



Informe de Sostenibilidad | 2024

Manifiesto Condor

Cuando hacemos las cosas con el corazón todo se vuelve más encantador.

Salimos del modo automático y entramos en el modo fantasía.

Aquel en el que las actitudes más comunes se vuelven especiales porque nos hacen bien.

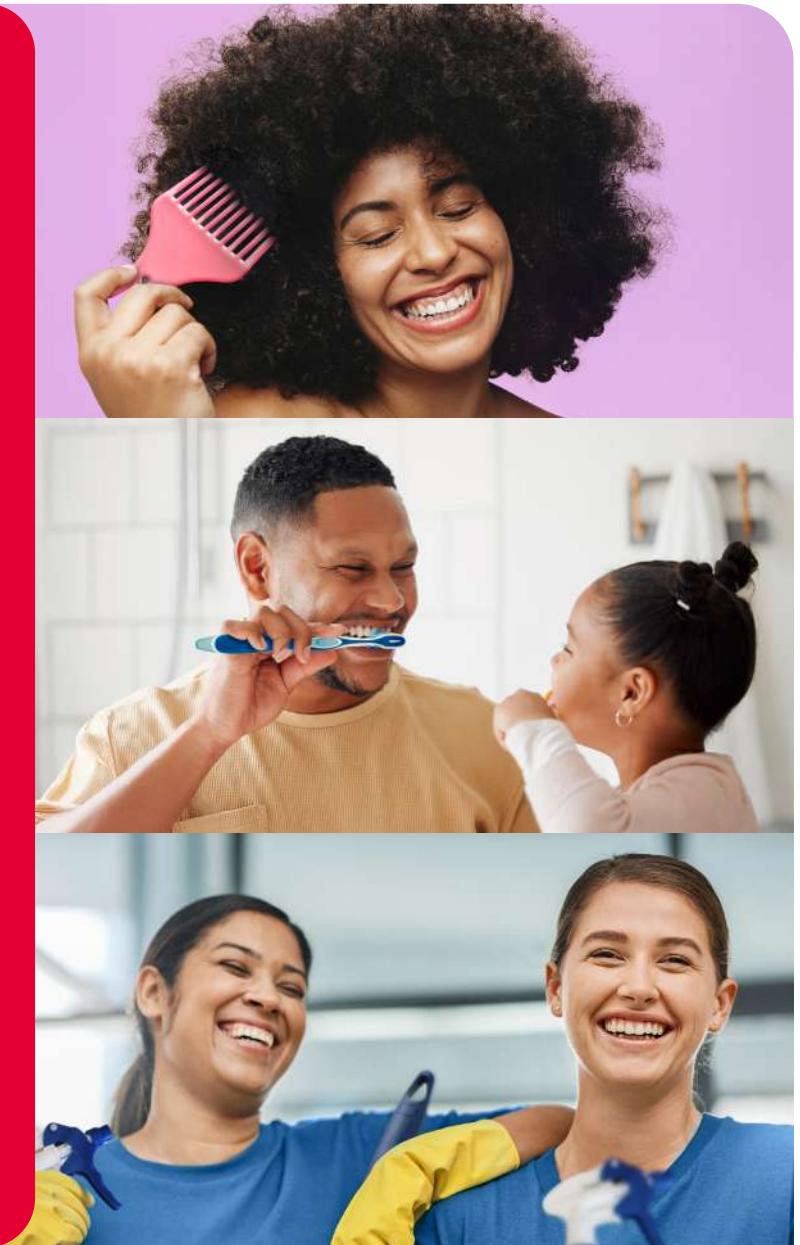
Queremos que más personas encuentren inspiración y significado en su vida cotidiana.

Por eso ponemos toda nuestra creatividad y pasión en desarrollar soluciones que transformen rutinas.

Después de todo, cada acción diaria es una oportunidad para crear, expresar, sentir y lograr.

Y cuando eso sucede, encontramos mayor significado en lo simple.

Condor. Haz que la vida brille.



Resumen

Presentación

Nuestro informe	<u>05</u>
Mensajes del liderazgo	<u>06</u>
Aspectos financieros y operativos destacados	<u>08</u>

Mundo Condor

Nuestra historia	<u>12</u>
Nuestros conductores	<u>14</u>
Orgullosamente brasileña	<u>16</u>
Premios y reconocimientos	<u>18</u>
Perspectivas	<u>20</u>

Estrategia y sostenibilidad

Fundamentos para seguir creciendo	<u>22</u>
Estrategia de sostenibilidad	<u>23</u>
Materialidad	<u>24</u>
Compromisos voluntarios	<u>25</u>
Participación en asociaciones	<u>26</u>
Participación de las partes interesadas	<u>27</u>

Economía y gobierno corporativo

Desempeño económico y financiero	<u>29</u>
Gobierno corporativo	<u>32</u>
Cadena de suministro responsable	<u>42</u>
Satisfacción del cliente	<u>44</u>

Social

Gestión de personas	<u>50</u>
Salud, seguridad y bienestar	<u>63</u>
Responsabilidad social	<u>69</u>

Ambiental

Ecoeficiencia operativa	<u>78</u>
Innovación	<u>86</u>

Anexos

90

Índice de contenidos GRI

100

Créditos

104

PRESENTACIÓN



Nuestro informe

GRI 2-1 | 2-2 | 2-3 | 2-14

Este es el Informe de Sostenibilidad 2024 del Grupo Condor, una iniciativa anual que fomenta la comunicación y el compromiso con nuestros grupos de interés, el mercado y la sociedad. En él, informamos con transparencia y estandarización la estrategia de sostenibilidad de la organización, los objetivos asumidos, las acciones desarrolladas para mejorar la gestión de los impactos económicos, sociales y ambientales del negocio, y los resultados alcanzados entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024.

El contenido, desarrollado con base en las directrices del Global Reporting Initiative (GRI) — Standards 2021 y construido colaborativamente por diferentes áreas de la empresa, prioriza los temas materiales elegidos en la última revisión de la Matriz de Materialidad, realizada en 2023.

Publicado en mayo de 2025 [en la versión portuguesa](#), tras la verificación externa de los es-

tados financieros, y posteriormente [en portugués brasileño](#), el informe cubre las siguientes unidades de negocios que componen el Grupo Cónedor, con sus estructuras industriales, logísticas y administrativas: Condor SA y sucursales, Condor Pincéis Ltda. y sucursales, Condor Indústria de Plásticos Ltda., Condor Nordeste Indústria e Comércio Ltda. y sucursal, Cónedor Administradora de Imóveis SA, y Perfect Equipamentos de Limpeza Ltda. y sucursal.

El Comité ESG y la alta dirección participaron en la elaboración de esta publicación, cuya versión final fue analizada y aprobada por la Presidencia y el Comité ESG de Condor. El archivo de esta séptima edición está disponible en el área institucional del sitio web www.condor.ind.br.

Es importante añadir que este informe se ha traducido del portugués de Brasil al español de

América Latina para comunicar eficazmente a los clientes hispanohablantes en general.

Las preguntas y comentarios serán respondidos por correo electrónico a la dirección condor@condor.ind.br.

Estaremos encantados de recibir sus comentarios.

¡Feliz lectura!

Mensaje del Presidente de la Junta Directiva

GRI 2-22

Un año especial. Así definimos el 2024, marcado, sobre todo, por el honor de celebrar el 95 aniversario de Condor SA, una empresa que nació en medio de la mayor crisis del capitalismo financiero, en la década de 1930, y que, desde entonces, ha superado desafíos con resiliencia, creatividad y una capacidad permanente de innovación.

Terminamos el año con crecimiento expresivo y participación en todos los segmentos en los que operamos, resultado directo de la asertividad de la estrategia de mercado liderada por nuestro equipo ejecutivo. Avanzamos en inversiones para ampliar la capacidad productiva, modernizar el parque industrial y fortalecer nuestra vocación tecnológica.

Un hito importante fue la inauguración de la nueva fábrica de hilo dental en São Bento do Sul (SC), equipada con tecnologías de punta y fórmulas innovadoras, un valioso legado para la comunidad local y para el desarrollo del estado de Santa Catarina.

La solidez de la estrategia de distribución y la disciplina financiera, pilares de nuestra gestión, también respaldan la trayectoria ESG que estamos orgullosos de presentar en este informe: un retrato fiel de los resultados económico, financiero y, principalmente, el impacto positivo que buscamos generar a través de prácticas sociales y ambientales consistentes.

En 2024, la Junta Directiva lideró y alentó la mejora de las políticas de cumplimiento y la gestión de la cadena de suministro, con énfasis en el compromiso de nuestros socios, fundamental para alcanzar los objetivos y fortalecer la industria y la economías nacionales.

La sostenibilidad no se construye de forma aislada. Las empresas son agentes de transformación social. Con este compromiso, continuamos nuestro camino.

Eduardo José Valério
Presidente de la Junta Directiva
Administración del Grupo Condor





Mensaje del Director Ejecutivo

GRI 2-22

Honramos a quienes nos trajeron hasta aquí, construyendo la trayectoria de 95 años de Condor con un espíritu de pertenencia, dedicados a la satisfacción de cada cliente y consumidor, motivados a mejorar cada día y a hacer que cada día sea mejor. Un equipo comprometido con el desarrollo organizacional y los resultados empresariales.

En 2024, evolucionamos en nuestra estructura de innovación y en el uso de inteligencia artificial. Además de los robots que optimizan la producción y aumentan la eficiencia operativa —uno de los motores de nuestro crecimiento—, hemos adoptado la IA en diversos procesos que facilitan la toma de decisiones.

El rendimiento de los lanzamientos del año fue positivo. Tuvimos tres productos entre los 5 mejores en sus categorías. Los procesos de innova-

ción se centran en nuevos atributos e innovaciones para los consumidores y, conectados con licencias, asociaciones y estrategias de salida al mercado, han contribuido al crecimiento del comercio minorista de alimentos, el principal punto de contacto con el cliente final.

Hemos avanzado en la agenda de sostenibilidad, capacitando y consolidando el trabajo del Comité ESG, que a lo largo del año definió conjuntos de compromisos, indicadores y metas que apoyarán la evolución de la compañía en relación a los temas materiales definidos en 2023. Este informe presenta esta contribución y demuestra el nivel de madurez con el que perseguimos estas ambiciones.

Superamos la meta del año en cuanto al porcentaje de energía utilizada proveniente de fuentes renovables,

y el inventario de las emisiones de gases de efecto invernadero para el año 2023 demostraron que nuestros resultados son inferiores a los de las empresas del mercado que revelan su desempeño.

Me complace invitarle a conocer y contribuir a las prácticas y ambiciones del Grupo Condor, hacia el logro de resultados superiores, en una economía baja en carbono y una sociedad más consciente y responsable.

Alexandre Wiggers
Director Ejecutivo del Grupo Condor



Aspectos financieros y operativos destacados

 **+2.400**
productos en el portafolio

 **202, millones**
de productos vendidos

 **R\$890 millones**
ingresos brutos

 **R\$725 millones**
ingresos netos

 **R\$44,5 millones**
beneficio neto

Noticias destacadas

Conmemorando los 95 años, transformamos las historias de Condor y sus directores en oportunidades mediáticas. Nuevas conexiones se lograron de forma orgánica, en los principales medios de comunicación del país y en redes sociales, a través de contenidos originales de los ejecutivos del grupo y su participación en conferencias, podcasts, eventos y reportajes especiales.

Establecimos relaciones estratégicas con periodistas y medios de comunicación, ampliando nuestra presencia en plataformas relevantes. La campaña de MasterChef fue un hito que abrió las puertas a colaboraciones, reforzó la visibilidad de la marca y destacó a Condor como referencia en los segmentos en los que opera.

Indústria de SC presente em quase todos os lares do Brasil está perto de faturar R\$ 1 bilhão

Companhia projeta alcançar o primeiro R\$ 1 bilhão de faturamento em 2025

02/07/2024 - 17:27 - Atualizada em: 04/07/2024 - 00:00



Estela Benetti
estela.benetti@nsc.com.br

Compartilhar:   



Asociaciones destacadas

Acuerdos de licencia sin precedentes, como la nueva colaboración entre Condor y Mattel para crear una línea de cuidado personal con la marca UNO — el juego de cartas más viral del mundo —, han aportado innovaciones al portafolio de la compañía y a la rutina de los consumidores. Productos exclusivos vinculados a películas taquilleras, como Intensamente 2 de Disney y Pixar, también marcaron los lanzamientos del año.



Aspectos destacados de ESG

Certificado de Ruta Tecnológica FEICON (28.ª edición)

Nuestros mini rodillos profesionales — con mangos ergonómicos que mejoran el agarre y brindan comodidad, y que permiten reemplazar únicamente el repuesto, reutilizando las horquillas de aplicación — fueron reconocidos por la Feira Internacional da Construção Civil (FEICON) como productos innovadores que atraen la atención de minoristas, distribuidores, profesionales de ingeniería y arquitectura y ejecutivos interesados en conocer los avances de la industria.

La sostenibilidad está en el centro de este lanzamiento, que reduce el consumo de plástico y metal en un 80% por cada 12 unidades.

Lanzamiento del paño reutilizable MasterChef 100% biodegradable

Una alternativa sostenible y eficiente a los paños desechables tradicionales, PanoEco tiene una capacidad de absorción superior, se seca rápidamente después de su uso, es reutilizable y ofrece una solución ecológica al desecharlo, al estar fabricado con materiales que se pueden descomponer.

Nota de traducción: FEICON es la “Feira Internacional da Construção” (Feria Internacional de la Construcción), la principal feria comercial de la industria de la construcción y la arquitectura en América Latina, celebrada anualmente en São Paulo, Brasil.



MUNDO CONDOR



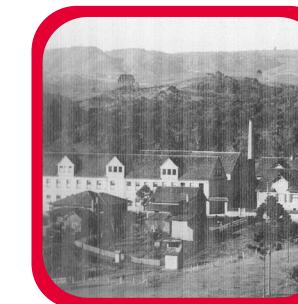
Nuestra historia

GRI 2-22

Todo comenzó con un capital de 250 contos de réis, dos máquinas rellenadoras de cepillos y dos prensas importadas de Alemania. El negocio se llamó Klimmek & Cia., en referencia a la asociación del inmigrante alemán Augusto Emílio Klimmek con un técnico experimentado en la fabricación de cepillos de dientes y su hijo Alfredo. Augusto Emílio tenía 50 años y Alfredo 18.

La creatividad y la innovación han estado presentes en todas las fases de este recorrido casi centenario, adaptando sistemas productivos, buscando nuevas materias primas, construyendo maquinaria, reciclando materiales y desarrollando nuevos productos para ampliar el portafolio con otros artículos de cuidado personal, cuidado del hogar y entornos profesionales.

Nota de traducción: "réis" es el plural de la antigua moneda brasileña llamada "real", utilizada desde la época colonial hasta 1942.



● 1929
Fundación de Klimmek & Cia.

● 1947
Reanudación de las importaciones de materias primas.

● 1972
Inicio de exportaciones a Europa y Estados Unidos, fortaleciendo la marca Condor.



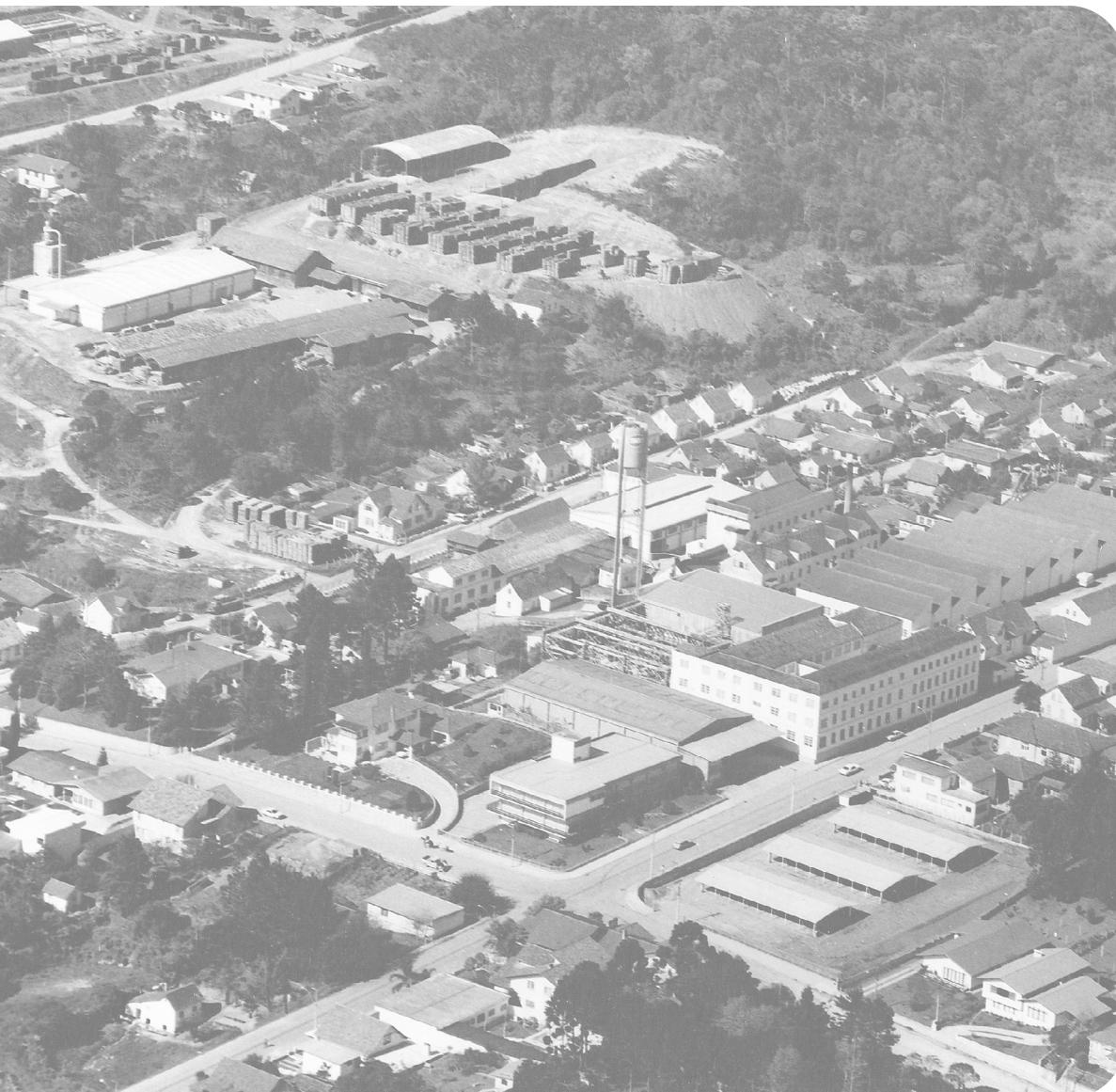
● 1932
Construcción del primer edificio propiedad de la empresa.



● 1950
Ampliación de la cartera de productos, con cepillos para ropa y uñas, plumeros, peines y escobas.



● 1989
La empresa celebra su 60 aniversario con una gestión y tecnología estructuradas y de vanguardia. Los productos Condor ya se encuentran en miles de puntos de venta en Brasil y el extranjero.



● **2013**
Modernización del parque industrial incorporando tecnología de punta.



● **2020**
Impulsado por el consumo de los hogares en la lucha contra coronavirus, Condor alcanza récord histórico de ventas.



● **2019**
Adquisición de Perfect, empresa especializada en productos de limpieza profesional.



● **2024**
Celebración del 95 aniversario de Condor.

Nuestros conductores

GRI 2-24

Estos son los principios rectores de nuestras operaciones y relaciones, los elementos de la cultura organizacional que nos permiten compartir el valor generado y contribuir a que las generaciones futuras tengan acceso a recursos y oportunidades, sin comprometer la sostenibilidad del planeta.



Objetivo

Hazlo mejor cada día y haz que cada día sea mejor.



Valores

- Preocupación genuina por las personas;
- Amor por el trabajo;
- Ética y transparencia siempre;
- La sostenibilidad como pilar;
- Innovación constante, creatividad y agilidad;
- Generar valor para todos.



Impulsores

Adoptamos la gestión por competencias para potenciar el desarrollo de nuestros colaboradores y el crecimiento organizacional, fomentando una cultura de excelencia y aprendizaje continuo.

Yo conmigo mismo

Gestionar las emociones y comprender los sentimientos de otras personas.

Aprendiendo a aprender

Crear y transformar oportunidades en aprendizaje.

Ser inspiración

Inspirar a las personas, estimulando e influyendo en su forma de actuar, generando propósito y compromiso.

En el camino correcto

Aislar situaciones de manera que se centren en lo relevante, en busca de assertividad e imparcialidad.

Haciéndolo realidad

Identificar situaciones de riesgo y construir alternativas asertivas para decisiones ágiles.

Saliendo adelante

Pensar diferente, creando nuevas necesidades y soluciones originales.

Conectando personas

Generar resultados conciliando intereses y acercando personas.



Política de Calidad

Evolucionar siempre en productos, procesos y negocios, ofreciendo calidad e innovación a clientes y consumidores, cumpliendo con los requisitos legales aplicables.

Orgullosamente brasileña

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

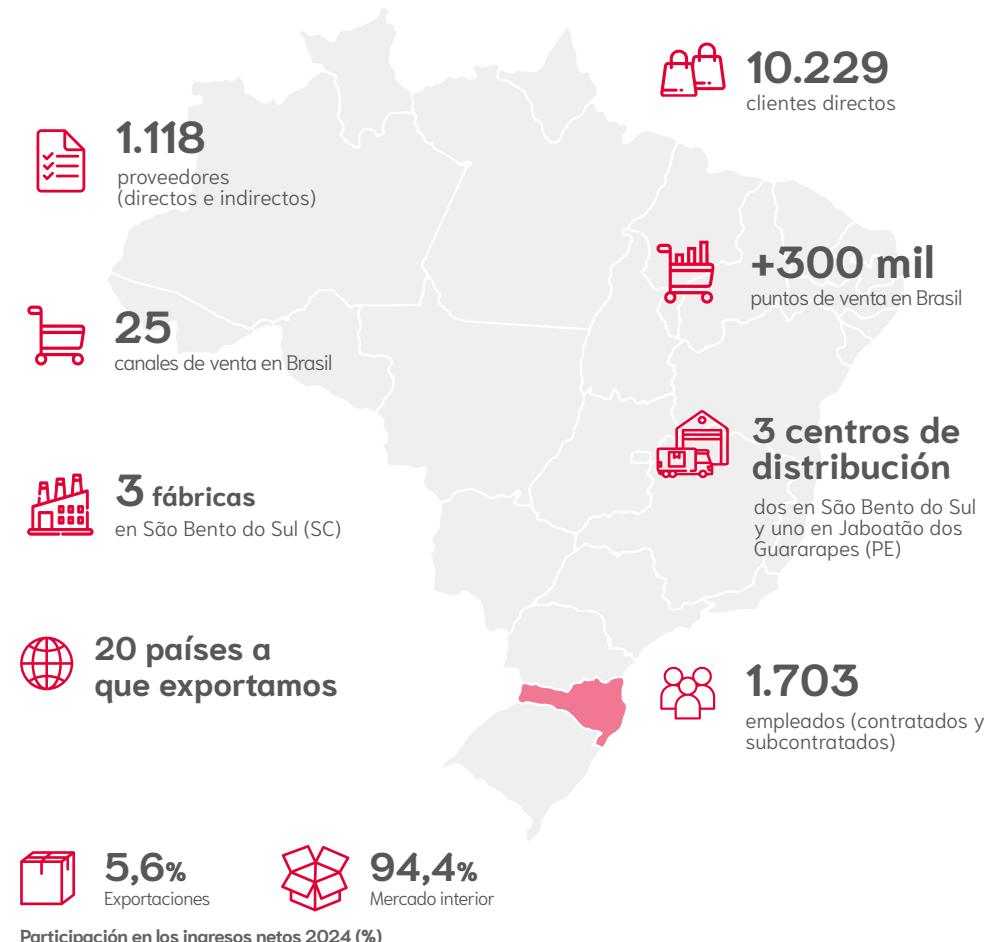
Condor SA, empresa privada, con sede en el municipio de São Bento do Sul, en la Meseta Norte de Santa Catarina, donde fue fundada en 1929, es la empresa que dio origen al grupo.

Hoy somos una de las mayores fábricas de cepillos de América Latina y la marca brasileña líder dedicada a cepillos de belleza e higiene bucal, así como utensilios de limpieza y herramientas de pintura.

Lideramos los segmentos de cepillos y peines para el cabello, cepillos de dientes para niños, escobas, cepillos de lavado, pinceles artísticos y herramientas para pintura inmobiliaria.

Nuestra cadena de valor está formada por etapas interconectadas, desde la investigación y el diseño de cepillos de dientes, accesorios de belleza y utensilios de limpieza, hasta la entrega al consumidor final.

Utilizamos materiales sostenibles, como plásticos reciclados y cerdas biodegradables, y estamos comprometidos a reducir nuestra huella de carbono en nuestras operaciones y cadena de suministro —, utilizando fuentes de energía renovables en fabricación y optimización de procesos logísticos.



Mercado y liderazgo

A lo largo de 2024, consolidamos nuestra posición de liderazgo en escobas, manteniendo una participación dominante en el sector.

En la categoría de esponjas para platos logramos un crecimiento importante, alcanzando el tercer lugar en participación de mercado.

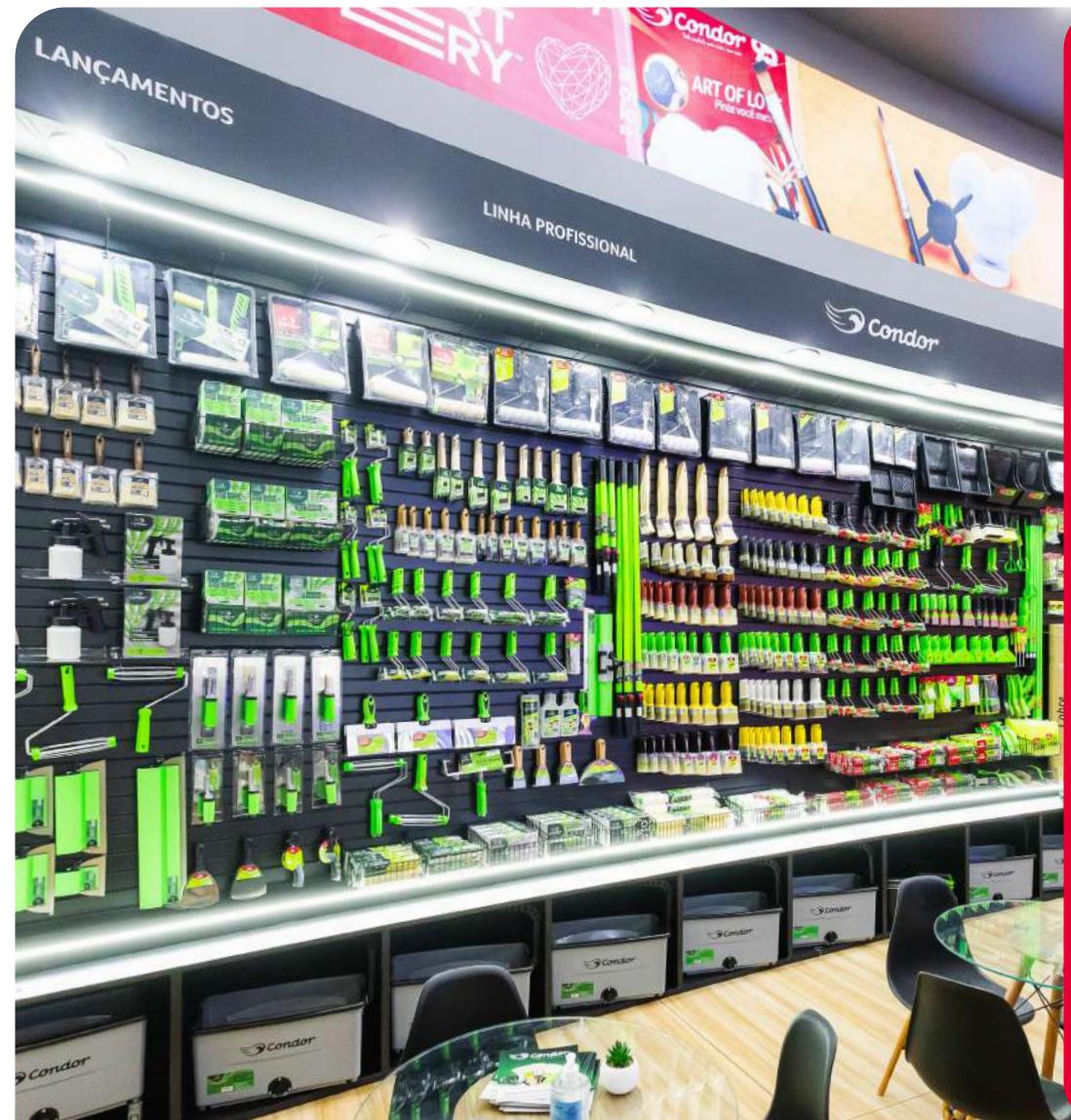
Otros productos también se destacaron en el mercado, como el **Cepillo Dental Classic**, que ganó mayor relevancia, y el **Cepillo Plano Bellé**, el más vendido en el segmento de cepillos para el cabello en el comercio minorista de alimentos.

Mantuvimos nuestro liderazgo en cepillos de dientes infantiles en el segmento de alimentación y logramos un avance significativo en el segmento farmacéutico, alcanzando el segundo puesto durante varios meses del año. Este desempeño refleja nuestra estrategia de expandir y fortalecer la presencia de nuestra marca en diferentes canales de distribución.

La innovación y la sostenibilidad impulsan el segmento de la limpieza

El mercado de la limpieza doméstica ha evolucionado con soluciones más sostenibles y eficientes. Somos pioneros en la introducción de productos innovadores, como escobas fabricadas con PET reciclado, paños reutilizables biodegradables, y esponjas y bayetas con tratamientos antibacterianos y antivirus.

La practicidad también es una ventaja competitiva, y los productos multifuncionales, como fregonas y escobas con cerdas específicas para diferentes superficies, satisfacen las necesidades de los consumidores que buscan soluciones inteligentes y ecológicas.



Crecimiento de dos dígitos en herramientas de pintura

En 2024, repetimos el crecimiento acelerado de los últimos años en la división de herramientas de pintura. Este rendimiento refleja un trabajo constante que combina inteligencia de mercado, innovación, expansión de la estructura comercial con tecnología aplicada, inversiones en las áreas de fabricación y logística, además de la proximidad con socios minoristas, pintores profesionales, artesanos y consumidores.



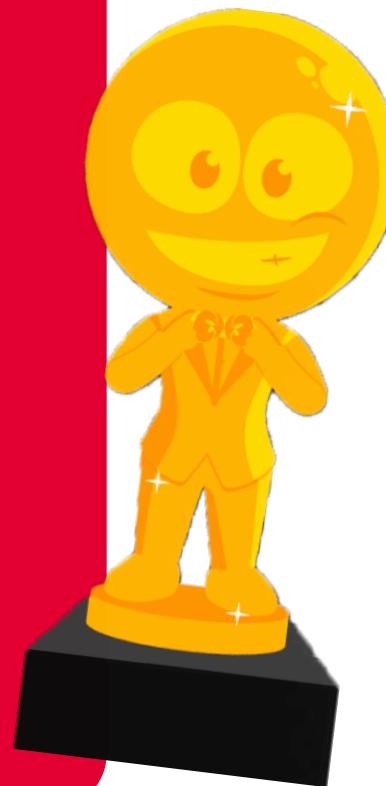
Premios y reconocimientos

Premio y certificación ReclameAQUI

Hemos sido reconocidos con el Sello RA1000, una distinción que otorga la plataforma a empresas que destacan por su excelente servicio, su compromiso con el servicio posventa y su alta confianza en la marca, sus productos y servicios. La obtención del sello implica un proceso de auditoría técnica que analiza una serie de datos y requisitos.

También obtuvimos el segundo puesto en la categoría de Higiene y Limpieza Doméstica. El premio reconoce a las empresas que ofrecen las mejores experiencias y resuelven problemas con eficiencia, demostrando su compromiso con la calidad y el servicio.

Nota de traducción: Reclame Aquí es una Plataforma brasileña de protección al consumidor, donde los clientes pueden presentar públicamente quejas sobre empresas y servicios. Juega un papel importante en la evaluación de la reputación corporativa en Brasil.





Estamos entre las 100 empresas más grandes del estado de Santa Catarina, ocupando la posición 67, y entre las “500 mayores del Sur”, en el puesto 261, según el ranking promovido por el Grupo Amanhã, en alianza con PwC Brasil, demostrando la generación de valor y relevancia de los negocios de la región.

Premio a las Mejores Marcas 2024 – Segundo puesto en la categoría Pinceles – Pintura Escolar. El premio se basa en una investigación de la revista LOJAS Papelaria y reconoce a las marcas que destacan en su desempeño en el mercado, la percepción del cliente, la innovación, el impacto social y la sostenibilidad.

Estuvimos entre las tres empresas finalistas en la primera edición de “100% Joinville”, categoría socios regionales, una iniciativa para reconocer e incentivar el apoyo corporativo en proyectos culturales con impacto positivo en las comunidades.

Homenaje del proyecto Bicentenario de la Inmigración Alemana en Brasil, del Grupo ND, a los nietos de nuestro fundador, Augusto Emilio Klimmek.

Homenaje del Rotary Club de São Bento do Sul por el 95º aniversario de la empresa.

Título honorífico al Presidente de Condor como amigo de la Policía Militar de Santa Catarina (PMSC).





Perspectivas

Seguimos atentos a las oportunidades de mejora de procesos utilizando inteligencia artificial, evolucionando en la estructura de innovación y madurez ESG, buscando publicar reportes de acuerdo a los Estándares GRI (Global Reporting Initiative).

El proceso de innovación se ha optimizado para todas las categorías de productos y está presente en las rutinas y la estructura de la empresa. En 2025, crearemos un Laboratorio de Transformación Digital que reunirá a profesionales dedicados a interactuar con los ecosistemas de innovación del país.

Los mecanismos de cumplimiento también se han ampliado mediante la actualización y el desarrollo de políticas internas y externas. Para 2025, se habrán finalizado y puesto en funcionamiento las siguientes:

- **Política de las Autoridades,**
- **Política de compras,**
- **Política financiera,**
- **Política de proveedores,**
- **Política de Gestión de Personas,**
- **Política de Estandarización.**

En la agenda del plan estratégico para el próximo ejercicio económico se encuentran los siguientes:

- Mejora de procesos S&OP (Planificación de ventas y operaciones);
- Optimización de la logística y la infraestructura;
- Torre de Control Comercial: foco en incremento de SKUs/POS, rentabilidad y control de gastos;
- Exportación: expansión para nuevos mercados, especialmente en las Américas.

Seguimos enfocados en la distribución y planeamos alcanzar R\$ 1.000 millones en ingresos brutos en 2025, con base en la implementación de estrategias específicas para cada negocio.

ESTRATEGIA Y SOSTENIBILIDAD



Fundamentos para seguir creciendo

Nuestra planificación estratégica es de cinco años — estamos en el ciclo 2021-2025— y está preparada desde una visión sistémica del mercado, considerando oportunidades y proyectos que posibiliten alcanzar nuestras ambiciones.

Buscamos un crecimiento sostenible y aceleramos, a través de la sinergia entre nuestros negocios, la expansión de fábricas y centros de distribución, la ampliación de rutas de distribución y la adopción de un enfoque multicanal, permitiéndonos aumentar nuestra presencia en Brasil y en el exterior.

Los proyectos en curso se gestionan con metodologías ágiles, centrando los esfuerzos de nuestros equipos en lo que realmente marca la diferencia. Desde 2021, hemos adoptado OKR (Objetivos y Resultados Clave) para definir y supervisar los objetivos de forma clara y precisa, con ciclos anuales divididos en trimestres.

Considerando el aumento en el nivel de madurez en ESG, registrado desde 2017, es el pilar de sostenibilidad —parte integral de la estrategia de Condor— y ha demostrado un progreso significativo, impulsando el desarrollo de políticas sólidas y la planificación de acciones para un cambio efectivo. Hemos mitigado riesgos y optimizado recursos, posicionando a la empresa como un agente de transformación positiva, respondiendo a las demandas de un sector cada vez más conscientes y comprometidos con las prácticas sostenibles.

El diálogo constante y transparente con los grupos de interés, alineando nuestras acciones y comunicaciones con sus expectativas y las mejores prácticas de gobierno corporativo, complementa los esfuerzos hacia una gestión dinámica, innovadora, inclusiva y preparada para los retos de la nueva economía.





Estrategia de sostenibilidad

GRI 2-12

Buscamos un crecimiento responsable, equilibrando los resultados con la integración de la estrategia de sostenibilidad en las operaciones.

Desde 2017, hemos implementado iniciativas con este objetivo, como la reactivación del grupo de voluntariado corporativo, para escuchar y atender las necesidades de la comunidad, captar y reutilizar el agua de lluvia, cambios en el sistema de iluminación adoptando tecnologías más eficientes.

Con el apoyo de una consultoría especializada, en 2024 implementamos y capacitamos un Comité ESG, definimos compromisos, metas e indicadores para la gestión de los temas materiales, alineando nuestra ambición de una empresa cada vez más sustentable con la planificación estratégica y financiera.

Estamos en constante evolución con los requerimientos de los Estándares GRI, y estos fueron los principales avances del año:

- Inventario de carbono:** hemos elaborado un inventario de las emisiones directas de Condor en relación al año 2023 e identificamos que producimos 5,9 veces menos tCO2eq que el promedio del sector.
- Cumplimiento:** revisamos nuestro Código de Ética haciéndolo más objetivo, desarrollamos una Política Anticorrupción e inspeccionamos el Canal de Denuncias.
- Cadena de proveedores:** trabajamos para adaptarnos a las prácticas de compra guiadas por la ABNT 20400 (compras sustentables).

Nuestros compromisos de sostenibilidad y el progreso hacia el logro de los objetivos establecidos se revelarán a lo largo de este informe.

Nota de traducción: ABNT significa "Associação Brasileira de Normas Técnicas". Es el organismo oficial de normalización en Brasil y representa al país en organizaciones internacionales como ISO e IEC.

Materialidad

GRI 3-1

Nuestro primer análisis de materialidad se realizó en 2017, siendo revisado en 2023, cuando hemos discutido los temas con líderes de la empresa y representantes de las partes interesadas. También hemos considerado las tendencias del mercado mediante investigaciones y publicaciones en medios de comunicación.

El proceso —acompañado y aprobado por el Comité Directivo, Directorio y Junta Directiva — resultó en la definición de ocho temas de alta relevancia para el negocio y sus grupos de interés, y en la actualización de nuestras prioridades estratégicas.



Temas materiales

GRI 3-2



Ambiental

- Ecoeficiencia operativa
- Innovación



Economía y gobierno corporativo

- Desempeño económico y financiero
- Cadena de suministro responsable
- Gobierno corporativo
- Satisfacción del cliente



Social

- Gestión de personas, salud, seguridad y bienestar
- Responsabilidad social

Compromisos voluntarios

GRI 2-23 | 2-24

Compartimos conexiones, alcance y engagement de la comunicación institucional del Grupo Condor con clientes y consumidores, así como recursos, apoyando el valioso tra-

bajo de las entidades que operan de manera alineada con los objetivos estratégicos de la empresa y en beneficio de la sociedad.

Asociaciones institucionales

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

Asociación que opera en todas las regiones del país, a través de ONGs asociadas, buscando ampliar el acceso ágil y adecuado al diagnóstico y tratamiento del cáncer de mama, reduciendo los índices de mortalidad por la enfermedad.

Projeto Esperança Animal (PEA)

Además de las acciones de concienciación sobre el respeto a los animales, la entidad mantiene un listado de empresas comprometidas con la no experimentación en animales, del que formamos parte.

Fundação Abrinq

Somos parte del Programa Empresa Amiga de la Infancia, contribuyendo al desarrollo de acciones que impacten positivamente en la vida de niños y adolescentes brasileños.



Somos una Empresa Amiga de los Niños!





Participación en asociaciones

GRI 2-28

Valoramos el intercambio de conocimientos que promueven los movimientos de integración sectorial, aunando esfuerzos en torno a objetivos comunes. Los ejecutivos del Grupo Condor representan institucionalmente a la empresa y ocupan asientos ejecutivos en entidades y asociaciones de clase, contribuyendo a la construcción de soluciones que amplían la innovación, la eficiencia y la sostenibilidad del negocio.

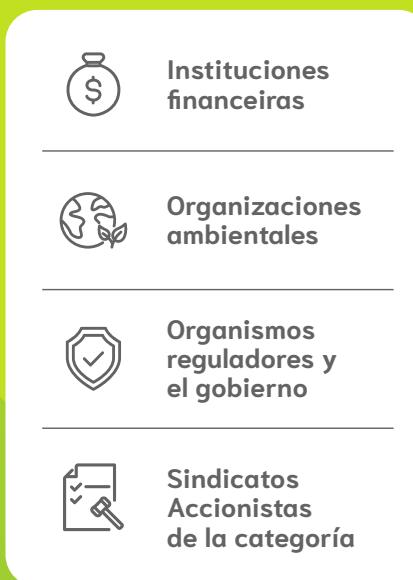
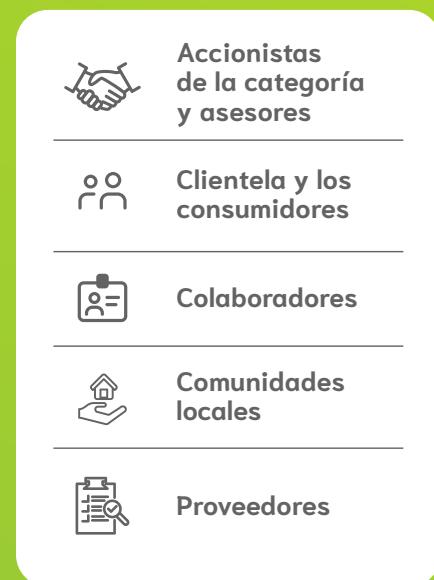
ORGANIZACIÓN	PARTICIPACIÓN DEL CÓNDOR
Associação Brasileira dos Fabricantes de Vassouras, Escovas, Pincéis e Similares (ABVEP)	Participación en el Consejo de Administración Primer Secretario
Sindicato da Indústria de Móveis de Juncos e Vime e Vassouras e de Escovas e Pincéis do Estado de São Paulo (SIMVEP)	Representación en el Consejo de Administración Miembro suplente de la Junta Directiva y participante como representante de SIMVEP
Associação Empresarial de São Bento do Sul (ACISBS)	Miembro de la Junta Directiva 2da Vicepresidencia y Consejo Fiscal
Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (FIESP)	Representaciones en el Conselho Superior de Inovação e Competitividade (CONIC) y en la dirección del Departamento de Competitividad e Tecnología (DECOMTEC)
Federação das Associações Empresariais de Santa Catarina (FACISC) – Fundação Empreender	Miembro de la Junta Directiva de la Fundación 1er Tesorero

Participación de las partes interesadas

GRI 2-29

El propósito de “hacerlo mejor cada día y hacer cada día mejor” se refleja en las relaciones con nuestros grupos de interés y construye canales siempre abiertos al diálogo y la colaboración.

Estos son los principales actores con potencial de participación:



ECONOMÍA Y GOBIERNO CORPORATIVO



Desempeño económico y financiero

GRI 3-3 tema material

Las unidades de negocio que componen el Grupo Condor cumplieron sus expectativas de crecimiento orgánico, recibiendo inversiones, sumando eficiencia a los procesos y a la gestión financiera, la cual evolucionó significativamente, con foco en la necesidad de capital de trabajo, ciclo financiero, deuda neta y caja.

En 2024, hemos mejorado los métodos para medir la riqueza generada para la sostenibilidad y el desarrollo económico de la empresa, así como su contribución a la economía del país y a la calidad de vida de la sociedad, especialmente de la comunidad local. En este proceso, establecimos el siguiente compromiso:

Transparencia en la información económica y financiera

COMPROMISO



INDICADOR

- Valor económico generado y distribuido.
- Balance financiero auditado ted y en cumplimiento.



OBJETIVO 2025

- Emisión de la Declaración de Valor Agregado (DVA).
- Realizar 4 auditorías en procesos de la empresa.



RESULTADO 2024

- Emitido (año referencia 2023).
- 4 auditorías realizadas (prebalance, balance, costos y compras).

Los ingresos brutos han crecido en los últimos años, pasando de R\$ 417,8 millones en 2019 a **R\$ 890,3 millones** en 2024. El crecimiento constante, en todos los segmentos, es un reflejo de los movimientos estratégicos en todas las áreas, lo que lleva a un aumento de las ventas y una expansión de los ingresos netos en un 113,1%, de R\$ 340,2 millones en 2019 a **R\$ 725 millones** en 2024.



Valor económico directo generado y distribuido

GRI 201-1

Estado del Valor Agregado (DVA) (consolidado)

DESCRIPCIÓN (MILLONES DE R\$)	2022	2023	2024
Ingresos	729	777	880
Suministros adquiridos a terceros	517	548	612
Valor añadido bruto	212	229	268
Retenciones	14	16	17
Valor añadido neto producido por la entidad	199	214	252
Valor añadido recibido en la transferencia	24	20	17
Valor añadido total a distribuir	222	234	268

Distribución a la sociedad (consolidada)

AGENTES (MILLONES DE R\$)	2022	2023	2024
Gobierno	59	55	72
Colaboradores	90	100	117
Financieros	34	34	35
Retenido	29	27	27
Accionistas	10	18	17
Total	222	234	268

Ingresos brutos y netos

INGRESOS (MILLONES DE R\$)	2022	2023	2024
Ingresos brutos	746	790	890
Ingresos netos	607	639	725

Beneficio neto (R\$ millones)

	2022	2023	2024
Beneficio neto	39.1	45.4	44.5

El beneficio neto de 2024 incluye el resultado de Condor Administradora de Imóveis SA, creada a partir de una escisión parcial en abril del mismo año, con el objetivo de concentrar la gestión de los activos inmobiliarios del grupo.

Inversiones en infraestructura, apoyo y servicios recibidos

GRI 201-4 | 203-1

En 2024, mantuvimos nuestra adhesión a los programas de incentivos fiscales/ económicos llevados a cabo por los estados de Santa Catarina y Pernambuco, atendiendo a los requisitos necesarios para el disfrute de los recursos destinados a promover el desarrollo económico regional.

El apoyo recibido se traduce en la modernización de las fábricas, la introducción de tecnologías más sostenibles y la consecuente reducción de los costes operativos, lo que conlleva una mayor competitividad, la expansión de las operaciones y la generación de empleos e ingresos.

Nuestro plan de inversiones, en promedio por encima de la depreciación, está en línea con la estrategia de negocios, enfocándose en investigación y desarrollo de nuevos productos, renovación del parque industrial, eficiencia energética para la transición a una economía baja en carbono, tecnología e inteligencia de mercado — alineando el desarrollo sustentable de la empresa con las necesidades de los clientes y consumidores.

Apoyo recibido de PRODEPE (R\$ millones) – GRI 201-4

	2022	2023
Condor S/A - Sucursal CD V	2.17	2.30
Cepillos Condor Ltd. - CD 301	0,51	0,53
Total	2.68	2.83

Crédito presunto ICMS/SC – Reciclado (millones de R\$) – GRI 201-4

	2022	2023
Industria del Plástico Condor Ltd.	1.36	1.80



Nota de traducción: ICMS es el acrónimo de “Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços”. Es un impuesto al valor agregado aplicado por los estados brasileños sobre la circulación de bienes y ciertos servicios.

Gobierno corporativo

GRI 3-3 tema material

El fortalecimiento de nuestros órganos de gobierno está en línea con el deseo de la sociedad de contar con productos eficientes, funcionales y sostenibles, llevando al grupo a transformarse cultural, digital y organizacionalmente.

Una mirada atenta a las oportunidades que surgen en una nueva economía — de cambios rápidos y disruptión digital — y un nuevo mercado — de bajas emisiones de carbono —, vinculadas a la planificación de inversiones estratégicas y medidas para integrar la sostenibilidad en todos los aspectos del negocio, resumen el desempeño del gobierno corporativo en 2024.

Involucrado en la Jornada ESG que la compañía estaba viviendo, además de monitorear el desempeño de los temas materiales, profundizando en el análisis de los riesgos mapeados, el gobierno corporativo de Condor trabaja directamente para alcanzar las metas y compromisos relacionados con el Plan de Continuidad del Negocio:

Implementar y fortalecer las mejores prácticas de gobierno corporativo, con el objetivo de asegurar la continuidad de las operaciones y la sostenibilidad a largo plazo de la empresa.

COMPROMISO



INDICADOR

- Evolucionar en el desarrollo del Plan continuidad del negocio

Adoptar estrictos estándares éticos y de cumplimiento en todas las acciones de la organización, asegurando la transparencia e integridad en todas las operaciones.

COMPROMISO



INDICADOR

- Divulgación del informe de sostenibilidad en 2025



OBJETIVO 2025

• 40%



RESULTADO 2024

• 28%



OBJETIVO 2025

• 1



RESULTADO 2024

• 1





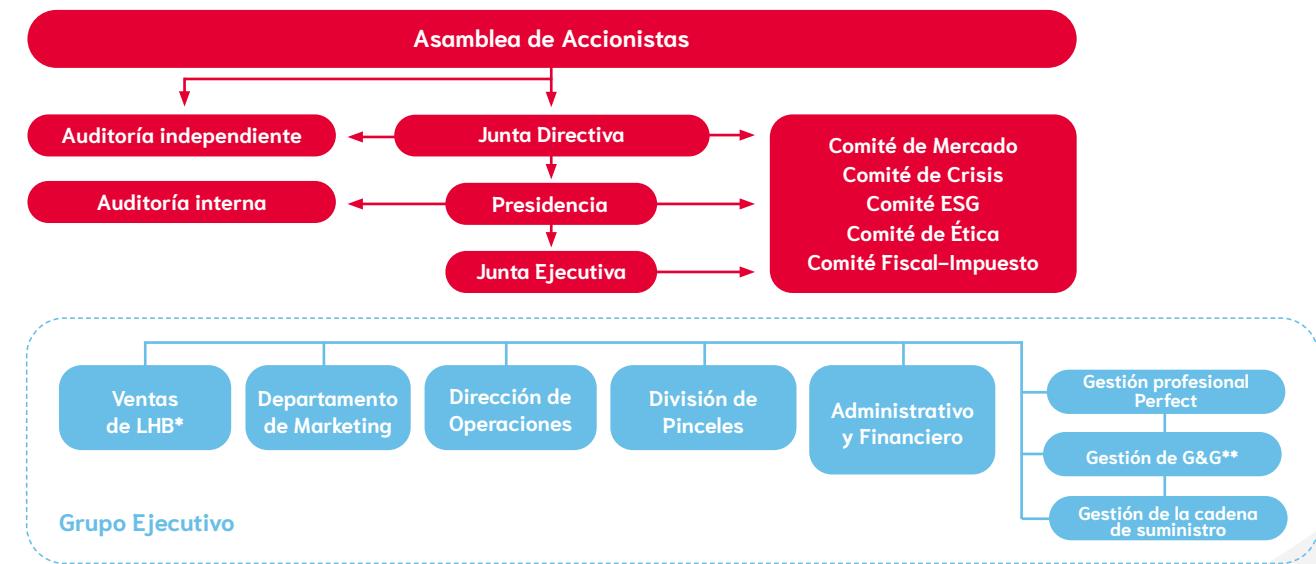
Estructura de gobierno

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

Condor es una sociedad anónima privada que tiene como principal órgano de gobierno el Directorio, representando los intereses de sus accionistas y demás partes interesadas, el cual desempeña su función guiado por los Estatutos de la compañía.

El Directorio es responsable de agregar valor a la gestión, monitorear el desempeño en temas ESG prioritarios, supervisar las medidas para identificar y mitigar los impactos de las operaciones y optimizar las relaciones con los grupos de interés, además de proteger los activos de la compañía y maximizar la rentabilidad para los inversores.

Estructura de gobierno de Cóndor



* Limpieza, Higiene y Belleza

** Personas y gestión

Los miembros de la Junta Directiva son propuestos por los accionistas y elegidos por la Asamblea General por un período unificado de dos años, pudiendo ser reelegidos tres veces. La selección de candidatos al órgano tiene en cuenta sus aptitudes académicas, así como sus conocimientos y experiencia en aspectos económicos, sociales y ambientales. El desempeño de los miembros de la Junta se evalúa periódicamente mediante una metodología aplicada por una consultora especializada.

En 2024, la Junta Directiva estaba compuesto por cuatro miembros. A la fecha de la asamblea celebrada en abril de 2025, contamos con tres directores, todos independientes.

De izquierda a derecha: João Cláudio de Souza Guetter (Secretario), Eduardo José Valério (Presidente) y Marise Ribeiro Barroso (Asesora).



Comités asesores

GRI 2-13 | 2-16

La Junta Directiva cuenta con el asesoramiento de la Presidencia y un grupo de directores y gerentes, al que denominamos Grupo Ejecutivo. Este, a su vez, cuenta con el apoyo de comités multisectoriales y grupos de estudio, que anticipan los análisis y debates, manteniéndose al día de las tendencias del mercado y los detalles de las operaciones, contribuyendo a garantizar que la estrategia operativa del grupo sea dinámica, adaptable y centrada en el valor del negocio.

Grupo Ejecutivo

GRI 2-13 | 2-16

Liderado por el CEO y formado por directores y gerentes que reportan directamente a él, el grupo es responsable de elaborar y actualizar documentos estratégicos, políticas y objetivos relacionados con el desarrollo sostenible, garantizando que las acciones estén alineadas con la misión y los valores de la compañía. Delibera sobre iniciativas para la evolución de la planificación estratégica, comunica estas decisiones a otras áreas y grupos de interés, analiza los resultados mensuales y define posibles acciones correctivas.

De izquierda a derecha, de pie: Elzo Duda (Director de Operaciones), Lahyre Fanfa Cardoso Neto (Director de Ventas), Alexandre Wiggers (CEO), Gabriel Blochtein Burd (Director de la Unidad de Negocios de Herramientas para Pintura), Gllson José Gugelmin (Director Administrativo y Financiero) y Cleison Adinon Alves (Jefe de Cadena de Suministro). De izquierda a derecha, sentados: Patrícia Rubio Marreiro de Oliveira (Gerente General de la Unidad de Negocios Perfect Pro), Fernanda Djanikian (Directora de Marketing), Adriana Cristine Zellner (Gerente de Personas y Gestión).



Comité de Crisis

Responsable de conducir el Plan de Gestión de Crisis, asegurando el conocimiento y entrenamiento de quienes tienen roles predefinidos para actuar y representar a la empresa en eventos críticos.

El comité está formado por los mismos directores y gerentes que trabajan bajo el liderazgo del CEO, y sus miembros son entrenados —a través de escenarios simulados de crisis— para identificar debilidades, generar respuestas rápidas y asertivas, mantener el secreto y la confidencialidad, proteger la imagen del negocio, minimizar daños y asegurar la continuidad de las operaciones.

Comité de Ética

Define directrices para la difusión y actualización del sistema y de los documentos éticos, asegurando su carácter educativo y promoviendo la evolución en el nivel de ciudadanía y madurez de los empleados, para que se reflejen en todas las relaciones de la empresa.

El comité supervisa el cumplimiento de las Código de Ética, aclara dudas sobre el contenido y resuelve cuestiones de conducta presentadas en el Canal de Ética.

Comité de Mercado

Monitorea y evalúa las tendencias del mercado y las estrategias de crecimiento. Se apoya en la experiencia de un miembro de la Junta Directiva un experto en la materia, que lidera el comité junto con el director general. Cuenta con la participación regular de ejecutivos de las áreas comerciales y de Marketing, y la implicación de otros profesionales vinculados a los temas en tratamiento.

En 2024 se llevó a cabo un importante proyecto para definir lineamientos claros sobre el posicionamiento de la marca Condor y su desarrollo en las diferentes categorías donde opera, orientando el desarrollo del negocio en los próximos años.

Comité Fiscal

Analiza y dirige las prácticas contables y fiscales de las unidades del grupo, promoviendo la transparencia y la responsabilidad.

Una oficina especializada en impuestos y temas empresariales respalda al comité, liderado por el Director Administrativo Financiero e integrado por directivos y coordinadores de las áreas de Contabilidad, Impuestos, Jurídico y Personas & Gestión.



Comité ESG

Órgano consultivo estructurado a lo largo de 2024 para apoyar a la Junta Ejecutiva y a la Junta Directiva en la conducción de la estrategia de sostenibilidad del grupo, buscando el equilibrio entre los aspectos económicos, sociales y ambientales.

Está liderado por la Presidencia, siendo el Departamento de Marketing el encargado de coordinar la agenda y la comunicación involucrada.

También cuenta con la participación del Director Administrativo Financiero, que se dedica a temas de gobernanza el Director de

Operaciones que trabaja en temas ambientales, y el Gerente de Personas & Gestión, que lidera los temas sociales.

Como la sostenibilidad permea la Planificación Estratégica de la compañía y está directamente vinculada a su sostenibilidad, el Comité ESG también trabaja en la implementación de la Política de Continuidad de Negocio, que profundiza en el análisis de los riesgos que puedan afectar su desempeño.

Compete ao Comitê ESG da Condor:

- Implementar políticas, directrices, objetivos e indicadores de sostenibilidad, además de prácticas ESG;
- Incluir las cuestiones ESG en la gestión y estrategia de las operaciones, negocios y relaciones institucionales de la empresa, monitoreando su evolución;
- Monitorear la calidad de las relaciones con las partes interesadas;
- Evaluar el desempeño ambiental, social y de gobierno corporativo;
- Identificar oportunidades de mejora e innovación;
- Concientizar a los empleados sobre las cuestiones y objetivos ESG;
- Establecer alianzas para promover proyectos sostenibles;
- Monitorear las acciones de comunicación con enfoque en la sostenibilidad institucional;
- Analizar los casos de incumplimiento de las obligaciones previstas en la normativa relacionada a las prácticas ESG;
- Expresar su opinión sobre las políticas corporativas en materia ESG.



Ética, compliance e integridad

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

Realizamos un esfuerzo permanente por promover una cultura organizacional respetuosa de las leyes, políticas internas y valores de la empresa, reflejándolos en prácticas y relaciones honestas, transparentes y respetuosas, capaces de identificar y resolver conflictos de interés, educar y actuar para combatir la corrupción y la competencia desleal, prácticas que repudiamos

En 2024, desarrollamos nuestra Política Anticorrupción, alineada a la identificación de riesgos en las operaciones comerciales, legales, de exportación, compras y mercadeo.

Las políticas y procedimientos que rigen la conducta ética deseada se revisan periódicamente. El Código de Ética, conocido como el Estilo de Ser Condor, principio rector de este sistema, se revisó durante el período de este informe. Su contenido se explica a los nuevos empleados durante el periodo de integración y se comparte con todos tras las actualizaciones.

La claridad y consistencia en la divulgación del contenido de estos documentos, sumada a la actuación del comité encargado de analizar los casos que involucran transacciones con partes relacionadas, contribuyen a la prevención y mitigación de conflictos de intereses.

La gestión de conflictos de intereses forma parte de la Política Anticorrupción, que destaca que los empleados no deben permitir que los intereses personales interfieran en las decisiones profesionales. También recomienda informar a la empresa sobre la existencia de relaciones, vínculos de inversión o parentesco en el entorno laboral y respecto de competidores, proveedores, prestadores de servicios, clientes, organismos reguladores y otras partes relacionadas, que puedan influir en la toma de decisiones en los procesos de la empresa.



El Canal de Denuncias es el mecanismo para atender consultas y denuncias sobre posibles infracciones del Código de Ética. Las incidencias se gestionan de forma segura y confidencial.

Además del canal, los empleados tienen a su disposición un mecanismo exclusivo: las urnas en la fábrica, donde pueden escribir y depositar sus objeciones, permaneciendo en el anonimato si lo prefieren.

También se anima a los empleados a comentar este tipo de dudas con sus superiores, el área de Personas & Gestión, el sector Legal o el Comité de Ética.

Flujo de denuncia



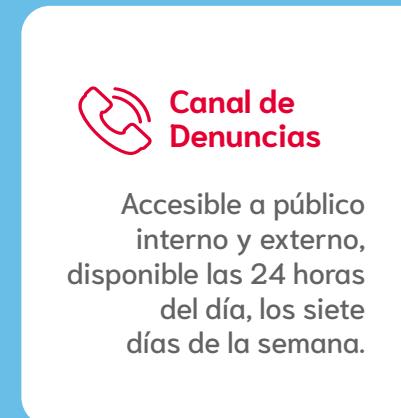
Las consultas y quejas son recibidas por el Comité de Ética —incluidas las cuestiones relacionadas con terceros—, que las analiza e investiga de forma independiente e imparcial, garantizando el anonimato, el secreto, la confidencialidad y la no represalia. El proceso de análisis considera las directrices del Código de Ética y las políticas internas, y puede derivar en orientación, advertencia, suspensión o despido, según la gravedad del caso. La función del comité es brindar orientación, y corresponde a los gerentes de área definir e implementar las medidas.

Anualmente se envía un informe al CEO, quien, junto con otras áreas, define la implementación de medidas estructurales, buscando mejorar los procesos críticos.

El denunciante que se identifica recibe retroalimentación del comité. Mantenemos la transparencia en el registro de todas las denuncias recibidas que involucran posibles conflictos. Las preocupaciones críticas se comunican periódicamente al máximo órgano de gobierno. En 2024, tramitamos 29 denuncias admitidas,

tratados y con retroalimentación brindada a los denunciantes que se identificaron.

Durante el período de este informe, no tuvimos preocupaciones cruciales reportadas a la alta gerencia; tampoco hubo demandas relacionadas con corrupción presentadas contra Condor o sus empleados; ni hubo demandas por competencia desleal, prácticas fiduciarias y monopolio.



Cumplimiento de las leyes y regulaciones

GRI 2-27

En 2024, recibimos cinco multas, por un total de R\$ 33.326,82, pagadas como consecuencia del agotamiento de los recursos administrativos.

Se abordan todos los temas mencionados y desarrollamos acciones correctivas y preventivas para asegurar la regularidad tributaria y el cumplimiento de la legislación vigente.

Políticas y factores impulsores del gobierno corporativo de Condor:

- Código de Ética
- Estatutos Sociales
- Matriz de Materialidad
- Política Anticorrupción
- Política de Continuidad de Negocio

- Política de Gestión de Empleos y Salarios
- Política de Pasantías
- Política de Beneficios
- Política de Reclutamiento y Selección
- Política de Calidad

Políticas corporativas

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

Hemos ampliado el sistema de gobierno con la estructuración de políticas y procedimientos para una gestión transparente, ética y ágil, alineando objetivos, reforzando el enfoque, asegurando la integridad y el bienestar de las personas, protegiendo a la empresa de inconformidades legales y demandas judiciales, y generando valor sostenible para el negocio, sus accionistas y la sociedad.

Em conformidade com a Resolução 23.607/2019, não realizamos contribuições a partidos políticos e candidatos.





Riesgos, impactos y oportunidades

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

En 2024, hemos trabajado para identificar posibles escenarios de interrupción de operaciones, relacionados con eventos climáticos extremos o daños a edificios y maquinaria de las unidades del grupo, y sus implicaciones financieras.

La Política de Continuidad de Negocio establece pautas para mantener una comunicación fluida y efectiva, incluso en situaciones críticas, implementando planes de acción específicos, comunicándolos a todos los públicos relacionados, garantizando que las áreas estén conscientes y preparadas para mitigar los impactos potenciales.

En caso de un evento con riesgos inminentes y los impactos negativos, la Junta Directiva recibe informes detallados e interactúa con la alta dirección y los accionistas, asegurando que las preocupaciones se aborden de manera eficaz y que las decisiones se basen en información clara.

El Canal de Denuncias, revisado en 2024, es otro mecanismo que permite reparar los impactos negativos. En 2025, reforzaremos las acciones para difundir el canal y fomentar su uso.

En el contexto de las oportunidades financieras que nos trae una estrategia integrada con la sostenibilidad, destacamos las prácticas de economía circular, con la reutilización de restos plásticos y la reducción del consumo de materias primas vírgenes, contribuyendo a la mitigación de impactos ambientales, la reducción de costos de producción y el posicionamiento de la marca alineada con productos ecoeficientes y responsables.

Cadena de suministro responsable

GRI 3-3 tema material

A medida que mejoramos las prácticas de sostenibilidad y profundizamos nuestra comprensión de los impactos y riesgos inherentes, ampliamos nuestro enfoque en nuestra cadena de suministro.

El enfoque dado al tema, en 2024, llevó al establecimiento de un compromiso y a la revisión de la metodología aplicada en la evaluación y selección de socios, además de mejorar las relaciones y minimizar riesgos de corresponsabilidad en la gestión socioambiental.

Priorizar las relaciones comerciales con empresas que comparten los mismos valores de sostenibilidad que Condor

COMPROMISO



INDICADOR

- Revisar la metodología (criterios) de evaluación de proveedores, incorporando criterios de sostenibilidad de forma más completo y eficaz.



OBJETIVO 2025

- Completar el estudio de mapeo y validación de la metodología de evaluación en el presente año, preparándola para su aplicación en 2026.

En 2024, comenzamos a desarrollar una Política de Compras que enfatiza la importancia de mantener una cartera diversificada de proveedores, asegurando la continuidad del suministro y la mitigación de riesgos.

Durante el año, tuvimos 1.118 proveedores activos, entre directos e indirectos, que forman parte de una amplia y robusta red de alianzas estratégicas.

Enfocados en la innovación y eficiencia para transformar nuestra cadena de suministro en una fuerza que impulse el crecimiento, la competitividad y la responsabilidad corporativa de los negocios que la componen, iniciamos un proyecto para categorizar y calificar a los proveedores de Condor, con base en la Norma ABNT NBR ISO 20400 – Compras Sostenibles.

El proyecto consta de cuatro etapas:

Identificación de proveedores críticos

Criterios de selección de proveedores

Evaluación del desempeño de los proveedores contratados

Capacitación periódica de proveedores

El proceso de evaluación y reevaluación de proveedores establece pautas para medir el desempeño de los socios, a través del seguimiento de las entregas y la calidad de los materiales suministrados.

La selección de proveedores se basa en criterios según el tipo de material o servicio a prestar. En el caso de los materiales de producción, la aprobación está sujeta al cumplimiento de requisitos como la aprobación de muestras y lotes piloto, además de la conformidad del lote entregado.

Valorar y apoyar a los proveedores locales

GRI 204-1

Comprometidos con el desarrollo económico local, conocemos la importancia de invertir en proveedores locales. Además de fortalecer la economía, esta estrategia crea una cadena de suministro más ágil y alineada con nuestras operaciones, reduciendo los costos logísticos y el impacto ambiental asociado.

La proporción del gasto en proveedores locales —establecidos en el estado de Santa Catarina— es un indicador con creciente evolución en los últimos años.



*En millones



Impactos sociales y proveedores en riesgo

GRI 408-1 | 409-1

El Código de Ética de Condor, que se extiende a los proveedores, brinda claridad respecto al repudio al trabajo infantil, trabajo forzoso o prácticas laborales análogas a la esclavitud, ejemplifica cómo funcionan y fomenta que las sospechas y denuncias se registren en nuestro Canal de Denuncias.

Si bien la gestión de proveedores aún no cuenta con un proceso estructurado que ayude al efectivo monitoreo y mitigación de este tipo de prácticas —lo que representa una oportunidad para mejorar el sistema de control y cumplimiento—, a lo largo del año reportado no se identificaron operaciones ni proveedores con riesgos significativos de casos de trabajo infantil, forzoso o esclavo.

Satisfacción del cliente

GRI 3-3 tema material

Los clientes y consumidores son esenciales para la existencia de la empresa. Nuestro principio es servirles con cortesía, honestidad y eficiencia, ofreciendo productos y servicios innovadores, competitivos y de alta calidad. En 2024, establecimos objetivos e indicadores para garantizar su satisfacción.

Ofrecer productos y servicios de la más alta calidad, garantizando la seguridad y satisfacción de nuestros clientes, mejorando y fortaleciendo continuamente el Sistema de Gestión de Calidad

COMPROMISO



INDICADOR

- Índice de eficiencia de Sistema de Gestión de Calidad



OBJETIVO 2025

- 85%



RESULTADO 2024

- 56%

- Mantener la calificación de reputación de la marca como “excelente” en Reclame Aquí
- Puntuación media de calificación del consumidor entre 8 y 10
- 8.7



En la búsqueda constante de la excelencia y la consolidación de una cultura organizacional vibrante, con énfasis en la innovación y la colaboración, hemos establecido un proceso sólido y atractivo a través de los Grupos de Mejora Condor (GMCs). El desempeño de los grupos es fundamental para la generación, desarrollo e implementación de ideas que impulsen la mejora continua y la innovación en todos los niveles de la empresa.

En 2024, el esfuerzo de ocho grupos, compuestos por 72 colaboradores, generó un retorno financiero de R\$ 1.561.757,37, proveniente de 43 proyectos medibles y 296 no medibles. A lo largo del año, se registraron un total de 820 sugerencias.

La estructura de los GMCs se caracteriza por su carácter multisectorial, reuniendo a colaboradores de diferentes áreas, fomentando el intercambio de conocimientos, perspectivas y experiencias. La diversidad de perspectivas es crucial para identificar oportunidades de mejora que a veces pasan desapercibidas en análisis aislados. Los GMC se conforman en torno a desafíos o temas específicos, lo que permite una orientación y un análisis profundo.

Las metodologías utilizadas son variadas y adaptables a la naturaleza de los proyectos.

Se emplean herramientas de lluvia de ideas, análisis de causa y efecto —como el Diagrama de Ishikawa, metodologías de resolución de problemas — como el ciclo PDCA— para estructurar debates, analizar datos, identificar obstáculos y proponer soluciones innovadoras. La flexibilidad en la adopción de metodologías permite a cada grupo encontrar el enfoque más adecuado para alcanzar sus objetivos.

La frecuencia de las reuniones de grupo se define según la complejidad del proyecto y la necesidad de supervisar las acciones. Sin embargo, es habitual celebrar una reunión mensual para analizar el progreso hacia los objetivos, la continuidad del trabajo, la alineación de las actividades y el seguimiento del progreso respecto a los plazos establecidos.

La disponibilidad para ejecutar proyectos está garantizada por el apoyo del liderazgo y la asignación de los recursos necesarios. El reconocimiento de la importancia estratégica de los GMC se refleja en el tiempo que los empleados dedican a las actividades, el acceso a información relevante y, cuando es necesario, el apoyo técnico y financiero para la implementación de soluciones.

Para complementar nuestros esfuerzos por fortalecer nuestra cultura de innovación, con-

tamos con el “Portal de Ideas”, un proceso para generar e intercambiar ideas que se ejecuta en paralelo al trabajo de los grupos, facilitando la participación y la contribución de todos los empleados. La plataforma es un canal abierto para recopilar información relevante de todos los niveles de la empresa. Las ideas presentadas en el portal alimentan los debates en los GMC, donde se evalúan, mejoran y transforman en proyectos de innovación y mejora continua, centrados en la optimización de procesos, el desarrollo de nuevos productos y servicios y la búsqueda de resultados superiores.

Las inversiones en el desarrollo personal y profesional de los miembros del GMC, a través de capacitaciones y participación en eventos, distinguen a los miembros como agentes de cambio.

El círculo virtuoso se completa con el sistema de Premios de Incentivo a la Generación de Ideas, que reconoce y recompensa trimestral y anualmente las contribuciones de los empleados, reforzando la importancia de la creatividad y la participación. Los premios fomentan la búsqueda de nuevas soluciones y el compromiso continuo con los GMC.



En 2024, Condor registró e implementó

R\$ 1,56 millones
de rendimiento financiero

339

Sugerencias implementadas

8

Grupos de mejora

Información para clientes y proveedores

GRI 417-1 | 417-2 | 417-3

En el desarrollo de nuestros productos, seguimos estrictamente las normas técnicas de ANVISA, específicas del sector:

• **RDC 639:** aborda los requisitos técnicos para la reglamentación de productos de higiene personal, cosméticos y perfumes infantiles.

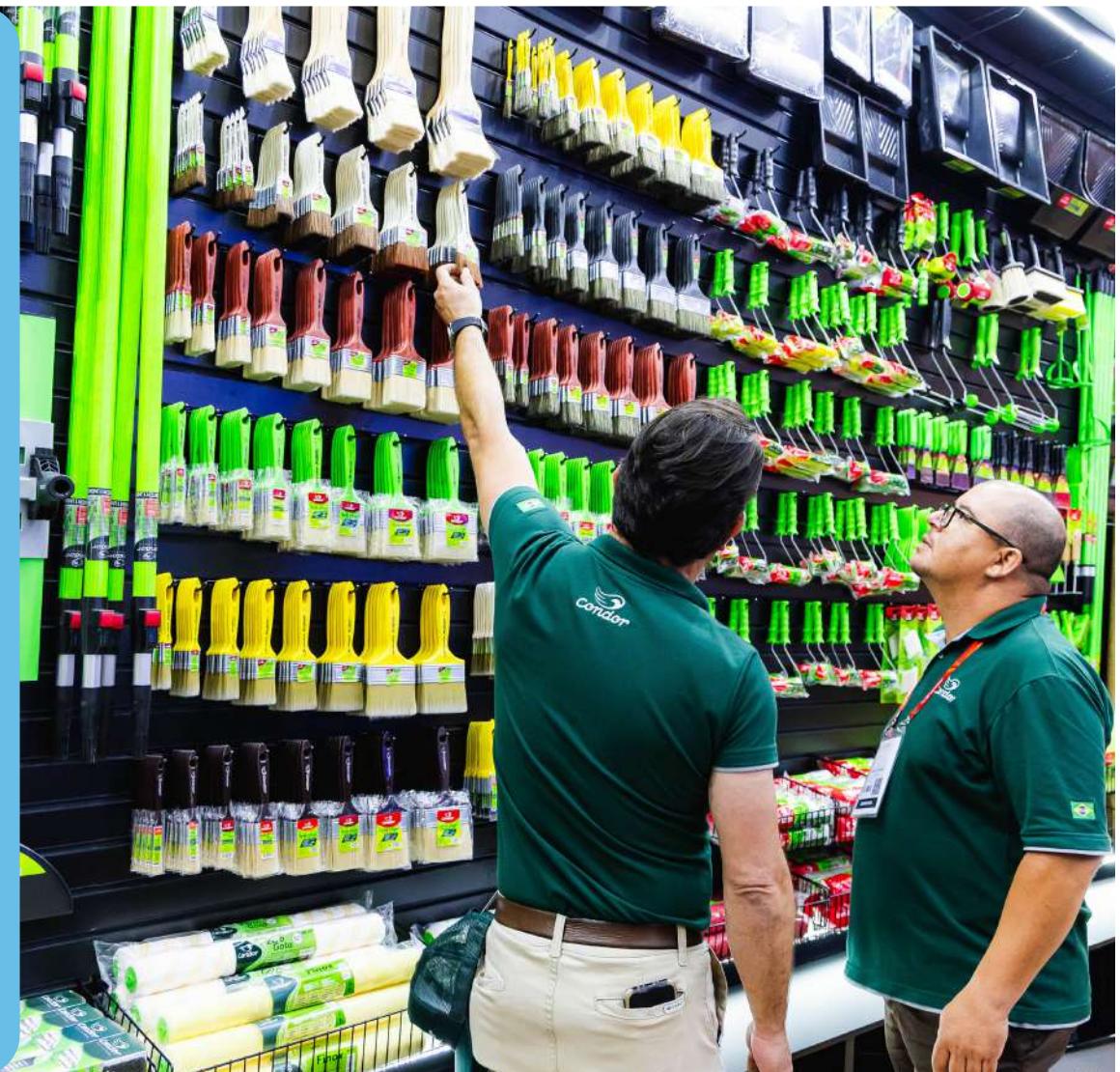
• **RDC 640:** enfatiza la regulación de los productos de higiene personal desechables destinados a la higiene corporal, incluidos cepillos e hisopos para la higiene bucal, hilo y cinta dental, toallas sanitarias desechables, copas menstruales e hisopos flexibles.

• **RDC 907:** establece la definición, clasificación, requisitos técnicos de etiquetado y envasado, parámetros para el control microbiológico, así como requisitos técnicos y procedimientos para la regularización de productos de higiene personal, cosméticos y perfumes.

También seguimos la Ordenanza Inmetro 249, que aprueba el reglamento técnico metrológico consolidado y establece la forma de expresar la indicación cuantitativa del contenido neto de los productos preenvasados.

En 2024 no se registraron casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios. Además, no existen casos juzgados y concluidos en los que la empresa haya sido condenada o multada por cuestiones relacionadas con las comunicaciones de marketing.

Nota de traducción: ANVISA es el acrónimo de “Agência Nacional de Vigilância Sanitária”. Agencia federal responsable de regular productos y servicios relacionados con la salud en Brasil.





Impactos en la salud y la seguridad

GRI 416-1 | 416-2

Mantenemos un sistema de calidad basado en la Norma ISO 9001, aplicado a diversos procesos y controles, asegurando la excelencia, seguridad y calidad de nuestros productos. Somos auditados periódicamente por clientes como Carrefour, Natura & Co y Disney, quienes evalúan aspectos de calidad, seguridad del producto y responsabilidad social, certificándonos para el uso de sus marcas.

Al desarrollar nuevos productos, realizamos rigurosas pruebas de calidad, tanto internamente como en colaboración con laboratorios especializados, para garantizar su seguridad y rendimiento. Estas pruebas incluyen la evaluación de la dureza de las cerdas, la resistencia a la deformación de los alambres de cepillos de dientes y escobas, el análisis del acero de los mangos metálicos, la comprobación de la estabilidad de los geles dentales, la medición del porcentaje de flúor en geles dentales e hilo dental, y análisis microbiológicos.

También realizamos pruebas de tracción de mechones y redondeo de cerdas en cepillos de dientes.

En 2024, recibimos el Quality Card de Carrefour, una certificación que demuestra de forma transparente la excelencia en la calidad de nuestros productos. Este logro refuerza nuestro compromiso con la accesibilidad y la calidad, contribuyendo así a la salud y el bienestar de los consumidores.

Durante el año, no se encontraron casos juzgados o concluidos en los que la empresa fuera condenada o multada por problemas de seguridad relacionados con sus productos y servicios, lo que demuestra un compromiso continuo con el cumplimiento y la protección del consumidor.

Seguridad de la información

GRI 418-1

Nuestro Plan Estratégico de TI incluye un Plan Maestro de Seguridad de la Información y un programa de formación y concienciación de usuarios que difunde conocimientos sobre ciberseguridad y seguridad de la información, privacidad y protección de datos personales para clientes, empleados y socios.

El tema también se aborda de manera informativa en nuestro Código Ético, destacando que es deber de cada profesional tratar los datos personales con responsabilidad, transparencia y seguridad, garantizando que la información sea utilizada únicamente para los fines legítimos y específicos para los que fue recolectada.

Contamos con un Comité de TI, que evalúa y trata los temas relacionados, con base en los lineamientos estratégicos del Plan Maestro de Seguridad de la Información:

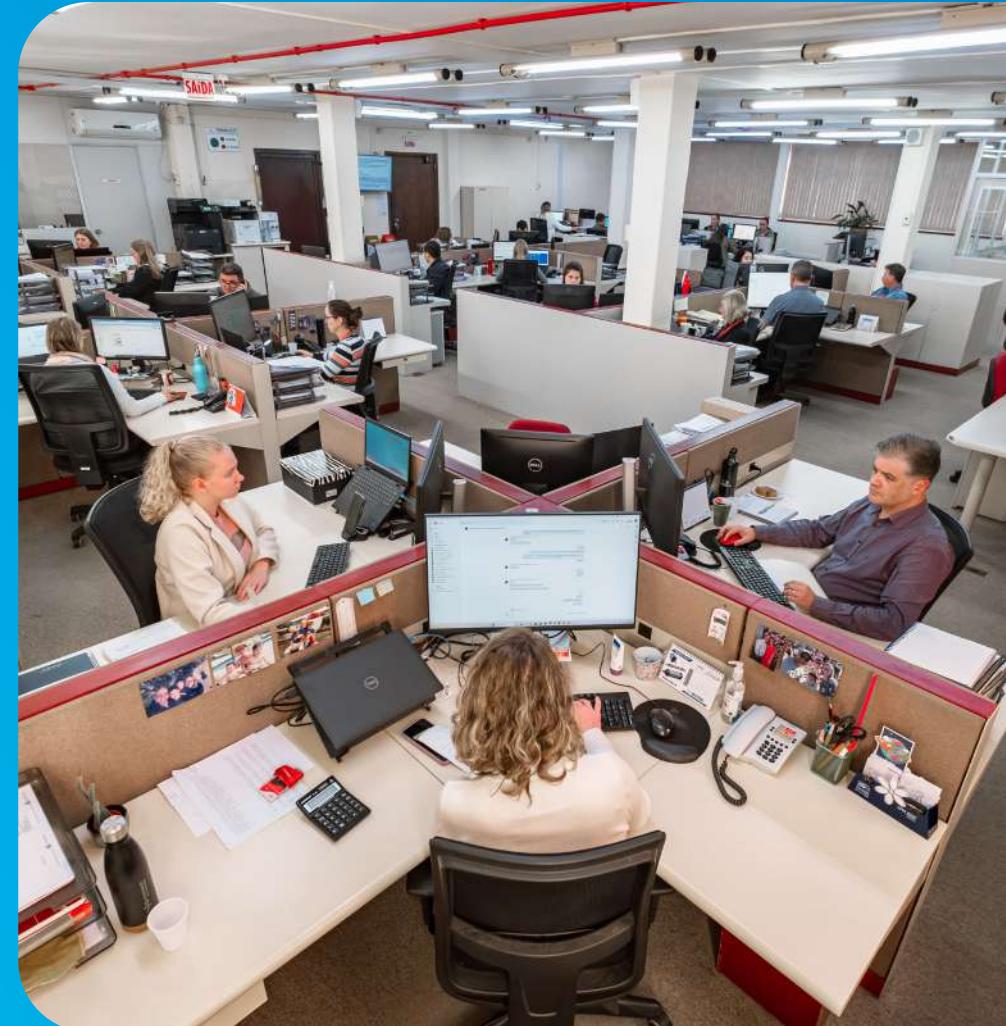
- Cumplir con las leyes y regulaciones aplicables, como la Ley General de Protección de Datos (LGPD);
- Reducir el riesgo de incidentes de seguridad, como ataques cibernéticos y fugas de datos;
- Garantizar la continuidad del negocio, incluso en caso de incidentes de seguridad;

- Promover una cultura de seguridad de la información, concientizando y fomentando conductas seguras.

También seguimos las pautas de LGPD:

- Designación de un responsable del tratamiento de datos (DPD);
- Gobierno corporativa y responsabilidades respecto del tratamiento de datos de los interesados;
- Mapeo y clasificación de datos;
- Evaluación jurídica de las bases legales del tratamiento de datos y cláusulas específicas de los contratos;
- Implementación de medidas de seguridad;
- Transparencia hacia los titulares y canal de atención;
- Publicación de políticas de privacidad en nuestros sitios web;
- Programa de formación y sensibilización;
- Revisión y actualización continua.

Nota de traducción: LGPD es el acrónimo de "Lei Geral de Proteção de Dados". Ley de protección de datos de Brasil, similar al RGPD europeo, que regula el tratamiento de datos personales.



SOCIAL



Gestión de personas

GRI 3-3 tema material

Cuidando a las personas. Así llegamos más lejos, cuidando y valorando a quienes nos trajeron hasta aquí. Quienes nos permiten cuidar la salud, la higiene y la belleza de un mundo de consumidores, así como la limpieza y el mantenimiento de los espacios donde pasan la mayor parte del tiempo: sus hogares y entornos laborales — debe ser reconocido por lo que hace y empoderado para evolucionar con el negocio.

En 2024, asumimos dos compromisos y un conjunto de objetivos e indicadores orientados a involucrar y desarrollar a nuestra gente, fomentando la innovación y la transformación digital:

Involucrar, inspirar y valorar para crecer y permanecer

COMPROMISO



INDICADOR

- Base de datos de finalistas en procesos de selección 2025
- Mantener el proceso de integración hasta el día del ingreso
- Incrementar el promedio final general en la evaluación de desempeño anual
- Mantener la tasa de rotación

Cultivar el desarrollo continuo, la innovación y la transformación digital

COMPROMISO



INDICADOR

- Tasa de egresados en programas de desarrollo interno
- Actividad universitaria corporativa continua
- Realizar los programas Condor Humaniza — Eu Sou, Elas São, Gerações, Pluralidade



OBJETIVO 2025

- Crear la base de datos
- 100% online
- 3.00
- 1,68%



RESULTADO 2024

- 100% online
- 2,97
- 1,68%



OBJETIVO 2025

- Crear la base de datos
- 8 contenidos centrados en la transformación digital y las soft skills
- 6 reuniones



RESULTADO 2024

- 4 contenidos en 2024 centrados en la innovación
- 3 reuniones

Perfil

GRI 2-7 | 2-8

El aumento de la demanda en varios sectores impulsó la creación de empleo en 2024. En cuanto a los trabajadores temporales (aprendices), el incremento del número se debió a la renovación de contratos, haciéndose efectivo el final del ciclo 2023 y el inicio del 2024 en el mismo año.



Empleados – GRI 2-7

UNIDAD	CATEGORÍA	2022	2023	2024
	Jornada completa	1.257	1.333	1.391
Santa Catarina/SC Brasil	Trabajo a tiempo parcial	62	16	67
	Total	1.319	1.349	1.458

Composición de la plantilla propia – contrato directo con la empresa o sus filiales (fijo y temporal; jornada completa y jornada parcial), en los últimos 3 años (situación 31/12).

Trabajadores que no son empleados – GRI 2-8

UNIDAD	CATEGORÍA	2022	2023	2024
	Temporario	3	9	0
Santa Catarina/SC Brasil	Subcontratado	239	247	245
	Total	242	256	245

Se consideran trabajadores temporales contratados por una agencia externa. Las cifras de subcontratación para 2022 y 2023 se han revisado con respecto al informe anterior y, en consecuencia, los totales.

Contratación, despido y rotación

GRI 401-1 | 401-2 | 401-3

Empleados y tarifa de empleados

NÚMERO Y TASA DE EMPLEADOS		2022			2023			2024		
		Contrataciones	Despidos	Volumen de negocios*	Contrataciones	Despidos	Volumen de negocios*	Contrataciones	Despidos	Volumen de negocios*
Por género										
Hombres	108	86	34%	124	99	37%	146	105	39%	
Mujeres	148	102	36%	137	90	31%	157	140	39%	
Por grupo de edad										
Menores de 30 años	165	115	70%	145	412	59%	304	125	68%	
De 30 a 50 años	88	64	23%	108	727	25%	209	93	28%	
Más de 50 años	3	9	6%	8	18	13%	35	24	18%	

*Rotación = (número de altas + número de bajas/2) / número total de empleados x100.

Despido de empleados – GRI 401-1

NÚMERO Y TASA DE EMPLEADOS		2022			2023			2024		
¿QUIÉN DEJÓ LA EMPRESA?		Despidos	Número total de empleados	Tasa de cierres	Despidos	Número total de empleados	Tasa de apagado	Despidos	Número total de empleados	Tasa de apagado
Por tipo de cierre										
Voluntario	110	1258	8,7%	92	1334	7,0%	117	1392	8,4%	
Involuntario	78	1258	6,2%	97	1334	7,3%	128	1392	9,2%	
Total	188	1258	7,5%	189	1334	7,1%	245	1392	8,8%	



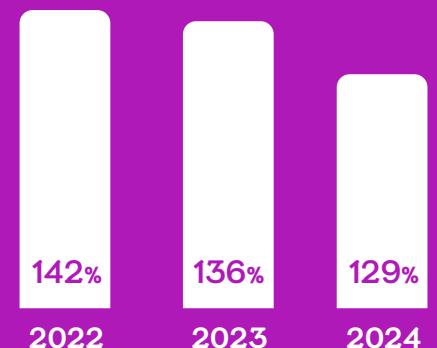


Remuneración

GRI 2-19 | 2-20 | 2-21 | 201-3 | 202-1 | 405-2

En el año del informe, el menor salario practicado fue 29% superior al salario mínimo brasileño, de R\$ 1.412,00. El cumplimiento de las directrices del CCT y las normas colectivas de la categoría nos lleva a adoptar un salario mínimo más alto.

Relación entre el salario más bajo y el salario mínimo local



Nota de traducción: CCT es el acrónimo de "Convenção Coletiva de Trabalho". Acuerdo legalmente vinculante entre empleadores y sindicatos que define condiciones de trabajo y derechos laborales.

Relación entre el salario más bajo y el salario mínimo local, con discriminación por género – GRI 202-1

	2022		2023		2024	
	Hombres y mujeres		Hombres y mujeres		Hombres y mujeres	
	Valores	Proporción	Valores	Proporción	Valores	Proporción
Con aprendiz	R\$ 776,00	64,03%	R\$ 835,00	63,26%	R\$ 886,00	62,75%
Sin aprendiz	R\$ 1.719,00	141,83%	R\$ 1.797,00	136,14%	R\$ 1.500,00	106,23%
Sin aprendiz y pasantes	R\$ 1.719,00	141,83%	R\$ 1.797,00	136,14%	R\$ 1.869,00	132,37%

Hemos observado avances en la equidad salarial de género, especialmente en los niveles operativo y de gestión. Entre 2022 y 2024, la ratio media general aumentó de 0,87 a 0,91, en una escala donde 1,0 representa la igualdad.

Proporción entre el salario base y la remuneración percibida por las mujeres y la percibida por los hombres – GRI 405-2

POSICIÓN	2022	2023	2024	TENDENCIA
Analista	0,81	0,81	0,82	Estancamiento
Aprendiz	1,00	1,00	0,97	Caída de luz
Ayudante Administrativo	0,99	0,95	1,04	Recuperación (↑ 9,5%)
Comprador	0,55	0,55	0,77	Mejora significativa (↑ 40%)
Profesor	0,89	0,89	1,01	Equidad lograda (2024)
Consultor de Ventas	1,00	0,99	0,75	Fuerte caída (↓ 25%)
Coordinador	0,78	0,71	0,76	Estancamiento
Distribuidor	N/D	0,93	1,07	Superar la equidad
Gerente	0,85	1,03	1,10	Progreso notable (↑ 29,4%)
Operador	0,89	0,89	0,89	Estancamiento
Preparador de Pedidos	1,02	0,97	1,00	Rentabilidad sobre el patrimonio (2024)
Supervisión	0,94	0,88	0,87	Caída gradual
Técnico	0,93	0,99	1,03	Progreso constante



Beneficios

GRI 401-2

Ofrecemos un paquete integral de beneficios que combina obligaciones legales e iniciativas voluntarias que mejoran la salud, el bienestar y el desarrollo profesional de nuestros empleados. Valoramos la igualdad en el acceso a estos beneficios, garantizando la cobertura del 100% de nuestros empleados directos, independientemente de su ubicación.

La asistencia a guarderías contribuye directamente al bienestar de las familias, mientras que el programa de alianzas con instituciones educativas fortalece el desarrollo profesional, ofreciendo capacitación técnica y ampliando oportunidades de crecimiento dentro de la organización.

En 2024, la estabilidad de las políticas de reconocimiento a los empleados mantuvo los beneficios sin cambios. La siguiente tabla los presenta, así como las particularidades del grupo de gerentes.

Beneficios

DISPONIBLE PARA TODOS	VARÍA SEGÚN EL NIVEL FUNCIONAL
Alimento	
Bono de transporte	
Asistencia médica/Seguro de salud	Cobertura ampliada
Cuidado dental	
Subsidio por guardería	
<input checked="" type="checkbox"/> Seguro de vida grupal	
Seguro de vida complementario	Gerentes
Reembolso de medicamentos	Hasta el nivel de analista
Pensión privada	Gerentes
Asistencia educativa	
Asociación Recreativa del Cónedor (ARCO)	
Farmacia	
Préstamo de nómina	
Tienda de dulces Ciluma	
Comercio electrónico interno	
Campaña anual de vacunación contra la gripe	
Asociación con instituciones educativas	

Obligatorio



Licencia por maternidad/paternidad

GRI 401-3

En 2024, adoptamos una práctica importante para fortalecer el vínculo con nuestros empleados durante su licencia por maternidad o paternidad, manteniéndonos en contacto con cada uno de ellos. Esta iniciativa brinda apoyo emocional y nos permite comprender e interactuar ante cualquier dificultad, buscando mejorar la retención tras la baja.

LICENCIA DE MATERNIDAD/ PATERNIDAD	2022		2023		2024	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Ellos disfrutaron	8	17	20	25	15	28
Pidieron la desconexión	0	2	0	3	1	8
Exentado	2	3	2	2	0	0
Se quedaron más de un año	6	12	18	20	14	20

Durante el año, la tasa de permanencia en la empresa, más allá de los 12 meses tras la licencia parental, fue del 71,4% entre las mujeres y del 93,3% entre los hombres.

Ante este escenario, continuaremos mejorando las prácticas que fortalecen la retención de empleados después de la licencia, contribuyendo a un entorno corporativo más inclusivo y sostenible.



Formación y desarrollo profesional

GRI 404-1 | 404-2

Invertir en capacitación es esencial para mantener la competitividad y la resiliencia organizacional. Con iniciativas y métricas estructuradas, reforzamos un ambiente laboral que valora el crecimiento continuo y la excelencia operativa, ofreciendo programas de capacitación alineados con las necesidades operativas, legales y estratégicas.

La capacitación que ofrecemos a nuestros empleados abarca desde actualizaciones obligatorias sobre procedimientos operativos estándar (POP) hasta programas de desarrollo de liderazgo.

En 2024, priorizamos la finalización de toda la formación obligatoria, de acuerdo con los requisitos legales y las normas internas. Se completaron todas.

La reducción del 17% en las horas promedio por empleado, en el período 2023-2024, se asocia a una menor necesidad de reentrenamiento en procedimientos operativos, debido a la estabilización de los procesos.

Promedio de horas de capacitación al año, por empleado

INDICADOR	2022	2023	2024
Número total de empleados	1.319	1.349	1.458
Total de horas de formación	11.497	17.849	15.923
INDICADOR	2022	2023	2024
Promedio de horas por empleado	8,72	13,23	10,92

Total de empleados por categoría

CATEGORÍA FUNCIONAL	2022	2023	2024
Empleados fuera del liderazgo	1.241	1.269	1.373
Ingenieros	4	3	3
Coordinadores/Supervisores	33	39	46
Gerentes	37	34	32
Directores	4	4	5
Director ejecutivo	1	1	1

Programa “Evoluindo com a Gente”

GRI 404-2

Estructurado para mejorar las habilidades técnicas y comportamentales, impulsar el crecimiento y fortalecer la adaptabilidad de los profesionales ante los cambios en el mercado laboral —posibilitando incluso transiciones de carrera—, el programa está disponible para todos los colaboradores.

Podrán optar a este programa quienes acrediten haber completado cursos de formación avanzada, cursos técnicos, de grado o de posgrado en los últimos dos años. El programa incluye itinerarios de desarrollo, dinámicas de grupo y retroalimentación individual, y la aprobación está condicionada a la finalización de las etapas dentro de los plazos establecidos.

La estructura curricular está segmentada por nivel funcional (operativo, técnico y analista) e incluye módulos técnicos centrados en procesos e innovación, así como módulos de comportamiento que abordan temas como liderazgo, comunicación y gestión de equipos. El contenido se ajusta periódicamente según las necesidades identificadas por el departamento de Personas y Gestión (G&G).

En 2024, el programa registró la participación de 45 empleados, con una tasa de participación del 92,3%. Como resultado, el 24% de los participantes fueron promovidos o reubicados a puestos más complejos, lo que refleja el impacto positivo de la iniciativa en la formación y el desarrollo profesional dentro del grupo.





Evaluación del desempeño

GRI 404-3

El proceso de evaluación del desempeño del Grupo Condor tiene como objetivo promover el desarrollo continuo de los colaboradores, identificar fortalezas y áreas de mejora y alinear los objetivos individuales y organizacionales.

Actualmente, la evaluación del desempeño se aplica al grupo de liderazgo, adoptando el modelo de evaluación 360°, que incluye la auto-evaluación, la evaluación del gerente, de los pares y del equipo directamente subordinado (si lo hubiera).

Después de completar la evaluación, se proporciona retroalimentación individual a los Modelo 1:1 entre gerente y subordinado, que posteriormente se traduce en acciones del PDI — Plan de Desarrollo Individual.

Empleados, discriminados por género y categoría laboral, que recibieron evaluaciones periódicas de desempeño y desarrollo profesional

Por género	TOTAL Y PORCENTAJE DE EMPLEADOS		2022		2023		2024		
	Total de empleados	Número de empleados evaluados	% de empleados evaluados	Total de empleados	Número de empleados evaluados	% de empleados evaluados	Total de empleados	Número de empleados evaluados	% de empleados evaluados
Hombres	598	63	10,54	605	79	13,06	662	84	12,69
Mujeres	721	11	1,53	744	32	4,30	796	32	4,02
Total	1.319	74	5,61	1.349	111	8,23	1.458	116	7,96

Diálogo y libertad de asociación

GRI 2-30

Todos los empleados del Grupo Condor estuvieron cubiertos por convenios colectivos en 2024. Las negociaciones colectivas son mediadas por el Sindicato de Trabalhadores das Indústrias da Construção e do Mobiliário de São Bento do Sul y Campo Alegre (Siticom SBS/CA). Ese año, 73 empleados se sindicalizaron.

2022	1319	Empleados propio	92	Empleados subcontratado	6,97%
2023	1349	Empleados propio	86	Empleados subcontratado	6,38%
2024	1458	Empleados propio	73	Empleados subcontratado	5,01%

Nota de traducción: Siticom es el acrónimo de "Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário". Sindicato que representa a trabajadores de las industrias de la construcción y el mobiliario.



Cultura y diversidad

GRI 202-2 | 405-1

Mantenemos una plantilla predominantemente femenina, representando el 54,5% de los empleados en 2024. La distribución de género varía según el sector y el nivel jerárquico, destacando tanto avances como desafíos para la equidad de género en la organización.

Programa “Eu Sou, Elas São”

Lanzado en 2019, el programa está dirigido a todas las empleadas del grupo y busca brindar experiencias empoderadoras e inspiradoras, abordando temas que reflejen sus necesidades y aspiraciones. A partir de 2025, el programa contará con actividades bimensuales para impulsar el desarrollo de nuestras mujeres.





En el sector industrial, las mujeres representan el 57,4% de la fuerza laboral, siendo mayoría desde 2022. En el sector administrativo, representan el 54,1% de la plantilla, siendo el área con la distribución más equilibrada. El director que ocupa un puesto en la alta dirección representa el 16,7% de los ejecutivos, y en el nivel directivo la presencia femenina es del 12,9%. También contamos con una asesora, que representó el 33% de la composición de la Junta Directiva en 2024.

En cuanto a la representación de la comunidad local en la junta directiva del grupo, dos directores (33,3%) son del estado de Santa Catarina — alcance que consideramos para el término “local”. Dos son nativos de Rio Grande do Sul, uno de ellos nació en Paraná y el otro en São Paulo.

Trabajamos para construir una cultura organizacional que no tolere la discriminación de las personas, por ningún motivo, y buscamos que esto se refleje en nuestra sociedad, a través de nuestros empleados, familiares y las re-

laciones comerciales que cultivamos. Este propósito buscamos lograrlo con el ejemplo, garantizando procesos de reclutamiento y selección —internos y externos— y promociones basados en criterios técnicos y de comportamiento, de acuerdo con las políticas de Personas & Gestión.

El Código de Ética de Condor contribuye a este propósito, orientando a

los empleados y socios respecto a las conductas inaceptables y las sanciones relacionadas.

Durante el año del informe no se registraron casos de discriminación en nuestras operaciones.

Diversidad de empleados, por género y categoría funcional – GRI 405-1

CATEGORÍA FUNCIONAL	2022		2023		2024	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Junta Ejecutiva	4	1	4	1	5	1
Gestión	28	5	28	4	27	4
Administrativo	35	44	32	46	39	46
Comercial	74	59	79	61	89	64
Industrial	459	612	464	632	505	681
Total	600	721	607	744	665	796

Nota: Los datos de 2023 y 2024 consideran a los directores estatutarios.

Salud, seguridad y bienestar

GRI 3-3 tema material

Un entorno laboral seguro y saludable, donde nuestros empleados puedan realizar sus actividades sin riesgos significativos para su salud física, mental y emocional, depende de la inversión, la dedicación y la confianza en las iniciativas de salud ocupacional, bienestar, comunicación y cultura de seguridad. Estos son los principios del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) del Grupo Condor, basado en Normas Regulatorias (NR) y procedimientos internos.

El tema es prioritario para la gestión estratégica de la compañía y, en 2024, llevó al establecimiento de un conjunto de compromisos, indicadores y objetivos de acción:

Nota de traducción: SST es el acrónimo de “Saúde e Segurança do Trabalho”. Prácticas y normas destinadas a garantizar condiciones laborales seguras.

Nota de traducción: NR es el acrónimo de “Norma Regulamentadora”. Reglamentos laborales brasileños emitidos por el Ministerio de Trabajo para garantizar la seguridad y salud en el trabajo.

Promover un ambiente de trabajo seguro y saludable, con foco en la reducción del ausentismo y la prevención de accidentes.

COMPROMISO



INDICADOR

- % de reducción del ausentismo



OBJETIVO 2025

- 3,20%



RESULTADO 2024

- 3,29%



Sistema de seguridad y salud en el trabajo

GRI 403-1 | 403-8

El proceso del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo es mapeado y evaluado a través de auditorías realizadas por el equipo del SESMT. Periódicamente se revisan los programas y las áreas de riesgo. El sistema cubre el 100% de los empleados, y empresas que prestan servicios al grupo están calificados y deben cumplir con las NR pertinentes al trabajo que desempeñan, además de presentar la documentación y exámenes requeridos, los cuales son evaluados por el sector SST.

El Programa de Gestión de Riesgos (PGR) trabaja para identificar, evaluar y mitigar proactivamente los riesgos laborales, apoyado por el Servicio Especializado en Ingeniería de Seguridad y Medicina del Trabajo (SESMT).

El SESMT está conformado por: un médico

ocupacional, un técnico en enfermería, un ingeniero en seguridad y técnicos, quienes trabajan de manera colaborativa bajo los lineamientos de la PGR y del PCMSO (Programa de Control Médico y de Salud Ocupacional).

En este contexto, también realizamos el Laudo Técnico das Condições Ambientais do Trabalho (LTCAT), realizamos Análisis Ergonómicos Preliminares (AEPs) y mantenemos el Comité Interno de Prevención de Accidentes y Acoso (CIPA).

Todos estos elementos están interconectados y trabajan de forma integrada, promoviendo un entorno de trabajo seguro y saludable, reflejado en el alto estándar de seguridad y salud ocupacional alcanzado en todas las operaciones.



Nota de la traducción: SESMT es el acrónimo de "Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho". Equipo dentro de las empresas responsables de la salud y seguridad ocupacional.

Nota de traducción: PCMSO es el acrónimo de "Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional". Programa obligatorio que realiza exámenes médicos y acciones preventivas para monitorear la salud de los trabajadores.

Nota de traducción: LTCAT es el acrónimo de "Laudo Técnico das Condições Ambientais do Trabalho". Documento usado para evaluar la exposición a riesgos ocupacionales a efectos de la seguridad social.

Nota de traducción: AEP es el acrónimo de "Avaliação Ergonômica Preliminar". Herramienta para identificar riesgos ergonómicos.

Gestión y comunicación de riesgos

GRI 403-2 | 403-4

Todos los nuevos empleados pasan por el proceso de Integración de la Seguridad, que presenta los estándares y procedimientos fundamentales para la construcción colectiva de un entorno laboral seguro. Además de la integración, ofrecemos capacitación específica, según el puesto, como: uso de protección auditiva, manejo adecuado de productos químicos y operación segura de montacargas.

Nuestra plataforma de aprendizaje en línea facilita el acceso a la formación y permite supervisar el progreso de cada profesional. Los empleados se inscriben en la plataforma, donde realizan cursos y reciben apoyo para su desarrollo continuo. Los registros de formación y las pruebas de participación se almacenan y gestionan electrónicamente, lo que garantiza la trazabilidad y el cumplimiento normativo de las acciones formativas.

La investigación de incidentes y accidentes en el lugar de trabajo y la implementación de mejoras en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo se llevan a cabo a través de un proceso que implica identificar y evaluar

los riesgos, analizar las causas y desarrollar planes de acción con medidas correctivas.

La identificación de peligros se realiza mediante procesos y programas respaldados por los miembros de CIPA. El comité desempeña un papel fundamental en la identificación, prevención y resolución de riesgos, actuando como enlace de comunicación entre los empleados y la empresa. La comunicación es esencial para lograr la seguridad y el bienestar en el lugar de trabajo.

Durante las reuniones mensuales, los miembros de CIPA discuten e identifican situaciones que puedan representar riesgos para la salud y la seguridad de los empleados, además de proponer medidas correctivas y preventivas. Los miembros de CIPA son responsables de abordar las inquietudes y sugerencias de los empleados, promoviendo un enfoque participativo para la resolución de problemas.

Además, son responsables de difundir la información discutida en las reuniones a otros,

asegurándose de que las pautas y medidas de seguridad se comprendan e implementen.

Los Grupos de Mejora de Condor (GMC), enfocados en el desarrollo continuo de procesos y prácticas internos, cuya creación e implementación son incentivadas por la empresa, también apoyan la gestión de riesgos al identificar oportunidades e implementar avances en prácticas y procesos.

El Comité de Ética, encargado de velar por el cumplimiento de los principios y valores que guían el comportamiento profesional dentro de la organización, contribuye a la educación para la conducta deseada.

Complementando estas iniciativas, organizamos otros grupos de colaboradores enfocados en temáticas específicas, como el bienestar, innovación y sostenibilidad.

Nota de traducción: CIPA es el acrónimo de “Comissão Interna de Prevenção de Acidentes”. Comité interno en el lugar de trabajo responsable de promover la seguridad y prevenir accidentes.



Promoción de la salud ocupacional

GRI 403-3 | 403-5 | 403-6 | 403-7

Ofrecemos atención médica integral y ambulatoria, con el objetivo de garantizar el bienestar de nuestros empleados. Los profesionales de la salud brindan atención evaluando adecuadamente las quejas y necesidades que presentan, derivándolos a especialistas cuando es necesario, manteniendo un seguimiento continuo de los casos y garantizando el apoyo adecuado para la recuperación integral de la salud.

El servicio médico ambulatorio de Condor es responsable de realizar los exámenes médicos periódicos, según lo establecido en el Programa de Control Médico de Salud Ocupacional (PCMSO).

El programa trabaja en el monitoreo constante de la salud de los colaboradores, con el seguimiento de exámenes clínicos y complementarios —como exámenes de laboratorio, imágenes y otros necesarios para evaluar las condiciones de salud—, permitiendo identificar tempranamente posibles alteraciones y problemas relacionados con el ambiente de trabajo.

Todos los procedimientos se realizan de acuerdo

do con la NR, asegurando que se tomen medidas preventivas y correctivas.

Todos los empleados de la planta de São Bento do Sul (SC) tienen un plan de salud ambulatorio, en el que la empresa subsidia el 70% de las consultas y exámenes para los empleados y sus dependientes. Para los empleados de otras unidades, ofrecemos dos opciones, permitiéndoles elegir el plan de salud que mejor se adapte a sus necesidades y tenga la mejor estructura en su región.

En estos casos, la empresa subsidia el 50% de la cuota mensual del empleado y sus dependientes. Además de la salud, los planes incluyen atención dental y reembolso de medicamentos.

Cada año, realizamos campañas de prevención de enfermedades y promoción integral de la salud, tales como: vacunación contra la influenza, prevención del cáncer de cuello uterino y de mama, prevención del cáncer de próstata y charlas de concientización relacionadas con la salud mental.



Bienestar físico

La Asociación Recreativa Condor (ARCO), fundada en 1978, trabaja para difundir la práctica deportiva, incluyendo la natación y el aquagym, y la integración social entre los empleados y sus familias. En 2024, promovió el bienestar físico a través de varios proyectos: la Gymkana del 95.º Aniversario del Condor, celebraciones de Pascua y Navidad, pesca, distribución de regalos en el Día del Niño y una serie de eventos deportivos.

Manteniendo la tradición, se realizó la caminata ecológica, una iniciativa para integrar al equipo y concientizar sobre el cuidado de la salud personal y del planeta, la casa de todos.

Actualmente, los empleados de Condor forman parte de la dirección de la Asociación de Fistball de São Bento do Sul, que actúa en alianza con la Fundación Municipal de Deportes de São Bento do Sul (ASBP/FMD) para promover el deporte en la región y desarrollar la comunidad.

Alrededor de 71 jóvenes y adultos, distribuidos en diferentes categorías, lograron resultados expresivos en el Campeonato Brasileño 2024: 2º lugar en la categoría mixta sub-12 y el título de campeón en la categoría sub-16.



Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

GRI 403-9 | 403-10

El Grupo Condor no registró casos de enfermedades profesionales de declaración obligatoria ni fallecimientos en 2024.

El número total de accidentes de trabajo de declaración obligatoria y con consecuencias graves fue de nueve ocurrencias, lo que equivale a una tasa de 3,39.

Respecto de los accidentes de trabajo que afectan a trabajadores subcontratados, realizamos un seguimiento, pero sin recopilación de datos.

Responsabilidad social

GRI 3-3 | 413-1

tema material

Nos preocupamos genuinamente por las personas. Este es el primer principio que guía las acciones y decisiones del Grupo Condor. Fabricamos productos de cuidado personal y cuidamos los espacios que las personas comparten, y utilizamos nuestros productos, la intención de cuidar, el alcance y la confianza que se han ganado nuestras marcas para involucrarnos y contribuir a las transformaciones que la sociedad necesita, para ser más justa y próspera.

Actuar como agentes de cambio en las comunidades donde vivimos

COMPROMISO



INDICADOR

- Programa de Higiene Bucal Infantil



OBJETIVO 2025

- 10 escuelas municipales cubiertas por el programa de cepillado dental



RESULTADO 2024

- 4 escuelas

COMPROMISO



INDICADOR

- % de recursos asignados a proyectos incentivados



OBJETIVO 2025

- 90%



RESULTADO 2024

- 87,93%



Proyectos incentivados

Con el foco puesto en la calidad de vida y el bienestar, en 2024 destinamos R\$1,37 millones a proyectos impulsados por leyes federales y estatales relacionados con la cultura, la infancia y la adolescencia, la tercera edad, el deporte y la salud. Apoyamos especialmente el Programa de Incentivo a la Cultura (PIC), que opera mediante exenciones del ICMS en el estado de Santa Catarina.

También dirigimos recursos al Programa Nacional de Apoio à Atenção Oncológica (PRONON), al Programa Nacional de Apoio à Atenção da Saúde da Pessoa com Deficiência (PRONAS), además de otras iniciativas sociales que totalizaron aportes por R\$ 88 mil.

Aproximadamente 129.000 personas se han beneficiado de las acciones sociales apoyadas por Grupo Condor. Los proyectos incluyen:

Nota de traducción: PRONON es el acrónimo de "Programa Nacional de Apoio à Atenção Oncológica". Permite a las empresas destinar parte del impuesto sobre la renta para apoyar proyectos de salud relacionados con el cáncer.

Nota de traducción: PRONAS/PCD es el acrónimo de "Programa Nacional de Apoio à Atenção da Saúde da Pessoa com Deficiência". Programa que posibilita donaciones deducibles de impuestos para proyectos de salud y rehabilítacion para personas con discapacidad.

Floripa Amanhã

Apoyamos la iniciativa "Uma jornada sustentável pelo futuro", que permite el acceso al arte, la cultura y una plataforma educativa y socioambiental, ofreciendo a públicos de todas las edades oportunidades para reflexionar sobre temas importantes para construir un futuro más sustentable.

Teatro Musical Arte para a Vida

Brindamos capacitación gratuita a 50 jóvenes talentos en las áreas de música, teatro y danza, además de capacitar a 10 personas para realizar actividades técnicas en eventos y presentaciones de estos nuevos profesionales en siete ciudades de Santa Catarina.

7º Pianístico de Joinville

Apoyamos lo que se considera uno de los festivales de piano más importantes de Sudamérica, que reúne a pianistas de diferentes estilos y géneros. El programa educativo del festival está dirigido a niños del sistema escolar municipal, otros estudiantes y profesionales de la música.

Kênia com vida

Contribuimos al Kênia Clube, un motor de socialización de la comunidad negra en Joinville (SC), protegiendo su memoria y contribuyendo a la transformación social en favor de la igualdad racial. La institución promueve eventos culturales y ofrece clases regulares y talleres de danza y percusión para niños, adolescentes, adultos, personas mayores y personas con discapacidad.





Virada Criativa

Incentivamos la realización de una programación artística y cultural en diferentes espacios de São Bento do Sul, con espectáculos musicales, intervenciones artísticas, presentaciones de danza, teatro, circo, proyecciones de películas y exposiciones.

Fala São Chico

Contribuimos al Festival Audiovisual Latinoamericano de São Francisco do Sul (SC), que combina cine, historia y talleres de formación.





Amigos do Bolshoi

Gracias a nuestro apoyo a la Escuela de Teatro Bolshoi de Brasil, hemos facilitado la formación de 250 niños y jóvenes de 22 estados y cuatro países más, con becas completas. El Bolshoi Brasil ha formado a más de 450 profesionales de la danza, con una tasa de empleabilidad del 74% en el sector, en 26 países y en las mejores compañías de ballet del mundo.

Musicarium

Brindamos formación de alto nivel a más de 180 estudiantes becados, en su mayoría estudiantes del sistema escolar público, quienes en el centro de formación de orquestas encuentran las condiciones para desarrollar su talento musical y ciudadanía, convirtiéndose en profesionales y contribuyendo a la transformación sociocultural del país.

Artes en las comunidades

En 2024, año del 95.º aniversario de la empresa, hemos llevado “nuestro corazón” a la Avenida Paulista, apoyando el proyecto Art of Love Comunidades. Esta iniciativa lleva el arte a los barrios periféricos de São Paulo, promoviendo la inclusión y democratizando el acceso a las expresiones culturales.

El corazón de Condor fue personalizado por artistas colaboradores, embelleció diversos espacios urbanos y se subastó tras la exposición. Las ganancias de la venta se donaron a ONG humanitarias que trabajan para combatir la desigualdad en el país.



Donaciones

Seguimos donando cepillos de dientes a niños, adolescentes y adultos que asisten a organizaciones participantes del Programa Adotei um Sorriso, de la Fundación Abrinq. El programa brinda acceso gratuito a servicios de salud bucal, a través de atención clínica y acciones preventivas dirigidas a personas en situación de vulnerabilidad y riesgo social.

Además de los cepillos de dientes, enviamos un aporte mensual (alrededor de un salario mínimo), ayudando a hacer viables los proyectos que desarrolla la entidad.

**28.136**

cepillos de dientes donados en 2024

**18.039**

niños afectados

**10.097**

adolescentes y adultos se beneficiaron





Asociación FEMAMA

Apoyamos a la Federação Brasileira de Instituições Filantrópicas de Apoio à Saúde da Mama, con sede en Porto Alegre y actuación en todas las regiones del país, a través de más de 70 instituciones de la Red FEMAMA, que representan alrededor de 1 millón de personas, tratadas o en tratamiento.

Cada año, en línea con la campaña oficial Octubre Rosa de la organización, desarrollamos contenido y productos que aumentan la conciencia y el conocimiento sobre los cánceres femeninos entre los consumidores, alentando a más mujeres a someterse a exámenes de rutina.

El acceso a la información es un derecho vital, un mecanismo de empoderamiento individual y colectivo. Nuestros productos son una herramienta para difundir datos destinados a prevenir, detectar tempranamente y tratar el cáncer de mama, el tipo que más afecta a las mujeres del país.

La curva de mortalidad de la enfermedad ha ido en aumento en Brasil en comparación con países más desarrollados. Cada año se diagnostican alrededor de 66 mil nuevos casos.

Los pacientes tienen un 95% de probabilidades de curarse con un diagnóstico y tratamiento tempranos. Con este objetivo, en 2024 promovimos la campaña "Prevenir não dói", una serie digital de capítulos educativos y un folleto impreso, que se publicó durante octubre. También lanzamos el producto de la alianza Condor-FEMAMA, con el lema "Con más información, somos más vida". Producimos y vendimos 633 354 escobas multiusos personalizadas para la campaña.

Voluntariado corporativo

El Grupo de Voluntarios Cóndor reunió a 60 colaboradores en 2024. Los voluntarios dedicaron su tiempo a planificar y ejecutar actividades sociales que tuvieron un impacto positivo en la comunidad. La salud, la higiene y el bienestar fueron los ejes de las acciones.

Lo más destacado de esta actuación:

- **Alianza con el Lions Club de São Bento do Sul (SC)**, proporcionando exámenes de higiene bucal y de visión a 10 escuelas del municipio.
- **Asociación con la escuela de la Associação de Pais e Amigos dos Expcionais (APAE) de Rio Negrinho (SC)**, promoviendo acciones continuas de concientización sobre la higiene bucal y fomentando hábitos saludables entre los estudiantes.
- **Asociación con el grupo Roda Riso**, que proporciona diversión y momentos especiales a los estudiantes de las APAE de São Bento do Sul y Rio Negrinho.

• **Colaboración con el músico Simão Wolff**, que acompaña al grupo en las visitas de apoyo emocional a los pacientes del Hospital Sagrada Familia y del Hospital de Maternidad.

• **Asociación con la Associação Recreativa Condor (ARCO)**, que organizó un concurso especial para celebrar el 95º aniversario de la empresa, movilizando a los participantes para recolectar pestañas de aluminio, que luego se convirtieron en la donación de dos sillas de ruedas para la Casa da Amizade en São Bento do Sul.

• **Mantenimiento permanente de la huerta del Lions Club y Maternidad de São Bento do Sul (SC)**, garantizando que diariamente se utilicen verduras frescas, legumbres y condimentos en la dieta de los pacientes.

• **Participación en campañas internas**, fomentando la solidaridad dentro de la empresa. La iniciativa Tampinhas da Teodora recogió más de 240 kg a lo largo de 2024.



AMBIENTAL



Ecoeficiencia operativa

GRI 3-3 tema material

Nuestro principal insumo es resina plástica, clasificada como material virgen y reciclado. La versatilidad del plástico permite reinyectarlo a medida que se generan desechos, lo que facilita la reutilización interna de los residuos de la operación.

Utilizamos principalmente energía eléctrica, pocos equipos funcionan con combustibles fósiles. La compra de energía certificada procedente de fuentes renovables es parte de la estrategia de la empresa para minimizar el impacto de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI).

Aún hay margen para la innovación y la mejora, que conseguiremos con base en los compromisos adquiridos en 2024:

Minimizar la generación de residuos en todas las operaciones

COMPROMISO



INDICADOR

- Masa de residuos destinados al vertedero x unidad facturada
- % de uso de material plástico-reciclado internamente



OBJETIVO 2025

- 1,04 g/unidad facturada
- 55%



RESULTADO 2024

- 1,16 g/unidad facturada
- 54%

Priorizar el uso de energía procedente de fuentes renovables

COMPROMISO



INDICADOR

- % de uso de energía procedente de fuentes renovables en propiedades propias



OBJETIVO 2025

- 98%



RESULTADO 2024

- 98%



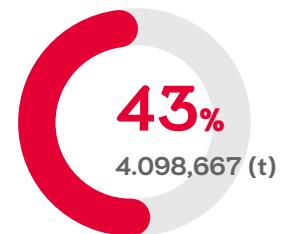
Gestión de materiales y residuos

GRI 301-1 | 306-1 | 306-3 | 306-4 | 306-5

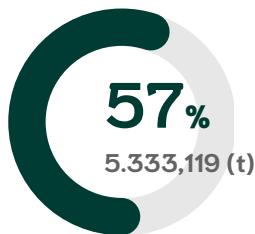
En 2024, consumimos 10,5 mil toneladas de materiales plásticos, materias primas que tuvieron dos orígenes: 46% materiales vírgenes y 54% reciclables, lo que representa una disminución del 3% en materiales reciclados con respecto a 2023, como resultado del mix de productos vendidos.

2023

Plástico virgen



Plástico reciclado



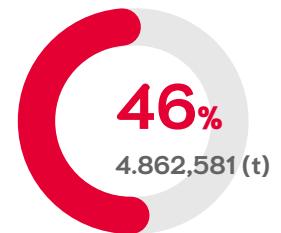
Fluctuación

2023 a 2024

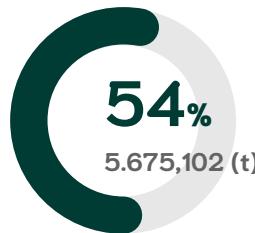
18,6%
6,4%

2024

Plástico virgen



Plástico reciclado



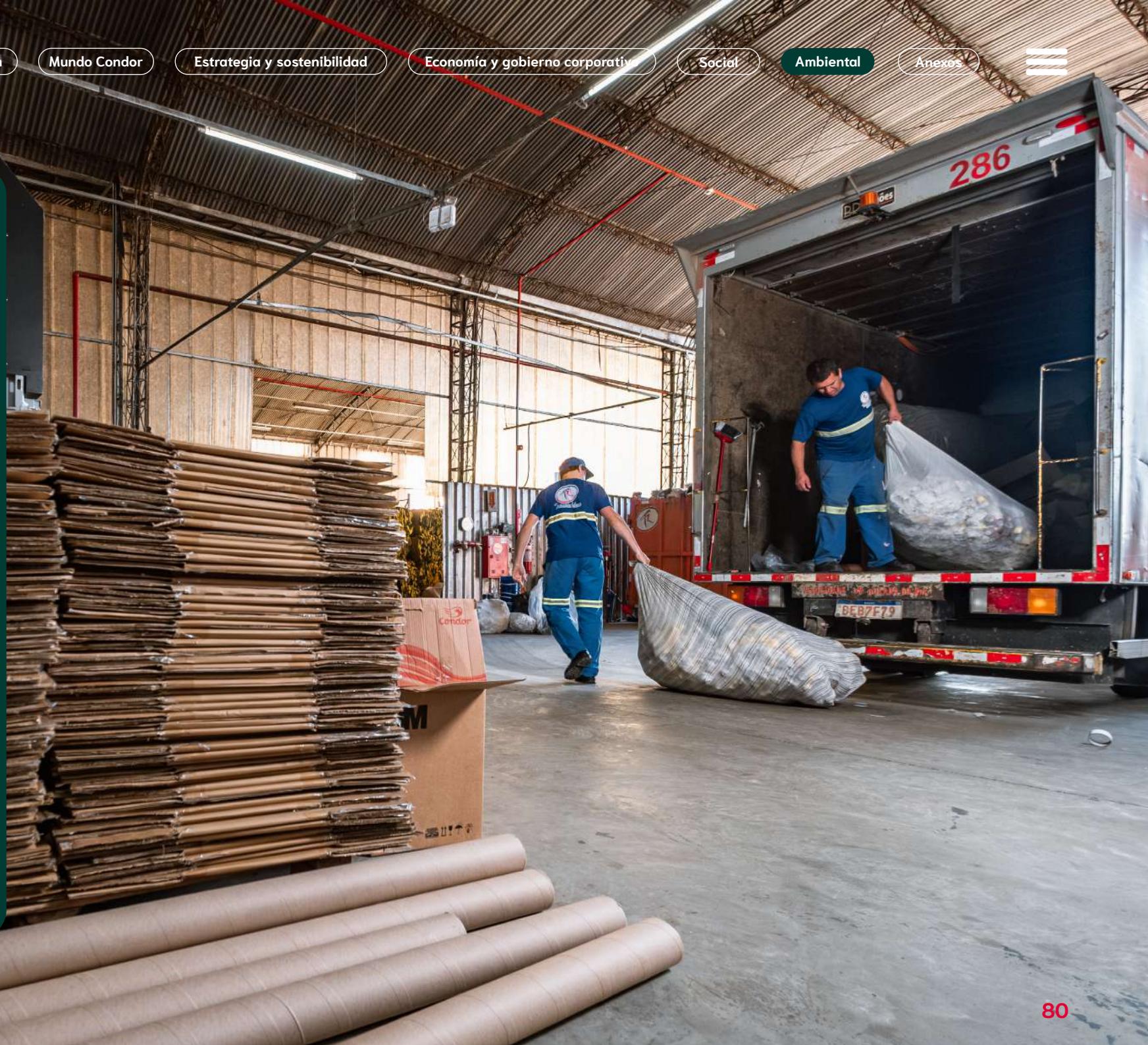
Total
10.537.683 (t)



Además del plástico, nuestros procesos generan residuos de papel, cartón, palés, espuma, esponjas, blísteres y mangos metálicos, entre otros. Los blísteres y las esponjas representan un reto para el reciclaje y la eliminación adecuada. Para mitigar el impacto, adoptamos un enfoque proactivo para reducir la generación de residuos.

Optimizar los procesos para evitar desperdicios, ajustar las etapas de producción para consumir menos materia prima y reducir los sobrantes son algunas de las acciones implementadas. La reutilización y el reciclaje internos permitieron reintroducir 550 toneladas de plástico en diversos sectores de la fábrica, promoviendo la economía circular y reduciendo la necesidad de insumos vírgenes. Este resultado se mejora mediante la capacitación de los empleados sobre eliminación y segregación, siguiendo las instrucciones del Procedimiento Operativo Estándar (POE).

El movimiento de residuos para disposición externa en cada unidad operativa se registra y centraliza en un software específico. El sistema permite la trazabilidad del proceso, incluyendo el control del volumen generado, el análisis de indicadores de desempeño ambiental y la garantía de una disposición conforme a la legislación.





Mantenemos un estricto control durante todo el ciclo de eliminación. Cada envío se acompaña del Manifesto de Transporte de Residuos (MTR) correspondiente, lo que genera un Certificado de Destino Final (CDF) una vez finalizado el tratamiento o la eliminación. También inspeccionamos a los destinatarios, garantizando el cumplimiento de los requisitos técnicos y ambientales necesarios, y realizamos inspecciones adicionales para garantizar el cumplimiento de los procesos a lo largo de su continuidad.

2024, iniciamos las obras de la Estação de Tratamento de Efluentes (ETE), buscando modificaciones y mejoras en su proceso, lo que resultó en la destinación de 218,95 toneladas de efluente para su tratamiento en una empresa especializada. Las mejoras incrementales resultarán en inversiones de aproximadamente R\$ 300 mil y estarán concluidas en 2025.

Durante el año, se registró un aumento del 69,7% en la generación de residuos de producción sobrantes (blísteres, productos defectuosos y otros restos), debido al incremento (en torno al 15%) en el volumen de cepillos de dientes y geles dentales comercializados. Los residuos de clase 2 (no peligrosos), destinados a vertedero, aumentaron un 7,3%.

En general, los residuos no peligrosos enviados para tratamiento de ciclo de vida mostraron una reducción, mientras que los residuos peligrosos enviados a vertedero registraron un aumento, influenciado principalmente por los lodos ETE.

Nota de traducción: MTR es el acrónimo de "Manifesto de Transporte de Residuos". Documento utilizado para rastrear el transporte de materiales de desecho en Brasil.
Nota de traducción: ETE es el acrónimo de "Estação de Tratamento de Efluentes". Instalación destinada al tratamiento de aguas residuales industriales o domésticas.

Residuos destinados a disposición, en toneladas –
GRI 306-4 | 306-5



Vertedero industrial

2022

217,84 (t)



Reciclaje/Reutilización

425,25 (t)

Total
643,09 (t)

2023

217,72 (t)

412,50 (t)

Total
630,22 (t)

2024

514,42 (t)

378,31 (t)

Total
892,73 (t)

Consumo de energía y emisiones

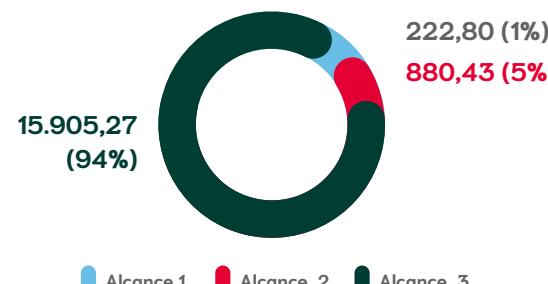
GRI 302-1 | 305-1 | 305-2 | 305-3 | 305-6

El valor del inventario de gases de efecto invernadero, elaborado de acuerdo con las premisas del Programa Brasileño GHG Protocol y considerando las emisiones de los tres alcances, fue de 17.008,495 toneladas de CO₂ equivalente. Más del 50% tiene su origen en la unidad de São Bento do Sul, donde se concentran las principales actividades del grupo.

La producción de 592.299.318 artículos en 2023 resultó en una emisión por pieza de 0,0287 kg de CO₂ equivalente considerando los tres alcances.



Representatividad de las emisiones por alcance del inventario del Grupo Condor



El alcance 3 tiene las emisiones más altas

En relación al alcance 3, los gases identificados en el inventario se originaron en el proceso de quema de combustibles (fósiles y renovables), en efluentes y en la generación de metano en vertederos.

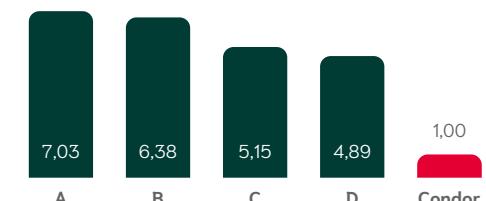
Esto incluye la producción de bienes comprados, el transporte, la eliminación de residuos y el uso de los productos vendidos.

Este alcance está relacionado con la cadena

de valor, siendo responsable de la mayor parte de las emisiones, totalizando 15.905,27 tCO₂eq.

Tenemos una intensidad de emisiones de gases de efecto invernadero menor que el promedio de las empresas de los segmentos de plásticos y belleza, según un estudio interno realizado con base en información proporcionada por el Programa Brasileño de Gases de Efecto Invernadero.

Alcance 1 y 2 tCO₂eq



Nota: Gráfico comparativo de la proporción de emisiones de alcance 1 y 2, en toneladas de CO₂ equivalente, de las empresas que presentan sus inventarios abiertos en el registro público de emisiones del Programa Brasileño de Gases de Efecto Invernadero, accedido en: <https://registropublicodeemisiones.fgv.br/>.



Gestión del consumo y del impacto

GRI 302-2 | 303-2 | 303-5 | 306-2

Nuestro inventario de gas identificó que el movimiento de carga, tanto de insumos como de productos, representa la mayor porción de energía movida en la cadena y las mayores emisiones.

La captación y distribución del recurso hídrico se ajusta a lo establecido en la legislación vigente (Resolución. Conama nº 357). Asimismo, los trata-

mientos externos y la disposición en el sistema municipal de tratamiento cumplen las normas establecidas.

Como el agua se utiliza principalmente para enfriar maquinaria y actividades administrativas, la cantidad captada es similar a la descartada, sin retención en los productos.

Consumo de energía fuera de la organización

TIPO DE ENERGIA	Cantidad en litros	Cantidad en gigajulios	%
Diésel Upstream	6.281.068	252.194	96%
Gasolina Viajes de negocios	4.524	146	0%
Alquiler de vehículos Diésel	271.936	10.919	4%
Diésel Downstream	3.255	131	0%
Totales	263.389	100%	

Nota: Valores de combustible identificados relacionados con las fuentes de cálculo del alcance 3.

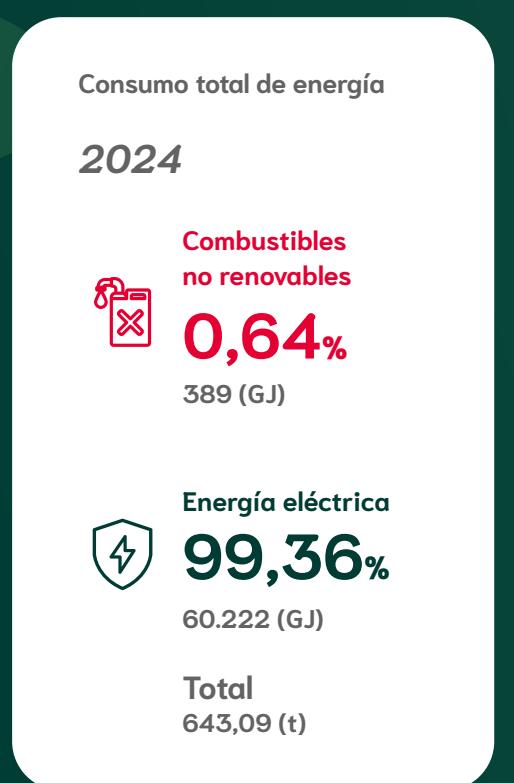
Nota de traducción: CONAMA es el acrónimo de “Conselho Nacional do Meio Ambiente”. Órgano federal responsable de la política y regulación ambiental en Brasil.

Energía

GRI 302-1

Más del 99% de la energía consumida en nuestras operaciones es eléctrica, adquirida en el mercado libre en alianza con Rede Brasileira de Energía, gestora de fuentes renovables certificadas. El porcentaje restante corresponde al gasóleo utilizado en los generadores y vehículos de la flota propia, al carbón vegetal empleado en la forja y al gas licuado empleado en la termoformadora, que suman algo más del medio por ciento del consumo total.

Es la energía eléctrica que alimenta maquinaria, inyectoras, extrusoras y otros dispositivos de moldeo de plástico. En 2024, el funcionamiento de este sistema resultó en un aumento del 6,1% en el consumo de energía, en comparación con el año anterior, prácticamente el doble del crecimiento observado entre 2022 y 2023. El aumento del consumo energético es un reflejo del aumento del ritmo comercial.





Recursos hídricos

GRI 303-1 | 303-3 | 303-4

En 2024, se captaron recursos hídricos a un ritmo de 24,4 megalitros. El proceso involucra tres fuentes: pozos artesianos, la red de distribución de la concesionaria y la captación de agua de lluvia. La diversidad de fuentes aumenta la seguridad de las operaciones, reduciéndolas a la escasez o interrupción del suministro.

El agua se vierte de dos maneras: directamente a la red pública de tratamiento o mediante tratamiento interno. En el proceso de tratamiento interno, hay una fase de reciclaje del agua. De los 0,0797 megalitros tratados en 2024, se reciclaron 0,0558 megalitros.

En cuanto al consumo, se observó una reducción del 6,32% con respecto al año anterior. Esta disminución se atribuye a una menor captación de agua subterránea y pluvial. Se observó un ligero aumento en la captación de agua de terceros.

El aumento de producción registrado durante el año no implicó un aumento en el consumo de agua, validando la eficiencia de los sistemas de gestión.

Innovación

GRI 3-3 tema material

Con 92 colaboradores participando en los Grupos de Inmersión Técnica y Grupos de Mejora Continua en 2024, logramos mejorar productos y capturar oportunidades de reducción de costos, buscando siempre satisfacer las necesidades de los consumidores.

Los productos lanzados en todos los negocios de Condor en 2024 representaron el 9,1% de los ingresos brutos. El objetivo para 2025 es aumentar la tasa al 10%. Para lograrlo, invertimos en la formación técnica de profesionales y nos mantenemos atentos a los cambios del mercado.

El uso de herramientas de inteligencia artificial incorpora esta estrategia, agilizando procesos, mejorando la eficiencia general y ayudando a manejar números, algo que es parte de la cultura de Condor.

Trabajamos con varios paneles de control que proporcionan datos, prácticamente en tiempo real, para facilitar la toma de decisiones. Esto supone un apoyo crucial en momentos críticos, como la retirada de un producto de la línea de producción o la implementación de una inversión.

La innovación y la conexión con los consumidores fueron esenciales para el crecimiento alcanzado en 2024. Las alianzas estratégicas de licenciamiento reforzaron la presencia y relevancia de la marca, dando como resultado productos que, con base en el desempeño comercial, demuestran que satisfacen la demanda.

Haciéndolo cada día mejor, con innovación, calidad y sostenibilidad

COMPROMISO



INDICADOR

- Representación del IB* de los lanzamientos de los últimos 24 meses en total facturación



OBJETIVO 2025

- 10%



RESULTADO 2024

- 9,1%

*Ingresos brutos (IB).





Reducir

GRI 302-3 | 302-4 | 305-4 | 305-5

Uno de nuestros objetivos es mantener la intensidad energética ingeniería controlada, llegando a producir cada pieza con un máximo de 27 kWh de energía eléctrica. En 2024, Condor produjo más de 639 millones de piezas terminadas y elaboradas con un consumo de hasta 26,4 kWh. Considerando el consumo total de energía, la intensidad energética de Condor fue de 0,0011 GJ/pieza, lo que representa una reducción del -3,4 %.

Tasa de intensidad energética de la organización –
GRI 302-3

2024

Terminado + elaborado
(Fabricado)

 **639.442.036**

Intensidad energética
(GJ/pieza)

 **0,001147983**

Fluctuación **4,9% -3,4%**
2023 a 2024

Las acciones para reducir el consumo energético se centran en la energía eléctrica, dada su relevancia en el proceso productivo:

- Adquisición de máquinas con recursos avanzados, que permitan aumentar la productividad con menor consumo;
- Sustitución de máquinas de inyección de motor convencionales por máquinas de inyección con servomotor;
- Sustitución del sistema de refrigeración por agua de circuito abierto por uno de circuito cerrado;
- Sustitución de bombillas convencionales por LED;
- Sustitución de sistemas de iluminación regulables por control de intensidad aprovechando la luz natural, con un ahorro del 42%, además de aumentar la vida útil del sistema gracias a una programación que evita el uso de la máxima potencia.

Reutilizar

GRI 301-3 | 2-4

La reutilización de envases ha aumentado. La colaboración con eureciclo, organismo de certificación que promueve el reciclaje mediante la compensación ambiental de envases, ha impulsado la iniciativa a través de organizaciones de recicladores y operadores de reciclaje en todo el país.

Los números de la derecha reflejan los datos consolidados de asociación en 2023 (incompletos cuando se publicó el informe anterior).

Otra alianza con el mismo objetivo se realiza con la Associação Brasileira da Indústria de Higiene Pessoal, Perfumaria e Cosmético (ABIHPEC), involucrando los productos de higiene bucal y corporal de Condor y beneficiando a la institución Mão para o Futuro.

Esta acción de logística inversa forma parte de un amplio acuerdo entre el Ministerio de Medio Ambiente y las asociaciones, institutos y sindicatos nacionales que representan a fabricantes, importadores, distribuidores y comerciantes, movilizados para fomentar la circularidad de los envases después de su uso por parte del consumidor, como lo exige la Política Nacional de Residuos Sólidos (PNRS).

Nota de traducción: ABIHPEC es el acrónimo de “Associação Brasileira da Indústria de Higiene Pessoal, Perfumaria e Cosméticos” (Asociación Brasileña de la Industria de Higiene Personal, Perfumería y Cosméticos).

Nota de traducción: PNRS es el acrónimo de “Política Nacional de Residuos Sólidos”. Política federal brasileña para la gestión de residuos sólidos y la promoción del reciclaje y la sostenibilidad.



Condor S.A

2023



44,49 (t)

26,1% del total de envases de papel



45,78 (t)

23,7% del total de envases de plástico

Condor Pincéis

2023



31,43 (t)

29,1% del total de envases de papel



1,38 (t)

29,1% del total de envases de plástico

Reciclar

GRI 301-2

Además de adquirir parte del plástico ya reciclado, promovemos la reutilización interna de este material. La unidad de São Bento do Sul recicla los restos y reutiliza las piezas de plástico desecharadas. Esta iniciativa registró un aumento de 50 toneladas en comparación con 2023.

Recortes reutilizados



500
toneladas en 2023

550
toneladas en 2024

Fluctuación: 10% ▲



ANEXOS



Indicadores de gobierno corporativo

Porcentaje de miembros de la junta ejecutiva de las principales unidades operativas contratados de la comunidad local – GRI 202-2a

UBICACIÓN	CANTIDAD	PORCENTAJE
País		
Brasil	6	100,00%
Estado		
Santa Catarina	2	33,33%
São Paulo	1	16,67%
Paraná	1	16,67%
Rio Grande do Sul	2	33,33%
Total	6	100,00%
Municípios		
Braço do Norte SC	1	16,67%
Rio Azul PR	1	16,67%
Porto União SC	1	16,67%
Passo Fundo RS	1	16,67%
São Paulo SP	1	16,67%
Porto Alegre RS	1	16,67%
Total	6	100,00%

Indicadores sociales

Número de empleados contratados – GRI 401-1

NÚMERO Y TASA DE EMPLEADOS CONTRATADOS		2022		2023		2024					
		Contratación	Número total de empleados	Tasa de contratación	Contratación	Número total de empleados	Tasa de contratación	Contratación	Número total de empleados	Tasa de contratación	Tasa de contratación
Por género											
Hombres	108		569	19%	124	596	21%	146	637	23%	
Mujeres	148		689	21%	137	738	19%	157	755	21%	
Por grupo de edad											
Menores de 30 años	165		402	41%	145	412	35%	179	444	40%	
De 30 a 50 años	88		667	13%	108	727	15%	116	754	15%	
Más de 50 años	9		189	5%	18	195	9%	27	194	14%	

Tasa de deserción – GRI 401-1

NÚMERO Y TASA DE EMPLEADOS ¿QUIÉN DEJÓ LA EMPRESA?		2022		2023		2024					
		Desconexiones	Número total de empleados	Tasa de apagado	Desconexiones	Número total de empleados	Tasa de apagado	Desconexiones	Número total de empleados	Tasa de apagado	Tasa de apagado
Por género											
Hombres	86		569	15%	99	596	17%	105	637	16%	
Mujeres	102		689	15%	90	738	12%	140	755	19%	
Por grupo de edad											
Menores de 30 años	115		402	29%	100	412	24%	125	444	28%	
De 30 a 50 años	64		667	10%	71	727	10%	93	754	12%	
Más de 50 años	9		189	5%	18	195	9%	27	194	14%	

Valores de compensación para el salario más alto entre los miembros de la Junta Directiva, Directores Ejecutivos y otros empleados. Salario promedio de todos los empleados, excepto los miembros de los órganos ejecutivos – GRI 2-21

INGRESOS (MILLONES DE R\$)	2022	2023	2024
Relación entre el salario más bajo y el salario mínimo nacional	142%	136%	129%

GRI 401-1 – Tasa de *rotación

NÚMERO Y TASA DE EMPLEADOS CONTRATADOS	2022			2023			2024		
	Reclutamiento y Cierres por 2º	Número total de empleados	Volumen de negocios	Reclutamiento y Cierres por 2º	Número total de empleados	Volumen de negocios	Reclutamiento y Cierres por 2º	Número total de empleados	Volumen de negocios
Por género									
Hombres	194	569	34%	223	596	37%	251	637	39%
Mujeres	250	689	36%	227	738	31%	297	755	39%
Por grupo de edad									
Menores de 30 años	280	402	70%	245	412	59%	304	444	68%
De 30 a 50 años	152	667	23%	179	727	25%	209	754	28%
Más de 50 años	12	189	6%	26	195	13%	35	194	18%

*Rotación = (número de altas + número de bajas/2) / número total de empleados.

Indicadores de accidentalidad, gravedad y fatalidad de los últimos 3 ejercicios fiscales – GRI 403-9

ACCIDENTES DE TRABAJO (empleados propios)	2022	2023	2024
Número de horas trabajadas*	2,3	2,5	2,7
Número de muertes por accidentes de trabajo	0,00	0,00	0,00
Tasa de mortalidad por accidentes de trabajo	0,00	0,00	0,00
Número de accidentes laborales con consecuencias graves	11	7	9
Tasa de accidentes laborales con consecuencias graves	4,69	2,83	3,39
Número de accidentes de trabajo que requieren notificación obligatoria	11	7	9
Índice de accidentes de trabajo de declaración obligatoria	4,69	2,83	3,39
Los principales tipos de accidentes laborales	Fractura, corte y caída de mismo nivel		

*Número de horas trabajadas en millones. Las tasas se calcularon sobre la base de 1.000.000 de horas trabajadas y la tasa de accidentes se calculó como: (número de accidentes con baja/número de horas trabajadas) x 1.000.000.

Indicadores ambientales (Materiales)

Reciclaje y reutilización en Condor – GRI 301-2

	2023	2024	FLUCTUACIÓN
Consumo de material plástico PET reciclado (kg)	1.824.832	1.963.101	7,5%
Virutas reutilizadas (ton)	500	550	10%

Porcentaje de productos y sus embalajes reutilizados – GRI 301-3

UNIDAD	TIPO DE MATERIAS PRIMAS O MATERIALES UTILIZADOS	2023	
		Total reciclado sobre total de material utilizado (t)	Porcentaje reciclado sobre el total de material utilizado %
Condor Inc. EURECICLO*	Embalaje de papel	44,49	26,1%
	Envases de plástico	45,78	23,7%
Condor Pincéis EURECICLO	Embalaje de papel	31,43	29,1%
	Envases de plástico	1,38	29,1%
Sucursal Condor Nordeste (+Condor SA- H.corpo) ABIHPEC	Embalaje de papel	51,50	35,0%
	Envases de plástico	110,25	41,0%

*Eureciclo es una certificadora que promueve la compensación ambiental de envases a través de la compra de facturas a cooperativas.

Indicadores ambientales (Energía)

Consumo total de combustibles dentro de la organización procedentes de fuentes no renovables, en julios o múltiplos de los mismos, incluidos los tipos de combustibles utilizados – GRI 302-1

CONSUMO DE COMBUSTIBLES NO RENOVABLES (GJ)							
TIPO	2022	2023	2024	FLUCTUACIÓN			2023 a 2024
				2023	2024	FLUCTUACIÓN	
Gasóleo (generadores)	321,68	100%	318,14	99%	388,68	99%	22,1%
Diésel (flota propia)	-	-	2,21	0,7%	0,85	0,4%	38,5%
Carbón vegetal (Forja)	-	-	0,54	0,15%	2,2	0,6%	300%
Gas licuado de petróleo (GLP) (Termoformador)	-	-	0,59	0,15%	-	-	-
Total	321,68	100%	321,48	100%	391,73	100%	21,8%

Índice de intensidad energética de la organización – GRI 302-3

TIPO	2022	2023	2024	FLUCTUACIÓN
Electricidad (todas las operaciones)	47.452.435	50.334.029	52.797.208	4,9%
Intensidad energética (GJ/pieza)	0,001168457	0,001188467	0,001147983	-3,4%

Consumo de electricidad (incluida generación propia y compra) – GRI 302-1

CONSUMO DE ELECTRICIDAD (GJ)						
TIPO	2022	2023	2024	FLUCTUACIÓN		
				2023	2024	FLUCTUACIÓN
Electricidad (todas las operaciones)	55.124	100%	56.734	100%	60.222	100%
Total	55.124	100%	56.734	100%	60.221	100%

Indicadores ambientales (Recursos hídricos)

Captura de agua - GRI 302-3

ZONAS DE CONSUMO	2022	2023	2024	FLUCTUACIÓN 2023 a 2024
Agua subterránea (lençol freático)	10,47	12,32	10,92	-11,33%
Agua de lluvia (recolección de lluvia)	1,33	1,40	1,10	-21,33%
Agua de terceros (red municipal)	10,93	12,37	12,41	0,36%
Total (megalitros)	22,73	26,09	24,43	-6,32%

Indicadores ambientales (Emisiones)

Emisiones de CO2 en toneladas métricas de CO2 equivalente – GRI 305-1

VOLUMEN DE EMISIONES DE GEI, ALCANCE 1 (tCO2)		2023
	Emisiones de tCO2e	Emisiones biogénicas de CO2
Combustión móvil	128,57	15,59
Combustión estacionaria	86,41	0,089
Residuos sólidos y efluentes líquidos	0,00017	0
Fugitivos	7,82	0
Totales	222,80	15,68

Total de otras emisiones indirectas de GEI (Alcance 3) en toneladas métricas de CO2 equivalente – GRI 305-3

VOLUMEN DE EMISIONES DE GEI, ALCANCE 3 (tCO2)		2023
	Emisiones de tCO2e	Emisiones biogénicas de CO2
Transporte y distribución (upstream)	14724,36	1755,97
Residuos generados en las operaciones	7,59	0,01
Viajes de negocios	296,125	1,94
Desplazamientos de empleados (casa-trabajo)	736,67	88,59
Transporte y distribución (downstream)	134,34	0,91
Totales	15905,08	1847,41

Emisiones indirectas totales de GEI (Alcance 2) provenientes de la compra de energía en toneladas métricas de CO2 equivalente calculadas en función de la ubicación – GRI 305-2

GASES INCLUIDOS		2023
	Emisiones de tCO2e	
Adquisición de electricidad - Opción de compra CH4	880,48	

Gases incluidos en el cálculo: CO2 , CH4 , N2O, HFCs, PFCs, SF6 , NF3 o todos – GRI 305-1

GASES INCLUIDOS		2023
CO2		Sim
CH4		Sim
N2O		Sim
HFC		Sim

Consumo de energía fuera de la organización, en gigajulios (inventario de alcance 3)

CATEGORÍAS UPSTREAM		2023
	tCO2e	Cantidad en GJ
Transporte y distribución aguas arriba	14.724,36	252.194
Viaje de negocios	7,89	146,17
Transporte de empleados	714,09	10.918,60
Otras categorías upstream	7,63	130,68
Totales	15.453,97	263.389,20

Indicadores ambientales (Residuos)

Peso total de los residuos generados en toneladas métricas y desglose de este total según su composición – GRI 306-3

RESIDUOS NO PELIGROSOS (t)

TIPO	CLASE	2022	2023	2024	MODO	FLUCTUACIÓN 2023 a 2024
Restos de producción (ampolla, producto defectuoso y otros restos)	2	125,87	117,80	199,96	Aterro industrial/ Blendagem	69,74%
Rejeitos (industriales y rollos)	2	46,65	49,53	53,15	Aterro industrial	7,30%
Orgánico (cocina y baños)	2	21,41	21,25	21,97	Aterro industrial	3,38%
Electrónica	2	0,053	0	0	Aterro industrial	0,00%
Otros	2	0,21	1,27	0	Aterro industrial	-100,00%
Subtotal 1	2	194,20	189,86	275,082	Aterro industrial/ Blendagem	44,89%

RESIDUOS PELIGROSOS (t)

TIPO	CLASE	2022	2023	2024	MODO	FLUCTUACIÓN 2023 a 2024
Materiales contaminados (cubos, trapos, latas, papel, cartón y otros)	1	23,606	26,003	21,047	Vertedero industrial	-19,06%
Outros	1	0,035	1,86	0	Vertedero industrial	-100,00%
Efluentes ETE	1	0	0	218,29	Tratamiento	100,00%
Subtotal 2	1	23,641	27,863	239,337	Vertedero industrial/ Tratamiento	758,98%

RESIDUOS NO PELIGROSOS (t)

TIPO	CLASE	2022	2023	2024	MODO	FLUCTUACIÓN 2023 a 2024
Metales	2	70,26	81,14	82,14	Reciclaje	1,23%
Plástica	2	37,31	30,15	28,55	Reciclaje	-5,31%
Papel y cartón	2	217,36	202,58	220,68	Reciclaje	8,93%
Bosque	2	3,51	0,17	8,75	Reciclaje	5139,52%
Otros (esponjas y telas)	2	94,41	96,12	36,12	Reciclaje	-62,42%
Subtotal 3	2	422,85	410,16	376,24	Reciclaje	-8,27%

RESIDUOS PELIGROSOS (t)

TIPO	CLASE	2022	2023	2024	MODO	FLUCTUACIÓN 2023 a 2024
Aceite	1	2,16	2,34	2,06	Reciclaje	-11,64%
Lámparas	1	0,24	0	0	Reciclaje	-
Subtotal 4	1	2,40	2,34	2,06	Reciclaje	-11,64%

Total de residuos no peligrosos (t)

Subtotal (1+3)	2	617,05	600,02	651,32	-	8,55%
-----------------------	----------	---------------	---------------	---------------	----------	--------------

Total de residuos peligrosos (t)

Subtotal (1+4)	1	26,04	30,20	241,40	-	41,65%
-----------------------	----------	--------------	--------------	---------------	----------	---------------

Total de residuos para disposición final (t)

Subtotal (1+2)	-	217,84	217,72	514,42	Vertedero industrial	136,27%
-----------------------	----------	---------------	---------------	---------------	-----------------------------	----------------

Total de residuos con destino distinto del final (t)

Subtotal (3+4)	-	425,25	412,50	378,31	Reciclaje	-8,29%
-----------------------	----------	---------------	---------------	---------------	------------------	---------------

Total consolidado (t)

TOTAL	1 e 2	643,09	630,22	892,72	Vertedero industrial / Reciclaje	41,65%
--------------	--------------	---------------	---------------	---------------	---	---------------

Índice de contenidos GRI



Índice de contenidos GRI

Declaración de uso: Grupo Condor informó con base en los Estándares GRI para el período del 1 de enero al 31 de diciembre de 2024.

Estándar GRI 1 utilizado: GRI 1: Fundamentos 2021.

Estándar GRI	Contenido	Ubicación
GRI 2: Contenidos generales 2021		
2-1	Detalles de la organización	5, 16
2-2	Entidades incluidas en el informe de sostenibilidad de la organización	5, 17
2-3	Periodo de presentación de informes, frecuencia y punto de contacto	5
2-4	Reformulación de información	88
2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	16
2-7	Empleados	51
2-8	Trabajadores que no son empleados	51
2-9	Estructura de gobernanza y su composición	33
2-10	Nombramiento y selección para el máximo órgano de gobierno	33
2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	33
2-12	Papel desempeñado por el máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión del impacto	23, 33, 41
2-13	Delegación de responsabilidad para la gestión del impacto	34, 41
2-14	Papel desempeñado por el máximo órgano de gobierno en el informe de sostenibilidad	5
2-15	Incompatibilidad	38

Estándar GRI	Contenido	Ubicación
GRI 2: Contenidos generales 2021		
2-16	Comunicación de preocupaciones críticas	34, 38, 41
2-17	Conocimiento colectivo del máximo órgano de gobierno	33, 41
2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	33
2-19	Políticas de compensación	53
2-20	Proceso de determinación de la remuneración	53
2-21	Proporción de la remuneración anual total	53, 92
2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	6, 12
2-23	Compromiso político	40
2-24	Incorporación de compromisos de política	14, 40
2-25	Procesos para reparar impactos negativos	41
2-26	Mecanismos de asesoramiento y presentación de preocupaciones	38, 41
2-27	Cumplimiento de leyes y regulaciones	38, 40
2-28	Participación en asociaciones	26
2-29	Enfoque para la participación de las partes interesadas	27
2-30	Convenios de negociación colectiva	60

Índice de contenidos GRI

Estándar GRI	Contenido	Ubicación
Temas materiales		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-1 Proceso de definición de temas materiales	24
	3-2 Lista de temas materiales	24
Gobierno corporativo		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de cuestiones materiales	31
	205-1 Operaciones evaluadas para detectar riesgos relacionados con la corrupción	38
GRI 205: Lucha contra la corrupción 2016	205-2 Comunicación y capacitación en políticas y procedimientos anticorrupción	38
	205-3 Casos confirmados de corrupción y medidas adoptadas	38
Sostenibilidad empresarial		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de cuestiones materiales	29
	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	30
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	41
	201-3 Plan de beneficios definidos y otras obligaciones del plan de jubilación	53
	201-4 Apoyo financiero recibido del gobierno	31
GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016	203-1 Inversiones en infraestructura y apoyo a los servicios	31
GRI 204: Prácticas de compra 2016	204-1 Proporción del gasto en proveedores locales	62
GRI 206: Competencia desleal 2016	206-1 Demandas por competencia desleal, prácticas fiduciarias y monopolio	38

Estándar GRI	Contenido	Ubicación
Cadena de suministro responsable		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de cuestiones materiales	42
GRI 204: Prácticas de compra 2016	204-1 "Proporción del gasto en proveedores locales"	43
Satisfacción del cliente		
	3-3 Gestión de cuestiones materiales	44
GRI 416: Salud y seguridad del consumidor 2016	416-1 Evaluación de los impactos en la salud y la seguridad causados por las categorías de productos y servicios	47
	416-2 Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad causados por productos y servicios	47
	417-1 Requisitos de información y etiquetado de productos y servicios	46
GRI 417: Marketing y etiquetado 2016	417-2 Casos de incumplimiento en materia de información y etiquetado de productos y servicios	46
	417-3 Casos de incumplimiento en relación con la comunicación de marketing	46
GRI 418: Privacidad del cliente 2016	418-1 Quejas fundamentadas sobre violación de la privacidad y pérdida de datos de clientes	48
Gestión de personas		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de cuestiones materiales	50
GRI 202: Presencia en el mercado 2016	202-1 Relación entre el salario más bajo	53
	202-2 Proporción de miembros de la junta directiva contratados de la comunidad local	61, 91
GRI 401: Empleo 2016	401-1 Nuevas contrataciones y rotación de personal	52, 92
	401-2 Beneficios ofrecidos a empleados de tiempo completo que no se ofrecen a empleados temporales o de tiempo parcial	55
	401-3 Baja por maternidad/paternidad para trabajadores temporales o a tiempo parcial	56

Índice de contenidos GRI

Estándar GRI	Contenido	Ubicación
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	63
	403-1 Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	64
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	65
	403-3 Servicios de salud ocupacional	66
	403-4 Participación, consulta y comunicación con los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo	65
	403-5 Formación de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo	66
	403-6 Servicios de promoción de la salud de los trabajadores	66
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la seguridad y salud ocupacional directamente vinculados a las relaciones comerciales	66
	403-8 Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	64
	403-9 Accidentes de trabajo	68, 93
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-10 Enfermedades profesionales	68
	404-1 Promedio de horas de capacitación al año, por empleado	57
	404-2 Programas de desarrollo de habilidades de los empleados y asistencia en la transición profesional	57
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de desempeño y desarrollo profesional	59
	405-1 Diversidad e igualdad de oportunidades	61
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-2 Relación entre el salario base y la remuneración recibida por las mujeres y la recibida por los hombres	52
	Responsabilidad social	
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de cuestiones materiales	69
GRI 413: Comunidades locales	413-1 Operaciones con participación, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo dirigidos a la comunidad local	69

Estándar GRI	Contenido	Ubicación
Gestión ambiental		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de cuestiones materiales	69
GRI 301: Materiales 2016	301-1 Materiales utilizados, desglosados por peso o volumen	79
	301-2 Materias primas o materiales reciclados utilizados	89, 94
	301-3 Materiales utilizados, desglosados por peso o volumen	88, 94
	302-1 Consumo energético dentro de la organización	82, 84, 95
	302-2 Consumo de energía fuera de la organización	83, 95
GRI 302: Energía 2016	302-3 Intensidad energética	87, 96
	302-4 Reducción del consumo energético	87
	303-1 Interacciones con el agua como recurso compartido	85
	303-2 Gestión de impactos relacionados con la disposición de agua	83
	303-3 Recolección de agua	85
GRI 303: Agua y efluentes 2018	303-4 Eliminación de agua	85
	303-5 Consumo de agua	83
	305-1 Emisiones directas (de alcance 1) de gases de efecto invernadero (GEI)	82, 97
	305-2 Emisiones indirectas (de alcance 2) de gases de efecto invernadero (GEI) provenientes de la compra de energía	82
	305-3 Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (Alcance 3)	82, 97
GRI 305: Emisiones 2016	305-4 Intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)	87
	305-5 Reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)	82, 83, 87
	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	79
	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	83
	306-3 Residuos generados	79, 98
GRI 306: Residuos 2020	306-4 Residuos no destinados a disposición final	79, 81
	306-5 Residuos destinados a disposición final	79, 81

Créditos

Coordinación general

Dirección Administrativa Financiera

Departamento de Marketing

Comité ESG

Consultoría técnica y contenidos

Martinelli ESG

Coordinación editorial y gráfica, redacción, corrección y diseño

Martinelli ESG

Traducción

Martinelli ESG

Fotografías

Colección Condor S.A.

Expresiones de gratitud

Este informe requirió la colaboración y la revisión de varias áreas de la empresa. Agradecemos a todos sus colaboradores.

Si tiene alguna pregunta, comentario o sugerencia sobre el Informe de Sostenibilidad 2024, Grupo Condor: condor@condor.ind.br.

