colaboradores uma plataforma digital de aprendizagem, que reúne mais de 90 cursos — de normas e requisitos legais a habilidades comportamentais (*soft skills*) e competências técnicas (*hard skills*) —, contribuindo com a busca contínua, voluntária e automotivada por conhecimento, além de alinhamento aos objetivos e às necessidades da organização.

No ano, registramos 864 acessos, com média de 2h46min de consumo por usuário. Os cursos disponibilizados foram avaliados com 4,8 estrelas (máximo de 5).

Protagonismo feminino

Nossa contribuição à transformação que é vivenciada no âmbito corporativo e na sociedade, impulsionando o protagonismo e a liderança de mulheres em todas as esferas, é materializada pelo programa “Eu Sou, Elas São”.

A iniciativa é oportunizada às colaboradoras das plantas de São Bento do Sul e tem foco em autoconhecimento, empoderamento, rede de apoio, inspiração e incentivo para que conquistem espaços profissionais e os seus sonhos.

Em 2025, o programa impactou 26 colaboradoras em 15 horas de capacitação, divididas em 5 encontros. Os temas abordados no ano foram: pertencimento, protagonismo, desenvolvimento profissional, plano de desenvolvimento individual e planejamento de carreira.

Programa de Transformação Digital

Visa capacitar colaboradores selecionados para o domínio de ferramentas tecnológicas recentes. O objetivo é promover conhecimentos fundamentais para que contribuam ativamente com a estratégia digital da empresa.

Em 2025, capacitamos 17 colaboradores com 24 horas de treinamentos, abordando os seguintes temas: cultura digital, visão sistêmica, pensamento crítico, dados e mudança, liderança sem cargo.

Encontros de Diversidade e Gerações

Iniciativa que promove o engajamento dos colaboradores à temática de diversidade e inclusão, por meio de atividades de sensibilização e troca de experiências, formando multiplicadores internos. Realizamos dois encontros em 2025, reunindo 53 colaboradores.

Como perspectiva de evolução prevemos a implementação, a partir de 2026, do Programa Gerações, voltado ao fortalecimento da integração e à ampliação do entendimento sobre a diversidade geracional no ambiente de trabalho, contribuindo para a construção de equipes mais colaborativas e inclusivas.

Saúde, segurança e bem-estar

GRI 3-3 / TEMA MATERIAL

A promoção de um ambiente de trabalho seguro e saudável nos exige uma abordagem proativa voltada à prevenção, identificação de riscos, treinamentos contínuos, oferta de equipamentos e postos de trabalho adequados, inspeções regulares, manutenção preventiva e corretiva de máquinas e equipamentos, monitoramento médico, comunicação eficaz e o engajamento de nossos colaboradores em torno de uma cultura organizacional de cuidado e respeito.



COMPROMISSO

Promover um ambiente de trabalho seguro e saudável, com foco na redução do absenteísmo e na prevenção de acidentes.



INDICADOR

% de redução do absenteísmo



RESULTADO 2025

3,74%



META 2025

3,20%



RESULTADO 2024

3,29%

ODS IMPACTADOS



Sistema de Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho

GRI 403-1 / 403-8

Mantemos um Sistema de Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho (SGSST) estruturado e continuamente aprimorado — fundamentado na legislação brasileira vigente e em boas práticas de prevenção — para promover a saúde ocupacional, prevenir acidentes e controlar de forma sistemática os riscos associados às atividades do Grupo Condor.

Em 2025, o sistema de SST abrangeu 100% dos colaboradores e foi estendido aos trabalhadores terceirizados, prestadores de serviços e demais pessoas sob controle operacional da empresa.





Gestão de riscos ocupacionais

GRI 403-2 | 403-4

A gestão de riscos ocupacionais é realizada de forma sistemática e preventiva por meio do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), que contempla os processos de identificação, avaliação, controle e mitigação proativa de riscos em todas as unidades, processos e atividades da empresa.

O PGR é desenvolvido, implementado e periodicamente revisado com o suporte técnico do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), assegurando a adoção de medidas preventivas e corretivas adequadas à proteção da saúde e da integridade física e mental dos colaboradores.

O programa conta com a participação ativa de colaboradores — que contam com mecanismos estruturados de consulta, diálogo e comunicação contínua, voltados à identificação de perigos, à prevenção de riscos e à melhoria permanente das condições de trabalho —, especialmente por meio da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA).

A CIPA desempenha papel fundamental na identificação, prevenção e proposição de soluções para os riscos à saúde e à segurança,

atuando como elo de comunicação entre os colaboradores e a empresa. Durante as reuniões mensais, os cipeiros discutem situações que podem representar riscos, encaminham demandas levantadas pelos colaboradores e propõem ações corretivas e preventivas, fortalecendo uma abordagem participativa na gestão de SST.

Além da atuação da CIPA, incentivamos a criação e o funcionamento de Grupos de Melhoria Condor (GMCs), voltados ao desenvolvimento contínuo de processos e práticas internas. Esses grupos contribuem para a gestão de riscos por meio da identificação de oportunidades de melhoria, proposição de soluções e implementação de avanços em práticas e processos relacionados à saúde e à segurança do trabalho.

De forma integrada, o PGR se articula ao Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), garantindo o monitoramento contínuo das condições de saúde e a prevenção de agravos. Complementarmente, realizamos o Laudo Técnico das Condições Ambientais de Trabalho (LTCAT) e conduzimos Análises Ergonômicas Preliminares (AEPs), fortalecendo a avaliação de riscos físicos, ambientais e ergonômicos.

Estrutura, responsabilidades e governança

O SESMT é composto por Médico do Trabalho, Técnico de Enfermagem, Engenheiro de Segurança do Trabalho, Técnicos de Segurança e Técnico de Meio Ambiente, que atuam de forma colaborativa e multidisciplinar, sob as diretrizes do PGR e do PCMSO. A equipe possui autonomia técnica para orientar, implementar e monitorar as ações de SST, bem como autoridade para recomendar a interrupção de atividades em situações que representem risco iminente.

O Técnico de Meio Ambiente dedica-se às rotinas operacionais, assegurando a integração entre as ações de SST e os controles ambientais. Já as responsabilidades relacionadas à saúde e segurança do trabalho são compartilhadas:

- **Comitê Diretivo:** aprova normas e políticas de SST e assegura a disponibilidade de recursos para sua implementação;
- **Gestão:** garante o cumprimento das normas em suas áreas de atuação e comunica desvios ou ocorrências;
- **Colaboradores:** cumprem as normas, procedimentos e orientações de saúde e segurança;
- **SESMT:** fiscaliza o cumprimento das normas, realiza treinamentos e analisa riscos;
- **Terceiros e prestadores de serviços:** atuam em conformidade com os procedimentos internos e atendem às exigências documentais e legais aplicáveis.



A gestão, o monitoramento e o acompanhamento das ações relacionadas à identificação de perigos, avaliação de riscos e investigação de incidentes são de responsabilidade do SESMT, com apoio da CIPA, das lideranças das áreas e dos programas estruturantes de SST. Essa estrutura de governança assegura a integração da saúde e segurança do trabalho aos processos decisórios da empresa e o fortalecimento da cultura de prevenção.

Política, normas e procedimentos de SST

Em 2025, elaboramos e implementamos a Política de Saúde, Segurança e Gestão Ambiental (SSGA), que estabelece diretrizes e responsabilidades voltadas à prevenção de acidentes, promoção da saúde ocupacional e proteção do meio ambiente. A política se aplica a todas as unidades, atividades, produtos e serviços, abrangendo colaboradores, contratados, fornecedores e visitantes.

A política define que contratados e fornecedores devem aderir aos princípios e requisitos de SSGA do Grupo Condor, assegurando que as atividades realizadas nas instalações da empresa, ou em seu nome, estejam em conformidade com essas diretrizes.

Complementarmente, desenvolvemos a Norma de Saúde e Segurança do Trabalho, que estabelece diretrizes e responsabilidades para assegurar a saúde, a segurança e a integridade física e mental dos trabalhadores. A norma é suportada por procedimentos operacionais, que incluem a gestão de equipamentos de proteção individual (EPIs), segurança de máquinas e equipamentos, planos de emergência, atuação da CIPA, gestão de acidentes de trabalho, medicina ocupacional e controle de registros.



Trabalhadores terceirizados e prestadores de serviços

GRI 403-7

As empresas terceirizadas que atuam em nossas dependências mantêm seus próprios programas de SST, elaborados e gerenciados de forma independente, em conformidade com a legislação aplicável. Contudo, estabelecemos requisitos mínimos obrigatórios de saúde e segurança, formalizados em contratos, normas e procedimentos internos.

O cumprimento desses requisitos é acompanhado por meio de processos estruturados de controle e monitoramento, que incluem:

- envio e validação de documentação de segurança para integração;
- inspeções de segurança realizadas pelo SESMT;
- acompanhamento das condições de trabalho nas áreas sob controle da empresa;
- exigência de adequações e implementação de ações corretivas, quando aplicável.

O gerenciamento dos trabalhadores terceirizados é realizado por meio de um sistema que assegura o controle, a rastreabilidade e a conformidade legal desses profissionais. O sistema monitora a validade dos Atestados de Saúde Ocupacional (ASO), verifica o cumprimento dos treinamentos de SST obrigatórios e acompanha os registros e documentos exigidos das empresas terceiras.

Disponibilizamos a estrutura de atendimento médico e ambulatorial em emergência envolvendo terceiros, assegurando resposta imediata, encaminhamento adequado e suporte inicial, quando necessário.

Essas práticas asseguram a coerência entre os programas das empresas contratadas e o sistema de gestão de SST Condor, contribuindo para a prevenção de acidentes e a proteção da saúde de todas as pessoas envolvidas em nossas operações.

Capacitação em saúde e segurança do trabalho

GRI 403-5

Asseguramos aos nossos colaboradores capacitação continuada em SST, adequada aos riscos associados às atividades desempenhadas. Com o objetivo de prevenir acidentes, promover a saúde ocupacional e fortalecer a cultura de segurança em todas as operações, ampliamos os programas de treinamento em 2025, integrando ações de prevenção, conscientização e desenvolvimento contínuo.

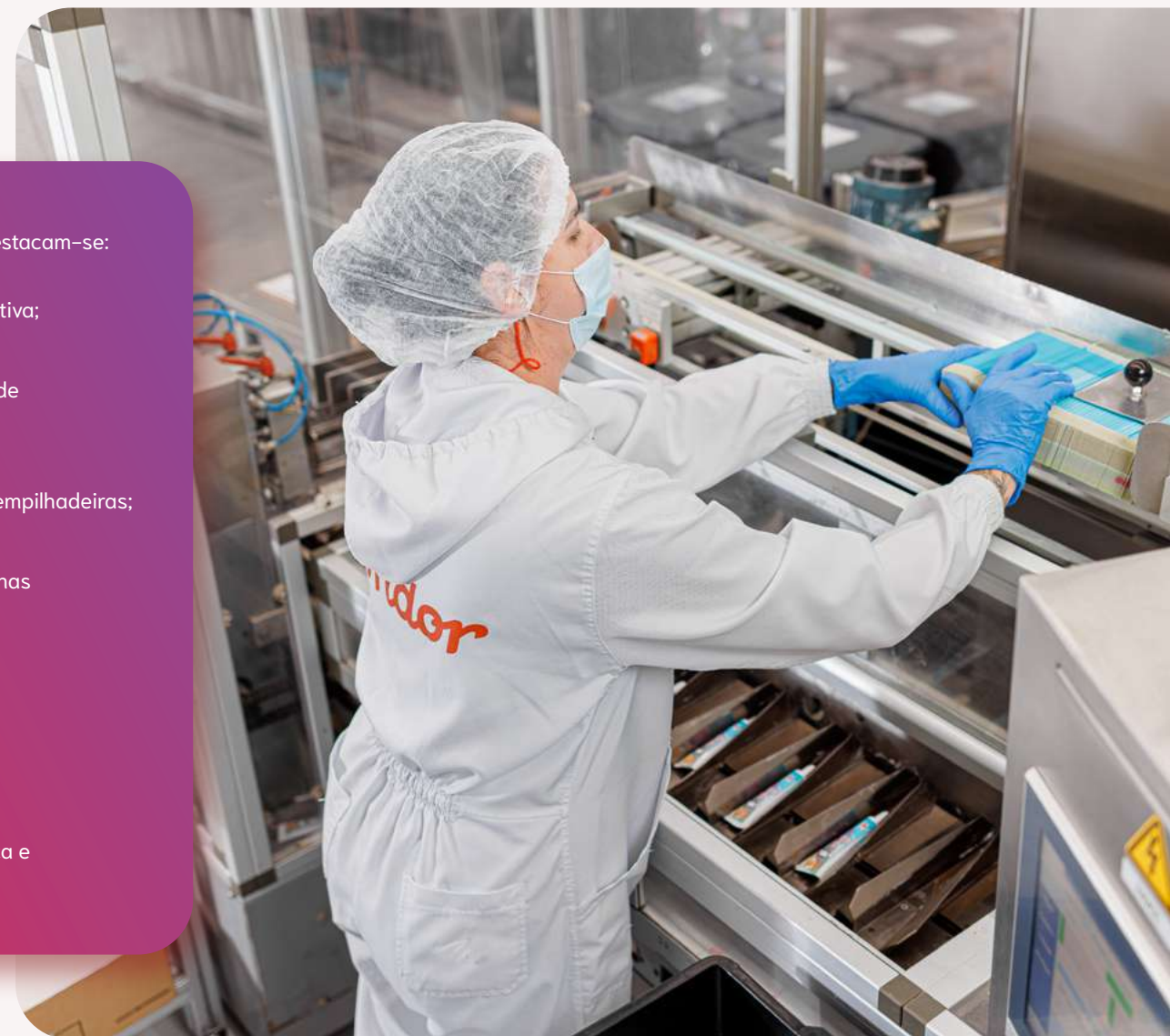
Os novos colaboradores participam obrigatoriamente da etapa Integração de Segurança, onde são apresentados às normas, políticas e procedimentos essenciais: orientações gerais sobre saúde e segurança, informações sobre riscos ocupacionais, medidas preventivas e responsabilidades individuais.

Além da capacitação inicial, promovemos treinamentos específicos às funções e aos riscos identificados, garantindo que os profissionais estejam aptos a desempenhar suas atividades com segurança.

As iniciativas presenciais de capacitação em SST são apoiadas por uma plataforma de aprendizagem on-line (EaD), que amplia o acesso aos treinamentos, permite o acompanhamento do progresso individual e oferece suporte ao desenvolvimento contínuo dos colaboradores. As evidências de treinamento e os registros de frequência são armazenados e gerenciados digitalmente, assegurando rastreabilidade, controle e conformidade dos processos. A gestão das informações é realizada de forma integrada entre as áreas de Treinamentos e a Segurança do Trabalho, garantindo alinhamento técnico e organizacional.

Entre os temas abordados, destacam-se:

-  Uso de proteção auditiva;
-  Manuseio adequado de produtos químicos;
-  Operação segura de empilhadeiras;
-  Segurança em máquinas e equipamentos;
-  Trabalho em altura;
-  Brigada de incêndio;
-  Diálogos de segurança e práticas preventivas.



Treinamentos de SST realizados em 2025

IDENTIFICAÇÃO DO CURSO	PESSOAS CAPACITADAS
CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio	53
Operador de Empilhadeira – Formação (TPP)	27
Segurança em Máquinas Injetoras e Equipamentos	76
Interpretação de Documentos – SESMT	35
NR-12 – Segurança no Trabalho em Máquinas e Equipamentos	281
Integração – Nosso Ninho	298
Trabalho em Altura – NR-35	64
Formação Brigada de Incêndio	30
Operador de Empilhadeira – Formação (CBR)	8
Diálogo de Segurança	1.170
Ponte Rolante – Talha Elétrica/Manual	3
Manuseio de Produtos Químicos: Orientações de Segurança	46
Treinamento Mensal da Brigada de Incêndio (Reciclagem)	595
Operador de Empilhadeira – Reciclagem (CBR)	33
Proteção Respiratória	19
Projeto Bem Cuidar	353
Visualização Digital das FISPQs	307
Proteção Dérmica	64
Proteção Auditiva	319
Ponte Rolante e Talha (Reciclagem)	44
Operador de Empilhadeira – Reciclagem (TPP)	55





Promoção da saúde do trabalho

GRI 403-3 | 403-6

Os serviços de saúde do trabalho são prestados por profissionais legalmente habilitados, que atuam no atendimento médico e ambulatorial para avaliar e tratar as queixas e necessidades relatadas pelos colaboradores. A atuação envolve o encaminhamento para especialistas quando necessário, o acompanhamento contínuo dos casos e o suporte integral à recuperação da saúde e bem-estar do nosso time.

A equipe de saúde ocupacional é responsável pela condução do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, que garante o monitoramento contínuo da saúde dos colaboradores por meio de avaliação clínica e exames complementares — laboratoriais e de imagem —, focando no diagnóstico precoce e na análise das condições de saúde em relação aos riscos do trabalho, viabilizando a adoção de medidas preventivas, corretivas ou de acompanhamento clínico.

Além dos serviços prestados internamente, oferecemos plano de saúde ambulatorial a todos

os colaboradores que atuam na planta de São Bento do Sul, com subsídio de 70% do valor das consultas e exames para colaboradores e seus dependentes. Para os colaboradores das demais unidades, são disponibilizadas duas opções de planos de saúde, permitindo a escolha da alternativa que melhor atenda às necessidades individuais e à estrutura de atendimento disponível em cada região. Nesses casos, a empresa subsidia 50% do valor da mensalidade para o colaborador e seus dependentes. Os planos de saúde incluem atendimento odontológico e reembolso de medicamentos, ampliando o acesso aos cuidados com a saúde.

Complementarmente, realizamos campanhas de promoção da saúde e prevenção de doenças. Entre as iniciativas, destacam-se a campanha de vacinação contra a gripe, ações de prevenção ao câncer de colo do útero, mama e próstata, palestras e atividades de conscientização relacionadas à saúde mental.

Acidentes de trabalho

GRI 403-9

Monitoramos, registramos e analisamos sistematicamente os acidentes de trabalho com o objetivo de prevenir ocorrências, reduzir a gravidade dos impactos e promover a melhoria contínua do ambiente laboral.

Em 2025, foram registrados 18 acidentes de trabalho, sendo:

- 13 acidentes típicos;
- 5 acidentes de trajeto.

Com base no número de acidentes típicos registrados e no total de horas trabalhadas no ano (2.760.016,69 horas), registramos uma taxa de frequência de acidentes de trabalho de 4,71 por milhão de horas trabalhadas em 2025.

Nota: A taxa foi calculada de acordo com a metodologia estabelecida pela GRI. Não houve exclusão de nenhum grupo de colaboradores no levantamento de horas trabalhadas e, para fins desse reporte, não consideramos os acidentes de trajeto no cálculo da taxa de frequência de acidentes, uma vez que não apresentaram contribuição direta da empresa na determinação de suas causas.



Em comparação com o ano anterior, quando foram registrados nove acidentes de comunicação obrigatória e consequência grave, com índice de 3,39, o ano de 2025 evidencia o fortalecimento dos processos de registro, análise e monitoramento, ampliando a rastreabilidade das informações e a capacidade de gestão preventiva.

A identificação dos perigos que apresentam risco de acidentes de trabalho com consequências graves é realizada por meio de levantamentos de riscos e da elaboração e atualização do Programa de Gerenciamento de Riscos. As ocorrências classificadas como acidentes típicos estiveram predominantemente associadas ao:

- acesso não intencional de trabalhadores a zonas de risco de máquinas e equipamentos;
- contato com partes móveis, conforme apurado nos processos internos de registro, investigação e análise de acidentes.

Com base na análise da gravidade dos riscos identificados, focamos nos perigos com maior potencial de causar acidentes, especialmente aqueles relacionados a máquinas e equipamentos. Essa avaliação aplica a hierarquia de gravidade de riscos disponibilizada no software de gestão de riscos utilizado pela empresa, permitindo a priorização de ações corretivas e preventivas.

Os planos de ação decorrentes são registrados e acompanhados eletronicamente, possibilitando a definição de responsáveis, prazos e o monitoramento da implementação e efetividade das medidas implementadas.

Todos os dados sobre os acidentes de trabalho são digitalizados, garantindo precisão e centralização de informações. Os registros são integrados à análise de indicadores de SST, possibilitando o monitoramento de frequência, gravidade e causas, bem como a identificação de tendências e oportunidades de melhoria.



Doenças relacionadas ao trabalho

GRI 403-10

Adotamos uma abordagem preventiva, voltada à identificação precoce de possíveis agravos à saúde, à definição de restrições laborais quando necessárias e ao acompanhamento clínico adequado, garantindo a proteção da integridade física e mental dos colaboradores. Em caso de ocorrência de doença relacionada ao trabalho, asseguramos que os colaboradores recebam tratamento igualitário e não discriminatório.

A gestão das doenças relacionadas ao trabalho é realizada de forma contínua e alinhada ao sistema de SST do Grupo Condor, com base na avaliação dos riscos ocupacionais identificados no Programa de Gerenciamento de Riscos e sua integração com o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional.

A investigação de incidentes, acidentes e eventuais agravos à saúde relacionados ao trabalho segue um processo estruturado, que envolve:

- identificação e avaliação de riscos;
- análise de causas;
- definição e implementação de planos de ação com medidas corretivas e preventivas.



As informações são coletadas e tratadas por meio de entrevistas entre os profissionais de saúde e os pacientes, questionários ocupacionais e exames médicos ocupacionais — admissionais, periódicos, de mudança de função, retorno ao trabalho e demissionais —, com acompanhamento contínuo das equipes do Ambulatório e Medicina do Trabalho. Os dados são registrados em prontuário médico eletrônico, e a responsabilidade técnica pelo acompanhamento, registro, análise e validação das informações é atribuída a profissionais da área de saúde.

Em 2025, não foram registrados casos de doenças relacionadas ao trabalho entre nossos colaboradores, status equivalente ao ano anterior. Adicionalmente, não houve identificação de riscos de doenças profissionais no período, tampouco foram registrados perigos químicos associados às atividades desenvolvidas.

Esses dados contemplam trabalhadores terceirizados, estagiários, fornecedores e prestadores de serviços que exerçam atividades nas dependências da empresa.

Responsabilidade social

GRI 3-3 / TEMA MATERIAL



COMPROMISSO

Atuar como agente transformador nas comunidades onde está inserida.



INDICADOR

Escolas municipais abrangidas pelo Programa Infantil de Higiene Bucal



META 2025

10 escolas



RESULTADO 2025

20 escolas



RESULTADO 2024

4 escolas



COMPROMISSO

Promover e apoiar ações educacionais, sociais e culturais que melhorem significativamente a qualidade de vida e o bem-estar de todos.



INDICADOR

% de recursos alocados para projetos incentivados



META 2025

90%



RESULTADO 2025

93,50%



RESULTADO 2024

87,93%

ODS IMPACTADOS



Nossa estratégia de investimento social privado orienta o apoio a projetos educacionais, culturais, sociais e de saúde, viabilizados principalmente por meio de mecanismos de incentivo fiscal, como o Fundo da Infância e Adolescência (FIA), Fundo do Idoso, PRONON, PRONAS e o Programa de Incentivo à Cultura (PIC).

Os investimentos possuem natureza financeira para a organização, porém resultam, em sua maioria, em acesso gratuito ou subsidiado para os beneficiários, incluindo concertos, oficinas culturais, ações de saúde e iniciativas educacionais.

Em 2025, os projetos apoiados pelo Grupo Condor alcançaram 55.785 pessoas, beneficiando públicos diversos, como crianças e adolescentes em situação de vulnerabilidade, idosos, pacientes atendidos pelo Sistema Único de Saúde (SUS), pessoas com deficiência, estudantes de escolas públicas, artistas locais e as comunidades do entorno de nossas operações e dos eventos patrocinados.

Os projetos apoiados por meio do PIC — programa de fomento a projetos culturais catarinenses — somaram R\$ 1,14 milhão em pagamentos programados, ultrapassando a meta prevista de 90% de recursos alocados para projetos incentivados e evidenciando a relevância desse eixo em nossa estratégia de atuação social.



Os impactos positivos das iniciativas apoiadas englobam diferentes dimensões:



Saúde

Ampliação da capacidade de diagnóstico e tratamento oncológico em Santa Catarina, com a previsão de aquisição de um novo Acelerador Linear para o Hospital São José de Criciúma (SC). A aquisição será realizada por meio do Programa Nacional de Apoio à Atenção Oncológica (PRONON), fortalecendo o atendimento especializado do SUS na região.



Cultura e sociedade

Formação artística, valorização de artistas locais, preservação do patrimônio cultural e acesso das comunidades a concertos gratuitos.



Inclusão social

Apoio a pessoas com deficiência e fortalecimento de ações voltadas a crianças, adolescentes e idosos vulneráveis.

Entre os destaques do portfólio de 2025 estão:

- Orquestra Brasileira – Concertos Brasileiros;
- 7º Animaneco – Festival Internacional de Teatro de Bonecos;
- Festival de Dança de Florianópolis – Prêmio Desterro;
- Tradição Centenária da Banda Trem;
- Cena Catarina e Cultura para todos;
- Apoio aos Fundos da Infância e do Idoso em São Bento do Sul;
- Projetos esportivos e educacionais como “Voleibol para Sempre” e “Arte nas Escolas”.

O impacto se concentra em municípios catarinenses, especialmente São Bento do Sul e Joinville, ainda que a abrangência varie conforme a natureza de cada projeto.





No âmbito do engajamento comunitário, incentivamos a participação de nossos colaboradores em iniciativas de voluntariado corporativo. Em 2025, foram realizadas mais de 30 ações, impactando mais de 5 mil pessoas. Entre as principais iniciativas estão:

- Projetos de higienização bucal em escolas, beneficiando mais de 4 mil pessoas;
- Campanhas sociais em parceria com instituições locais, como AMA, AMAR e APAE;
- Manutenção de hortas comunitárias e ações em instituições de saúde e assistência social;
- Participação em eventos comunitários e ações beneficentes.

Como evolução, prevemos para 2026 o desenvolvimento de novos projetos, como a implantação de hortas em instituições de longa permanência para idosos e o fortalecimento do programa de voluntariado corporativo, com meta de alcançar 100 voluntários ativos.



Pilar ambiental

→ Ecoeficiência operacional



Ecoeficiência operacional

GRI 3-3 – TEMA MATERIAL



COMPROMISSO

Minimizar a geração de resíduos em todas as operações



INDICADOR

Massa de resíduo destinado ao aterro x unidade faturada.



META 2025

1,04 g/unidade faturada



RESULTADO 2025

1,22 g/unidade faturada



RESULTADO 2024

1,16 g/unidade faturada



INDICADOR

% de utilização de material plástico reciclado internamente.



META 2025

55%



RESULTADO 2025

57%



RESULTADO 2024

54%



COMPROMISSO

Priorizar o uso de energias com fontes renováveis



INDICADOR

% de utilização, em imóveis próprios, de energia proveniente de fontes renováveis.



META 2025

98%



RESULTADO 2025

98%



RESULTADO 2024

98%

ODS IMPACTADOS



Gestão de materiais e resíduos

GRI 306-1 | 306-2 | 306-3 | 306-4 | 306-5

Administramos a utilização de materiais e a geração de resíduos sob uma estratégia integrada de gestão ambiental, visando à redução de impactos significativos ao meio ambiente com práticas de prevenção, reutilização e destinação adequada. As informações deste tópico abrangem as unidades operacionais e de apoio localizadas em São Bento do Sul.

Perfil dos materiais utilizados, em toneladas (t)

As operações do Grupo Condor envolvem o uso intensivo de materiais plásticos, a principal matéria-prima. Em 2025, consumimos mais de 10 mil toneladas de materiais plásticos, provenientes de duas origens:

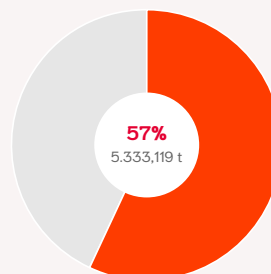
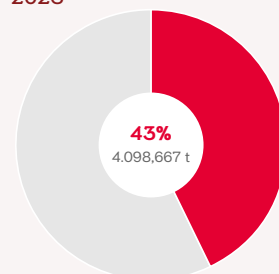


43 % materiais virgens;

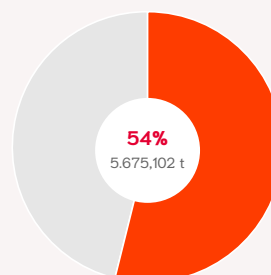
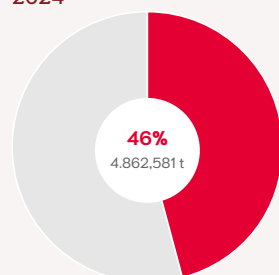


57 % de materiais reciclados.

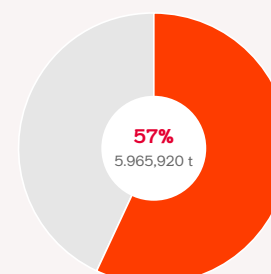
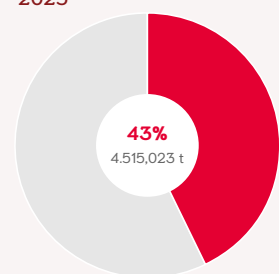
2023



2024



2025



Material virgem

Material reciclado

VARIAÇÃO 2024-2025

Plástico virgem: -7%

Plástico reciclado: 5%

Os valores apontam um acréscimo de 5% na utilização de materiais reciclados em relação a 2024, decorrente do mix de produtos comercializados no período.

Além dos materiais plásticos, os processos produtivos e logísticos geram outros tipos de resíduos: papel e papelão, paletes de madeira, espumas e esponjas, blisters, cabos metálicos, entre outros.

Entre esses materiais, blisters e esponjas representam desafios adicionais quanto à reciclagem e à destinação ambientalmente adequada, em função de características técnicas e limitações de mercado.

Assim, atuamos proativamente para reduzir a geração desses resíduos, priorizando a eficiência dos processos envolvidos, a segregação adequada e a busca por alternativas de reaproveitamento.



Gestão de resíduos e seus impactos

GRI 306-2

A responsabilidade pela gestão dos impactos relacionados a resíduos é compartilhada entre os Departamentos de Meio Ambiente e Serviços Gerais. O gerenciamento operacional da coleta e destinação é realizado por empresa terceirizada especializada. O fluxo operacional consiste em:



Coleta dos resíduos já segregados nos departamentos



Encaminhamento à central de resíduos



Pesagem e registro das informações em software de gestão integrada



Destinação ambientalmente adequada, conforme classificação e legislação aplicável

No contexto dos impactos ambientais associados, focamos em prevenção, redução, reaproveitamento e destinação ambientalmente adequada, em alinhamento com os princípios da economia circular e da legislação ambiental brasileira.

A movimentação de resíduos com destinação externa é registrada e centralizada em um software de gestão ambiental. A estratégia permite rastreabilidade completa dos resíduos (desde a geração até a destinação final), monitoramento dos volumes gerados, análise de indicadores de desempenho ambiental, e validação da conformidade legal.

Cada remessa de resíduos é acompanhada pelo Manifesto de Transporte de Resíduos (MTR) correspondente, e, após a conclusão do tratamento ou descarte, é emitido o Certificado de Destinação Final (CDF), assegurando controle e transparência em todo o ciclo de destinação.

Também mantemos um acompanhamento rigoroso dos destinadores de resíduos, realizando avaliações técnicas e ambientais para garantir o atendimento aos requisitos legais e normativos. Sempre que necessário, realizamos inspeções adicionais para assegurar a conformidade contínua dos processos de tratamento e destinação adotados por terceiros.



Prevenção e reciclagem interna

Otimizamos os processos produtivos com o objetivo de evitar desperdícios, ajustar etapas operacionais e reduzir o consumo de matéria-prima, minimizando a geração de sobras e resíduos. As iniciativas incluem melhorias de eficiência, ajustes de layout, padronização de processos e controle operacional.

Sempre que tecnicamente viável, os resíduos plásticos gerados nas operações são direcionados para reciclagem interna, especialmente os resíduos de polipropileno (PP). O processo é realizado na unidade Condor Indústria de Plásticos (matriz), contribuindo para a redução da destinação externa e para o reaproveitamento de materiais no próprio ciclo produtivo.

Em 2025, 332 toneladas de materiais plásticos foram encaminhadas para reciclagem interna, reduzindo a necessidade de aquisição de insumos virgens. Esse fluxo evidencia nosso esforço em minimizar a geração de resíduos destinados a terceiros e os impactos ambientais associados à extração e ao descarte de materiais.



Capacitação e segregação adequada

Os resultados obtidos são potencializados por meio da capacitação contínua dos colaboradores, com treinamentos voltados à correta segregação e destinação de resíduos, conforme orientações estabelecidas em Procedimentos Operacionais Padrão (POPs).

Tipos de resíduos gerados e as quantidades destinadas e não destinadas para disposição final

GRI 306-3 | 306-4 | 306-5

	 ATERRO INDUSTRIAL (T)	 RECICLAGEM/ REUTILIZAÇÃO (T)
2023	217,72	412,50
2024	514,42	378,31
2025	560,87	441,40

Consumo de energia e emissões de GEE

GRI 302-1 | 302-2 | 302-3 | 305-1 | 305-2 | 305-3 | 305-6

Adotamos medidas contínuas de conservação (hábitos comportamentais para evitar desperdícios) e eficiência energética (tecnologias avançadas), visando à redução do consumo elétrico nos processos produtivos. As iniciativas integram a estratégia de eficiência operacional da empresa para controlar a intensidade energética, promover o uso racional de recursos e reduzir impactos ambientais.

Entre 2023 e 2025, contudo, registramos aumento no consumo de energia elétrica, diretamente associado ao crescimento do volume produzido, que saiu de 592 milhões de peças em 2023 para 659 milhões de peças em 2025, um aumento de 11%. O reflexo desse crescimento é observado no indicador de consumo energético, conforme a tabela ao lado.

A base utilizada para o cálculo e acompanhamento da eficiência energética das operações do Grupo Condor está relacionada à intensidade energética por peça acabada e elaborada, que permite uma avaliação mais precisa do desempenho energético, dissociando o consumo absoluto de energia de eventuais variações no volume de produção.

Em 2023, adotamos como meta corporativa a produção de cada peça com o consumo máximo de 27 Wh de energia elétrica, o que vem sendo mantido nos últimos anos.

Intensidade energética

GRI 302-3

2023	26,84 Wh por peça acabada e elaborada*
2024	26,4 Wh por peça acabada e elaborada*
2025	27,05 Wh por peça acabada e elaborada

Notas: Os dados apresentados referem-se exclusivamente à energia elétrica, fonte energética mais relevante nos processos produtivos do Grupo Condor.

Os volumes de intensidade de energia reportados para os anos de 2023, 2024 e 2025 não foram convertidos para joules ou seus múltiplos, sendo apresentados na unidade Wh por peça, utilizada internamente para o acompanhamento da intensidade energética e do desempenho operacional.

* Os dados acima, relativos a 2023 e 2024, atualizam as informações dos relatórios dos respectivos anos, então divulgados em KWh por peça acabada e elaborada. GRI 2-4





Iniciativas de eficiência energética

As principais ações adotadas para a redução do consumo de energia elétrica incluem:

- aquisição de máquinas com recursos tecnológicos avançados, que aumentam a produtividade com menor consumo;
- substituição de máquinas injetoras de motor convencional por injetoras com servomotor;
- troca do sistema de refrigeração de água de circuito aberto por circuito fechado;
- substituição de lâmpadas convencionais por tecnologia LED;
- implantação de sistemas de iluminação com controle de intensidade e uso de luz natural, proporcionando economia de até 42%, além do aumento da vida útil dos sistemas ao evitar o uso contínuo da potência máxima.

Consumo de energia dentro da organização, em gigajoule (GJ)

GRI 302-1

2023	 Total 58.115,890  Consumo de eletricidade renovável 56.734,000  Consumo de aquecimento não renovável 1.381,89 Aproximadamente 89,2 % renováveis na matriz elétrica brasileira em 2023, segundo o relatório da EPE para o ano-base 2023.
2024	 Total 71.109,66  Consumo de eletricidade renovável 61.441,240  Consumo de aquecimento não renovável 9.668,42 Aproximadamente 88,2 % renováveis na matriz elétrica brasileira em 2024, segundo o relatório da EPE para o ano-base 2024.
2025	 Total 73.069,70  Consumo de eletricidade renovável 63.826,390  Consumo de aquecimento não renovável 9.243,31 Aproximadamente 90,0% renováveis na matriz elétrica brasileira em 2025, segundo o relatório da EPE para o ano-base 2025.

Consumo de energia fora da organização (GJ)

2023	 Total 263.259,13	 Upstream – Diesel 252.194,000  Downstream – Diesel 0,131	 Deslocamento de colaboradores (casa-trabalho) – Diesel 5.178,396*  Viagem a negócio – Gasolina 146,000
2024	 Total 297.107,28	 Upstream – Diesel 293.037,214  Downstream – Diesel 1,432	 Deslocamento de colaboradores (casa-trabalho) – Diesel 3.870,606  Viagem a negócio – Gasolina 198,032
2025	 Total 350.958,39	 Upstream – Diesel 347.123,03  Downstream – Diesel 36,586	 Deslocamento de colaboradores (casa-trabalho) – Diesel 3.619,600  Viagem a negócio – Gasolina 179,1733

*O número relativo a 2023 corrige a informação dos relatórios anteriores, haja vista o cálculo ter sido corrigido.

Emissões diretas (escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)

GRI 305-1

O valor do inventário de gases de efeito estufa, elaborado de acordo com as premissas do Programa Brasileiro GHG Protocol e considerando as emissões dos três escopos, foi de 25,066 mil toneladas de CO₂ equivalente. O processo avaliou fontes de emissão de todas as operações do Grupo Condor e ampliou os dados coletados.

O aumento no valor da combustão móvel é decorrente da ampliação dos dados de abastecimentos de veículos empregados nas atividades da empresa. Além disso, os dados reportados nas emissões *upstream* aumentaram tanto em decorrência do maior volume de produtos produzidos e comercializados quanto pelo refinamento no tratamento dos dados coletados.

Mais de 85% tiveram origem nas operações de São Bento do Sul (Planta Industrial e Centros de Distribuição), onde se concentram as principais atividades do grupo. A outra operação com representatividade nas emissões foi o Centro de distribuição em Pernambuco o qual é responsável pela logística dos materiais comercializados na região norte e nordeste com menos de 5%.

A produção de 659.518.221,00 itens em 2025 resultou na emissão por peça de 0,0387 kg de CO₂ equivalente considerando os três escopos.

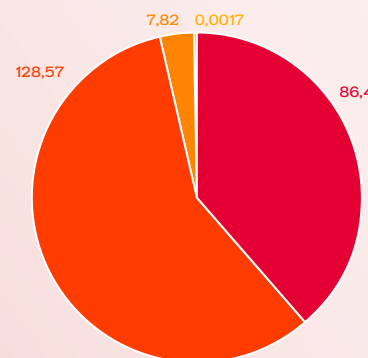
Foram identificados CO₂, CH₄, N₂O, HFC-32 e HFC-410A os quais são controlados pelo protocolo de Quioto, já os gases controlados pelo protocolo de Montreal foi apenas o HCFC-22.

A alta na produção e comercialização de produtos, paralelamente a uma coleta de dados de fontes emissoras mais abrangente, refletem no aumento da intensidade de emissão por peça. O aumento da produção gera maior consumo de insumos e atividades que favorecem as emissões.



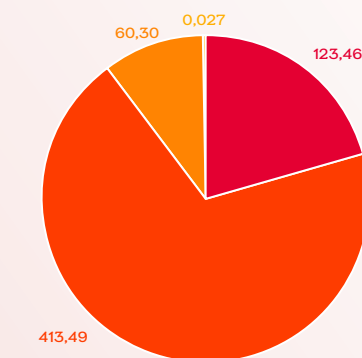
Fonte de emissão (tCO₂e)

2023



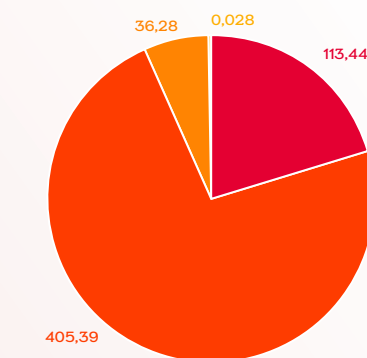
Total: 222,80 tCO₂e

2024



Total: 597,287 tCO₂e

2025

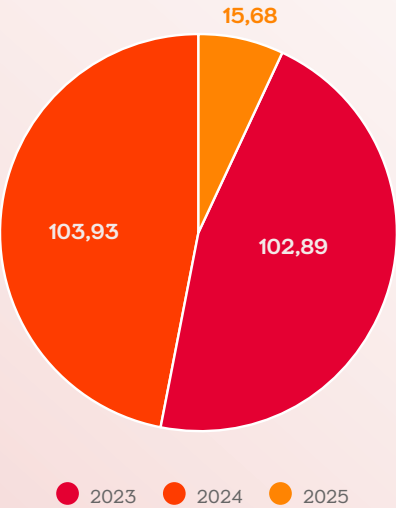


Total: 555,160 tCO₂e

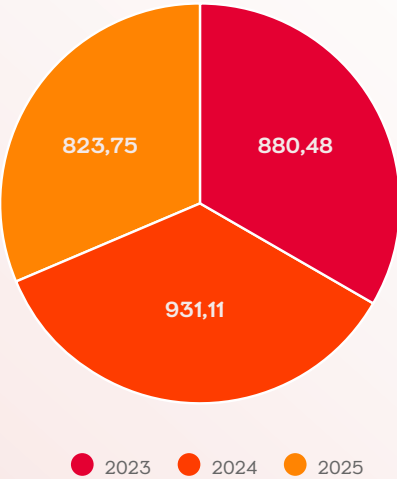
● Combustão estacionária
 ● Combustão móvel
 ● Emissões fugitivas
 ● Resíduos sólidos e efluentes líquidos

Nota: Os valores de emissões fugitivas possuem os gases do protocolo de Montreal e de Quioto

Emissões diretas (escopo 1) de GEE provenientes de fontes biogênicas



Emissões indiretas (escopo 2) de GEE provenientes da aquisição de energia, em tCO2e
GRI 305-2



Nota: O consumo energético do Grupo Condor é majoritariamente de energia elétrica.

Outras emissões indiretas (escopo 3) de GEE em tCO2e
GRI 305-3



	2023	2024	2025
TOTAL ESCOPO 3	15.551,01	20.498,29	23.687,98

*O número relativo a 2023 corrige a informação dos relatórios anteriores, haja vista o cálculo ter sido corrigido. GRI 2-4



Emissões de substâncias que destroem a camada de ozônio (SDO)

GRI 305-6

No período reportado, foram registradas emissões de substâncias que destroem a camada de ozônio associadas a sistemas de refrigeração. A substância emitida foi o HCFC-22 (R-22), classificada como hidroclorofluorcarboneto (HCFC) e controlada pelo Protocolo de Montreal.

ANO	SUBSTÂNCIA	EMISSIONES (T)	ODP	T CFC-11 EQ
2024	HCFC-22 (R-22)	0,01	0,055	0,00055
2025	HCFC-22 (R-22)	0,0152	0,055	0,00084

Recursos hídricos

GRI 303-1 | 303-2 | 303-3 | 303-4 | 303-5

Reconhecemos a água como um recurso natural compartilhado e essencial, cujo consumo responsável é fundamental para a continuidade de nossas operações e para a preservação ambiental e social dos territórios onde atuamos.

Adotamos uma gestão preventiva e responsável, com práticas de controle, monitoramento e conformidade legal visando ao uso racional de recursos hídricos, à prevenção de desperdícios e redução de impactos associados às atividades produtivas.

A captação, o uso e o descarte de recursos hídricos atendem ao que estabelece a Resolução CONAMA nº 357, bem como às demais exigências legais aplicáveis.

No relacionamento com fornecedores e prestadores de serviços, exigimos o cumprimento da legislação ambiental aplicável, de modo a mitigar riscos indiretos relacionados ao uso da água.



Gestão e monitoramento das informações

A gestão das informações relacionadas ao uso da água é realizada por meio de controles internos sistemáticos, que incluem:

- coleta mensal dos dados dos hidrômetros das caixas de armazenamento de água da chuva;
- coleta diária dos dados do hidrômetro do poço artesiano da matriz Condor S.A.;
- coleta semanal dos dados do hidrômetro da planta Condor Indústria de Plásticos;
- consolidação mensal das faturas de água da concessionária.

Esses procedimentos permitem o acompanhamento contínuo do uso dos recursos hídricos, apoiando a tomada de decisão e a identificação de oportunidades de melhoria.

Os dados comunicados a seguir abrangem as operações das unidades que concentram as atividades produtivas e administrativas, que demandam o uso e o descarte de recursos hídricos no escopo deste relatório: Condor S.A. (matriz), Condor Indústria de Plásticos, Centro de Distribuição de São Bento do Sul (CD SBS), unidade de fio dental.

Captação de água

GRI 303-3

Em 2025, a captação total de recursos hídricos foi de 27,45 megalitros, sendo a água utilizada nas operações da empresa proveniente de três fontes: poço artesiano, rede distribuidora da concessionária local, captação de água da chuva.

A utilização de múltiplas fontes contribui para a segurança hídrica das operações, reduzindo a dependência de uma única origem e mitigando riscos associados a eventuais crises de escassez hídrica ou interrupções no fornecimento.



Água de terceiros

2025: 14,679 megalitros (ML)

2024: 12,413 ML

2023: 12,368 ML



Água subterrânea

2025: 11,740 ML

2024: 10,924 ML

2023: 12,320 ML



Água de chuva

2025: 1,029 ML

2024: 1,103 ML

2023: 1,402 ML



Consumo de água

GRI 303-5

A água utilizada é destinada predominantemente a processos de resfriamento de maquinários e atividades administrativas. Em função dessa característica operacional, o volume de água captado tende ser semelhante ao volume descartado, não havendo retenção significativa de água incorporada aos produtos.



CONSUMO TOTAL DE ÁGUA

2023 **26.090 ML**

2024 **24.440 ML**

2025 **27.448 ML**



Descarte de água e efluentes

GRI 303-4

O descarte de água refere-se predominantemente à água doce — com sólidos dissolvidos totais iguais ou inferiores a 1.000 mg/L, compatível com os padrões legais aplicáveis —, sendo realizado conforme as características operacionais das unidades produtivas e administrativas, discriminado por tipo de destinação:

Mantemos a conformidade com os requisitos legais aplicáveis, não havendo registro de não conformidades ambientais relacionadas ao descarte hídrico nos últimos três anos. Da mesma forma, não houve ocasiões em que os limites de descarte tenham sido excedidos nos anos de 2023, 2024 e 2025.

O descarte de efluentes é realizado por meio do sistema público de tratamento municipal ou, quando aplicável, após tratamento externo. Os processos de tratamento e descarte seguem os padrões definidos pela legislação e pelos órgãos competentes, assegurando a proteção dos corpos hídricos receptores.

Caderno de indicadores



Indicadores econômicos

Proporção entre o salário mais baixo e o salário-mínimo local, com discriminação por gênero (GRI 202-1)

PROPORÇÃO	2023	2024	2025
Homens	1,36	1,32	1,32
Mulheres	1,36	1,30	1,28

Indicadores sociais

Número total de colaboradores permanentes, por gênero (GRI 2-7)

TIPO DE CONTRATO	2023			2024			2025		
	Mulher	Homem	Total	Mulher	Homem	Total	Mulher	Homem	Total
Permanente	744	605	1349	796	662	1458	826	665	1491
Aprendiz	31	30	61	44	23	67	20	42	62
Estagiários	5	4	9	0	0	0	1	0	1

Contratações, desligamentos e turnover, por gênero e faixa etária (GRI 401-1)

CATEGORIA	2023			2024			2025		
	Contratações	Desligamentos	Turnover	Contratações	Desligamentos	Turnover	Contratações	Desligamentos	Turnover
Homens	124	99	37%	146	105	39%	140	135	21%
Mulheres	137	90	31%	157	140	39%	205	185	25%
Menos de 30 anos	145	100	59%	304	125	68%	202	201	43%
De 30 a 50 anos	108	71	25%	209	93	28%	132	130	20%
Acima de 50 anos	8	18	13%	35	24	18%	11	9	5%

Número de colaboradores contratados, por gênero e faixa etária

CATEGORIA	2023			2024			2025		
	Contratações	Total de empregados	Taxa de contratação	Contratações	Total de empregados	Taxa de contratação	Contratações	Total de empregados	Taxa de contratação
Homens	124	596	21%	146	637	23%	140	645	22%
Mulheres	137	738	19%	157	755	21%	205	738	26%
Menos de 30 anos	145	412	35%	179	444	40%	202	438	46%
De 30 a 50 anos	108	727	12%	116	754	15%	132	764	17%
Acima de 50 anos	18	195	9%	27	194	14%	11	226	4%

Taxa de desligamento

CATEGORIA	2023			2024			2025		
	Contratações	Total de empregados	Taxa de desligamento	Contratações	Total de empregados	Taxa de desligamento	Contratações	Total de empregados	Taxa de desligamento
Homens	99	596	17%	105	637	16%	135	645	21%
Mulheres	90	738	12%	140	755	19%	185	738	25%
Menos de 30 anos	100	412	24%	125	444	28%	188	438	43%
De 30 a 50 anos	71	727	10%	93	754	12%	153	764	20%
Acima de 50 anos	18	195	9%	27	194	14%	11	226	5%



Capacitação e desenvolvimento de carreiras (GRI 404-1)

MÉDIA DE HORAS DE CAPACITAÇÃO, POR GÊNERO	2023	2024	2025
Homens	13,87	12,64	9,84
Mulheres	12,35	9,91	11,87

Média de horas de capacitação por categoria funcional (GRI 404-1)

CATEGORIA FUNCIONAL	2023 (H)	2024 (H)	2025 (H)	VARIAÇÃO 2025/2024 (H)
Analista	5,67	12,19	18,12	+5,93
Aprendiz	29,25	10,92	35,16	+24,24
Assistente	23,51	27,81	10,58	-17,23
Consultores	1,16	7,03	1,26	-5,77
Coordenação / Supervisão	21,10	8,22	7,79	-0,43
Diretoria	19,11	4,00	1,50	-2,50
Estagiário	7,57	21,18	29,83	+8,65
Gerente	15,42	5,22	3,72	-1,50
Operação	12,52	8,98	9,89	+0,91
Técnico	18,19	22,07	12,85	-9,22

Sistema de Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho (GRI 403–8)

Colaboradores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança ocupacional	2023		2024		2025	
	Próprios	Terceiros	Próprios	Terceiros	Próprios	Terceiros
Número total de colaboradores	1605	247	1703	245	1497	142
Porcentagem de colaboradores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança ocupacional	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%

Indicadores ambientais

Perfil dos materiais utilizados (GRI 301–1)

CATEGORIA FUNCIONAL	2023 (H)	2024 (H)	2025 (H)	VARIAÇÃO
Plástico virgem (toneladas)	4.098,667	4.862,581	4.515,023	–7%
Plástico reciclado (toneladas)	5.333,119	5.675,102	5.965,920	5%

Consumo de energia dentro da organização (GRI 302–1)

TIPO DE COMBUSTÍVEL – NÃO RENOVÁVEL	2023 (GJ)	2024 (GJ)	2025 (GJ)
Óleo diesel – Gerador	318,140	709,040	260,700
Diesel – Veículos	2,210	686,102	871,716
Gasolina – Veículos alugados	—	7.036,834	6.576,353
Carvão vegetal	0,540	2,200	0,362
Gás Liquefeito de Petróleo (GLP)	1.060,997	1.234,243	1.534,183
Total	1.381,89	9.668,42	9.243,31

TIPO DE COMBUSTÍVEL – RENOVÁVEL	2023 (GJ)	2024 (GJ)	2025 (GJ)
Energia elétrica (todas as operações)	56.734,000	61.441,240	63.826,390

TIPO DE COMBUSTÍVEL – NÃO RENOVÁVEL	2023 (GJ)	2024 (GJ)	2025 (GJ)
Não renovável (GJ)	1.381,89	9.668,42	9.243,31
Renovável (GJ)	56.734,000	61.441,240	63.826,390
Total	58.115,89	71.109,66	73.069,70

Emissões diretas (escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE) (GRI 305-1)

FONTE DE EMISSÃO	2023 (TCO ₂ E)	2024 (TCO ₂ E)	2025 (TCO ₂ E)
Combustão estacionária	86,41	123,465	113,44
Combustão móvel	128,57	413,49	405,39
Emissões fugitivas	7,82	60,30	36,28
Resíduos sólidos e efluentes líquidos	0,00017	0,027	0,028
Total escopo 1	222,80	597,287	555,160

INDICADOR	2023	2024	2025
CO ₂ biogênico (tCO ₂)	15,68	102,89	103,993

Emissões diretas (escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE) (GRI 305-2)

FONTE DE EMISSÃO	2023 (TCO ₂ E)	2024 (TCO ₂ E)	2025 (TCO ₂ E)
Aquisição de energia elétrica	880,48	931,11	823,75

Emissões de substâncias que destroem a camada de ozônio (SDO) (GRI 305-6)

ANO	SUBSTÂNCIA	QUANTIDADE EMITIDA (KG)	QUANTIDADE (T)	ODP	T CFC-11 EQ
2024	HCFC-22 (R-22)	10	0,01	0,055	0,00055
2025	HCFC-22 (R-22)	15,20	0,0152	0,055	0,00084

Outras emissões indiretas (escopo 3) de gases de efeito estufa (GRI 305-3 | 2-4)

CATEGORIA	2023 (TCO ₂ E)	2024 (TCO ₂ E)	2025 (TCO ₂ E)
Atividades relacionadas com combustível e energia não incluídas nos escopos 1 e 2	0,00	298,074	311,758
Transporte e distribuição (upstream)	14.724,36	19.193,42	22.537,97
Resíduos e efluentes gerados nas operações	7,59	36,94	34,98
Viagens a negócios	296,125	388,99	281,03
Deslocamento de funcionários (casa-trabalho).	361,26	248,37	232,74
Transporte e distribuição (downstream)	134,34	332,50	287,71
Total escopo 3	15.905,08	20.498,29	23.687,98

CATEGORIA	2023	2024	2025
CO ₂ biogênico (tCO ₂)	1.847,41	2.811,80	3.383,342

Sumário GRI





Conteúdos gerais

O Grupo Condor relatou com base nas Normas GRI para o período de 1 de janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2025.

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO
	2-1 Detalhes da organização	15
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	6, 15
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	6
	2-4 Reformulações de informações	6, 33
	2-5 Verificação externa	
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	15
	2-7 Empregados	75
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	75
	2-9 Estrutura de governança e sua composição	38
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	38
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	38
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	22, 38, 52
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão dos impactos	40, 41
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	6
	2-15 Conflito de interesse	46

Conteúdos gerais

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	41, 46, 52
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	24, 38, 52
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	38
	2-19 Políticas de remuneração	43
	2-20 Processo para determinação da remuneração	43
	2-21 Proporção da remuneração total anual	
	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	5
	2-23 Compromisso de política	23, 50, 52
	2-24 Incorporação de compromissos de política	19, 23, 50, 52
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	52
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	46, 52
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	46, 49
	2-28 Participação em associações	24
	2-29 Abordagem para engajamento de stakeholders	25
	2-30 Acordos de negociação coletiva	

Temas materiais

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	7
	3-2 Lista de temas materiais	8
	2-19 Políticas de remuneração	43
	2-20 Processo para determinação da remuneração	43

Desempenho econômico e financeiro

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	31
GRI 201: Desempenho Econômico 2016	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	32
	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	52
	201-3 Obrigações do plano de benefício definido e outros planos de aposentadoria	
	201-4 Apoio financeiro recebido do governo	36
GRI 203: Impactos Econômicos Indiretos 2016	203-1 Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	35
	203-2 Impactos econômicos indiretos significativos	

Governança corporativa

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	37
GRI 205: Combate à Corrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	46, 48
	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	46, 48
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	46, 48
GRI 206: Concorrência Desleal 2016	206-1 Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	46
GRI 207: Tributos 2019	207-1 Abordagem tributária	49
	207-2 Governança, controle e gestão de risco fiscal	49
	207-3 Engajamento de stakeholders e gestão de suas preocupações quanto a tributos	49
GRI 415: Políticas Públicas 2016	415-1 Contribuições políticas	50

Cadeia de fornecedores responsáveis

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	54
GRI 204: Práticas de Compra 2016	204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais	56
GRI 407: Liberdade Sindical e Negociação Coletiva 2016	407-1 Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco	56
GRI 408: Trabalho Infantil 2016	408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	56
GRI 409: Trabalho Forçado ou Análogo ao Escravo 2016	409-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo	56
GRI 414: Avaliação Social de Fornecedores 2016	414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	56
	414-2 Impactos sociais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	56



Satisfação dos clientes

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	57
GRI 416: Saúde e Segurança do Consumidor 2016	416-1 Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e serviços	60
	416-2 Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços	60
GRI 417: Marketing e Rotulagem 2016	417-1 Requisitos para informações e rotulagem de produtos e serviços	58
	417-2 Casos de não conformidade em relação a informações e rotulagem de produtos e serviços	59
	417-3 Casos de não conformidade em relação a comunicação de marketing	59
GRI 418: Privacidade do Cliente 2016	418-1 Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	61

Inovação

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	63



Gestão de pessoas

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	71
GRI 202: Presença no Mercado 2016	202-1 Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por gênero	43
	202-2 Proporção de membros da diretoria contratados na comunidade local	
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	77
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou período parcial	78
	401-3 Licença maternidade / paternidade	79
GRI 404: Capacitação e Educação 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	80
	404-2 Programas para aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	80
GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades 2016	405-1 Diversidade e Igualdade de Oportunidades	76
	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	43, 45



Saúde, segurança e bem-estar

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	83
	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	84
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	85
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	90
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referente à saúde e segurança do trabalho	85
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	88
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	90
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	87
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	84
	403-9 Acidentes de trabalho	91
	403-10 Doenças profissionais	93

Responsabilidade social

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	94



Responsabilidade ambiental

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	99
GRI 301: Materiais 2016	301-1 Materiais utilizados, discriminados por peso ou volume	
	301-2 Matérias-primas ou materiais reciclados utilizados	
	301-3 Produtos e suas embalagens reaproveitados	
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	103, 105
	302-2 Consumo de energia fora da organização	103
	302-3 Intensidade energética	103
	302-4 Redução do consumo de energia	
GRI 303: Água e Efluentes 2018	303-1 Interações com a água como um recurso compartilhado	110
	303-2 Gestão de impactos relacionados ao descarte da água	110
	303-3 Captação de água	110
	303-4 Descarte de água	110, 112
	303-5 Consumo de água	110, 112



Responsabilidade ambiental

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO
GRI 305: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	103, 107
	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	103, 108
	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	103, 108
	305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	
	305-5 Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	
	305-6 Emissões de substâncias que destroem a camada de ozônio (SDO)	103
GRI 306: Resíduos 2020	306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	100
	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	100, 101
	306-3 Resíduos gerados	100, 102
	306-4 Resíduos não destinados para disposição final	100, 102
	306-5 Resíduos destinados para disposição final	100, 102

Créditos

Coordenação geral

Diretoria Administrativa Financeira

Gerência de Gente e Gestão

Comitê ESG

Consultoria técnica e conteúdo

Martinelli ESG

Coordenação editorial e gráfica, redação, revisão e diagramação

Martinelli ESG

Fotografias

Acervo Condor S.A.

Agradecimentos

Este relatório demandou informações e revisões de diversas áreas da empresa. Agradecemos a todos que contribuíram.

Em caso de dúvidas, comentários ou sugestões sobre o Relatório de Sustentabilidade 2025 do Grupo Condor: condor@condor.ind.br.

