



Informe de
Sostenibilidad
2025





Manifiesto Condor

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

Salimos del modo automático y entramos en el modo fantástico.

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.

Contenido

Presentación

Mensaje de la administración	5
Sobre el informe	6
Materialidad	7
Temas materiales	8
2025 en destacados	9

Pilar económico y gobierno corporativo

Desempeño económico-financiero	31
Gobierno corporativo	37
Ética, compliance e integridad	46
Cadena de proveedores responsable	54
Satisfacción de los clientes	57
Innovación	63

Mundo Condor

Con orgullo, referencia nacional	15
Cadena de valor y liderazgo de mercado	16
Una historia de cuidados	17
Lo que nos impulsa y nos da dirección	19

Pilar social

Gestión de personas	71
Salud, seguridad y bienestar	83
Responsabilidad social	94

Estrategia y sostenibilidad

Fundamentos para seguir creciendo	21
Estrategia de sostenibilidad	22
Alianzas institucionales y compromisos voluntarios	23
Participación en asociaciones	24
Participación de las partes interesadas	25
Contexto sectorial y perspectivas	28

Pilar ambiental

Ecoeficiencia operativa	99
-------------------------	----



Este informe es interactivo. Para volver al índice, haga clic en el ícono ubicado en la parte superior derecha de las páginas internas. Para ir a un capítulo específico, haga clic en su título.

Cuaderno de indicadores	113
Índice de contenidos GRI	119
Créditos	129

Presentación

- Mensaje de la administración
- Sobre el informe
- Materialidad
- Temas materiales
- 2025 en destacados



Mensaje de la administración

GRI 2-22

Construyendo el legado para el próximo siglo

Al observar la trayectoria del Grupo Condor, percibimos que nuestra longevidad es fruto del equilibrio constante entre la tradición que nos sostiene y la innovación que nos proyecta. En 2025, avanzamos significativamente en esta jornada, fortaleciendo los pilares que nos preparan para los desafíos de los próximos 100 años: eficiencia operativa, tecnología aplicada y, sobre todo, el cuidado de las personas y el planeta.

Nuestro gobierno corporativo se mantiene sólido con una Junta Directiva independiente y comités técnicos que garantizan la integridad de las operaciones. Juntos, lideramos un año de crecimiento expresivo, con los ingresos operativos brutos muy cerca de BRL 1 mil millones. Este resultado refleja inversiones estratégicas en la modernización del parque fabril y en innovación, y en el lanzamiento de nuevos productos y la mejora constante del go-to-market.

Evolucionamos en la forma de renovar el negocio, estructurando un área de Innovación dedicada, vinculada directamente a la Presidencia y a la Dirección Administrativa y Financiera. La nueva

estructura, transversal, organiza y potencia nuestra capacidad de innovar, conectando personas, procesos y el ecosistema externo a partir de un Comité de Innovación.

Iniciativas como el programa de innovación abierta OpennLab Inova Condor y la firma del Pacto Pela Inovação do Planalto Norte consolidaron al grupo como un polo innovador regional. De forma complementaria, la innovación incremental proveniente de los Grupos de Mejora Continua (GMC), contribuyendo de manera relevante al desempeño de la compañía, lo que demuestra que la mejora continua es una metodología viva en nuestras fábricas.

La inteligencia artificial y la automatización dejaron de ser herramientas de soporte y pasaron a integrar el ADN competitivo, elevando la eficiencia y permitiendo que nuestro equipo se enfoque en lo esencial: estrategia y creatividad.

La agenda ESG presentó resultados maduros,

con énfasis en la economía circular, donde el 57% de la resina plástica utilizada tiene origen reciclado. Avanzamos en la descarbonización de la cadena y en la gestión inteligente de residuos, ejerciendo una influencia positiva en el ecosistema de socios y proveedores.

Cuidar de quienes nos trajeron hasta aquí sigue siendo el mayor propósito. En 2025, priorizamos el desarrollo de talentos con Condor.edu —nuestra universidad corporativa—, además de programas como “Evolviendo com a Gente”.

Creemos que el crecimiento sostenible es real cuando genera valor compartido para accionistas, colaboradores y la sociedad. Así, reafirmamos nuestra conexión social por medio de proyectos de voluntariado e inversiones en cultura y salud, beneficiando a más de 55 mil personas.

Lo invitamos a explorar este informe, resultado del compromiso de un equipo con “espíritu de dueño”, que se dedica para que el Grupo Condor sea una fuerza positiva en el mundo.

¡Buena lectura!



José Eduardo Valério
Presidente de la Junta Directiva



Alexandre Wiggers
Director Presidente del Grupo Condor

Sobre el informe

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

Presentamos el Informe de Sostenibilidad 2025 del Grupo Condor, una publicación anual con información y resultados de las iniciativas que impulsan nuestro desarrollo en los aspectos social, ambiental, económico y de gobierno corporativo.

Los datos consolidados siguen el mismo alcance de los estados financieros del grupo, y corresponden al período comprendido entre el 1.º de enero y el 31 de diciembre de 2025. Las eventuales reformulaciones de información comunicada en la edición anterior de este informe se presentan con el indicador GRI 2-4 y van seguidas de las explicaciones necesarias.

La estructura del reporte se basa en la materialidad definida en 2023, la cual fue revisada y reconfirmada en 2025. El contenido se elaboró con base en los estándares de la Global Reporting Initiative (GRI) — versión 2021 y actualizaciones vigentes.

Los indicadores que orientan la gestión de los temas materiales se señalan a lo largo del documento con la sigla GRI. Los datos técnicos y cuantitativos se presentan al final del reporte, en el Cuaderno de Indicadores, lo que proporciona una lectura fluida en los capítulos que lo anteceden.

Todas las unidades y operaciones del Grupo Condor están aquí representadas:

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

Esta edición se construyó con la colaboración de diversas áreas, bajo la supervisión del Comité ESG y de la alta gerencia, y la versión final fue analizada y aprobada por la Presidencia.

La publicación tuvo lugar tras el aseguramiento de los estados financieros por un tercero, en junio de 2026 en la versión en portugués, y posteriormente en las versiones en español e inglés. Los archivos digitales de esta y otras ediciones están disponibles en el área institucional del sitio www.condor.ind.br.

Si tiene comentarios y contribuciones acerca de este informe, por favor, envíelos al correo electrónico condor@condor.ind.br. Nos dará mucho gusto conocer su opinión.



Materialidad

GRI 3-1

En 2025, con el fin de garantizar la alineación de la lista de temas materiales con la situación actual del negocio, las perspectivas sectoriales y las expectativas globales —de manera que se potencien nuestras inversiones y la generación de valor—, revisamos el estudio inicial, realizado en 2023.

La revisión contó con el apoyo de una consultoría especializada y se realizó a partir de una base ampliada de referencias nacionales e internacionales, *benchmarking* sectorial, evaluación de *standards* e índices reconocidos, como la

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

El proceso consolidó 25 fuentes de investigación, incluidas 15 compañías con actuación relevante, y analizó 293 temas, lo que representa el promedio de temas materiales gestionados por esas empresas. Entre los temas más considerados, se destacaron:



Recursos hídricos (presente en 20 fuentes analizadas)



Bienestar, salud y seguridad en el trabajo (preponderante en los índices evaluados y un tema material de Condor)



Calidad de productos y servicios (conectado al tema “Satisfacción de los clientes” de Condor)



Desarrollo de la fuerza laboral



Cadena de proveedores (tema material de Condor)



Cambio climático



Diversidad, equidad e inclusión



Residuos y efluentes



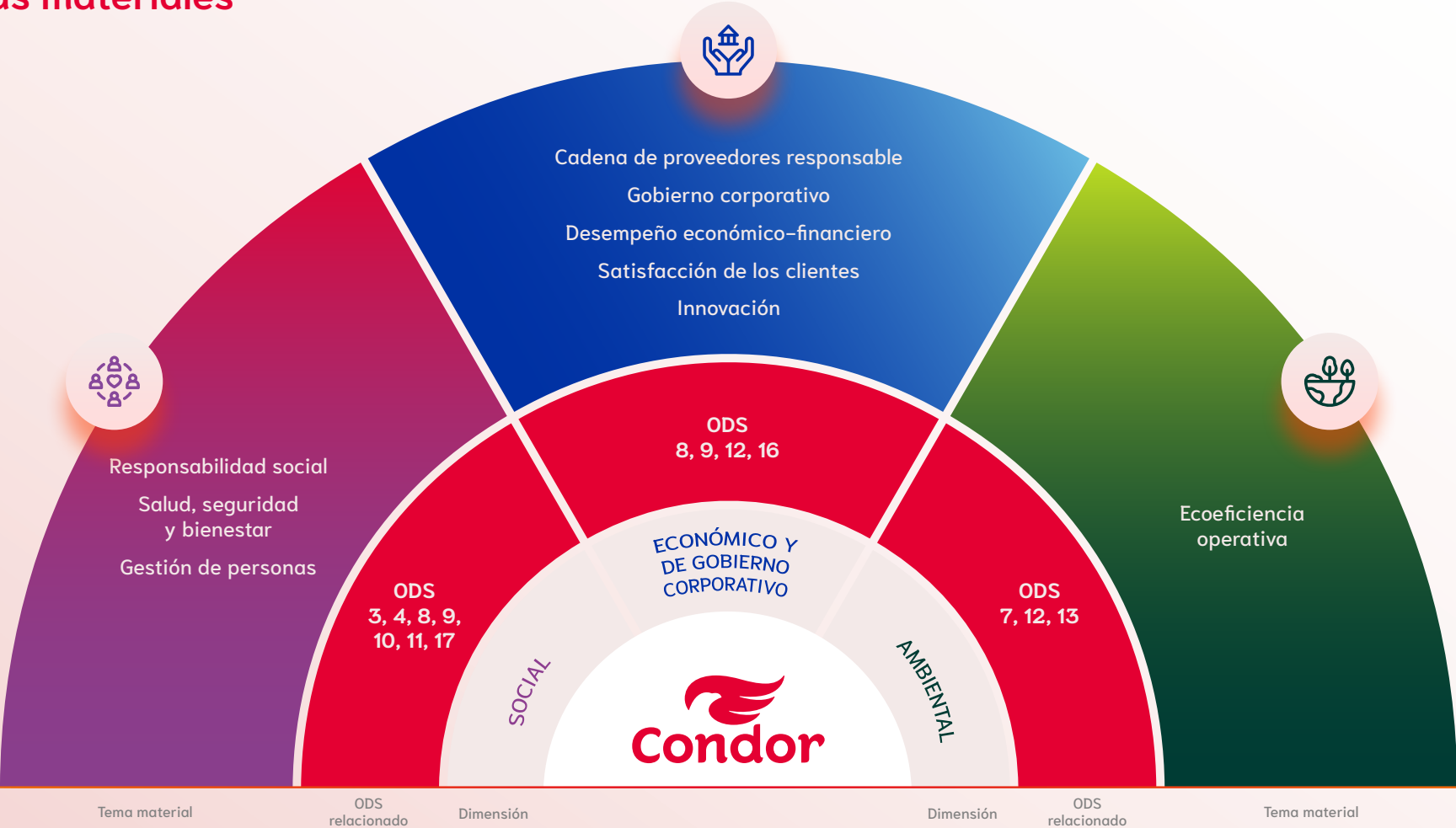
Considerando que, entre los principales tópicos del nuevo estudio, tres coinciden con la lista de temas prioritarios de la compañía y los demás quedan comprendidos en los frentes de actuación de los temas “Ecoeficiencia operativa” y “Gestión de personas”, decidimos reconfirmar la materialidad vigente.

No obstante, nuestras iniciativas se enfocarán en los aspectos que sobresalieron en el estudio de 2025, como promover condiciones para la evolución de carrera de nuestros profesionales y para la ampliación de la diversidad y la pluralidad en nuestro equipo. En relación con el cambio climático, la Política de Continuidad del Negocio establece la evaluación del impacto del medio ambiente en las operaciones y, a partir de 2026, exploraremos otros escenarios de impacto.

Aprovechamos el proceso de revisión de la materialidad para revalidar la correlación de los temas materiales con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y sus respectivas metas, reforzando la alineación de la estrategia Condor con la Agenda 2030 de la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

Temas materiales

GRI 3-2



2025 en destacados

Destacados financieros y operativos



+2.400

productos en el portafolio



204,7 millones

de productos vendidos



BRL 942 millones

de ingresos brutos



BRL 767 millones

de ingresos netos



BRL 44,5 millones

de utilidad neta



Destacados en alianzas

Disney y Pixar

Lanzamos productos exclusivos vinculados a películas de gran taquilla, como Capitán América, Intensa-Mente 2 y Zootopia 2.



Mattel/UNO

Consolidamos una alianza exitosa con Mattel desde 2012, incorporando a nuestro portafolio la licencia de marcas mundialmente reconocidas y queridas por los consumidores: el encanto de Barbie, la adrenalina de Hot Wheels y la diversión de Uno.



Ositos Cariñositos

Lanzamos la colección de los Ositos Cariñositos, que tuvo gran repercusión en los medios.



1.ª edición del Artesanal Fashion Day

Participamos en el desfile conceptual de moda artesanal de Brasil, reforzando nuestra conexión con el arte y el talento de los artesanos brasileños.



Destacados en medios

Lanzamientos de los licenciados de los Ositos Cariñositos y Snoopy

La colección de los Ositos Cariñositos es la apuesta de Condor por el poder de la nostalgia.

16/07/2025



Redibra es la agencia responsable de la concesión de licencias de "Care Bears" en Brasil.



Noticias

Condor lanza la línea Snoopy para celebrar el 75º aniversario del personaje

¡Lotus Global es la agencia responsable de licenciar a Snoopy en el país!

Thiago Camilo - @thiaggocamilo - 11 de julio de 2025 - Última actualización: 15 de julio de 2025



Destacado ESG

Esponja Biodegradable Limpieza Pesada

La primera esponja biodegradable de Brasil —producida con aditivos orgánicos y tecnología de alto desempeño, que promueve una descomposición 25 veces más rápida— conquistó el 1.er lugar en la categoría Impacto Ambiental/Social del Premio de Disrupción en Innovación del GT Innovation Summit 2025, promovido por Gröwnt, uno de los mayores ecosistemas de innovación del país. El premio destacó a empresas que combinan tecnología, estrategia y visión de futuro para transformar mercados y generar un impacto real.

El producto también recibió la medalla de oro en el Premio Plástico Sul de Innovación y Sostenibilidad 2025, y estuvo presente en activaciones en la COP 30, en Belém.



Premios y reconocimientos

1.er lugar en el Premio de Disrupción en Innovación del GT Innovation Summit 2025 — Esponja Biodegradable



1.er lugar en pinceles escolares en el Premio Melhores Marcas 2025 de Reclame AQUI



Ranking Campeãs da Inovação del Grupo Amanhã — TOP15 entre las empresas de Santa Catarina y 1.er lugar en el segmento de Higiene y Limpieza



1.er lugar en el Premio SC Vale Ouro



31.º Premio Expressão de Ecologia — Trofeo Onda Verde



Premios y reconocimientos

Certificación de Responsabilidad Social de la ALESC



Premio Show do Pintor



Premio LIDE Santa Catarina — Destacado Industria



Destacado en Visual Merchandising en la APAS SHOW 2025



Premio ABRAPP Jornal do Pintor



Premio Revista Plástico Sul — Esponja Biodegradable



Mundo Condor

- Con orgullo, referencia nacional
- Cadena de valor y liderazgo de mercado
- Una historia de cuidados
- Lo que nos impulsa y nos da dirección



Con orgullo, referencia nacional

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

Fundada en 1929, Condor S.A. es la empresa que dio origen al Grupo Condor. Sociedad anónima de capital cerrado y regida por un Estatuto Social, la compañía mantiene su sede administrativa y fábricas en el municipio de São Bento do Sul, en el Planalto Norte de Santa Catarina.

Condor es una de las mayores fábricas de cepillos de América Latina y una de las principales industrias brasileñas, consolidada como referencia en utensilios y accesorios para el cuidado personal, del hogar y dentro de las empresas. Con un portafolio diversificado, atendemos los siguientes segmentos:

Limpieza doméstica



Higiene bucal



Belleza



Limpieza profesional



Pintura artística



Pintura inmobiliaria





Cadena de valor y liderazgo de mercado

Nuestra cadena de valor está compuesta por etapas interconectadas, desde la investigación y el diseño de productos hasta la entrega al consumidor final. A lo largo de esa serie de actividades —primarias y de apoyo—, identificamos y creamos ventajas competitivas que maximizan el valor entregado, al mismo tiempo que actuamos para minimizar costos.

La mejora continua en esas etapas, con el fin de atender las necesidades de los consumidores, nos garantiza diferenciación de productos, precios accesibles, presencia consistente y liderazgo en diversos segmentos:



Cepillos y peines para el cabello



Cepillos para lavar



Cepillos dentales infantiles



Pinceles artísticos



Escobas — retail alimentario



Brochas para pintura inmobiliaria



MOPs — e-commerce

Fuente: Información interna, Nubimetrics, Scanntech 2025

Una historia de cuidados

Desde su origen, Condor forma parte de los momentos cotidianos de la vida, cuando nos detenemos para cuidar de nosotros mismos, de nuestros familiares y de los espacios que habitamos.

1929



Fundación de Klimmek & Cia.

1936



Cambio de la razón social a Augusto Klimmek S.A.

1942



Período de impedimento de importaciones de Alemania y Japón, durante la Segunda Guerra Mundial.

1950



Expansión del portafolio de productos, con cepillos para ropa y para uñas, plumeros, peines, pinceles y escobas.

1932



Construcción del primer edificio propio.

1941



Nueva razón social: Industrias Augusto Klimmek S.A.

1947



Reanudación de la importación de materias primas.

1972



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

El cuidado de permanecer relevantes, innovando para acompañar las transformaciones del mundo, estuvo presente en todos los ciclos de nuestra historia... Siempre que adaptamos sistemas de producción, buscamos materias primas sostenibles, construimos maquinaria, reciclamos materiales y desarrollamos productos que atienden las expectativas del consumidor.

1979



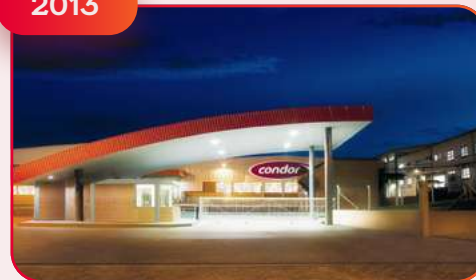
Actualización de la maquinaria con importaciones de Alemania.

2003



Implementación del Portal de Ideas y formación de grupos de mejora continua (GMC).

2013



Modernización del parque fabril incorporando tecnología de punta.

2024



Celebración de los 95 años de Condor.

1996



Constitución de la Junta Directiva de la empresa.

2010



Estructuración del Programa de Distribuidores Condor.

2019



Adquisición de Perfect, empresa especializada en productos de limpieza profesional.

2025



Lanzamiento de la nueva identidad visual

Lo que nos impulsa y nos da dirección

GRI 2-24



Propósito

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;
- Sostenibilidad como pilar;
- Innovación, creatividad y agilidad constante;
- Generar valor para todos.



Política de Calidad

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



Impulsores

La evolución profesional de nuestros colaboradores se administra por medio de la metodología de gestión por competencias, que mapea, desarrolla y evalúa habilidades técnicas (saber hacer) y conductuales (actitud) necesarias para cada función, alineándolas con los objetivos estratégicos del negocio.

La alineación de las competencias individuales de los colaboradores con los valores y objetivos de la compañía se desarrolla a partir de estos estímulos:



Yo conmigo mismo

Gestionar las emociones y comprender el sentimiento de los demás.



Aprendiendo a aprender

Crear y transformar oportunidades en aprendizaje.



Siendo inspiración

Inspirar a las personas, estimulando e influenciando el modo de actuar, generando propósito y compromiso.



En el camino correcto

Aislar situaciones de forma enfocada en lo que es relevante, en busca de asertividad e imparcialidad.



Haciendo que suceda

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



Tomando la delantera

Pensar de forma diferenciada, creando nuevas necesidades y soluciones originales.



Conectando personas

Generar resultados a través de la conciliación de intereses y el acercamiento de las personas.

Estrategia y sostenibilidad

- Fundamentos para seguir creciendo
- Estrategia de sostenibilidad
- Alianzas institucionales y compromisos voluntarios
- Participación de las partes interesadas
- Contexto sectorial y perspectivas



Fundamentos para seguir creciendo

La planificación estratégica del grupo preveía una actualización en 2025, la cual fue postergada para 2026. La decisión refleja la necesidad de concentrar esfuerzos en la ejecución de las acciones actuales antes de evaluar nuevas directrices.

Paralelamente, iniciamos la fase de estudio de avenidas de crecimiento para el corto y mediano plazo, y promovimos movimientos estratégicos que ayudarán a la gestión del próximo ciclo:



Sistema de Gestión Condor

Implementamos un sistema de gestión con un profesional dedicado al seguimiento diario de indicadores de los procesos industriales, con miras a la competitividad, la eficiencia operativa y la rentabilidad. Los datos brutos pasan a constituir la inteligencia que sustenta la toma de decisiones, consolidando una gestión proactiva.



Metodologías ágiles

Mantenemos el uso de la metodología OKR (iniciado en 2021), con ciclos anuales y trimestrales que promueven foco, alineación y transparencia. La práctica está integrada a la planificación estratégica, apoyada por colaboradores clave (OKR Masters) y vinculada a la remuneración del liderazgo, garantizando agilidad en la respuesta al mercado y foco en la ejecución de prioridades.



Consolidación de la marca Condor

La unidad de negocios Perfect pasó a llamarse Condor Limpieza. La estrategia busca consolidar la reputación de calidad de la marca, además de fortalecer la presencia ESG, la ampliación del portafolio y la actuación en el retail de limpieza.





Estrategia de sostenibilidad

GRI 2-12

Nuestra Política de Sostenibilidad establece las directrices para impulsar los compromisos vinculados a los temas materiales del Grupo Condor, integrándolos a las planificaciones estratégica y financiera, y garantizando una actuación equilibrada en los pilares económico, social y ambiental.

La ambición de sostenibilidad se traduce en metas, indicadores y planes de acción incorporados al día a día operativo:



Uso eficiente de recursos naturales

Adopción de medidas de eficiencia energética, adquisición de equipos de alto desempeño, utilización de energía eléctrica proveniente de fuentes renovables, sistema de captación de agua de lluvia y promoción del uso racional de recursos por medio de capacitaciones.



Innovación e investigación

Inversiones en el desarrollo de productos y procesos sostenibles, contribuyendo a la reducción de impactos ambientales.



Gestión de residuos

Operación de sistemas de tratamiento de efluentes y residuos sólidos, reciclaje y reutilización de materiales, garantizando conformidad legal y reducción de impactos ambientales.



Concientización y educación ambiental

Involucramiento de los colaboradores en la difusión de prácticas sostenibles.



Responsabilidad social

Promoción de la inclusión de personas con discapacidad, valoración de la pluralidad, respeto a los derechos humanos y mantenimiento de proyectos orientados a la educación, la salud y el bienestar de las comunidades locales.



Gobernanza corporativa

Transparencia en la rendición de cuentas, divulgación de informes financieros auditados y mantenimiento del plan de continuidad del negocio.

Alianzas institucionales y compromisos voluntarios

GRI 2-23 | 2-24

Nuestra estrategia de sostenibilidad abarca la relación con diversas organizaciones del tercer sector y redes multisectoriales para promover colaborativamente el desarrollo de la sociedad. En estas alianzas, actuamos de forma estructurada y consistente, estimulando el involucramiento de otros *stakeholders* y viabilizando la sostenibilidad de las entidades.



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

Como empresa asociada y socia de la ABIHPEC, contribuimos al financiamiento del proyecto de logística inversa de mayor dimensión del país. La iniciativa pionera existe desde 2006 y cuenta con el apoyo de diversos segmentos de la industria nacional. Además de ampliar el reciclaje de envases posconsumo —reduciendo impactos ambientales y la utilización de materia prima virgen—, el proyecto opera para estructurar cooperativas y asociaciones de recolectores, trabajando en alianza con cerca de 200 organizaciones en 174 municipios brasileños.



eureciclo

Ampliamos el alcance de las iniciativas de reciclaje del grupo por medio de la solución de logística inversa conducida por eureciclo, garantizando la compensación de los envases que colocamos en el mercado, además de la estructuración y el fortalecimiento de la cadena de reciclaje en Brasil.



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

Apoyamos a la FEMAMA en la campaña anual de Octubre Rosa, desarrollando productos y contenidos de medios que buscan ampliar la concientización sobre los cánceres femeninos, incentivando la prevención y la detección precoz.



Fundação Abrinq — Programa Empresa Amiga da Criança

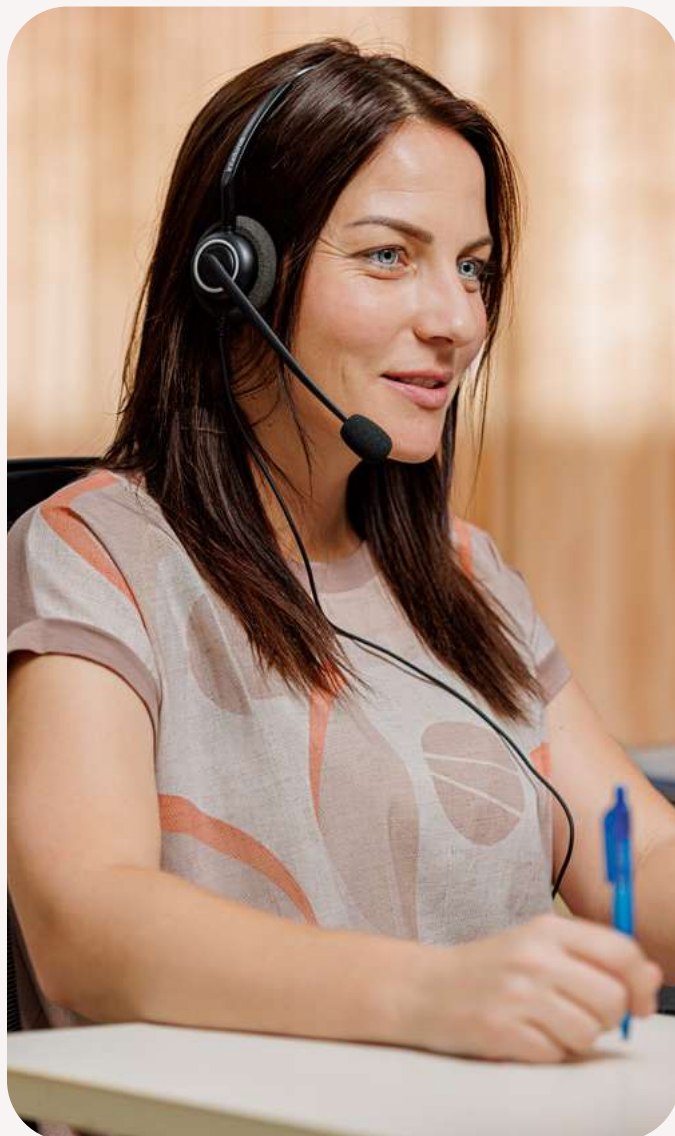
Incentivamos el programa por medio de donaciones de cepillos de dientes y una contribución mensual para viabilizar los proyectos de la entidad, impactando a niños y adolescentes en situación de vulnerabilidad.



Projeto Esperança Animal (PEA)

Formamos parte del grupo de empresas nacionales que se comprometen oficialmente a no realizar experimentos en animales para el desarrollo, aprobación, fabricación y distribución de productos o nuevas materias primas.





Participación en asociaciones

GRI 2-17 | 2-28

Valoramos la actuación y el diálogo institucional como instrumento para el fortalecimiento del sector productivo, la innovación y la sostenibilidad. La participación en asociaciones y entidades gremiales integra nuestra estrategia organizacional y contribuye al desarrollo económico y social de las regiones donde actuamos.

Integrantes del Comité Directivo ocupan un asiento en la dirección de diversas asociaciones y participan activamente en foros empresariales, promoviendo la construcción de

soluciones colectivas orientadas a la competitividad, la eficiencia operativa, la evolución regulatoria y la difusión de buenas prácticas de gobernanza y sostenibilidad.

Estas relaciones nos permiten acompañar tendencias, compartir conocimiento técnico, contribuir a debates estratégicos y fortalecer la integración con actores relevantes de la cadena productiva; además de ampliar el conocimiento colectivo de nuestros profesionales sobre el desarrollo sostenible.

ORGANIZACIÓN

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

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

Associação Empresarial de São Bento do Sul (ACISBS)

Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (FIESP)

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

PARTICIPACIÓN CONDOR

Alexandre Wiggers (Director-presidente) – 1.er secretario

Alexandre Wiggers – suplente de directoría

- Alexandre Wiggers – 2.º vicepresidente tesorero
- Gilson José Gugelmin – consejo fiscal

Gilson José Gugelmin – director del Departamento de Competitividad y Tecnología

Gilson José Gugelmin – 1.er tesorero de la Fundação Empreender



Participación de las partes interesadas

GRI 2-29

El diálogo continuo con las partes interesadas —individuos, grupos y entidades que impactan o pueden impactar, son impactados o podrían llegar a ser impactados por nuestras decisiones, actividades y los resultados que alcanzamos— es esencial para la sostenibilidad del negocio y la generación de valor compartido.

La identificación y actualización de los grupos de stakeholders es un proceso formalizado, conducido generalmente al final de cada ejercicio, cuando el CEO y los directores reevalúan las partes interesadas relevantes para el negocio, con miras a la integración de la escucha de estos públicos en las estrategias corporativas y en la toma de decisiones más responsables y sostenibles.

A partir del punto de vista y de las relaciones de las áreas, seguimos las etapas de la metodología de evaluación, que mapea el grado de influencia, impacto y expectativas de las partes en relación con nuestras actividades.

En 2025, las principales categorías de *stakeholders* fueron:



Accionistas y consejeros



Clientes y consumidores



Colaboradores



Comunidades locales



Proveedores



Instituciones financieras



Órganos reguladores y gobierno



Organizaciones ambientales



Sindicatos de la categoría



El Comité ESG posee competencia específica para monitorear la calidad de estas relaciones, evaluando riesgos, oportunidades y temas emergentes que puedan impactar el negocio.

Este Informe de Sostenibilidad, incluso, es un instrumento anual de rendición de cuentas y fortalecimiento del diálogo con nuestros públicos de relación.

Stakeholder	 Accionistas y consejeros	 Comité Directivo	 Colaboradores	 Clientes y consumidores	 Proveedores
Cómo nos relacionamos	Reuniones de la Junta Directiva, informes enviados a accionistas y consejeros, actuación del Comité de Mercado	Actuación de los comités técnicos, reuniones de análisis gerencial, consenso de <i>supply chain</i> y análisis crítico	Iniciativas de comunicación interna (TV corporativa, red social interna, correo electrónico), capacitaciones, reunión del Comité de Gestores Condor (CGC) y acciones de integración, salud y bienestar	Actuación de los equipos comerciales y de marketing, comunicación digital (sitio, redes sociales, WhatsApp corporativo), comunicados de prensa y atención directa en el SAC	Actuación de los equipos de suministros y compliance, Portal de Proveedores, informes de conformidad y comunicación corporativa (canales digitales y comunicados)
Frecuencia	Mensual y trimestral	Semanal, mensual, bimestral y semestral	Mensual y según demanda	Según demanda	Según demanda (diario, semanal, mensual)
Canal utilizado	Reuniones presenciales e informes remitidos	Reuniones presenciales e informes remitidos	Publicaciones en TV Corporativa, Red social interna, correo electrónico de Gente & Gestão, Reunión Comité de Gestores Condor – CGC	Publicaciones en red social, sitio, WhatsApp corporativo, SAC, comunicados de prensa	Red social, sitio, WhatsApp corporativo, comunicados, Pedido de Compra, correos electrónicos, Informe de No Conformidad – RNC, portal de proveedores
Objetivo	Comunicar el desempeño de metas financieras, tendencias y oportunidades de mercado, eventuales riesgos para la imagen de la marca o no conformidades con leyes de gobierno corporativo	Actualizar datos sobre productividad, eficiencia de la cadena de proveedores, reforma tributaria, desempeño de ventas, metas ESG, previsión de demanda, indicadores productivos y de calidad, y auditorías	Promover el compromiso y la retención de talentos, comunicar políticas internas, el Código de Ética, metas y resultados, datos y actualizaciones sobre seguridad laboral, clima organizacional, PPR, temas de gestión, capacitaciones y eventos corporativos	Informar sobre lanzamientos, composición y uso de productos, generar compromiso para la fidelización de la marca, abordar defectos, problemas de entrega, dudas sobre composición y sostenibilidad de materiales	Orientar sobre compromisos de compliance y sostenibilidad, conducir procesos de compras y pagos, resolver inconsistencias en pedidos y especificación técnica de materias primas.

Stakeholder	 Órganos reguladores y gobierno	 Instituciones financieras	 Organizaciones ambientales	 Comunidades locales	 Sindicatos de la categoría
Cómo nos relacionamos	Reportes de conformidad, protocolos oficiales y participación en asociaciones sectoriales	Reuniones de directoría, eventos del área, envío de reportes financieros y otras comunicaciones corporativas	Participación en consejos civiles, asesoría ambiental, informes de condicionantes, reuniones y visitas	Divulgación institucional (sitio y redes sociales y comunicados de prensa), apoyo al desarrollo local, integración en eventos sociales y publicación de estados financieros	Participación en procesos de negociación colectiva
Frecuencia	Según demanda	Según demanda	Según demanda	Según demanda	Según demanda
Canal utilizado	Informes de conformidad, protocolos oficiales, asociaciones gremiales (ABIHPEC)	Book para bancos, reuniones con la Dirección Regional, WhatsApp corporativo, eventos del área	Reuniones presenciales, informes de condicionantes, asesoría ambiental, CONDEMA, visitas esporádicas	Publicaciones en red social, sitio, comunicados de prensa, eventos sociales	Participación en asambleas
Objetivo	Prácticas de <i>advocacy</i> , cumplimiento de normas regulatorias, etiquetado técnico, transparencia y mitigación de riesgos para la sociedad	Actualizar sobre estados financieros, indicadores, compromisos de sostenibilidad, endeudamiento, flujo de caja, exposición a riesgos de mercado	Garantizar el cumplimiento de las condicionantes de licencia, agregar valor a la gestión de residuos plásticos y el logro de las metas de descarbonización	Apoyar el desarrollo económico y cultural, conocer las expectativas de los habitantes del entorno, abordar eventuales impactos, construir soluciones colectivas y rendir cuentas	Negociar ajustes salariales, condiciones de jornada laboral, garantizar el cumplimiento de convenciones y acuerdos colectivos

Contexto sectorial y perspectivas



Programa Recircula Brasil

El sector del plástico nacional —representado por la Associação Brasileira da Indústria do Plástico (ABIPLAST)— lidera la transformación hacia la economía circular, alineando competitividad, innovación y sostenibilidad. En alianza con la Agência Brasileira de Desenvolvimento Industrial (ABDI), desarrolló una herramienta pionera de trazabilidad que certifica los residuos plásticos desde el origen hasta la reinserción como materia prima en la fabricación de un nuevo producto.

Con la utilización de facturas electrónicas, el sistema garantiza la procedencia del contenido reciclado, confiriendo transparencia y combatiendo el greenwashing. Más que trazabilidad, el programa fortalece la cadena productiva, involucrando a más de mil socios en 20 estados brasileños.

Reconocido por el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA/ONU) como referencia global en buenas prácticas, y destacado en el Foro Mundial de Economía Circular 2025 (WCEF) en la categoría de envases, el programa cuenta con auditoría independiente. Esto proporciona seguridad jurídica, compliance y consolida a la industria brasileña en la vanguardia de la economía circular, tornándola más competitiva.



Perspectivas 2026: construyendo un futuro resiliente y eficiente

Con la visión orientada al crecimiento sostenible y la excelencia operativa, definimos un conjunto de iniciativas para el fortalecimiento de nuestra posición de mercado y la optimización de la cadena de valor. La planificación se enfoca en resiliencia, innovación y adaptación proactiva a los cambios del escenario nacional.

Destacados estratégicos



Supply Chain y logística de alto desempeño

La cadena de suministros es la principal área de foco, con proyectos estructurantes en marcha para garantizar eficiencia y menor impacto ambiental. Esto incluye la ampliación estratégica de la capacidad logística con la adquisición y modernización del Centro de Distribución en São Bento do Sul, además de la readecuación de los procesos de Sales and Operations Planning (S&OP) y Sales and Operations Execution (S&OE) para mayor agilidad.



Go-to-Market y estrategia comercial

Promoviendo revisiones y adecuaciones periódicas del modelo Go-to-Market de las unidades de negocio, ampliaremos la eficiencia en la atención a las necesidades de los clientes y aumentaremos la capilaridad con foco en sostenibilidad.



Adaptación al escenario tributario

Estamos comprometidos con la preparación para la Reforma Tributaria en Brasil, revisando procesos corporativos para garantizar conformidad, agilidad y mitigación de riesgos en la nueva estructura fiscal brasileña.



Innovación centrada en el cliente

La estrategia de innovación pasa por un cambio de foco, concentrando esfuerzos en la resolución de “dolores” específicos de los clientes, a partir de cada unidad de negocio (BUs), garantizando soluciones más asertivas y la generación de valor agregado.



Transformación digital como palanca

La transformación digital continúa siendo un pilar transversal, con foco en tecnología y automatización para apoyar a las unidades del grupo en el fortalecimiento de la marca. Las inversiones promueven una cultura digital, además de impulsar la productividad y la sostenibilidad operativa.

Pilar económico y gobierno corporativo

- Desempeño económico-financiero
- Gobierno corporativo
- Ética, compliance e integridad
- Cadena de proveedores responsable
- Satisfacción de los clientes
- Innovación



 **Condor**

Desempeño económico-financiero

GRI 3-3 / TEMA MATERIAL



COMPROMISO

Transparencia en las divulgaciones económico-financieras



INDICADOR

Valor económico generado y distribuido



META 2025

Emisión de la Demostración del Valor Agregado (DVA)



RESULTADO 2025

Emitida (año base 2024)



RESULTADO 2024

Emitida (año base 2023)



INDICADOR

Balance financiero auditado y en conformidad



META 2025

4 auditorías externas



RESULTADO 2025

6 auditorías externas realizadas



RESULTADO 2024

4 auditorías externas realizadas

ODS RELACIONADOS



En 2025, la gestión económico-financiera del Grupo Condor fue reforzada por la realización de seis auditorías externas, que abarcaron cuatro auditorías operativas y dos auditorías de procesos.

Para evidenciar la riqueza generada por la empresa, quienes contribuyeron a ella y quienes se benefician de ella, divulgamos la Demostración del Valor Agregado (DVA, por sus siglas en portugués), elaborada conforme a los preceptos de la norma CPC 09 y basada en estados financieros auditados. La DVA es una herramienta de transparencia, responsabilidad social y toma de decisión, que permite un análisis claro de la carga tributaria sobre la operación, la evaluación de la sostenibilidad financiera del negocio y su real impacto económico.

Valor económico directo generado y distribuido

GRI 201-1

Nuestra trayectoria de crecimiento se evidencia por el aumento de los ingresos operativos brutos, que alcanzaron cerca de BRL 942 millones en 2025.

Demostración del valor agregado (DVA) – consolidado

DESCRIPCIÓN (BRL MILLONES)	2023	2024	2025
Ingresos	777	880	942
Insumos adquiridos de terceros	545	610	649
Valor agregado bruto	232	270	286
Retenciones	16	17	19
Valor agregado neto producido por la entidad	216	253	267
Valor agregado recibido en transferencia	21	17	26
Valor agregado total a distribuir	237*	270*	293

En función de un cambio de criterio, el valor agregado total a distribuir en los años 2023 y 2024 fue corregido: de BRL 234 millones a BRL 237 millones (2023) y de BRL 268 millones a BRL 270 millones (2024). **GRI 2-4**





El valor agregado total a distribuir en 2025 fue de BRL 293 millones, y la distribución de esa riqueza entre los stakeholders ocurrió de la siguiente forma:

Distribución del valor agregado – consolidado

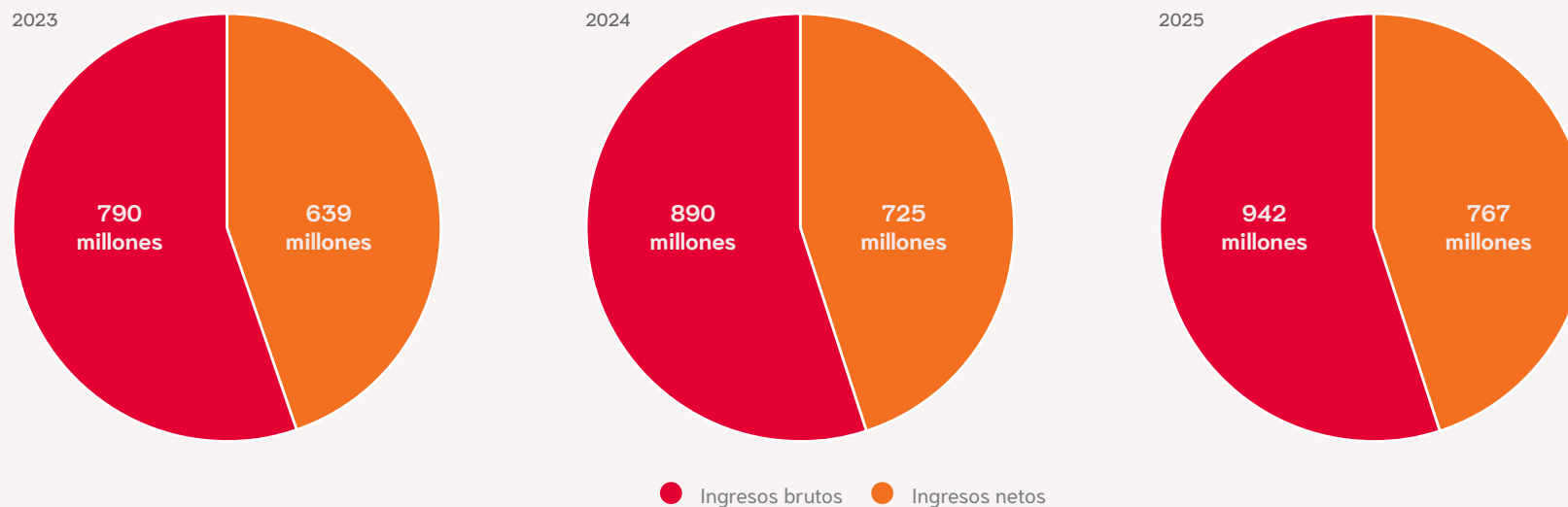
DESCRIPCIÓN Y AGENTE (BRL MILLONES)	2023	2024	2025
Personal y cargas – Colaboradores	100	117	121
Impuestos, tasas y contribuciones – Gobierno	56	73	83
Intereses y alquileres – Financiadores	36*	36*	40
Intereses s/capital propio y dividendos – Accionistas	18	17	27
Utilidades retenidas/pérdida del ejercicio – Retenido	27	27	21
Total	237	270	293

*En función de un cambio de criterio, el valor atribuido a intereses y alquileres en los años 2023 y 2024 fue corregido: de BRL 34 millones a BRL 36 millones (2023) y de BRL 35 millones a BRL 36 millones (2024). **GRI 2-4**

La distribución contempla todas las operaciones de las empresas controladas y sus filiales: Condor S.A., Condor Indústria de Plásticos, Condor Nordeste, Condor Pincéis, Perfect Equipamentos de Limpeza y Condor Administração de Imóveis.

Los resultados demuestran nuestra capacidad de generar valor económico sostenible, promoviendo la remuneración adecuada de los colaboradores, contribuyendo con la recaudación pública y reinvertiendo parte de los resultados en el crecimiento del negocio.

Ingresos brutos y netos (BRL millón)



La evolución de los ingresos operativos brutos representa un crecimiento aproximado del 13% de 2023 a 2024 y de cerca del 6% de 2024 a 2025. En el acumulado del período, creció cerca del 19%. Para 2026, la proyección es superar la marca de BRL 1 mil millones, consolidando la trayectoria de crecimiento.

Los ingresos operativos netos aumentaron alrededor del 20% en el período 2023–2025, evidenciando la consolidación del crecimiento del grupo. La expectativa es que los ingresos netos continúen en trayectoria positiva, alcanzando la marca de BRL 853 millones en 2026.

Inversiones en infraestructura y apoyo a servicios

GRI 203-1

En 2025, priorizamos inversiones en:



modernización del parque fabril;



nacionalización de la producción de ítems importados;



ampliación del portafolio con el rediseño;



lanzamiento de nuevos productos;



seguridad cibernética;



transformación digital.





Apoyo financiero recibido del gobierno

GRI 201-4

Los beneficios fiscales y créditos obtenidos se aplican de forma alineada con las prácticas contables y la estrategia del negocio, contribuyendo al fortalecimiento de la estructura de capital, la modernización del parque fabril, la ampliación de la nacionalización de la producción, la generación de empleo e ingresos.

Por medio del apoyo recibido, el Grupo Condor refuerza el compromiso con la generación de valor económico, la responsabilidad fiscal y el desarrollo sostenible de sus operaciones y de la sociedad.

BENEFICIOS Y CRÉDITOS FISCALES	2023	2024	2025
Condor SA	BRL 2.173.341,69	BRL 2.297.384,20	BRL 2.513.389,03
Condor Pincéis	BRL 506.339,11	BRL 529.057,10	BRL 760.334,52
Condor Nordeste	--x--	--x--	BRL 2.250.962,59

SUBSIDIOS	2023	2024	2025
Condor Indústria de Plásticos Ltda.	BRL 1.356.714,10	BRL 1.798.219,76	BRL 1.867.709,56

Gobierno corporativo

GRI 3-3 / TEMA MATERIAL



COMPROMISO

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.



INDICADOR

Evolucionar en el desarrollo del plan de continuidad del negocio.



META 2025

40%



RESULTADO 2025

42%



RESULTADO 2024

28%



COMPROMISO

Adoptar rigurosos estándares de ética y conformidad en todas las acciones de la organización, garantizando la transparencia y la integridad en todas las operaciones.



INDICADOR

Divulgación de informe de sostenibilidad en 2025.



META 2025

1



RESULTADO 2025

1



RESULTADO 2024

1

ODS RELACIONADO



En 2025, con el fin de impulsar la conducción de la estrategia de sostenibilidad, fortalecimos la estructura de soporte técnico a la Junta Directiva, facilitando el flujo de información y permitiendo un monitoreo más riguroso de riesgos y oportunidades.

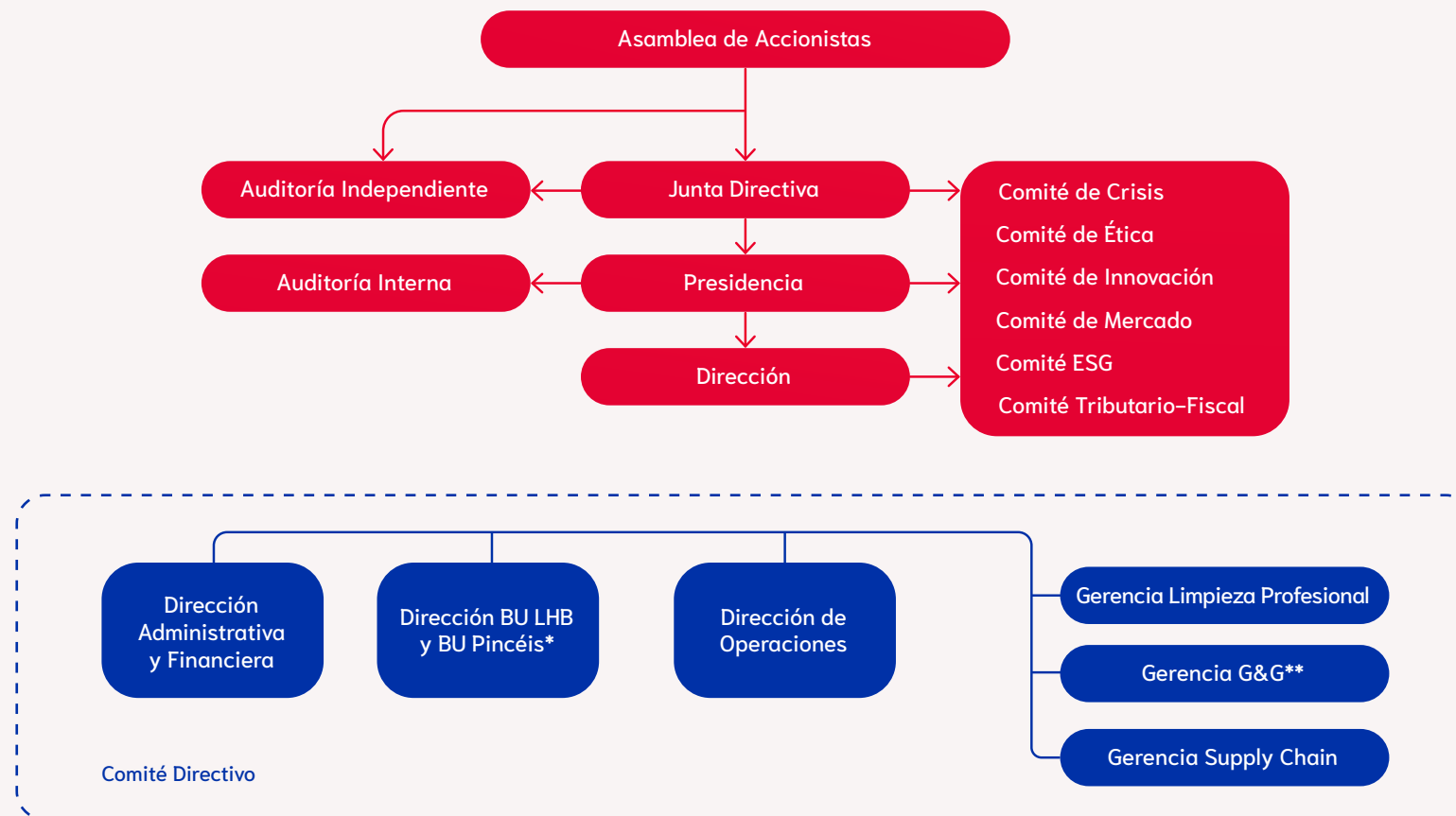
Además, perfeccionamos los planes de continuidad operativa con base en la matriz de riesgos, realizando ejercicios tabletop para validar las estrategias de recuperación.

Estructura de gobierno corporativo

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

La estructura de gobierno corporativo del Grupo Condor es liderada por la Asamblea de Accionistas, a la cual se reporta la Junta Directiva —órgano máximo de gobierno corporativo—, que supervisa la Presidencia y la Dirección. La estructura cuenta además con el soporte de auditorías (interna e independiente) y el asesoramiento de seis comités técnicos permanentes y de carácter consultivo.

La dirección es el grupo de ejecutivos responsables de la gestión estratégica y la toma de decisión, con autoridad para definir directrices, aprobar políticas y responder por los resultados del negocio. En 2025, el 25% de los directores del Grupo Condor representaba a la comunidad local, siendo oriundos de municipios del estado de Santa Catarina. **GRI 202-2**



* Business Unit Limpieza, Higiene y Belleza y Business Unit Pincéis.

** Gente y Gestión.

Evento posterior: Tras el cierre del período de reporte, en 2026, promovimos una reestructuración organizacional que alteró la composición del Comité Directivo, separando las unidades de negocio BU LHB y BU Pincéis en direcciones distintas. La actualización del organigrama se efectivizará en la próxima edición.

Junta Directiva

La Junta Directiva representa los intereses de accionistas y demás partes interesadas, acompañando el desempeño de los temas ESG prioritarios y supervisando las medidas para identificar y mitigar los impactos de las operaciones.

Corresponde a la Junta Directiva la protección del patrimonio del grupo, agregando valor a la gestión para maximizar el retorno a los inversionistas y potenciar la relación con los *stakeholders*.

Los miembros de la Junta Directiva son indicados por los accionistas y elegidos por la Asamblea General para mandatos unificados de dos años, permitiéndose hasta tres reelecciones. La selección de los candidatos considera atributos

académicos, además de conocimientos y vivencias en los aspectos económicos, sociales y ambientales.

Periódicamente, el desempeño y las competencias de los consejeros son evaluados mediante una metodología aplicada por una consultoría especializada, lo que permite identificar eventuales brechas de habilidades.

El desarrollo y la actualización del conocimiento de la Junta Directiva sobre temas de sostenibilidad ocurren principalmente por medio de la estructura de asesoramiento especializado que lo apoya y por las múltiples experticias de sus integrantes.

En ese sentido, en 2025, hubo un enfoque en la temática de transformación digital, ligada a las iniciativas de innovación del grupo.

Desde la asamblea realizada en abril de 2025, la Junta Directiva del Grupo Condor cuenta con tres integrantes, todos independientes:



José Eduardo Valério

- Presidente de la Junta Directiva
- Miembro independiente
- 4.º mandato – 7 años de actuación
- Experiencia: gobierno corporativo



Jean Carlo Klaumann

- Secretario de la Junta Directiva
- Miembro independiente
- 1.er mandato – 1 año
- Experiencia: estrategia, cultura, datos e IA



Marise Ribeiro Barroso

- Vicepresidenta de la Junta Directiva
- Miembro independiente
- 1.er mandato – 2 años
- Experiencia: sectorial

Comité Directivo

GRI 2-13

La gestión operativa del negocio es delegada por la Junta Directiva al Comité Directivo, formado por la Presidencia, direcciones y gerencias.

Las responsabilidades por la gestión de los impactos de la organización en la economía, el medio ambiente y las personas se distribuyen entre los ejecutivos de este grupo, que también participan del Comité ESG:

- Director Presidente – lidera el Comité ESG;
- Director de Operaciones – supervisa la gestión ambiental;
- Director Administrativo y Financiero – se dedica a los temas de gobernanza corporativa;
- Gerente de Gente y Gestión – coordina la agenda del Comité ESG, la comunicación para la sostenibilidad y lidera los asuntos sociales.



Comités de asesoramiento

GRI 2-13 | 2-16

La Junta Directiva y el Comité Directivo son apoyados operacionalmente por comités multisectoriales de carácter consultivo, que anticipan análisis y discusiones y posteriormente actualizan a los órganos de la alta gerencia sobre tendencias de mercado y datos de las operaciones, garantizando que las decisiones sean informadas y las preocupaciones cruciales abordadas de manera eficaz.



Comité de Crisis

Formado por directores y los gerentes de Supply Chain, G&G y Línea Profesional, bajo el liderazgo del Director Presidente, el Comité de Crisis cuenta con integrantes capacitados para identificar fragilidades y actuar con rapidez y asertividad en la conducción del Plan de Gestión de Crisis. El grupo garantiza la confidencialidad de los procesos para resguardar la imagen del negocio, minimizar daños y mantener la continuidad de las operaciones, realizando frecuentemente simulaciones de escenarios críticos como parte de su preparación.



Comité de Ética

El Comité de Ética define las directrices para la actualización y difusión de la conducta de integridad deseada, promovida por un Sistema de Ética. Para ello, crea un contexto educativo que promueve la evolución del nivel de ciudadanía y madurez de las personas y de las relaciones de negocio. El comité monitorea el cumplimiento del Código de Ética, aclara dudas e investiga las cuestiones presentadas en el Canal de Ética Condor.



Comité de Innovación

El Comité de Innovación evalúa, direcciona y prioriza iniciativas innovadoras alineadas con la estrategia organizacional, promoviendo el desarrollo de nuevos productos, procesos y soluciones que generen valor para el negocio. Formado por el Comité Directivo, gerentes de categoría y el área de Innovación, el grupo se reúne mensualmente para identificar oportunidades, acompañar proyectos y apoyar la toma de decisiones estratégicas relacionadas con la innovación. La actuación integrada entre las áreas garantiza una visión colaborativa y alineada con los objetivos estratégicos, fortaleciendo la cultura de innovación y contribuyendo a la competitividad de la marca.



Comité de Mercado

El Comité de Mercado acompaña y evalúa tendencias externas y estrategias de crecimiento, conectándolas con la planificación de la empresa. Una integrante de la Junta Directiva, especialista en los temas, lidera los trabajos junto con el Director Presidente, recibiendo apoyo de los ejecutivos de las áreas Comercial y Marketing, además de profesionales especializados.



Comité Tributario-Fiscal

El Comité Tributario-Fiscal es liderado por el Director Administrativo Financiero y compuesto por gerentes y coordinadores de las áreas Contable, Fiscal, Jurídica y Gente & Gestão, que orientan y supervisan las prácticas contables y fiscales de las unidades del grupo, enfocándose en transparencia y responsabilidad. El grupo cuenta con la asesoría de un escritorio especializado en tributos y gestión empresarial.



Comité de TI

El Comité de TI está compuesto por gestores estratégicos y consultores especializados. Su misión es alinear procesos, sistemas e infraestructura con los objetivos de la empresa. El grupo aprueba mejoras orientadas a la estandarización y simplificación, además de proponer, seleccionar y priorizar proyectos. Acompaña la ejecución y audita los resultados para garantizar que la planificación se cumpla. También promueve el involucramiento de las áreas de negocio, identifica iniciativas locales con potencial corporativo y difunde las mejores prácticas en la organización.



Comité ESG

El Comité ESG apoya a la Junta Directiva en la conducción de la estrategia de sostenibilidad —buscando el equilibrio entre los aspectos económico, social y ambiental. Como la sostenibilidad está directamente ligada a la perennidad del negocio y permea la Planificación Estratégica del Grupo Condor, el Comité ESG actúa para la efectivización de la Política de Continuidad del Negocio (PCN), que profundiza en el análisis de riesgos potenciales (internos y externos), protegiendo vidas, activos y la reputación de la marca. Son responsabilidades del órgano:

- implementar políticas, directrices, metas e indicadores de sostenibilidad, además de prácticas ESG;
- insertar la temática ESG en la gestión y estrategia de las operaciones, negocios y relaciones institucionales de la empresa, monitoreando su evolución;
- monitorear la calidad de la relación con las partes interesadas;
- evaluar los desempeños ambiental, social y de gobierno corporativo;
- identificar oportunidades de mejora e innovación;
- concientizar a los colaboradores sobre la temática y las metas ESG;
- establecer alianzas para promover proyectos sostenibles;
- monitorear acciones de comunicación con foco en la sostenibilidad institucional;
- analizar casos de incumplimiento de obligaciones previstas en regulaciones relacionadas con las prácticas ESG;
- manifestarse acerca de las políticas corporativas en las cuestiones ESG.





Remuneración

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

La evolución de la remuneración y el reconocimiento de nuestros profesionales dependen del logro y la superación de los objetivos propuestos. La remuneración fija se compone de un salario base —definido en una tabla salarial según nivel y franja— y beneficios ofrecidos conforme a la política interna. La definición de valores observa premisas como el promedio de mercado, las características del negocio y la senioridad.

La evaluación de la alta gerencia —directores y gerentes— está vinculada a los “Impulsores” (competencias), que exigen un desempeño directo en la gestión de los impactos de la organización en la economía, el medio ambiente y las personas.

- **Competencia “Conectando personas”:** priorizar a las personas en la agenda estratégica y desarrollar nuevos liderazgos con el ejemplo.
- **Competencia “En el camino correcto”:** orientar a la empresa hacia el futuro, previendo riesgos y oportunidades de crecimiento.
- **Alineación ESG:** de forma complementaria, la estrategia de sostenibilidad alinea la ambición de la empresa con las planificaciones estratégica y financiera, definiendo metas claras para la gestión de los temas materiales.

Los miembros de la Junta Directiva perciben una remuneración fija. La remuneración de los directores estatutarios, en cambio, se divide entre una parte fija (pro labore) y la participación en un programa de bonos, condicionado a indicadores de desempeño que incluyen los objetivos estratégicos. La partida global para la remuneración de consejeros y directores estatutarios es aprobada por la Asamblea de Accionistas.

La adopción de una parte de remuneración variable para estimular el desempeño y el logro de metas se aplica también a cargos de liderazgo del área Comercial.

Ofrecemos un plan de previsión privada, conforme a la Política de Beneficios. En cuanto al pago de rescisiones, seguimos el mismo estándar para todos los niveles funcionales y senioridades.

El desarrollo y la actualización de las prácticas de remuneración son responsabilidad del área de Gente y Gestión (G&G), siguiendo las Convenciones Colectivas de Trabajo (CCT, por sus siglas en portugués) y las negociaciones de las categorías, cuyas fechas base definen los reajustes

obligatorios. Se prevén revisiones cada tres años, que pueden anticiparse según la necesidad estratégica y de mercado. El flujo de aprobación de movimientos y reajustes salariales involucra al liderazgo y a la dirección de área, además del dictamen técnico de G&G. La decisión de reajustes colectivos corresponde a la dirección.

Monitoreamos la proporción entre el salario base y la remuneración de mujeres y hombres en todas las categorías funcionales. Los datos de 2025 demuestran avances hacia la equidad en diversos frentes, con el público femenino superando el promedio salarial masculino en categorías como Comprador (107%), Verificador (104%) y Asistente Administrativo (103%). Los indicadores que revelan disparidades demandan atención continua de las políticas de G&G para mitigar riesgos de desigualdad. El análisis riguroso, que registró una evolución en la proporción promedio general de 0,87 a 0,91 entre 2022 y 2024, refuerza el pilar estratégico de generación de valor para todos, asegurando que la remuneración se rija por el mérito y la justicia a lo largo de la trayectoria profesional en el Grupo Condor.



Proporción entre el salario base y la remuneración de las mujeres en relación con los hombres

GRI 405-2

CATEGORÍA FUNCIONAL	2023	2024	2025
Analista	0,81	0,82	0,75
Aprendiz	1,00	0,97	0,63
Asistente Administrativo	0,95	1,04	1,03
Comprador	0,55	0,77	1,07
Verificador	0,89	1,01	1,04
Consultor de Ventas	0,99	0,75	0,72
Coordinador	0,71	0,76	0,60
Operador	0,89	0,89	0,86
Preparador de Pedidos	0,97	1,00	0,88
Supervisión	0,88	0,87	0,73
Almacenista	0,93	1,07	1,00
Gerente	1,03	1,10	1,17
Técnico	0,99	1,03	0,91

En 2025, el menor salario aplicado fue 28% superior al mínimo nacional, de BRL 1.518. El cumplimiento de las directrices de la Convención Colectiva de Trabajo (CCT, por sus siglas en portugués) y de las normas colectivas de la categoría nos llevan a la adopción de un mínimo salarial superior. Además, la definición de ese valor considera análisis de mercado y estudios de remuneración, buscando mantener nuestra competitividad en la atracción y retención de profesionales, alineada a las condiciones aplicadas por el segmento y en las regiones donde actuamos.

Proporción entre el salario más bajo y el salario mínimo local, con discriminación por género

GRI 202-1

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

Los salarios de trabajadores tercerizados y temporales son definidos y administrados por las empresas contratadas.



Acuerdos de negociación colectiva

GRI 2-30

Todos los colaboradores del Grupo Condor estuvieron cubiertos por acuerdos de negociación colectiva en 2025. Las negociaciones colectivas son intermediadas, en su mayoría, por el Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário em São Bento do Sul e Campo Alegre (Siticom SBS/CA).

AÑO	% SINDICALIZADOS	TOTAL DE COLABORADORES	SINDICALIZADOS
2023	6,38	1.349	86
2024	5,01	1.458	73
2025	4,63	1.491	69

Ética, compliance e integridad

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

Construimos una cultura organizacional basada en el respeto a las leyes y políticas internas, manteniendo procesos permanentes para identificar y dirimir conflictos de intereses.



Código de Ética — Jeito Condor de Ser: es el hilo conductor del Sistema de Ética Condor, explicado a todos los colaboradores y difundido entre los socios de negocio.



Política Anticorrupción: integra la gestión de conflictos de intereses y destaca que el colaborador no debe permitir que una motivación, un beneficio o una relación personal interfiera en su decisión profesional.



Comité de Ética: contamos con el apoyo de un comité calificado para orientar y procesar casos que involucren transacciones con partes relacionadas, contribuyendo a la prevención y mitigación de conflictos.



Reporte obligatorio: tanto el Código de Ética como la Política Anticorrupción orientan que se reporte a la empresa la existencia de una relación, vínculo de inversión o parentesco en el ambiente de trabajo, así como respecto de competidores, proveedores y clientes, que puedan influir en la toma de decisión por parte del colaborador. La determinación es cumplida por consejeros y directores al atestar, en sus actas de toma de posesión, que no existen intereses en conflicto, incluso al no ocupar cargos en sociedades que puedan considerarse competidoras en el mercado.



En caso de eventos con riesgos inminentes e impactos negativos, la Junta Directiva recibe informes detallados, remitidos de inmediato por el Departamento Jurídico, e interactúa con la alta gerencia para garantizar que las preocupaciones se aborden de manera eficaz.

En 2025, se registró un proceso judicial que se encuentra en la fase de realización de prueba pericial, sin decisión relevante dictada hasta el momento de este reporte. GRI 206-1

La gestión de estos procesos es realizada por el Departamento Jurídico, que mantiene un informe de contencioso—actualizado trimestralmente—que consolida los casos relevantes para la organización y permite el seguimiento sistemático de acciones judiciales, así como la evaluación de eventuales impactos para el negocio.

Asesoramiento y presentación de preocupaciones

GRI 2-26

Ponemos a disposición mecanismos formales para que los colaboradores y demás *stakeholders* puedan buscar asesoramiento y presentar preocupaciones relacionadas con la conducta ética, el conflicto de intereses y posibles violaciones a las normas internas y a la legislación aplicable.

El Comité de Ética es responsable de aclarar dudas sobre el contenido del Código de Ética y orientar a los colaboradores en cuanto a la aplicación práctica de sus principios en el día a día de las operaciones.

El carácter educativo del código se refuerza desde el proceso de integración de nuevos colaboradores, donde se presentan sus valores, directrices de conducta y los canales disponibles para consulta y reporte de preocupaciones. Las actualizaciones relevantes también se comunican al equipo, asegurando la comprensión continua de las responsabilidades individuales.

Canal de Ética Condor — Canal de Denuncias

El Canal de Ética es el principal instrumento para la presentación de preocupaciones que puedan representar:

- desvío de conducta;
- conflicto de intereses, incluyendo relaciones, inversiones o vínculos de parentesco que puedan comprometer la imparcialidad;
- prácticas de corrupción;
- competencia desleal;
- violaciones a las normas internas y a la legislación aplicable.

El canal contribuye a la identificación oportuna de riesgos y a la prevención de impactos negativos, y está accesible a los públicos interno y externo las 24 horas del día y los siete días de la semana.

El Comité de Ética es el responsable de analizar y deliberar sobre las cuestiones de conducta

presentadas a través del canal, asegurando un tratamiento adecuado, confidencialidad e imparcialidad en la averiguación de los hechos. Cuando es necesario, se definen medidas correctivas y preventivas, en alineación con las políticas internas y la legislación vigente.

Por medio de estos mecanismos, fortalecemos nuestra cultura de integridad, transparencia y responsabilidad, promoviendo un ambiente organizacional donde las dudas pueden aclararse y las preocupaciones pueden presentarse de forma estructurada y segura.

En 2025, se realizaron 42 registros en el Canal de Ética Condor, de los cuales 9 fueron considerados procedentes, habiendo sido tratados y con *feedback* realizado a los denunciantes que se identificaron. Las manifestaciones anónimas fueron compartidas con los gestores para la evaluación de la veracidad de los hechos.

Las directrices para la resolución de conflictos y denuncias son las siguientes:

- En caso de duda o denuncia, los colaboradores son orientados a acudir al liderazgo inmediato, a un integrante del Comité de Ética, registrar la cuestión en las urnas disponibles en el ambiente fabril, utilizar el correo electrónico: etica@condor.ind.br o el sitio corporativo.
- El correo electrónico y el sitio www.condor.ind.br también están disponibles para los demás *stakeholders*, que pueden comunicar sus dudas y denuncias de forma anónima y segura.



Combate a la corrupción

205-1 | 205-2 | 205-3

Seguimos avanzando en el perfeccionamiento de los procesos de monitoreo y consolidación de información, fortaleciendo la transparencia y la estandarización de indicadores relacionados con el tema, conforme a las buenas prácticas de gobierno corporativo.

Mantenemos una infraestructura de controles internos orientada a la integridad y a la prevención de riesgos financieros y operativos. Las transacciones corporativas se registran en un sistema de gestión empresarial de primera línea, mientras que una plataforma digital, conectada a la cadena de valor, centraliza cobros y pagos, con definición formal de alçadas (límites de aprobación) y segregación de funciones. La Política Financiera, la Política de Alçadas de Aprobación y el Código de Ética componen la base normativa que orienta la conducta y los flujos decisorios.

En 2025, condujimos un diagnóstico técnico orientado al fortalecimiento de controles internos y del gobierno corporativo. La evaluación identificó que, aunque existen controles robustos para la mitigación de riesgos operativos y financieros, la matriz corporativa de riesgos está predominantemente orientada a la continuidad del negocio (BIA/AIN). Ante ello, establecimos como directriz para 2026 la formalización de la matriz de riesgos de corrupción, integrada a la gobernanza corporativa y supervisada por el Comité ESG. También prevemos la implementación de módulos específicos de capacitación anticorrupción para las áreas de mayor exposición al riesgo —Financiero, Compras y Logística—, así como la inclusión de la aceptación formal del Código de Ética por parte de nuestros proveedores.

Entre los años 2023 y 2025, no hubo registro de preocupaciones críticas sobre corrupción comunicadas a la Junta Directiva.

Conformidad legal y tributaria

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

Adoptamos un enfoque tributario alineado con la estrategia de negocio, la conformidad regulatoria y la sostenibilidad de largo plazo. Monitoreamos continuamente cambios en la legislación y, por medio de directrices internas, orientamos el cumplimiento de las normas aplicables, asegurando la correcta determinación y recaudación de tributos, así como el cumplimiento integral de las obligaciones accesorias.

Nuestra estructura societaria contempla sociedades tributadas por el lucro real (determinación anual/trimestral) y el lucro presumido, conforme a la naturaleza de las operaciones y las características de la unidad de negocio.

La definición de la estructura logística y la implantación de centros de distribución consideran, simultáneamente, factores de eficiencia operativa, mejora en la atención al cliente y la utilización legítima de incentivos y beneficios fiscales previstos en la legislación. De esta forma, optimizamos las operaciones logísticas, fortalecemos la competitividad y contribuimos al desarrollo económico de las regiones donde actuamos.



Gestión de riesgos fiscales y participación de las partes interesadas

Los controles internos buscan garantizar la correcta determinación y el cumplimiento oportuno de las obligaciones tributarias. Entre los principales mecanismos están el control de las declaraciones fiscales presentadas, el seguimiento riguroso de los plazos de pago de tributos y el monitoreo continuo de las obligaciones accesorias. Estos procedimientos contribuyen a evitar inconsistencias fiscales, sanciones y desembolsos innecesarios.

La conformidad con la estructura de gobierno corporativo y control fiscal se evalúa periódicamente y se evidencia mediante la emisión y el mantenimiento de Certificados Negativos de Deudas (CND), además de la realización de auditorías externas sectoriales, que analizan los procesos y aseguran la adherencia de las prácticas adoptadas a las normas tributarias vigentes.

El monitoreo y la emisión de los CND es realizado por un sistema automatizado, lo que permite el seguimiento continuo de la situación fiscal y la identificación oportuna de eventuales irregularidades.

Contamos con un Comité Tributario-Fiscal, responsable de analizar cuestiones relevantes y evaluar expectativas y preocupaciones de partes interesadas relacionadas con la gestión fiscal de la empresa.

Además, la participación en grupos externos de estudios tributarios y la relación con consultorías especializadas nos permiten acompañar cambios regulatorios, evaluar diferentes interpretaciones de la legislación, compartir experiencias y captar eventuales preocupaciones externas.

Entre los años 2023 y 2025, no se registraron ocurrencias significativas de no conformidad.

Consideramos casos significativos de no conformidad los procesos en que la empresa haya sido formalmente condenada por incumplimiento de requisitos legales. El monitoreo de estos casos contribuye al perfeccionamiento continuo de los procesos internos y al fortalecimiento de las prácticas de compliance.

Políticas corporativas

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

La implementación y actualización de políticas y normas estructurantes promueven el perfeccionamiento constante del sistema de gobernanza, asegurando una gestión transparente, ética y alineada con las mejores prácticas corporativas. Estos mecanismos orientan la gestión hacia la conducción responsable de los negocios, cumpliendo la legislación aplicable, protegiendo los derechos humanos, previniendo riesgos, velando por la sostenibilidad empresarial y generando valor para los accionistas y demás *stakeholders*.

Nuestros compromisos de política incorporan el principio de precaución, especialmente en el pilar ambiental. Establecemos directrices orientadas a la minimización de impactos, incluyendo la utilización de sistemas de tratamiento de efluentes y la gestión estructurada de residuos, previniendo daños al medio ambiente y mitigando riesgos operativos.

En el ámbito de la cadena de proveedores, aplicamos prácticas orientadas por la ISO 20400 – Compras Sostenibles, incorporando criterios socioambientales en el proceso de suministros.

La Política de Sostenibilidad y el Código de Ética establecen directrices claras, que reafirman nuestro respeto a los derechos humanos y a las normas

laborales, orientando e incentivando prácticas que aseguran la diversidad y la igualdad de oportunidades entre nuestros profesionales, además de la no tolerancia a cualquier forma de discriminación. En este contexto, prestamos atención especial a las siguientes categorías de partes interesadas:

- Personas con discapacidad, con el compromiso de inclusión en el cuadro de colaboradores;
- Colaboradores, con foco en la garantía de diversidad, igualdad de oportunidades y condiciones dignas de trabajo;
- Comunidades locales, por medio de proyectos sociales orientados a la educación, la salud y el bienestar.

Contamos con una red de conexión interna, en la cual cada área posee un facilitador, responsable de realizar las capacitaciones que abordan las políticas corporativas. Además, ponemos a disposición los contenidos actualizados en Condor.Edu, canal de educación virtual.

En conformidad con la Resolución n.º 23.607/2019, no realizamos contribuciones a partidos políticos ni candidatos, garantizando la imparcialidad institucional.





En 2025, fortalecimos el gobierno corporativo al ampliar el marco normativo con la implementación de las siguientes políticas y normas:

- Norma de Gestión Ambiental
- Norma de Seguridad en el Trabajo
- Política de Salud, Seguridad y Gestión Ambiental
- Política de TI
- Política y Norma de Alçadas
- Política y Norma Financiera
- Política y Norma de Gestión de Personas
- Política y Norma de Suministros

La responsabilidad por la implementación de los compromisos es delegada por el Comité ESG —compuesto por el Presidente y parte de los integrantes del Comité Directivo—, que actúa como instancia de supervisión estratégica y coordinación de las directrices de sostenibilidad.

La operacionalización ocurre de forma descentralizada e integrada, involucrando a las áreas de Gente y Gestión, Salud y Seguridad en el Trabajo, Operaciones, Suministros y Medio Ambiente, asegurando que cada departamento incorpore las directrices en sus procesos y metas.

Gestión de riesgos y oportunidades

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

En 2025, realizamos la identificación y la evaluación estructurada de riesgos ambientales, sociales y de gobierno corporativo, considerando factores internos y externos capaces de impactar las operaciones, la reputación de la marca, el desempeño financiero y la generación de valor en el largo plazo.

El proceso contempló el análisis de los siguientes riesgos:



Cambio climático y eventos extremos;



Seguridad cibernética



Disponibilidad de recursos hídricos;



Gestión de residuos y efluentes;



Salud y seguridad en el trabajo;



Conformidad regulatoria y ética empresarial;



Cadena de proveedores;



Pluralidad y capital humano.



Los riesgos identificados fueron evaluados en cuanto a su probabilidad de ocurrencia y su potencial impacto, lo que permitió la priorización conforme a criterios técnicos y estratégicos.

Como resultado, los riesgos ESG considerados relevantes fueron formalmente incorporados al Plan de Continuidad de Negocios (PCN), fortaleciendo nuestra capacidad de:

- prevenir interrupciones operativas;
- mitigar impactos financieros y reputacionales;
- aumentar la resiliencia frente a eventos climáticos y regulatorios;
- garantizar la protección de las personas, activos y procesos críticos.

La incorporación de los riesgos ESG al PCN amplía el enfoque tradicional de continuidad y fortalece la estrategia de sostenibilidad, contribuyendo a la perennidad del negocio y a la creación de valor responsable.

Cuando se identifican impactos negativos —ya sea por medio del Canal de Denuncias, auditorías internas o autos de infracción— adoptamos un proceso estructurado que contempla:



Averiguación de los hechos;



Análisis de las causas;



Definición de acciones correctivas y preventivas;



Regularización administrativa o legal;

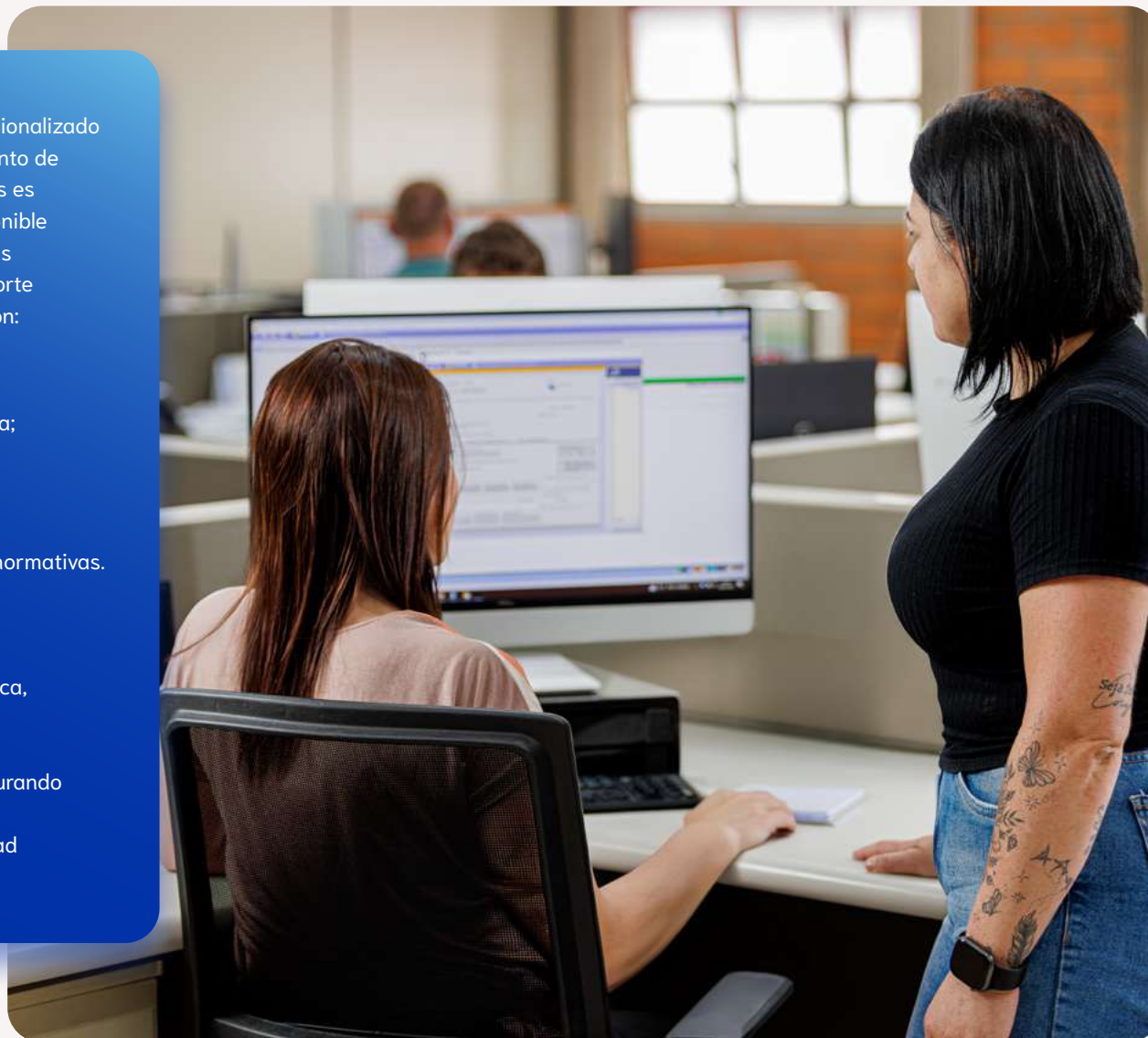


Monitoreo de la efectividad de las medidas implementadas.

El principal mecanismo institucionalizado para la recepción y el tratamiento de potenciales impactos negativos es el Canal de Ética Condor, disponible para los colaboradores y demás partes interesadas para el reporte de situaciones relacionadas con:

- desvíos de conducta;
- violaciones al Código de Ética;
- prácticas de corrupción;
- competencia desleal;
- no conformidades legales o normativas.

El Comité de Ética es el órgano responsable de monitorear el cumplimiento del Código de Ética, analizar las manifestaciones recibidas y deliberar sobre las providencias necesarias, asegurando un tratamiento adecuado, confidencialidad e imparcialidad en la conducción de los casos.



Cadena de proveedores responsable

GRI 3-3 / TEMA MATERIAL



COMPROMISO

Priorizar relaciones comerciales con empresas que compartan los mismos valores en sostenibilidad que Condor.



INDICADOR

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



META 2025

Concluir el estudio de mapeo y validación de la metodología de evaluación en el año corriente, preparándola para su aplicación en 2026.



RESULTADO 2025

Mapeo concluido y metodología validada.

A lo largo de 2025, mantuvimos relaciones comerciales con 1.040 proveedores (directos e indirectos), representantes de una cadena de suministro diversificada, responsable de abastecer el negocio con materias primas, insumos industriales, envases y demás insumos. Como parte de la estrategia de sostenibilidad, priorizamos el uso de materiales sostenibles, como plásticos reciclados y cerdas biodegradables, además de iniciativas orientadas a la reducción de la huella de carbono, como fuentes de energía renovables y la optimización logística.

Estructuralmente no hubo variaciones significativas con relación al año anterior, cuando tuvimos 1.118 proveedores activos. Se destaca la estabilidad del grupo de 20 principales proveedores, que representan cerca del 40% del volumen total de compras de la organización, asegurando continuidad operativa y previsibilidad en la gestión.

La gestión responsable de esta cadena es un tema prioritario en razón de los impactos ambientales y

sociales —reales y potenciales— asociados a las etapas de investigación y desarrollo, adquisición de materias primas, industrialización, transporte, distribución y descarte de productos.

Reconocemos que nuestras actividades y relaciones comerciales pueden estar directamente vinculadas a riesgos derivados del incumplimiento de estándares socioambientales por parte de socios. Entre los principales riesgos identificados están la contaminación ambiental, la presión sobre los recursos hídricos y las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) en la logística.

Nuestro Código de Ética – Jeito Condor de Ser – se extiende a socios y terceros, multiplicando el compromiso con la ética, la integridad y la responsabilidad socioambiental. La conducción estratégica del tema es realizada por la Gerencia de Supply Chain, con supervisión del Comité ESG, y fundamentada en principios éticos, criterios socioambientales y mecanismos de *due diligence*.

ODS RELACIONADOS



Evaluación y monitoreo continuos

En 2025, avanzamos en la consolidación de un enfoque sistémico orientado a la mitigación de riesgos, fortaleciendo el gobierno corporativo, perfeccionando criterios de evaluación y ampliando el alcance del monitoreo con la trazabilidad de materias primas críticas —madera y minerales.

También concluimos la estructuración de la nueva Política de Compras, alineada a las directrices de la norma ISO 20400 (Compras Sostenibles), cuya aplicación plena está prevista para 2026.

Apoyados por la nueva política y sus desdoblamientos, garantizaremos que el 100% de los contratos celebrados con proveedores y socios comerciales posean cláusulas mandatorias basadas en buenas prácticas, conducta ética y conformidad. Este mecanismo jurídico vincula nuestra cadena productiva al estricto cumplimiento de las legislaciones vigentes, con foco especial en las esferas ambiental, social, laboral y de gobernanza, mitigando riesgos y promoviendo un ecosistema de negocios responsable, en alineación con nuestro Código de Ética.

Un nuevo proceso de homologación sistémica de proveedores está en desarrollo. La herramienta exigirá análisis documental y el llenado de un Cuestionario de Autoevaluación ESG, que abarca los siguientes aspectos:

- Medio ambiente: licencias válidas, sistema de gestión ambiental, gestión de residuos, monitoreo de recursos e inventario de emisiones de GEI;
- Social: salud y seguridad ocupacional, y políticas de diversidad e inclusión;
- Gobierno corporativo: protección de datos y verificación en la “Lista Suja” del Ministério do Trabalho e Emprego (MTE, por sus siglas en portugués).



Combate al trabajo infantil, forzado y obligatorio

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

Reforzamos nuestro compromiso con los principios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y con la protección integral de los derechos humanos. En el período de relato, no se identificaron casos confirmados de violación a la libertad sindical, trabajo infantil, trabajo forzado o impactos sociales negativos significativos en la cadena.

Aunque no se identificaron riesgos significativos en el período, reconocemos que el perfeccionamiento del monitoreo y de la trazabilidad de la cadena es parte de un proceso continuo, con consolidación prevista para los próximos ciclos.

Nuestro Canal de Denuncias, accesible las 24 horas del día a públicos internos y externos, permanece disponible para el reporte de conductas inadecuadas que involucren a proveedores.



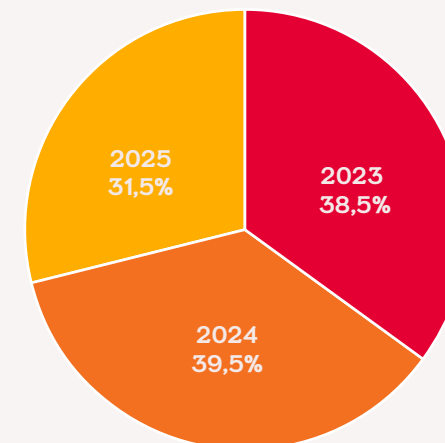
Valoración y soporte a los proveedores locales

GRI 204-1

Mantuvimos la priorización de proveedores locales —establecidos en el estado de Santa Catarina— con el 31,5% del volumen de compras de materiales directos e indirectos dirigido a ese grupo.

Esta estrategia, además de promover el desarrollo económico local, construye una cadena de suministro más ágil y alineada con nuestras operaciones, reduciendo costos logísticos e impactos ambientales relacionados.

Porcentaje del presupuesto de compras gastado con proveedores locales



Satisfacción de los clientes

GRI 3-3 / TEMA MATERIAL



COMPROMISO

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



INDICADOR

Índice de eficacia del Sistema de Gestión de la Calidad.



META 2025

85%



RESULTADO 2025

54%



RESULTADO 2024

56%



INDICADOR

Mantener la clasificación de la reputación de la marca como “óptima” en Reclame Aquí



META 2025

Puntuación promedio de evaluación de los consumidores entre 8 y 10



RESULTADO 2025

9,4



RESULTADO 2024

8,7

ODS RELACIONADOS



Mantenemos controles y procedimientos de conformidad regulatoria que refuerzan el compromiso con la transparencia, la seguridad del consumidor y la responsabilidad en la comunicación de información sobre los productos.

Información a clientes y proveedores

Aseguramos a clientes y consumidores la conformidad de la información y el etiquetado de nuestros productos con los requisitos legales y regulatorios aplicables, garantizando seguridad en el uso y transparencia en la comunicación.

Requisitos regulatorios aplicables

GRI 417-1

Seguimos las resoluciones de la Agência Nacional de Vigilância Sanitária (ANVISA*) en cuanto al desarrollo, regularización y comercialización de productos:

- RDC n.º 639: regula los requisitos técnicos aplicables a productos de higiene personal y cosméticos para el público infantil, asegurando estándares mínimos de seguridad y uso adecuado;
- RDC n.º 640: establece parámetros técnicos y requisitos de regularización de productos de aseo corporal desechables y absorbentes, exigiendo conformidad en la composición, descripción e información puesta a disposición del consumidor;
- RDC n.º 907: dispone sobre la definición, clasificación y requisitos técnicos para el etiquetado y envasado de productos de higiene personal, cosméticos y perfumes, incluyendo información obligatoria sobre fabricación, origen, identificación del producto y parámetros de control microbiológico.

Paralelamente, cumplimos la Portaria n.º 249 del Inmetro**, que establece la forma obligatoria de expresar la indicación cuantitativa del contenido neto (peso o volumen) de las mercancías preenvasadas, asegurando claridad, estandarización y transparencia de la información.



Nota de traducción: *ANVISA (Agência Nacional de Vigilância Sanitária) es la autoridad sanitaria de Brasil encargada de regular y supervisar productos y servicios relacionados con la salud pública, como medicamentos, alimentos y cosméticos. **Inmetro (Instituto Nacional de Metrologia, Qualidade e Tecnologia) es el organismo brasileño responsable de establecer normas técnicas y certificar la calidad y seguridad de productos, instrumentos de medición y servicios.

Gestión de información de etiquetado y comunicación de marketing

GRI 417-2 | 417-3

La gestión de requisitos de información y etiquetado se realiza por medio de un procedimiento formalizado —“Evaluación de artes de etiquetado para registro de productos en Anvisa, Inmetro y otros fines”—, que orienta a las áreas de Marketing, Ingeniería y Regulatorios en cuanto a las etapas obligatorias para la validación de las artes de etiquetado antes de la comercialización de productos.

Aunque el porcentaje de cada línea evaluada individualmente no se mide de forma segregada, el 100% de las líneas de productos comercializadas en 2025 estuvieron sujetas a los requisitos de información y etiquetado previstos en las regulaciones aplicables. Todos los profesionales involucrados en los procesos de desarrollo y comunicación de productos son formalmente orientados en cuanto a la obligatoriedad de la presentación de las artes para validación regulatoria, garantizando la aplicación uniforme del procedimiento en todas las líneas de productos.

En 2025, registramos dos casos de no conformidad relacionados con información y etiquetado de productos y servicios. En uno de los procesos fuimos advertidos por el Inmetro y el otro aguarda dictamen del órgano. No hubo, sin embargo, registro de casos de no conformidad, procesos juzgados y concluidos con condenas o multas relacionadas con la comunicación de marketing en nuestra publicidad, promociones y patrocinios.





Impactos en la salud y la seguridad

GRI 416-1 | 416-2

Se aplican evaluaciones de salud y seguridad a diferentes categorías de ítems, incluyendo productos de higiene bucal y mangos metálicos. En el caso de los geles dentales, el 100% de los lotes producidos se someten a pruebas fisicoquímicas y microbiológicas que verifican la conformidad con los parámetros de calidad y seguridad. En cuanto a los mangos metálicos, realizamos pruebas específicas de dureza y flexión, garantizando resistencia y seguridad estructural.

Las verificaciones forman parte de los procedimientos internos de control de calidad y son conducidas por las áreas técnicas responsables, que realizan las pruebas de laboratorio y registran los resultados conforme a los protocolos definidos por la empresa y por las exigencias regulatorias del sector.

Además de las pruebas realizadas durante el proceso productivo, aseguramos al consumidor la disponibilidad de información clara y relevante en los envases de los productos. Entre los datos presentados están el modo de uso, advertencias, recomendaciones y precauciones, aplicables a productos como geles dentales, hilos dentales y cepillos. Los envases incluyen símbolos y orientaciones relacionadas con la reciclabilidad, incentivando prácticas ambientalmente responsables.

Actualmente, no realizamos la consolidación de indicadores cuantitativos relacionados con el porcentaje de envases verificados en el proceso de comprobación de esta información.

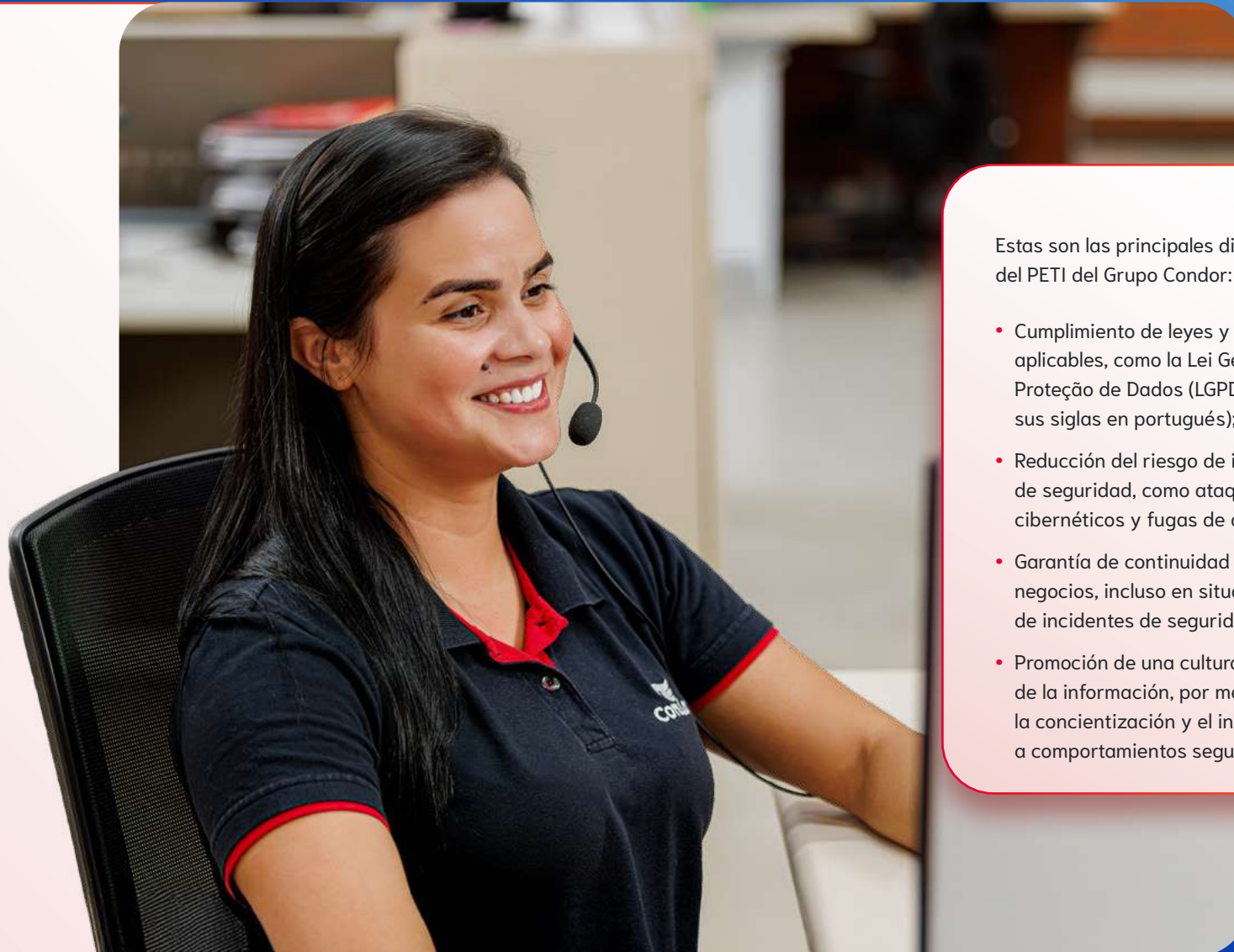
En 2025, no se registraron casos de no conformidad relacionados con impactos en la salud y la seguridad de nuestros productos y servicios.

Seguridad de la información

GRI 418-1

El Plan Estratégico de TI (PETI) funciona como un mapa que alinea la seguridad digital con los objetivos del negocio, protegiendo activos críticos contra amenazas, garantizando la conformidad legal y direccionando inversiones eficientes.

La gestión de riesgos a la información es conducida por el Comité de TI, que evalúa y trata las cuestiones; orienta iniciativas de capacitación y concientización de usuarios en cuanto a la seguridad cibernética y de la información, privacidad y protección de datos personales de clientes, colaboradores y socios, y promueve la revisión periódica del Plan Director de Seguridad de la Información (PDSI), adaptándolo a nuevos escenarios de amenazas y al crecimiento de la compañía.



Estas son las principales directrices del PETI del Grupo Condor:

- Cumplimiento de leyes y regulaciones aplicables, como la Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD, por sus siglas en portugués);
- Reducción del riesgo de incidentes de seguridad, como ataques cibernéticos y fugas de datos;
- Garantía de continuidad de los negocios, incluso en situaciones de incidentes de seguridad;
- Promoción de una cultura de seguridad de la información, por medio de la concientización y el incentivo a comportamientos seguros.

Concomitantemente, seguimos las directivas de la LGPD, que orienta:

- Nombramiento de encargado del tratamiento de datos personales (DPO);
- Definición de gestión y responsabilidades sobre el tratamiento de los datos de titulares;
- Mapeo y clasificación de datos;
- Evaluación jurídica de bases legales para el tratamiento de datos e inclusión de cláusulas específicas en contratos;
- Implementación de medidas de seguridad de la información;
- Transparencia hacia los titulares y disponibilización de canal de atención
- Publicación de las políticas de privacidad en los sitios institucionales;
- Programa continuo de capacitación y concientización;
- Revisión y actualización periódicas de las prácticas y controles adoptados.

El tema también se aborda de forma orientativa en el Código de Ética, que establece que es deber de cada profesional tratar los datos personales con responsabilidad, transparencia y seguridad, asegurando que la información se utilice exclusivamente para las finalidades legítimas y específicas para las cuales fue recopilada.

Entre 2023 y 2025 no hubo registro de quejas comprobadas, recibidas de partes externas o agencias reguladoras, relativas a la violación de la privacidad del cliente.



Innovación

GRI 3-3 / TEMA MATERIAL



COMPROMISO

Hacer mejor cada día, con innovación, calidad y sostenibilidad



INDICADOR

Representatividad de los ingresos brutos (RB) de los lanzamientos de los últimos 24 meses en el total de la facturación



META 2025

10%



RESULTADO 2025

6,8%



RESULTADO 2024

9,1%

ODS RELACIONADO



A lo largo de nuestra trayectoria, desarrollamos nuevos productos, procesos y soluciones de forma consistente, impulsados por el conocimiento de los equipos y por alianzas estratégicas con proveedores, universidades y consultorías especializadas en innovación. Las iniciativas, conducidas directamente por las áreas, permitieron avances relevantes y mantuvieron a la empresa competitiva en sus mercados de actuación.

No obstante, a medida que el ambiente de negocios se volvió más dinámico y tecnológico, identificamos la oportunidad de evolucionar en la forma de innovar. En 2025, organizando y potenciando lo que existía, estructuramos un área de innovación dedicada, con actuación transversal, conectando personas, sectores, procesos y el ecosistema.

La innovación se convierte en tema estratégico, continuo e integrado a la gobernanza corporativa, con rituales, métodos y procesos, indicadores y foco claro en la generación de valor para el negocio y para la sociedad. Nuestro compromiso es promover una innovación estructurada, colaborativa y sostenible, capaz de apoyar el crecimiento de la empresa en el largo plazo y ampliar su impacto positivo en las regiones donde actúa.

Innovación transversal — pilar estratégico para el futuro del negocio

El área de innovación responde directamente a la Dirección Administrativa y Financiera y a la Presidencia, fortaleciendo su conexión con la estrategia corporativa y la toma de decisión. Su constitución comenzó con la definición de los desafíos de organizar, fortalecer y dar escala a la innovación, respetando la cultura organizacional y creando mecanismos que permitan acelerar la transformación y la construcción de nuevos caminos de crecimiento sostenible.

Condujimos un proceso de escucha activa y estructurada junto a las gerencias y liderazgos, lo que posibilitó comprender:

- los principales problemas y oportunidades del negocio;
- los desafíos operativos y estratégicos de las áreas;
- las expectativas en relación con la innovación;
- el nivel de madurez organizacional para nuevos modelos, procesos y alianzas.

El diagnóstico permitirá que las iniciativas estén conectadas con la realidad de Condor, con foco en resolver problemas reales, generar valor para el negocio y apoyar la estrategia de largo plazo.

Estructuración del proceso

Con base en el diagnóstico, estructuramos el Proceso de Innovación Condor, definiendo flujos desde la identificación de oportunidades hasta la priorización, ejecución y seguimiento de proyectos. El proceso requiere disciplina, previsibilidad, comunicación y transparencia. Entre los principales avances, se destacan:



Mayor claridad y transparencia en la comunicación, ampliando la comprensión sobre las iniciativas, objetivos y direccionamientos estratégicos;



Fortalecimiento de la gobernanza, por medio de la formalización de comités de alineación y toma de decisión;



Gestión a la vista de los proyectos, promoviendo mayor visibilidad y organización de las iniciativas en marcha;



Definición de indicadores para el monitoreo, apoyando la evaluación de resultados y la toma de decisión;



Integración entre las áreas de Gestión de Proyectos e Innovación, conectando estrategia e implementación;



Organización de oportunidades/estudio y proyectos, con criterios claros para el análisis y la priorización.



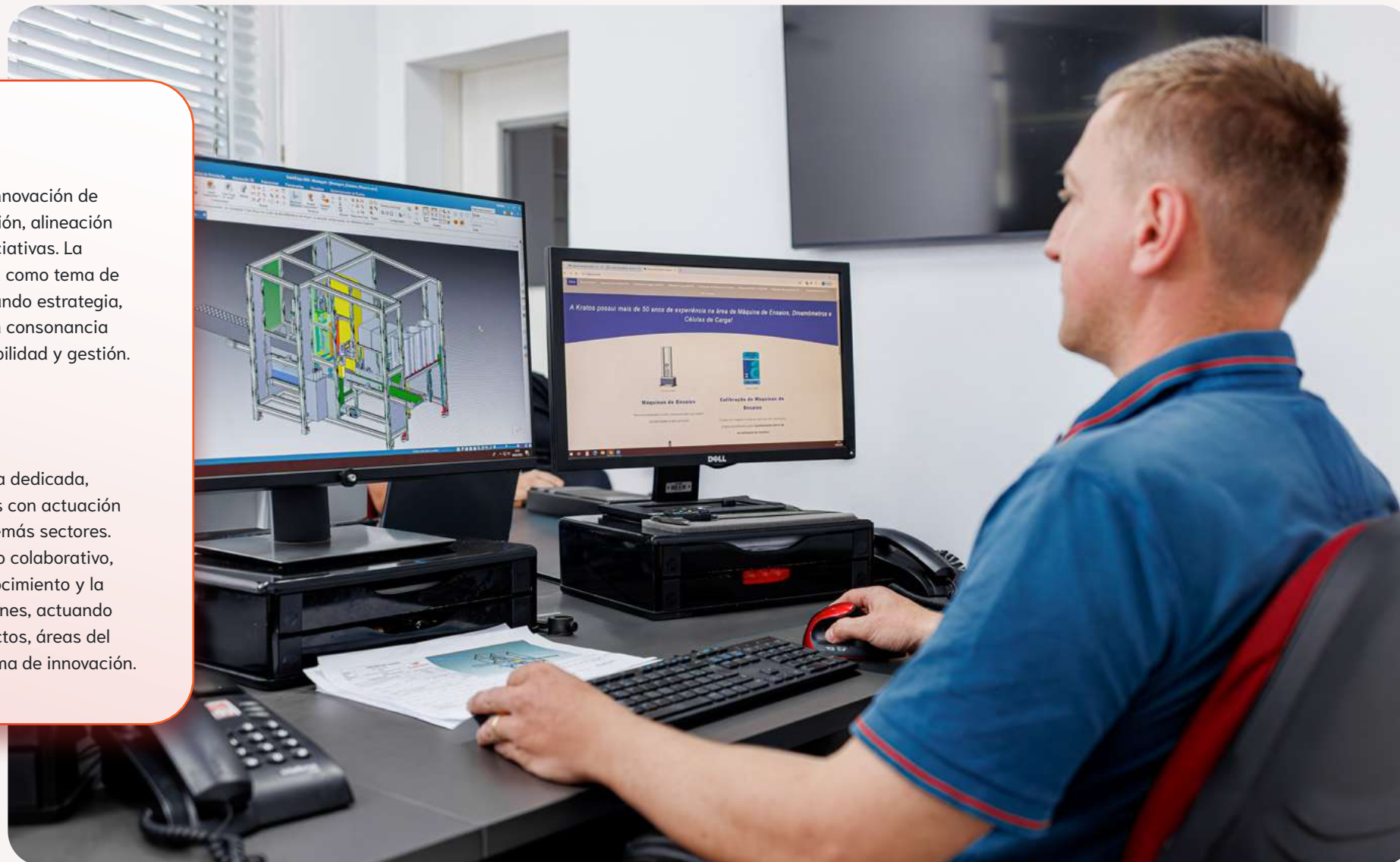
Conexión entre áreas, garantizando transparencia, agilidad y fluidez en el avance de los proyectos.

Gestión de la innovación

La formalización del Comité de Innovación de Condor creó un espacio de decisión, alineación estratégica y seguimiento de iniciativas. La estructura refuerza la innovación como tema de gobernanza corporativa, conectando estrategia, riesgos, inversiones y retorno, en consonancia con buenas prácticas de sostenibilidad y gestión.

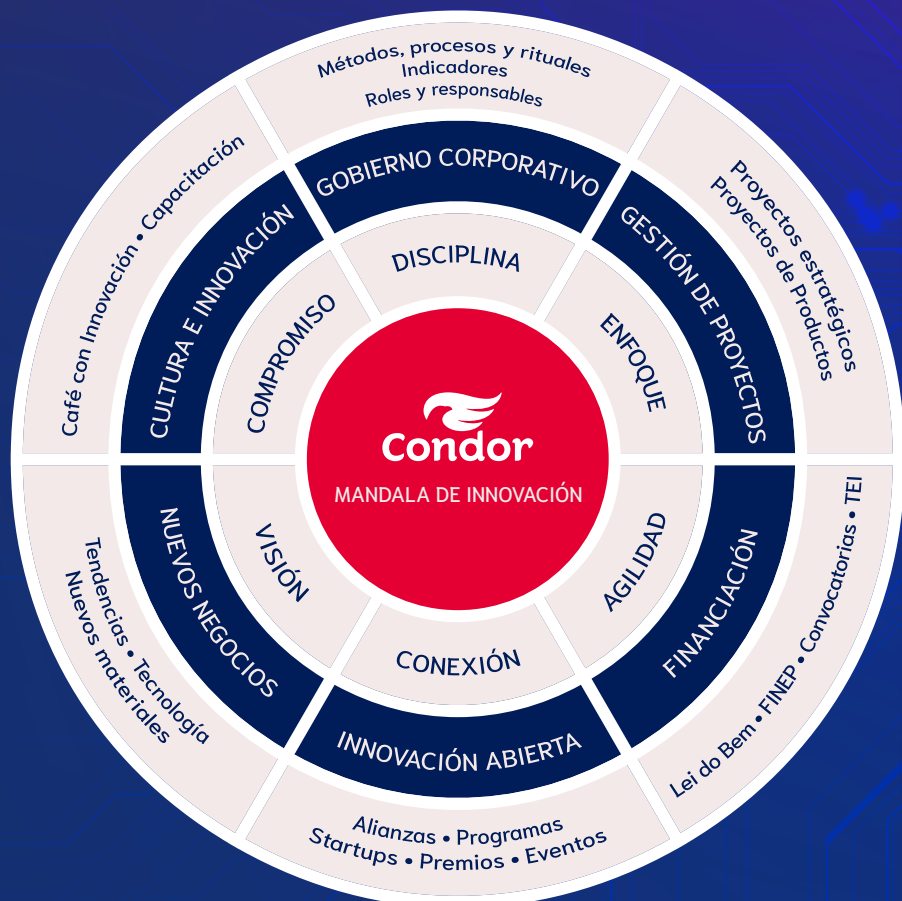
Estructura y personas

El área cuenta con una estructura dedicada, compuesta por tres profesionales con actuación transversal y conexión con los demás sectores. El trabajo se basa en el desarrollo colaborativo, el intercambio constante de conocimiento y la construcción conjunta de soluciones, actuando en alianza con equipos de proyectos, áreas del negocio, liderazgos y el ecosistema de innovación.



Visión integrada y sistémica

Para traducir nuestra estrategia de manera clara y accesible, creamos la Mandala de Innovación Condor, que representa la visión sistémica, conectando (del centro hacia los márgenes) pilares, verticales e iniciativas:



Innovación abierta en la práctica

Lanzamos nuestro primer programa de innovación abierta en 2025, el OpenLab Inova Condor, en alianza con el Centro de Inovação do Planalto Norte, la Fundação de Amparo à Pesquisa e Inovação do Estado de Santa Catarina (FAPESC) y TXM Methods, especializada en metodologías de innovación abierta. Como resultado tuvimos:

- 20 startups nacionales seleccionadas;
- Programa de aceleración de 5 meses;
- Eventos presenciales;
- Mentorías y conexiones con ejecutivos del Grupo Condor.

El OpenLab Inova Condor fortaleció nuestra integración con el ecosistema de innovación, estimulando el desarrollo de soluciones alineadas con los desafíos reales del negocio.

Compromiso público

Reforzando el compromiso de Condor con el desarrollo regional, la colaboración y las inversiones continuas en innovación como instrumento de impacto positivo, firmamos el Pacto Pela Inovação do Planalto Norte. El pacto es una alianza estratégica entre la Secretaria de Desenvolvimento Econômico e Turismo, universidades y empresas para posicionar a la región como un polo innovador en Santa Catarina hasta 2030.



Innovación interna — Grupos de Mejora Continua (GMC)

La innovación incremental —pequeños cambios constantes— también es vital, tanto como las grandes innovaciones disruptivas. La sumatoria de pequeños ajustes en las líneas de producción y en los procesos administrativos del Grupo Condor resultó en un ahorro de BRL 1,6 millón en 2025.

El monto abarca el ahorro directo y las ganancias de productividad medidas, siendo uno de nuestros indicadores críticos de éxito. Si dividimos el retorno por el número de sugerencias realizadas, obtenemos el impacto promedio por sugerencia de BRL 6.736,97.



Nuestro modelo de innovación interna es *benchmark* para el sector industrial. En el Grupo Condor, la mejora continua es una metodología viva, alimentada por quienes viven el día a día de la fábrica.

Estas son las directrices que orientan la actuación de los GMC Condor:



Composición multidisciplinaria: con un promedio de 9 colaboradores por grupo, logramos reunir diferentes perspectivas sobre un mismo problema, acelerando la resolución de conflictos técnicos.



Foco en la eficiencia operativa: las 238 sugerencias efectivadas en 2025 buscaron la reducción de desperdicios de materia prima, la optimización del tiempo de setup de máquinas y la mejora de la ergonomía en los puestos de trabajo.



Cultura del protagonismo: los 72 colaboradores participantes de los GMC se transformaron en agentes de cambio, ampliando el compromiso con los objetivos estratégicos de la compañía y, en consecuencia, la retención de talentos.

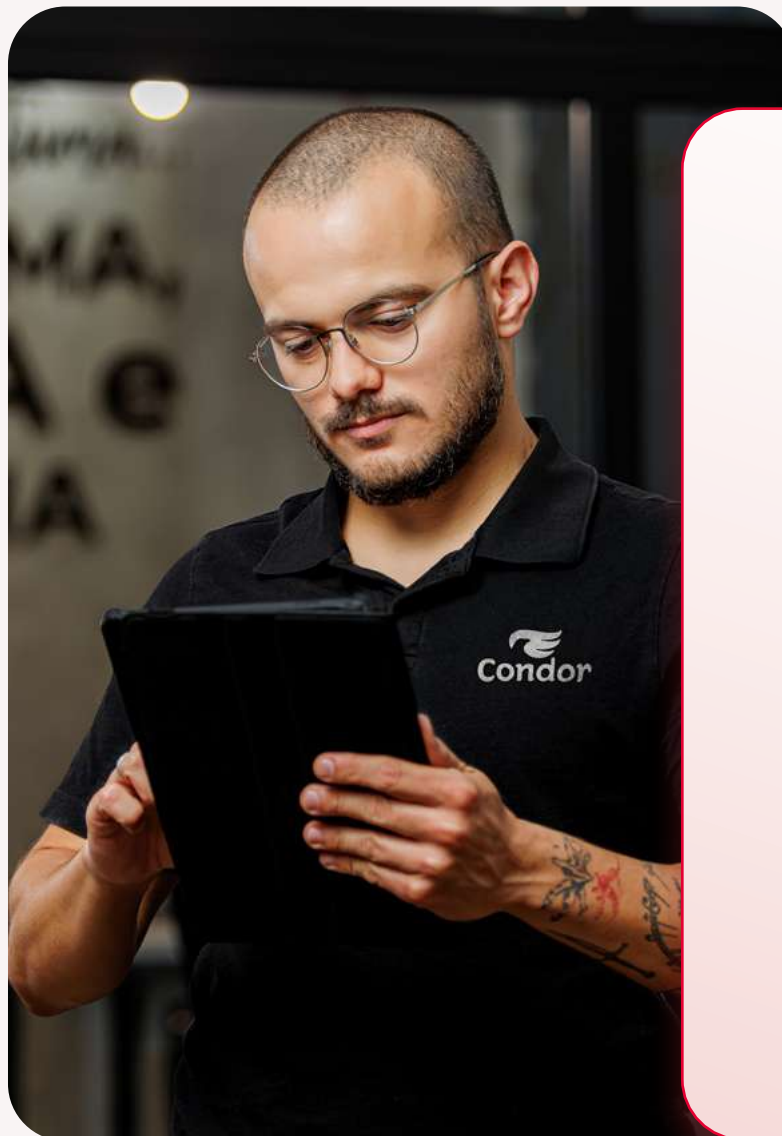
Nacimiento del LAB de Transformación Digital

Contexto estratégico y visión de futuro

En febrero de 2025, formalizamos la creación del LAB de Transformación Digital del Grupo Condor, iniciativa central para sostener la competitividad de la compañía frente a la volatilidad económica global. La excelencia operativa —apalancada por inteligencia artificial (IA) y análisis avanzado (*Advanced Analytics*)— dejó de ser un diferencial para convertirse en un requisito de sostenibilidad. El LAB centraliza la gestión y busca el retorno sobre la inversión (ROI) en proyectos tecnológicos de alto impacto.

Arquitectura operativa y valor

Adoptamos un modelo ágil donde la priorización de proyectos (*backlog*) está vinculada a ganancias reales de productividad y rentabilidad. Utilizamos ciclos cortos de prueba (prototipado) para validar tecnologías rápidamente, reduciendo riesgos financieros y acelerando el tiempo de llegada de las soluciones al mercado (*time to market*).



Pilares de la jornada digital



Resiliencia y ciberseguridad

Protocolos avanzados para proteger los activos de la compañía contra riesgos digitales.



Gobernanza de datos (*data governance*)

Garantía de datos confiables para una gestión basada en evidencias (*data driven*).



Cliente en el centro (*customer centricity*)

Uso de la agilidad para reducir burocracias y optimizar la experiencia del cliente.



Compliance y estandarización

Normas para que la innovación converse perfectamente con los sistemas anteriores de la empresa (sistemas legados).

Ejes tecnológicos

El portafolio de inversiones del LAB está concentrado en frentes de alta relevancia técnica y estratégica:



Análisis avanzado e inteligencia de negocios (*business intelligence* – BI): uso de *data lake*, *data warehouse* y algoritmos;



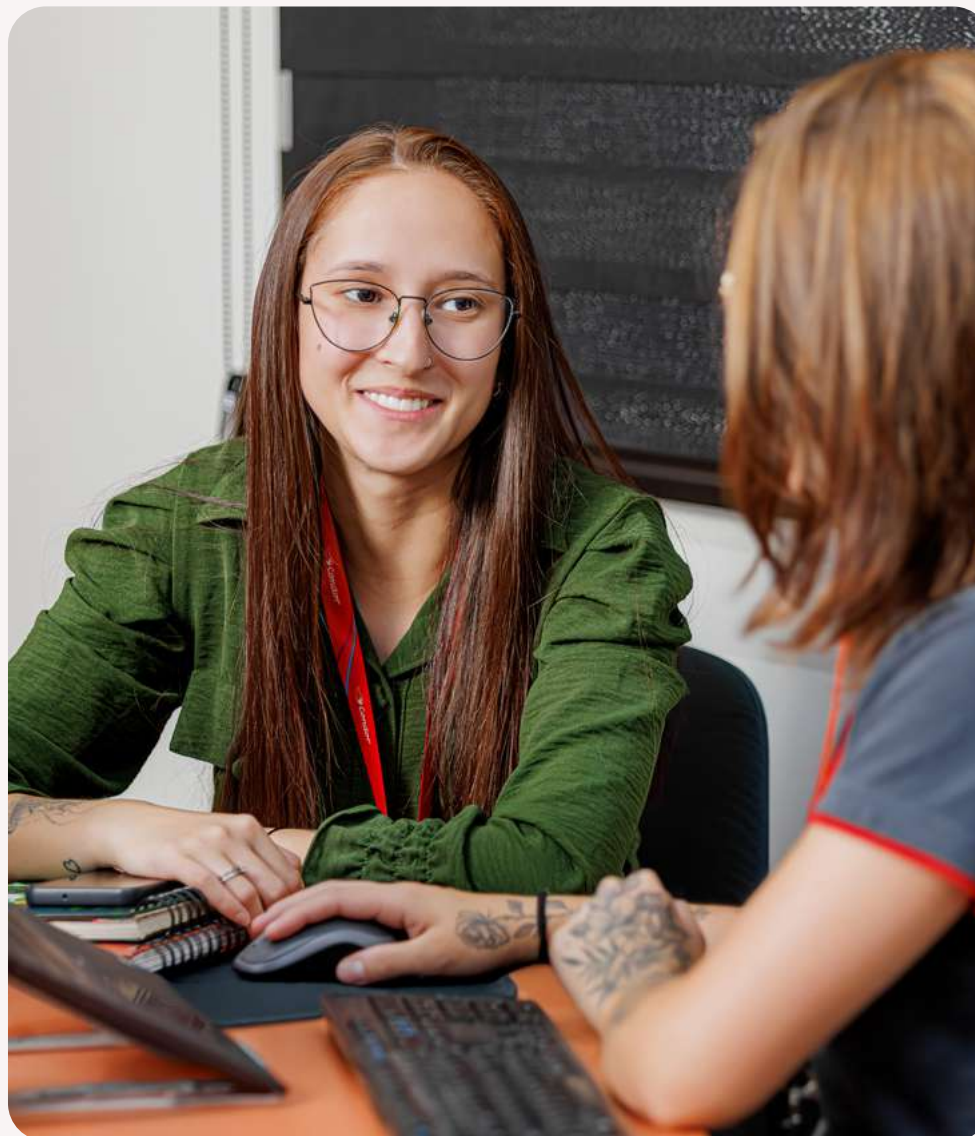
Inteligencia artificial: aplicaciones de clasificación, predicción, prescripción y adopción de herramientas generativas;



Hiperautomatización e IA agéntica: optimización de flujos de trabajo, análisis de procesos, automatización y orquestación de agentes autónomos para resolver problemas complejos;



Integración e interoperabilidad: estandarización vía interfaces de programación de aplicaciones (*application programming interface* – API) para garantizar la fluidez de la comunicación entre plataformas digitales.



Personas y cultura

Las personas siguen siendo el mayor activo del Grupo Condor. En esta nueva era del negocio —marcada por la aceleración tecnológica y la adopción de la IA—, la transformación digital impulsa una recualificación profunda, que se refleja en el desarrollo de nuestros talentos.

El foco del trabajo humano migra de la ejecución de tareas repetitivas hacia nuevas habilidades, como el pensamiento analítico, la resolución de problemas complejos, la innovación estratégica y el dominio de técnicas para formular instrucciones precisas para la IA (*prompting*).

Para sostener esta transición, invertimos en alfabetización digital, promoviendo programas como el ConDatos, orientado a la alfabetización de datos y al desarrollo de competencias tecnológicas de los colaboradores. El enfoque humano es fundamental para que la evolución tecnológica ocurra de manera ética, inclusiva y sostenible a largo plazo.



Pilar social

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

Gestión de personas

GRI 3-3 / TEMA MATERIAL

	COMPROMISO Involucrar, inspirar y valorar para crecer y permanecer				
	INDICADOR Mantener el proceso de integración hasta el día de la admisión.		INDICADOR Aumentar el promedio final general en la evaluación de desempeño anual.		INDICADOR Mantener la tasa de rotación.
	META 2025 100% on-line		META 2025 3,00		META 2025 < 1,68%
	RESULTADO 2025 100% on-line		RESULTADO 2025*		RESULTADO 2025 1,88%
	RESULTADO 2024 100% on-line		RESULTADO 2024 2,97		RESULTADO 2024 1,68%

	COMPROMISO Cultivar el desarrollo continuo, la innovación y la transformación digital.				
	INDICADOR Tasa de finalistas en programas de desarrollo interno.		INDICADOR Actividad continua de la universidad corporativa.		INDICADOR Realizar programas Condor Humaniza — Eu Sou Elas São, Gerações, Pluralidade.
	META 2025 Crear la base de datos.		META 2025 8 contenidos orientados a la transformación digital y soft skills		META 2025 6 encuentros
	RESULTADO 2025 Base de datos creada y 8 finalistas impactados en el año.		RESULTADO 2025 16 contenidos orientados a la transformación digital y soft skills		RESULTADO 2025 8 encuentros
			RESULTADO 2024 4 contenidos orientados a la innovación		RESULTADO 2024 3 encuentros

ODS RELACIONADOS







* Dato en fase de cierre y validación en la fecha de publicación de este informe.

Condor es forjada por el talento de quienes saben hacer con el corazón y con excelencia. Personas comprometidas con una visión de futuro, espíritu de equipo y una voluntad genuina de trabajar con nuestro propósito de **hacer mejor cada día y hacer que cada día sea mejor**.

En 2025, el equipo de Gente y Gestión concentró esfuerzos en las iniciativas orientadas a los compromisos establecidos para ampliar el involucramiento, el desarrollo y la valoración de nuestros profesionales; brindando espacio para el crecimiento, agregando habilidades comportamentales y tecnológicas a los perfiles individuales, y construyendo un ambiente donde elijan permanecer y transformar.

Se destaca la conclusión de dos turnos más del programa Evolviendo con a Gente, iniciativa de desarrollo personal y profesional que fortalece el crecimiento interno y prepara talentos para responder a los desafíos de un mercado en constante evolución. En este ciclo, formamos colaboradores del parque fabril y administrativo, en una jornada que abordó programación neurolingüística (PNL), liderazgo, comunicación, trabajo en equipo y alto desempeño.

Legado y gratitud

Uno de los mayores orgullos del Grupo Condor es la historia que construimos con nuestras personas.

En 2025, tuvimos el privilegio de homenajear a colaboradores que cumplieron 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 y 45 años de empresa.

Cada profesional de este equipo es un recuerdo vivo de momentos importantes de la trayectoria del grupo y de la fuerza que tenemos como equipo.

Los homenajes se dieron en eventos festivos, reuniendo a colaboradores y liderazgos de la empresa. Y ganaron espacio en nuestras redes sociales, capturando testimonios de alianzas duraderas y llenas de significado.

Nós somos a



Jean Marcel Pscheidt

Assistente de Supervisão

15 anos de Condor

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

Nós somos a



Antonio Vanderlei Brayer

Coordenador Financeiro

25 anos de Condor

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

Nós somos a



Vanusa Cardoso

Consultora de Vendas

27 anos de Condor

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

Nós somos a



Lucas Machado

Supervisor de Logística

14 anos de Condor

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

Nós somos a



Denise Pscheidt

Analista de Governança de TI

32 anos de Condor

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

Nós somos a



Patrik Dirksen

Supervisor de processos

22 anos de Condor

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

Nós somos a



Denise Baum

Analista de Gente & Gestão

25 anos de Condor

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

Nós somos a



Andréia Malu Schreiner

Supervisora do Sistema Condor de Gestão

17 anos de Condor

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

Prioridades 2026

El desarrollo de los profesionales y de trayectorias de evolución de carrera, la capacitación de nuevos liderazgos y la promoción de oportunidades permanecen entre las prioridades del área:



Elaboración e implementación de la estrategia de fortalecimiento de la cultura organizacional;



Desarrollo estratégico a partir del plan de sucesión;



Construcción del pipeline de liderazgo alineado con las demandas del negocio y con foco en posiciones industriales;



Seguimiento de las acciones del PDI para el direccionamiento del desarrollo;



Continuidad de los programas “Evolviendo com a Gente” y “Eu Sou, Elas São”;



Implementación del programa Gerações, que promoverá un ambiente colaborativo y la integración entre las diferentes generaciones de nuestro equipo;



Realización del programa ConDados, desarrollado para desmitificar los datos e incentivar su aplicación práctica, garantizando agilidad y precisión en análisis, proyecciones y previsiones basadas en IA.



Perfil de los colaboradores

GRI 2-7 / 2-8

Al cierre de 2025, contábamos con 1.719 profesionales en nuestra fuerza de trabajo, incluyendo 1.491 colaboradores a tiempo completo, vinculados a contratos permanentes, y 228 promotores de ventas, seleccionados mediante una agencia especializada, responsable de la contratación, capacitación y gestión de ese equipo. También tuvimos 62 aprendices y 1 pasante contratados por el período específico de los respectivos programas de aprendizaje. No hubo variación significativa de los datos en comparación con el año anterior.



1.782

↑ colaboradores



1.491
permanentes



62
aprendices



228
temporales



1
pasante

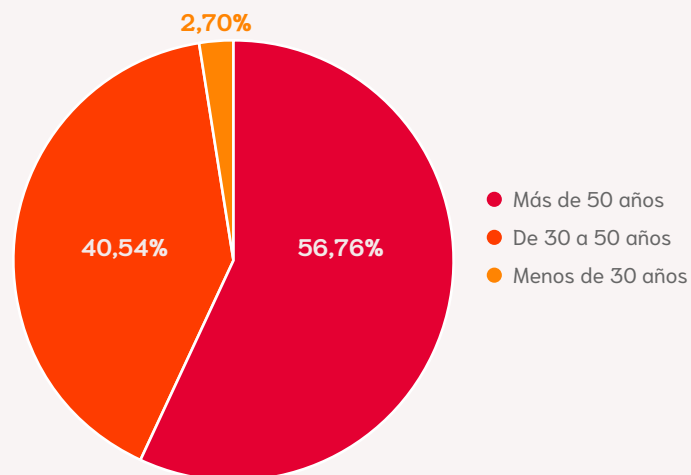


Perfil de diversidad

GRI 405-1

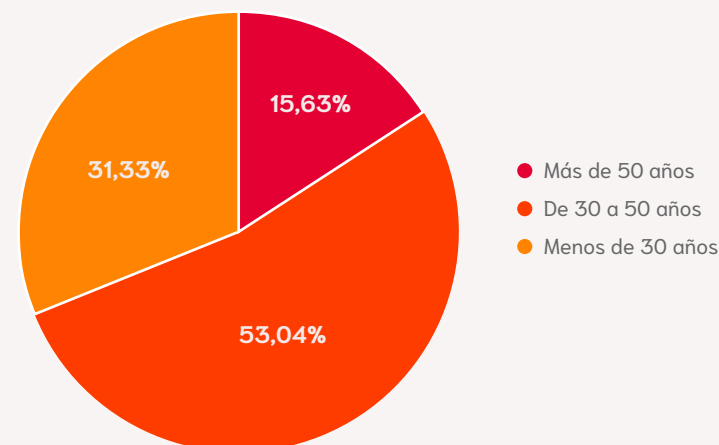
Se observa un avance gradual en la equidad de género de los órganos de gobierno corporativo del Grupo Condor, con la representación femenina subiendo al 16,22% en 2025, superando el índice del 14,63% mantenido en 2023 y 2024. Con relación a la diversidad etaria en los órganos de gobierno corporativo y gerencias, aunque el perfil predominante sea de miembros mayores de 50 años (56,76% en 2025), la inclusión de profesionales menores de 30 años registró evolución, pasando de 0% en 2023 al 2,70%.

Diversidad en los órganos de gobierno corporativo y gerencias



Con relación al cuadro de colaboradores, mantenemos una fuerza de trabajo mayoritariamente femenina, alcanzando el 55,25% en 2025. La distribución etaria entre los colaboradores demuestra un equilibrio entre renovación y experiencia, con un 31,33% de jóvenes talentos menores de 30 años y un 53,04% de profesionales en el rango entre 30 y 50 años.

Diversidad en el cuadro de colaboradores



Contrataciones, despidos y rotación

GRI 401-1

Acompañamos los indicadores de nuevas contrataciones y rotación de colaboradores de forma sistemática, desagregados por género y rango de edad, como instrumento de gestión del capital humano, utilizándolos como insumo para el perfeccionamiento continuo de las prácticas de atracción, retención y desarrollo de nuestros profesionales a lo largo del ciclo de crecimiento y expansión de las operaciones.

En 2025, se registraron 345 contrataciones, correspondientes a una tasa del 24%. Del total de admisiones, 205 fueron de mujeres, representando el 59,4%, mientras que 202 contrataciones (58,5%) se concentraron en profesionales menores de 30 años, evidenciando la predominancia de admisiones femeninas y de rangos de edad más jóvenes en el período.

En el año, se efectivaron 320 desvinculaciones, resultando en una tasa de rotación del 24%, superior al volumen registrado en 2024 (245 desvinculaciones). Las salidas se concentraron en el rango de edad menor de 30 años, con 201 desvinculaciones, y entre mujeres, que representaron 185 desvinculaciones en el año.

Número de colaboradores contratados

345 contrataciones



POR GÉNERO

Mujeres: 205
Hombres: 140



POR RANGO DE EDAD

Menores de 30 años: 202
De 30 a 50 años: 132
Mayores de 50 años: 11

Tasa de turnover



POR GÉNERO

Mujeres: 25%
Hombres: 21%



POR RANGO DE EDAD

Menores de 30 años: 43%
De 30 a 50 años: 20%
Mayores de 50 años: 5%

Número de colaboradores desvinculados

320 desvinculaciones



POR GÉNERO

Mujeres: 185
Hombres: 135



POR RANGO DE EDAD

Menores de 30 años: 201
De 30 a 50 años: 130
Mayores de 50 años: 9

Tasa de desvinculación



POR GÉNERO

Mujeres: 25%
Hombres: 21%



POR RANGO DE EDAD

Menores de 30 años: 43%
De 30 a 50 años: 20%
Mayores de 50 años: 5%

Beneficios

GRI 401-2

Nuestra Política de Beneficios está estructurada para promover la salud, el bienestar, la seguridad financiera y el desarrollo profesional de los colaboradores. Una serie de beneficios voluntarios componen la estrategia de G&G y contribuyen a la atracción, retención y valoración de talentos.

En el ámbito de la salud y el bienestar, ofrecemos asistencia médica mediante diferentes planes de salud, con coberturas que varían de acuerdo con el cargo y la localidad, pudiendo incluir coparticipación y extensión a dependientes. También ofrecemos asistencia odontológica, subsidio integral de la vacunación contra la gripe y reembolso del 30% del valor de medicamentos adquiridos mediante receta médica (hasta el nivel de Analista y excepto pasantes y aprendices).

Ofrecemos alimentación en restaurante propio, con financiamiento parcial o integral por parte de la empresa dependiendo de la planta, o crédito en tarjeta de comida. El financiamiento de la alimentación es del 100% para pasantes y aprendices.

Apoyando a las familias y la seguridad financiera de nuestros profesionales, ponemos a disposición auxilio de guardería para colaboradoras con hijos de hasta 5 años y 11 meses, mediante subsidio financiero que puede ocurrir vía convenios con el Sesi Escola (40%)

o reembolso de hasta el 50% de la mensualidad para otras instituciones. Ofrecemos seguro de vida grupal, subsidiando el 50% de la mensualidad para todos los colaboradores (pasantes y aprendices incluidos), además de un seguro de vida complementario financiado integralmente por la empresa para cargos de dirección y gerencia.

El contexto de la seguridad financiera contempla además previsión privada, con foco en la planificación de largo plazo para la jubilación, con reglas específicas para determinados cargos.

El auxilio educativo permite el reembolso parcial de mensualidades para cursos técnicos, idiomas, grado y especialización, a partir de seis meses de trabajo. Además, mantenemos alianzas con instituciones de enseñanza, ofreciendo descuentos en cursos desde el ingreso a la empresa (excepto para contratos temporales).

También ofrecemos opciones de transporte, que incluyen transporte corporativo fletado sin costo para el colaborador, vale de transporte o ayuda de costo con combustible, según la unidad operativa.

Adicionalmente, los colaboradores efectivos pueden participar de la Asociación Recreativa ARCO, que promueve actividades de ocio, deporte e integración social.

Beneficios disponibles para todos

- | | |
|---|--|
|  Alimentación |  Farmacia |
|  Vale de transporte |  Préstamo consignado |
|  Asistencia médica/Plan de salud |  Bombonería interna |
|  Asistencia odontológica |  E-commerce interno |
|  Auxilio de guardería |  Campaña de vacunación contra la gripe |
|  Seguro de vida grupal |  Alianza con instituciones de enseñanza |
|  Auxilio educativo |  Alianzas con gimnasios |
|  Associação Recreativa Condor (ARCO) | |

Beneficios por nivel funcional

- | | |
|---|---|
|  Asistencia médica/Plan de salud |  Reembolso de medicamentos |
|  Seguro de vida complementario |  Previsión privada |



Licencias parentales

GRI 401-3

En ese momento especial de la vida de nuestros colaboradores, promovemos iniciativas que favorecen el equilibrio entre la vida profesional y la llegada de un hijo, además de asegurar el cumplimiento de la legislación laboral aplicable, incluyendo el derecho a la licencia de maternidad y la licencia de paternidad.

El monitoreo de los indicadores relacionados nos permite evaluar la efectividad de las políticas de retención y el soporte ofrecido a los colaboradores en el retorno a sus actividades profesionales, con el fin de actuar en mejoras que fortalezcan el ambiente de trabajo que promueve la equidad de género, el apoyo a las familias y la permanencia de colaboradores tras períodos de licencia.

Tasa de retorno al trabajo

 **69,56%**
mujeres

 **100%**
hombres

En 2025, el total de colaboradores con derecho a licencia de maternidad o licencia de paternidad fue de 1.491 personas, siendo 665 hombres y 826 mujeres. En el mismo período, 35 colaboradores usufructuaron licencias parentales (12 hombres y 23 mujeres).

Tras el término de la licencia, 28 colaboradores retornaron al trabajo (12 hombres y 16 mujeres). Considerando el seguimiento de permanencia en la organización, 23 colaboradores permanecieron en la empresa por al menos 12 meses tras el retorno, siendo 9 hombres y 14 mujeres.

Con base en estos datos, registramos las siguientes tasas de desempeño para el año 2025:

Tasa de retención tras 12 meses*

 **87,50%**
mujeres

 **75%**
hombres

* El indicador referente a la retención tras 12 meses puede no reflejar integralmente el ciclo completo de 2025, dado que parte de los colaboradores aún no había completado un año de retorno al momento de la recolección de la información.

Los datos reportados abarcan todas las empresas del grupo y se obtienen directamente del sistema de nómina. La gestión de la información y de los beneficios relacionados con las licencias parentales es responsabilidad del área de Gente y Gestión, que realiza el monitoreo y la consolidación de los indicadores.

En cuanto a las desvinculaciones registradas en el período y relacionadas con la licencia de maternidad, las salidas ocurrieron por iniciativa de las colaboradoras. En el caso de la licencia de paternidad, las desvinculaciones observadas fueron motivadas por razones no relacionadas con la condición de paternidad.

A efectos de cálculo, consideramos como retorno al trabajo a todos los colaboradores que permanecen activos tras el término de la licencia, independientemente del tiempo transcurrido, en función de las limitaciones del formato de consolidación de datos.

Capacitación y desarrollo de carreras

GRI 404-1 / 404-2

Invertimos en el constante desarrollo de nuestros profesionales mediante programas orientados al perfeccionamiento técnico y al fortalecimiento de competencias. Con ello, promovemos la evolución de carrera y el crecimiento personal, ampliando la satisfacción y el desempeño de individuos y equipos.

El monitoreo del promedio de horas de capacitación por empleado permite evaluar la escala y la distribución de las inversiones en capital humano.

En 2025, el promedio de horas de capacitación por colaborador fue analizado considerando género y categoría funcional. El promedio registrado por género fue de 9,84 horas para hombres y 11,87 horas para mujeres, evidenciando una participación significativa de ambos grupos en las iniciativas promovidas por la empresa. En comparación con el año anterior, se observa la inversión en el promedio de horas de capacitación por género, cuando los hombres presentaron un promedio superior (12,64 horas frente a 9,91 horas). La información reportada abarca todas las unidades de Condor.

Cuando se analizan por categoría funcional, los promedios de horas de capacitación en 2025 fueron:

Analistas: 18,12 horas	Coordinación: 7,79 horas	Gerentes: 3,72 horas
Aprendices: 35,16 horas	Dirección: 1,50 horas	Operación: 9,89 horas
Asistentes: 10,58 horas	Pasantes: 29,83 horas	Técnicos: 12,85 horas
Consultores: 1,26 horas		

Consideramos capacitación los diversos tipos de formaciones y capacitaciones en temas relacionados con las actividades profesionales. Los promedios anteriores no consideran los cursos realizados por colaboradores beneficiados con el auxilio educativo (grado, posgrado, especialización e idiomas), actividades de coaching u orientación informal realizadas por supervisores en el lugar de trabajo.





De forma complementaria a las capacitaciones formales, mantenemos una Política de Auxilio Educativo, que subsidia parcialmente la mensualidad de diversos cursos, conforme se aborda en el tópico “Beneficios”. Además, el área responsable dispone de un presupuesto específico para cursos externos de corta duración, orientados al desarrollo de competencias técnicas relacionadas con las funciones ejercidas.

La gestión de las iniciativas es realizada por los profesionales del área de Capacitación y Desarrollo (T&D, por sus siglas en portugués), responsables de la planificación, el seguimiento y el registro de las actividades. Los datos se recolectan por medio de listas de asistencia digitalizadas registradas en el sistema corporativo y por solicitudes de cursos gestionadas en software especializado, garantizando trazabilidad y control de las capacitaciones realizadas. Actualmente, no contamos con programas orientados a la preparación para la jubilación o el final de carrera.

Programa Evolviendo con a Gente

El principal instrumento de la estrategia de desarrollo del capital humano del Grupo Condor es el programa “Evolviendo com a Gente”, que tiene como objetivo perfeccionar competencias y apoyar el crecimiento profesional de los colaboradores.

El programa está estructurado en trayectorias que incluyen capacitaciones técnicas y comportamentales, dinámicas de grupo y procesos de feedback individual, con contenido organizado de acuerdo con los niveles funcionales, abarcando las áreas operativas, técnicas y de analistas. La iniciativa contribuye a fortalecer la empleabilidad y adaptabilidad de los profesionales frente a las transformaciones del mercado de trabajo, dando soporte a cambios de función y evolución en la carrera.

En 2025, 34 colaboradores concluyeron el programa, con un promedio de participación del 95,18% en el turno I y del 86,36% en el turno III.



Condor.edu — Universidad corporativa

Ponemos a disposición de todos los colaboradores una plataforma digital de aprendizaje, que reúne más de 90 cursos —de normas y requisitos legales a habilidades comportamentales (*soft skills*) y competencias técnicas (*hard skills*)—, contribuyendo con la búsqueda continua, voluntaria y automotivada de conocimiento, además de la alineación con los objetivos y las necesidades de la organización.

En el año, registramos 864 accesos, con un promedio de 2h46min de consumo por usuario. Los cursos disponibles fueron evaluados con 4,8 estrellas (máximo de 5).

Protagonismo femenino

Nuestra contribución a la transformación que se vive en el ámbito corporativo y en la sociedad, impulsando el protagonismo y el liderazgo de mujeres en todas las esferas, se materializa mediante el programa “Eu Sou, Elas São”.

La iniciativa se ofrece a las colaboradoras de las plantas de São Bento do Sul y tiene foco en el autoconocimiento, el empoderamiento, la red de apoyo, la inspiración y el incentivo para que conquisten espacios profesionales y sus sueños.

En 2025, el programa impactó a 26 colaboradoras en 15 horas de capacitación, divididas en 5 encuentros. Los temas abordados en el año fueron: pertenencia, protagonismo, desarrollo profesional, plan de desarrollo individual y planificación de carrera.

Programa de Transformación Digital

Busca capacitar a colaboradores seleccionados para el dominio de herramientas tecnológicas recientes. El objetivo es promover conocimientos fundamentales para que contribuyan activamente con la estrategia digital de la empresa.

En 2025, capacitamos a 17 colaboradores con 24 horas de capacitaciones, abordando los siguientes temas: cultura digital, visión sistémica, pensamiento crítico, datos y cambio, liderazgo sin cargo.

Encuentros de Diversidad y Generaciones

Iniciativa que promueve el involucramiento de los colaboradores en la temática de diversidad e inclusión, mediante actividades de sensibilización e intercambio de experiencias, formando multiplicadores internos. Realizamos dos encuentros en 2025, reuniendo a 53 colaboradores.

Como perspectiva de evolución prevemos la implementación, a partir de 2026, del Programa Gerações, orientado al fortalecimiento de la integración y a la ampliación del entendimiento sobre la diversidad generacional en el ambiente de trabajo, contribuyendo a la construcción de equipos más colaborativos e inclusivos.

Salud, seguridad y bienestar

GRI 3-3 / TEMA MATERIAL

La promoción de un ambiente de trabajo seguro y saludable nos exige un enfoque proactivo orientado a la prevención, la identificación de riesgos, las capacitaciones continuas, la oferta de equipos y puestos de trabajo adecuados, las inspecciones regulares, el mantenimiento preventivo y correctivo de máquinas y equipos, el monitoreo médico, la comunicación eficaz y el involucramiento de nuestros colaboradores en torno a una cultura organizacional de cuidado y respeto.



COMPROMISO

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



INDICADOR

% de reducción del absentismo



RESULTADO 2025

3,74%



META 2025

3,20%



RESULTADO 2024

3,29%

ODS RELACIONADOS



Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo

GRI 403-1 / 403-8

Mantenemos un Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo (SST, por sus siglas en portugués) estructurado y continuamente perfeccionado —fundamentado en la legislación brasileña vigente y en buenas prácticas de prevención— para promover la salud ocupacional, prevenir accidentes y controlar de forma sistemática los riesgos asociados a las actividades del Grupo Condor.

En 2025, el sistema de SST abarcó el 100% de los colaboradores y fue extendido a los trabajadores tercerizados, prestadores de servicios y demás personas bajo control operativo de la empresa.





Gestión de riesgos ocupacionales

GRI 403-2 | 403-4

La gestión de riesgos ocupacionales se realiza de forma sistemática y preventiva mediante el Programa de Gestión de Riesgos (PGR), que contempla los procesos de identificación, evaluación, control y mitigación proactiva de riesgos en todas las unidades, procesos y actividades de la empresa.

El PGR es desarrollado, implementado y periódicamente revisado con el soporte técnico del Servicio Especializado en Ingeniería de Seguridad y en Medicina del Trabajo (SESMT, por sus siglas en portugués), asegurando la adopción de medidas preventivas y correctivas adecuadas a la protección de la salud y de la integridad física y mental de los colaboradores.

El programa cuenta con la participación activa de colaboradores —que disponen de mecanismos estructurados de consulta, diálogo y comunicación continua, orientados a la identificación de peligros, a la prevención de riesgos y a la mejora permanente de las condiciones de trabajo—, especialmente mediante la Comisión Interna de Prevención de Accidentes y de Acoso (CIPA, por sus siglas en portugués).

La CIPA desempeña un papel fundamental en la identificación, prevención y proposición de soluciones para los riesgos a la salud y a la seguridad, actuando como nexo de comunicación

entre los colaboradores y la empresa. Durante las reuniones mensuales, los integrantes de la CIPA discuten situaciones que pueden representar riesgos, canalizan demandas planteadas por los colaboradores y proponen acciones correctivas y preventivas, fortaleciendo un enfoque participativo en la gestión de SST.

Además de la actuación de la CIPA, incentivamos la creación y el funcionamiento de Grupos de Mejora Condor (GMC), orientados al desarrollo continuo de procesos y prácticas internas. Estos grupos contribuyen a la gestión de riesgos mediante la identificación de oportunidades de mejora, la proposición de soluciones y la implementación de avances en prácticas y procesos relacionados con la salud y la seguridad del trabajo.

De forma integrada, el PGR se articula con el Programa de Control Médico de Salud Ocupacional (PCMSO, por sus siglas en portugués), garantizando el monitoreo continuo de las condiciones de salud y la prevención de afecciones. De forma complementaria, realizamos el Informe Técnico de las Condiciones Ambientales de Trabajo (LTCAT, por sus siglas en portugués) y conducimos Análisis Ergonómicos Preliminares (AEP), fortaleciendo la evaluación de riesgos físicos, ambientales y ergonómicos.

Estructura, responsabilidades y gobernanza

El SESMT está compuesto por Médico del Trabajo, Técnico de Enfermería, Ingeniero de Seguridad del Trabajo, Técnicos de Seguridad y Técnico de Medio Ambiente, que actúan de forma colaborativa y multidisciplinaria, bajo las directrices del PGR y del PCMSO. El equipo posee autonomía técnica para orientar, implementar y monitorear las acciones de SST, así como autoridad para recomendar la interrupción de actividades en situaciones que representen riesgo inminente.

El Técnico de Medio Ambiente se dedica a las rutinas operativas, asegurando la integración entre las acciones de SST y los controles ambientales. Las responsabilidades relacionadas con la salud y la seguridad del trabajo, en cambio, son compartidas:

- **Comité Directivo:** aprueba normas y políticas de SST y asegura la disponibilidad de recursos para su implementación;
- **Gestión:** garantiza el cumplimiento de las normas en sus áreas de actuación y comunica desvíos u ocurrencias;
- **Colaboradores:** cumplen las normas, procedimientos y orientaciones de salud y seguridad;
- **SESMT:** fiscaliza el cumplimiento de las normas, realiza capacitaciones y analiza riesgos;
- **Terceros y prestadores de servicios:** actúan en conformidad con los procedimientos internos y atienden las exigencias documentales y legales aplicables.



La gestión, el monitoreo y el seguimiento de las acciones relacionadas con la identificación de peligros, la evaluación de riesgos y la investigación de incidentes son responsabilidad del SESMT, con apoyo de la CIPA, de los liderazgos de las áreas y de los programas estructurantes de SST. Esta estructura de gobernanza asegura la integración de la salud y la seguridad del trabajo a los procesos decisorios de la empresa y el fortalecimiento de la cultura de prevención.

Política, normas y procedimientos de SST

En 2025, elaboramos e implementamos la Política de Salud, Seguridad y Gestión Ambiental (SSGA), que establece directrices y responsabilidades orientadas a la prevención de accidentes, la promoción de la salud ocupacional y la protección del medio ambiente. La política se aplica a todas las unidades, actividades, productos y servicios, abarcando colaboradores, contratados, proveedores y visitantes.

La política define que los contratados y proveedores deben adherir a los principios y requisitos de SSGA del Grupo Condor, asegurando que las actividades realizadas en las instalaciones de la empresa, o en su nombre, estén en conformidad con estas directrices.

De forma complementaria, desarrollamos la Norma de Salud y Seguridad en el Trabajo, que establece directrices y responsabilidades para asegurar la salud, la seguridad y la integridad física y mental de los trabajadores. La norma es soportada por procedimientos operativos, que incluyen la gestión de equipos de protección individual (EPI), la seguridad de máquinas y equipos, planes de emergencia, la actuación de la CIPA, la gestión de accidentes de trabajo, la medicina ocupacional y el control de registros.



Trabajadores tercerizados y prestadores de servicios

GRI 403-7

Las empresas tercerizadas que actúan en nuestras dependencias mantienen sus propios programas de SST, elaborados y gestionados de forma independiente, en conformidad con la legislación aplicable. No obstante, establecemos requisitos mínimos obligatorios de salud y seguridad, formalizados en contratos, normas y procedimientos internos.

El cumplimiento de estos requisitos se acompaña mediante procesos estructurados de control y monitoreo, que incluyen:

- envío y validación de documentación de seguridad para la integración;
- inspecciones de seguridad realizadas por el SESMT;
- seguimiento de las condiciones de trabajo en las áreas bajo control de la empresa;
- exigencia de adecuaciones e implementación de acciones correctivas, cuando corresponda.

La gestión de los trabajadores tercerizados se realiza mediante un sistema que asegura el control, la trazabilidad y la conformidad legal de estos profesionales. El sistema monitorea la validez de los Certificados de Salud Ocupacional (ASO, por sus siglas en portugués), verifica el cumplimiento de las capacitaciones de SST obligatorias y acompaña los registros y documentos exigidos a las empresas tercerizadas.

Ponemos a disposición la estructura de atención médica y ambulatoria en emergencias que involucren a terceros, asegurando respuesta inmediata, derivación adecuada y soporte inicial, cuando sea necesario.

Estas prácticas aseguran la coherencia entre los programas de las empresas contratadas y el sistema de gestión de SST Condor, contribuyendo a la prevención de accidentes y a la protección de la salud de todas las personas involucradas en nuestras operaciones.

Capacitación en salud y seguridad en el trabajo

GRI 403-5

Aseguramos a nuestros colaboradores capacitación continua en SST, adecuada a los riesgos asociados a las actividades desempeñadas. Con el objetivo de prevenir accidentes, promover la salud ocupacional y fortalecer la cultura de seguridad en todas las operaciones, ampliamos los programas de capacitación en 2025, integrando acciones de prevención, concientización y desarrollo continuo.

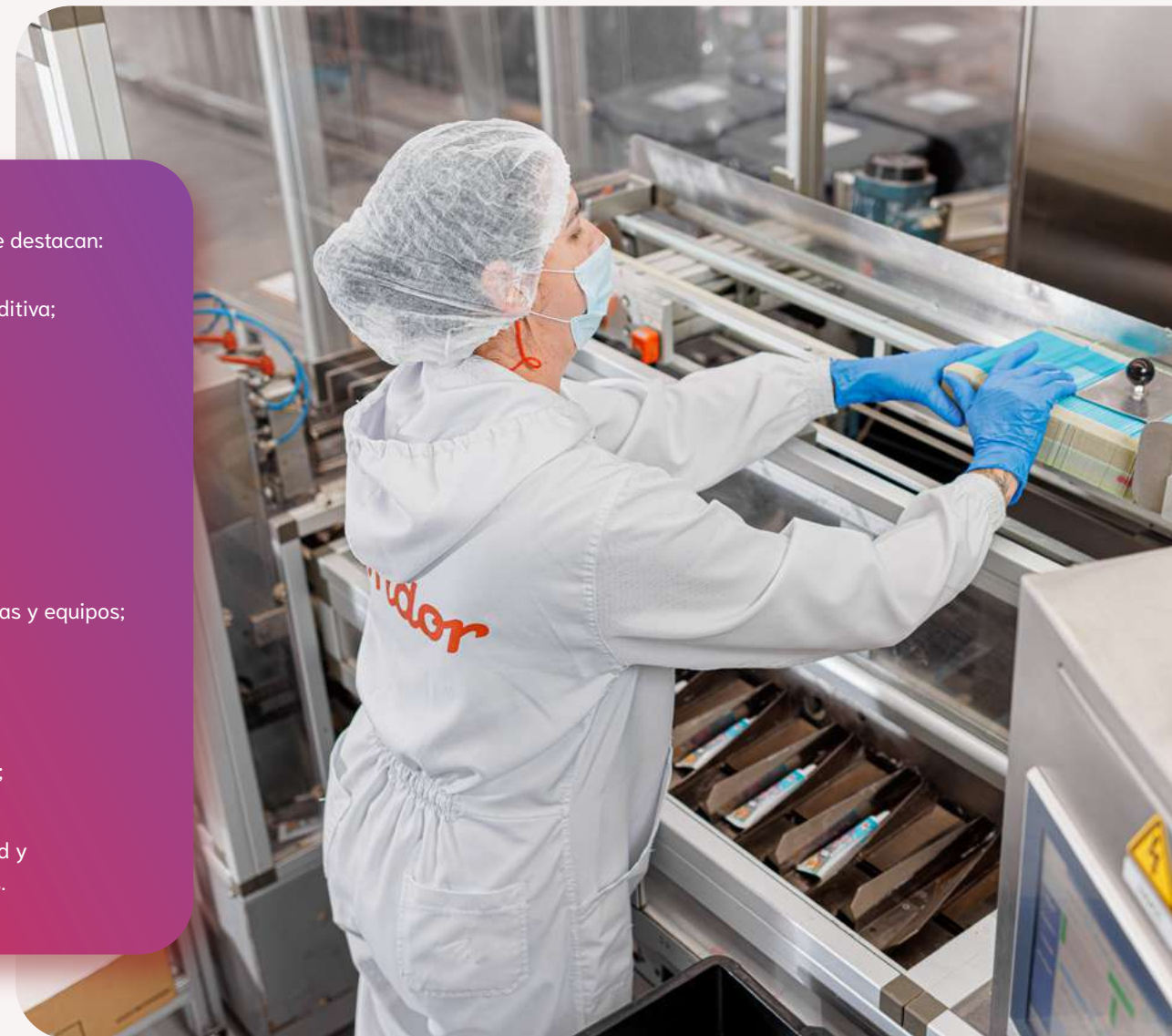
Los nuevos colaboradores participan obligatoriamente de la etapa Integración de Seguridad, donde se les presentan las normas, políticas y procedimientos esenciales: orientaciones generales sobre salud y seguridad, información sobre riesgos ocupacionales, medidas preventivas y responsabilidades individuales.

Además de la capacitación inicial, promovemos capacitaciones específicas para las funciones y los riesgos identificados, garantizando que los profesionales estén aptos para desempeñar sus actividades con seguridad.

Las iniciativas presenciales de capacitación en SST son apoyadas por una plataforma de aprendizaje en línea (EaD, por sus siglas en portugués), que amplía el acceso a las capacitaciones, permite el seguimiento del progreso individual y ofrece soporte al desarrollo continuo de los colaboradores. Las evidencias de capacitación y los registros de asistencia se almacenan y gestionan digitalmente, asegurando trazabilidad, control y conformidad de los procesos. La gestión de la información se realiza de forma integrada entre las áreas de Capacitación y la Seguridad del Trabajo, garantizando alineación técnica y organizacional.

Entre los temas abordados, se destacan:

-  Uso de protección auditiva;
-  Manejo adecuado de productos químicos;
-  Operación segura de montacargas;
-  Seguridad en máquinas y equipos;
-  Trabajo en altura;
-  Brigada de incendios;
-  Diálogos de seguridad y prácticas preventivas.



Capacitaciones de SST realizadas en 2025

IDENTIFICACIÓN DEL CURSO	PERSONAS CAPACITADAS
CIPA – Comisión Interna de Prevención de Accidentes y Acoso	53
Operador de Montacargas – Formación (TPP)	27
Seguridad en Máquinas Inyectoras y Equipos	76
Interpretación de Documentos – SESMT	35
NR-12 – Seguridad en el Trabajo en Máquinas y Equipos	281
Integración – Nosso Ninho	298
Trabajo en Altura – NR-35	64
Formación Brigada de Incendios	30
Operador de Montacargas – Formación (CBR)	8
Diálogo de Seguridad	1.170
Puente Grúa – Polipasto Eléctrico/Manual	3
Manejo de Productos Químicos: Orientaciones de Seguridad	46
Capacitación Mensual de la Brigada de Incendios (Reciclaje)	595
Operador de Montacargas – Reciclaje (CBR)	33
Protección Respiratoria	19
Projeto Bem Cuidar	353
Visualización Digital de las FISPQ	307
Protección Dérmica	64
Protección Auditiva	319
Puente Grúa y Polipasto (Reciclaje)	44
Operador de Montacargas – Reciclaje (TPP)	55





Promoción de la salud del trabajo

GRI 403-3 | 403-6

Los servicios de salud del trabajo son prestados por profesionales legalmente habilitados, que actúan en la atención médica y ambulatoria para evaluar y tratar las quejas y necesidades relatadas por los colaboradores. La actuación involucra la derivación a especialistas cuando es necesario, el seguimiento continuo de los casos y el soporte integral a la recuperación de la salud y el bienestar de nuestro equipo.

El equipo de salud ocupacional es responsable de la conducción del Programa de Control Médico de Salud Ocupacional, que garantiza el monitoreo continuo de la salud de los colaboradores mediante evaluación clínica y exámenes complementarios —de laboratorio y de imagen—, enfocándose en el diagnóstico precoz y en el análisis de las condiciones de salud en relación con los riesgos del trabajo, viabilizando la adopción de medidas preventivas, correctivas o de seguimiento clínico.

Además de los servicios prestados internamente, ofrecemos un plan de salud ambulatorio a todos

los colaboradores que actúan en la planta de São Bento do Sul, con subsidio del 70% del valor de las consultas y exámenes para colaboradores y sus dependientes. Para los colaboradores de las demás unidades, se ponen a disposición dos opciones de planes de salud, permitiendo la elección de la alternativa que mejor atienda las necesidades individuales y la estructura de atención disponible en cada región. En estos casos, la empresa subsidia el 50% del valor de la mensualidad para el colaborador y sus dependientes. Los planes de salud incluyen atención odontológica y reembolso de medicamentos, ampliando el acceso a los cuidados de la salud.

De forma complementaria, realizamos campañas de promoción de la salud y prevención de enfermedades. Entre las iniciativas, se destacan la campaña de vacunación contra la gripe, acciones de prevención del cáncer de cuello uterino, mama y próstata, charlas y actividades de concientización relacionadas con la salud mental.

Accidentes de trabajo

GRI 403-9

Monitoreamos, registramos y analizamos sistemáticamente los accidentes de trabajo con el objetivo de prevenir ocurrencias, reducir la gravedad de los impactos y promover la mejora continua del ambiente laboral.

En 2025, se registraron 18 accidentes de trabajo, siendo:

- 13 accidentes típicos;
- 5 accidentes de trayecto.

Con base en el número de accidentes típicos registrados y en el total de horas trabajadas en el año (2.760.016,69 horas), registramos una tasa de frecuencia de accidentes de trabajo de 4,71 por millón de horas trabajadas en 2025.

Nota: La tasa fue calculada de acuerdo con la metodología establecida por la GRI. No hubo exclusión de ningún grupo de colaboradores en el levantamiento de horas trabajadas y, a efectos de este reporte, no consideramos los accidentes de trayecto en el cálculo de la tasa de frecuencia de accidentes, dado que no presentaron una contribución directa de la empresa en la determinación de sus causas.



En comparación con el año anterior, cuando se registraron nueve accidentes de comunicación obligatoria y consecuencia grave, con un índice de 3,39, el año 2025 evidencia el fortalecimiento de los procesos de registro, análisis y monitoreo, ampliando la trazabilidad de la información y la capacidad de gestión preventiva.

La identificación de los peligros que presentan riesgo de accidentes de trabajo con consecuencias graves se realiza mediante levantamientos de riesgos y la elaboración y actualización del Programa de Gestión de Riesgos. Las ocurrencias clasificadas como accidentes típicos estuvieron predominantemente asociadas al:

- acceso no intencional de trabajadores a zonas de riesgo de máquinas y equipos;
- contacto con partes móviles, conforme a lo constatado en los procesos internos de registro, investigación y análisis de accidentes.

Con base en el análisis de la gravedad de los riesgos identificados, nos enfocamos en los peligros con mayor potencial de causar accidentes, especialmente aquellos relacionados con máquinas y equipos. Esta evaluación aplica la jerarquía de gravedad de riesgos disponible en el software de gestión de riesgos utilizado por la empresa, permitiendo la priorización de acciones correctivas y preventivas.

Los planes de acción derivados se registran y acompañan electrónicamente, posibilitando la definición de responsables, plazos y el monitoreo de la implementación y efectividad de las medidas implementadas.

Todos los datos sobre los accidentes de trabajo se digitalizan, garantizando precisión y centralización de la información. Los registros se integran al análisis de indicadores de SST, posibilitando el monitoreo de frecuencia, gravedad y causas, así como la identificación de tendencias y oportunidades de mejora.



Enfermedades relacionadas con el trabajo

GRI 403-10

Adoptamos un enfoque preventivo, orientado a la identificación precoz de posibles afecciones a la salud, a la definición de restricciones laborales cuando son necesarias y al seguimiento clínico adecuado, garantizando la protección de la integridad física y mental de los colaboradores. En caso de ocurrencia de enfermedad relacionada con el trabajo, aseguramos que los colaboradores reciban un tratamiento igualitario y no discriminatorio.

La gestión de las enfermedades relacionadas con el trabajo se realiza de forma continua y alineada con el sistema de SST del Grupo Condor, con base en la evaluación de los riesgos ocupacionales identificados en el Programa de Gestión de Riesgos y su integración con el Programa de Control Médico de Salud Ocupacional.

La investigación de incidentes, accidentes y eventuales afecciones a la salud relacionadas con el trabajo sigue un proceso estructurado, que involucra:

- identificación y evaluación de riesgos;
- análisis de causas;
- definición e implementación de planes de acción con medidas correctivas y preventivas.



La información se recolecta y trata mediante entrevistas entre los profesionales de salud y los pacientes, cuestionarios ocupacionales y exámenes médicos ocupacionales —de admisión, periódicos, de cambio de función, retorno al trabajo y de desvinculación—, con seguimiento continuo de los equipos del Ambulatorio y Medicina del Trabajo. Los datos se registran en historia clínica electrónica, y la responsabilidad técnica por el seguimiento, registro, análisis y validación de la información se atribuye a profesionales del área de salud.

En 2025, no se registraron casos de enfermedades relacionadas con el trabajo entre nuestros colaboradores, estatus equivalente al del año anterior. Adicionalmente, no hubo identificación de riesgos de enfermedades profesionales en el período, ni se registraron peligros químicos asociados a las actividades desarrolladas.

Estos datos contemplan trabajadores tercerizados, pasantes, proveedores y prestadores de servicios que ejerzan actividades en las dependencias de la empresa.

Responsabilidad social

GRI 3-3 / TEMA MATERIAL



COMPROMISO

Actuar como agente transformador en las comunidades donde está insertada.



INDICADOR

Escuelas municipales abarcadas por el Programa Infantil de Higiene Bucal



META 2025

10 escuelas



RESULTADO 2025

20 escuelas



RESULTADO 2024

4 escuelas



COMPROMISO

Promover y apoyar acciones educativas, sociales y culturales que mejoren significativamente la calidad de vida y el bienestar de todos.



INDICADOR

% de recursos asignados a proyectos incentivados



META 2025

90%



RESULTADO 2025

93,50%



RESULTADO 2024

87,93%

ODS RELACIONADOS



Nuestra estrategia de inversión social privada orienta el apoyo a proyectos educativos, culturales, sociales y de salud, viabilizados principalmente mediante mecanismos de incentivo fiscal, como el Fundo da Infância e Adolescência (FIA), el Fundo do Idoso, el PRONON, el PRONAS y el Programa de Incentivo à Cultura (PIC).

Las inversiones poseen naturaleza financiera para la organización, pero resultan, en su mayoría, en acceso gratuito o subsidiado para los beneficiarios, incluyendo conciertos, talleres culturales, acciones de salud e iniciativas educativas.

En 2025, los proyectos apoyados por el Grupo Condor alcanzaron a 55.785 personas, beneficiando a públicos diversos, como niños y adolescentes en situación de vulnerabilidad, personas mayores, pacientes atendidos por el Sistema Único de Salud (SUS, por sus siglas en portugués), personas con discapacidad, estudiantes de escuelas públicas, artistas locales y las comunidades del entorno de nuestras operaciones y de los eventos patrocinados.

Los proyectos apoyados mediante el PIC — programa de fomento a proyectos culturales catarinenses— sumaron BRL 1,14 millones en pagos programados, superando la meta prevista del 90% de recursos asignados a proyectos incentivados y evidenciando la relevancia de este eje en nuestra estrategia de actuación social.



Los impactos positivos de las iniciativas apoyadas abarcan diferentes dimensiones:



Salud

Ampliación de la capacidad de diagnóstico y tratamiento oncológico en Santa Catarina, con la previsión de adquisición de un nuevo Acelerador Lineal para el Hospital São José de Criciúma (SC). La adquisición se realizará mediante el Programa Nacional de Apoio à Atenção Oncológica (PRONON), fortaleciendo la atención especializada del SUS en la región.



Cultura y sociedad

Formación artística, valoración de artistas locales, preservación del patrimonio cultural y acceso de las comunidades a conciertos gratuitos.



Inclusión social

Apoyo a personas con discapacidad y fortalecimiento de acciones orientadas a niños, adolescentes y personas mayores vulnerables.

Entre los destacados del portafolio de 2025 están:

- Orquestra Brasileira – Concertos Brasileiros;
- 7º Animaneco – Festival Internacional de Teatro de Bonecos;
- Festival de Dança de Florianópolis – Prêmio Desterro;
- Tradição Centenária da Banda Trem;
- Cena Catarina e Cultura para todos;
- Apoyo a los Fundos da Infância e do Idoso em São Bento do Sul;
- Proyectos deportivos y educativos como “Voleibol para Sempre” y “Arte nas Escolas”.

El impacto se concentra en municipios catarinenses, especialmente São Bento do Sul y Joinville, aunque el alcance varía según la naturaleza de cada proyecto.





En el ámbito del involucramiento comunitario, incentivamos la participación de nuestros colaboradores en iniciativas de voluntariado corporativo. En 2025, se realizaron más de 30 acciones, impactando a más de 5 mil personas. Entre las principales iniciativas están:

- Proyectos de higienización bucal en escuelas, beneficiando a más de 4 mil personas;
- Campañas sociales en alianza con instituciones locales, como AMA, AMAR y APAE;
- Mantenimiento de huertas comunitarias y acciones en instituciones de salud y asistencia social;
- Participación en eventos comunitarios y acciones benéficas.

Como evolución, prevemos para 2026 el desarrollo de nuevos proyectos, como la implantación de huertas en instituciones de larga permanencia para personas mayores y el fortalecimiento del programa de voluntariado corporativo, con la meta de alcanzar 100 voluntarios activos.



Pilar ambiental

→ Ecoeficiencia operativa



Ecoeficiencia operativa

GRI 3-3 – TEMA MATERIAL



COMPROMISO

Minimizar la generación de residuos en todas las operaciones



INDICADOR

Masa de residuo destinado al relleno x unidad facturada.



META 2025

1,04 g/unidad facturada



RESULTADO 2025

1,22 g/unidad facturada



RESULTADO 2024

1,16 g/unidad facturada



INDICADOR

% de utilización de material plástico reciclado internamente.



META 2025

55%



RESULTADO 2025

57%



RESULTADO 2024

54%



COMPROMISO

Priorizar el uso de energías con fuentes renovables



INDICADOR

% de utilización, en inmuebles propios, de energía proveniente de fuentes renovables.



META 2025

98%



RESULTADO 2025

98%



RESULTADO 2024

98%

ODS RELACIONADOS



Gestión de materiales y residuos

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

Administramos la utilización de materiales y la generación de residuos bajo una estrategia integrada de gestión ambiental, con el fin de reducir impactos significativos al medio ambiente con prácticas de prevención, reutilización y destinación adecuada. La información de este tópico abarca las unidades operativas y de apoyo ubicadas en São Bento do Sul.

Perfil de los materiales utilizados, en toneladas (t)

Las operaciones del Grupo Condor involucran el uso intensivo de materiales plásticos, la principal materia prima. En 2025, consumimos más de 10 mil toneladas de materiales plásticos, provenientes de dos orígenes:

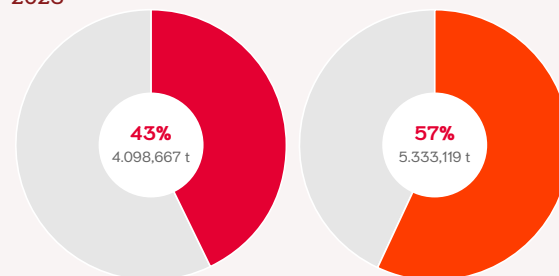


43% materiales vírgenes;

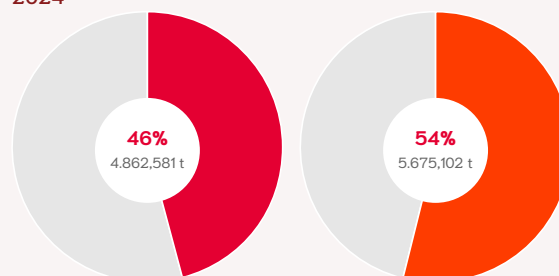


57% de materiales reciclados.

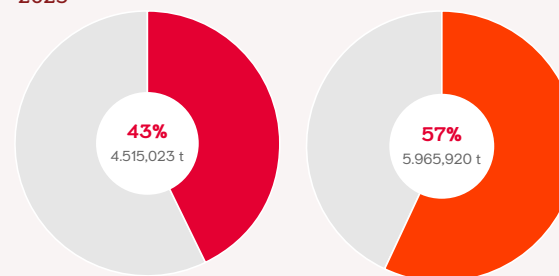
2023



2024



2025



■ Material virgen

■ Material reciclado

VARIACIÓN 2024-2025

Plástico virgen: -7%

Plástico reciclado: 5%

Los valores apuntan un incremento del 5% en la utilización de materiales reciclados en relación con 2024, derivado del mix de productos comercializados en el período.

Además de los materiales plásticos, los procesos productivos y logísticos generan otros tipos de residuos: papel y cartón, palés de madera, espumas y esponjas, blísteres, mangos metálicos, entre otros.

Entre estos materiales, los blísteres y las esponjas representan desafíos adicionales en cuanto al reciclaje y la destinación ambientalmente adecuada, en función de características técnicas y limitaciones de mercado.

Así, actuamos proactivamente para reducir la generación de estos residuos, priorizando la eficiencia de los procesos involucrados, la segregación adecuada y la búsqueda de alternativas de reaprovechamiento.



Gestión de residuos y sus impactos

GRI 306-2

La responsabilidad por la gestión de los impactos relacionados con residuos es compartida entre los Departamentos de Medio Ambiente y Servicios Generales. La gestión operativa de la recolección y destinación es realizada por una empresa tercerizada especializada. El flujo operativo consiste en:



Recolección de los residuos ya segregados en los departamentos



Envío a la central de residuos



Pesaje y registro de la información en software de gestión integrada



Destinación ambientalmente adecuada, conforme a la clasificación y la legislación aplicable

En el contexto de los impactos ambientales asociados, nos enfocamos en la prevención, la reducción, el reaprovechamiento y la destinación ambientalmente adecuada, en alineación con los principios de la economía circular y de la legislación ambiental brasileña.

El movimiento de residuos con destinación externa se registra y centraliza en un software de gestión ambiental. La estrategia permite la trazabilidad completa de los residuos (desde la generación hasta la destinación final), el monitoreo de los volúmenes generados, el análisis de indicadores de desempeño ambiental y la validación de la conformidad legal.

Cada remesa de residuos es acompañada por el Manifiesto de Transporte de Residuos (MTR, por sus siglas en portugués) correspondiente y, tras la conclusión del tratamiento o descarte, se emite el Certificado de Destinación Final (CDF), asegurando control y transparencia en todo el ciclo de destinación.

También mantenemos un seguimiento riguroso de los destinadores de residuos, realizando evaluaciones técnicas y ambientales para garantizar el cumplimiento de los requisitos legales y normativos. Siempre que es necesario, realizamos inspecciones adicionales para asegurar la conformidad continua de los procesos de tratamiento y destinación adoptados por terceros.



Prevención y reciclaje interno

Optimizamos los procesos productivos con el objetivo de evitar desperdicios, ajustar etapas operativas y reducir el consumo de materia prima, minimizando la generación de sobras y residuos. Las iniciativas incluyen mejoras de eficiencia, ajustes de layout, estandarización de procesos y control operativo.

Siempre que es técnicamente viable, los residuos plásticos generados en las operaciones se dirigen a reciclaje interno, especialmente los residuos de polipropileno (PP). El proceso se realiza en la unidad Condor Industria de Plásticos (matriz), contribuyendo a la reducción de la destinación externa y al reaprovechamiento de materiales en el propio ciclo productivo.

En 2025, 332 toneladas de materiales plásticos fueron enviadas a reciclaje interno, reduciendo la necesidad de adquisición de insumos vírgenes. Este flujo evidencia nuestro esfuerzo por minimizar la generación de residuos destinados a terceros y los impactos ambientales asociados a la extracción y al descarte de materiales.



Capacitación y segregación adecuada

Los resultados obtenidos se potencian mediante la capacitación continua de los colaboradores, con capacitaciones orientadas a la correcta segregación y destinación de residuos, conforme a las orientaciones establecidas en Procedimientos Operativos Estándar (POP, por sus siglas en portugués).

Tipos de residuos generados y las cantidades destinadas y no destinadas para disposición final

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

	 RELLENO INDUSTRIAL (T)	 RECICLAJE/ REUTILIZACIÓN (T)
2023	217,72	412,50
2024	514,42	378,31
2025	560,87	441,40

Consumo de energía y emisiones de GEI

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

Adoptamos medidas continuas de conservación (hábitos comportamentales para evitar desperdicios) y eficiencia energética (tecnologías avanzadas), con el fin de reducir el consumo eléctrico en los procesos productivos. Las iniciativas integran la estrategia de eficiencia operativa de la empresa para controlar la intensidad energética, promover el uso racional de recursos y reducir impactos ambientales.

Entre 2023 y 2025, sin embargo, registramos un aumento en el consumo de energía eléctrica, directamente asociado al crecimiento del volumen producido, que pasó de 592 millones de piezas en 2023 a 659 millones de piezas en 2025, un aumento del 11%. El reflejo de ese crecimiento se observa en el indicador de consumo energético, conforme a la tabla al lado.

La base utilizada para el cálculo y seguimiento de la eficiencia energética de las operaciones del Grupo Condor está relacionada con la intensidad energética por pieza acabada y elaborada, que permite una evaluación más precisa del desempeño energético, disociando el consumo absoluto de energía de eventuales variaciones en el volumen de producción.

En 2023, adoptamos como meta corporativa la producción de cada pieza con el consumo máximo de 27 Wh de energía eléctrica, lo que se ha mantenido en los últimos años.

Intensidad energética

GRI 302-3

2023	26,84 Wh por pieza acabada y elaborada*
2024	26,4 Wh por pieza acabada y elaborada*
2025	27,05 Wh por pieza acabada y elaborada

Notas: Los datos presentados se refieren exclusivamente a la energía eléctrica, fuente energética más relevante en los procesos productivos del Grupo Condor.

Los volúmenes de intensidad de energía reportados para los años 2023, 2024 y 2025 no fueron convertidos a julios o sus múltiplos, y se presentan en la unidad Wh por pieza, utilizada internamente para el seguimiento de la intensidad energética y del desempeño operativo.

* Los datos anteriores, relativos a 2023 y 2024, actualizan la información de los informes de los respectivos años, entonces divulgados en KWh por pieza acabada y elaborada. GRI 2-4





Iniciativas de eficiencia energética

Las principales acciones adoptadas para la reducción del consumo de energía eléctrica incluyen:

- adquisición de máquinas con recursos tecnológicos avanzados, que aumentan la productividad con menor consumo;
- sustitución de máquinas inyectoras de motor convencional por inyectoras con servomotor;
- cambio del sistema de refrigeración de agua de circuito abierto por circuito cerrado;
- sustitución de lámparas convencionales por tecnología LED;
- implantación de sistemas de iluminación con control de intensidad y uso de luz natural, proporcionando un ahorro de hasta el 42%, además del aumento de la vida útil de los sistemas al evitar el uso continuo de la potencia máxima.



Consumo de energía dentro de la organización, en gigajulios (GJ)

GRI 302-1

2023	Total58.115,89	Consumo de electricidad renovable56.734,00 Consumo de calefacción no renovable1.381,89	Aproximadamente 89,2 % renovables en la matriz eléctrica brasileña en 2023, según el informe de la EPE para el año base 2023.
2024	Total71.109,66	Consumo de electricidad renovable61.441,24 Consumo de calefacción no renovable9.668,42	Aproximadamente 88,2 % renovables en la matriz eléctrica brasileña en 2024, según el informe de la EPE para el año base 2024.
2025	Total73.069,70	Consumo de electricidad renovable63.826,39 Consumo de calefacción no renovable9.243,31	Aproximadamente 90,0% renovables en la matriz eléctrica brasileña en 2025, según el informe de la EPE para el año base 2025.

Consumo de energía fuera de la organización (GJ)

2023	 Total263.259,13	Upstream – Diésel252.194,00 Downstream – Diésel0,131 Desplazamiento de colaboradores (casa–trabajo) – Diésel5.178,39* Viaje de negocios – Gasolina146,00
2024	 Total297.107,28	Upstream – Diésel293.037,21 Downstream – Diésel1,432 Desplazamiento de colaboradores (casa–trabajo) – Diésel3.870,60 Viaje de negocios – Gasolina198,03
2025	 Total350.958,39	Upstream – Diésel347.123,03 Downstream – Diésel36,58 Desplazamiento de colaboradores (casa–trabajo) – Diésel3.619,60 Viaje de negocios – Gasolina179,1733

*El número relativo a 2023 corrige la información de los informes anteriores, dado que el cálculo fue corregido.

Emisiones directas (alcance 1) de gases de efecto invernadero (GEI)

GRI 305-1

El valor del inventario de gases de efecto invernadero, elaborado de acuerdo con las premisas del Programa Brasileiro GHG Protocol y considerando las emisiones de los tres alcances, fue de 25,066 mil toneladas de CO₂ equivalente. El proceso evaluó fuentes de emisión de todas las operaciones del Grupo Condor y amplió los datos recopilados.

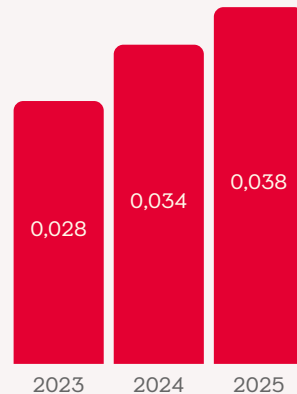
El aumento en el valor de la combustión móvil se debe a la ampliación de los datos de abastecimiento de vehículos empleados en las actividades de la empresa. Además, los datos reportados en las emisiones *upstream* aumentaron tanto por el mayor volumen de productos producidos y comercializados como por el refinamiento en el tratamiento de los datos recopilados.

Más del 85% tuvo origen en las operaciones de São Bento do Sul (Planta Industrial y Centros de Distribución), donde se concentran las principales actividades del grupo. La otra operación con representatividad en las emisiones fue el Centro de Distribución en Pernambuco, responsable de la logística de los materiales comercializados en la región norte y nordeste, con menos del 5%.

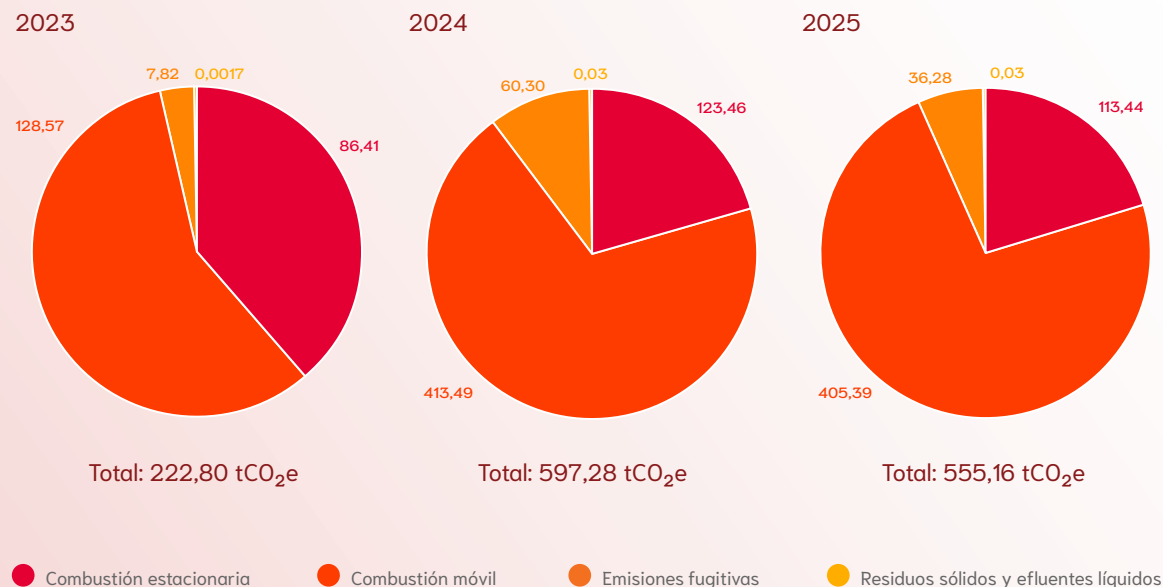
La producción de 659.518.221,00 ítems en 2025 resultó en la emisión por pieza de 0,0387 kg de CO₂ equivalente considerando los tres alcances.

Se identificaron CO₂, CH₄, N₂O, HFC-32 y HFC-410A, los cuales son controlados por el protocolo de Kioto; mientras que el gas controlado por el protocolo de Montreal fue únicamente el HCFC-22.

El alza en la producción y comercialización de productos, paralelamente a una recopilación de datos de fuentes emisoras más abarcadora, se refleja en el aumento de la intensidad de emisión por pieza. El aumento de la producción genera un mayor consumo de insumos y actividades que favorecen las emisiones.

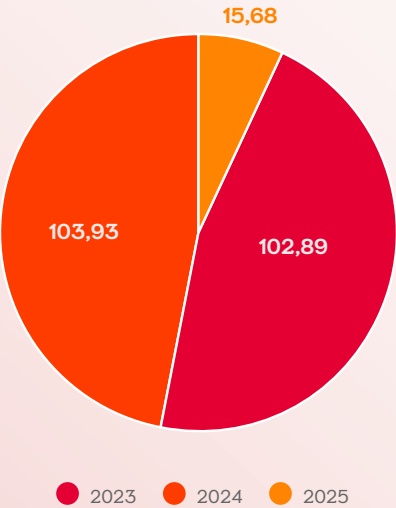


Fuente de emisión (tCO₂e)

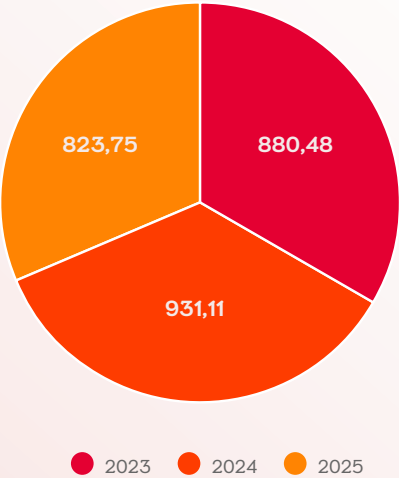


Nota: Los valores de emisiones fugitivas contienen los gases del protocolo de Montreal y de Kioto

Emisiones directas (alcance 1) de GEI provenientes de fuentes biogénicas



Emisiones indirectas (alcance 2) de GEI provenientes de la adquisición de energía, en tCO₂e
GRI 305-2



Nota: El consumo energético del Grupo Condor es mayoritariamente de energía eléctrica.

Otras emisiones indirectas (alcance 3) de GEI en tCO₂e
GRI 305-3



	2023	2024	2025
TOTAL ALCANCE 3	15.523,68	20.498,29	23.687,98

*El número relativo a 2023 corrige la información de los informes anteriores, dado que el cálculo fue corregido. GRI 2-4



Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO)

GRI 305-6

En el período reportado, se registraron emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono asociadas a sistemas de refrigeración. La sustancia emitida fue el HCFC-22 (R-22), clasificada como hidroclorofluorocarbano (HCFC) y controlada por el Protocolo de Montreal.

AÑO	SUSTANCIA	EMISIONES (T)	ODP	T CFC-11 EQ
2024	HCFC-22 (R-22)	0,0100	0,055	0,00055
2025	HCFC-22 (R-22)	0,0152	0,055	0,00084

Recursos hídricos

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

Reconocemos el agua como un recurso natural compartido y esencial, cuyo consumo responsable es fundamental para la continuidad de nuestras operaciones y para la preservación ambiental y social de los territorios donde actuamos.

Adoptamos una gestión preventiva y responsable, con prácticas de control, monitoreo y conformidad legal orientadas al uso racional de recursos hídricos, a la prevención de desperdicios y a la reducción de impactos asociados a las actividades productivas.

La captación, el uso y el vertido de recursos hídricos atienden a lo que establece la Resolución CONAMA n.º 357, así como a las demás exigencias legales aplicables.

En la relación con proveedores y prestadores de servicios, exigimos el cumplimiento de la legislación ambiental aplicable, de modo de mitigar riesgos indirectos relacionados con el uso del agua.



Gestión y monitoreo de la información

La gestión de la información relacionada con el uso del agua se realiza mediante controles internos sistemáticos, que incluyen:

- recolección mensual de los datos de los hidrómetros de las cajas de almacenamiento de agua de lluvia;
- recolección diaria de los datos del hidrómetro del pozo artesiano de la matriz Condor S.A.;
- recolección semanal de los datos del hidrómetro de la planta Condor Indústria de Plásticos;
- consolidación mensual de las facturas de agua de la concesionaria.

Estos procedimientos permiten el seguimiento continuo del uso de los recursos hídricos, apoyando la toma de decisión y la identificación de oportunidades de mejora.

Los datos comunicados a continuación abarcan las operaciones de las unidades que concentran las actividades productivas y administrativas, que demandan el uso y el vertido de recursos hídricos en el alcance de este informe: Condor S.A. (matriz), Condor Indústria de Plásticos, Centro de Distribución de São Bento do Sul (CD SBS), unidad de hilo dental.

Captación de agua

GRI 303-3

En 2025, la captación total de recursos hídricos fue de 27,45 megalitros, siendo el agua utilizada en las operaciones de la empresa proveniente de tres fuentes: pozo artesiano, red distribuidora de la concesionaria local, captación de agua de lluvia.

La utilización de múltiples fuentes contribuye a la seguridad hídrica de las operaciones, reduciendo la dependencia de un único origen y mitigando riesgos asociados a eventuales crisis de escasez hídrica o interrupciones en el suministro.



Agua de terceros

2025: 14,679 megalitros (ML)
2024: 12,4 ML
2023: 12,7 ML



Agua subterránea

2025: 11,74 ML
2024: 10,92 ML
2023: 12,32 ML



Agua de lluvia

2025: 1,03 ML
2024: 1,10 ML
2023: 1,40 ML



Consumo de agua

GRI 303-5

El agua utilizada se destina predominantemente a procesos de enfriamiento de maquinaria y actividades administrativas. En función de esa característica operativa, el volumen de agua captado tiende a ser similar al volumen vertido, sin retención significativa de agua incorporada a los productos.



CONSUMO TOTAL DE AGUA

2023 26.090 ML

2024 24.440 ML

2025 27.448 ML



Vertido de agua y efluentes

GRI 303-4

El vertido de agua se refiere predominantemente al agua dulce —con sólidos disueltos totales iguales o inferiores a 1.000 mg/L, compatible con los estándares legales aplicables—, y se realiza conforme a las características operativas de las unidades productivas y administrativas, discriminado por tipo de destinación:

Mantenemos la conformidad con los requisitos legales aplicables, sin registro de no conformidades ambientales relacionadas con el vertido hídrico en los últimos tres años. De la misma forma, no hubo ocasiones en que los límites de vertido hayan sido excedidos en los años 2023, 2024 y 2025.

El vertido de efluentes se realiza mediante el sistema público de tratamiento municipal o, cuando corresponde, tras tratamiento externo. Los procesos de tratamiento y vertido siguen los estándares definidos por la legislación y por los órganos competentes, asegurando la protección de los cuerpos hídricos receptores.

Cuaderno de indicadores



Indicadores económicos

Proporción entre el salario más bajo y el salario mínimo local, con discriminación por género (GRI 202-1)

PROPORCIÓN	2023	2024	2025
Hombres	1,36	1,32	1,32
Mujeres	1,36	1,30	1,28

Indicadores sociales

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

TIPO DE CONTRATO	2023			2024			2025		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
Permanente	744	605	1.349	796	662	1.458	826	665	1.491
Aprendiz	31	30	61	44	23	67	20	42	62
Pasantes	5	4	9	0	0	0	1	0	1

Contrataciones, desvinculaciones y turnover, por género y rango de edad (GRI 401-1)

CATEGORÍA	2023			2024			2025		
	Contrataciones	Desvinculaciones	Turnover	Contrataciones	Desvinculaciones	Turnover	Contrataciones	Desvinculaciones	Turnover
Hombres	124	99	37%	146	105	39%	140	135	21%
Mujeres	137	90	31%	157	140	39%	205	185	25%
Menos de 30 años	145	100	59%	304	125	68%	202	201	43%
De 30 a 50 años	108	71	25%	209	93	28%	132	130	20%
Más de 50 años	8	18	13%	35	24	18%	11	9	5%

Número de colaboradores contratados, por género y rango de edad

CATEGORÍA	2023			2024			2025		
	Contrataciones	Total de empleados	Tasa de contratación	Contrataciones	Total de empleados	Tasa de contratación	Contrataciones	Total de empleados	Tasa de contratación
Hombres	124	596	21%	146	637	23%	140	645	22%
Mujeres	137	738	19%	157	755	21%	205	738	26%
Menos de 30 años	145	412	35%	179	444	40%	202	438	46%
De 30 a 50 años	108	727	12%	116	754	15%	132	764	17%
Más de 50 años	18	195	9%	27	194	14%	11	226	4%

Tasa de desvinculación

CATEGORÍA	2023			2024			2025		
	Contrataciones	Total de empleados	Tasa de desvinculación	Contrataciones	Total de empleados	Tasa de desvinculación	Contrataciones	Total de empleados	Tasa de desvinculación
Hombres	99	596	17%	105	637	16%	135	645	21%
Mujeres	90	738	12%	140	755	19%	185	738	25%
Menos de 30 años	100	412	24%	125	444	28%	188	438	43%
De 30 a 50 años	71	727	10%	93	754	12%	153	764	20%
Más de 50 años	18	195	9%	27	194	14%	11	226	5%



Capacitación y desarrollo de carreras (GRI 404-1)

PROMEDIO DE HORAS DE CAPACITACIÓN, POR GÉNERO	2023	2024	2025
Hombres	13,87	12,64	9,84
Mujeres	12,35	9,91	11,87

Promedio de horas de capacitación por categoría funcional (GRI 404-1)

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

Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo (GRI 403–8)

Colaboradores cubiertos por un sistema de gestión de salud y seguridad ocupacional	2023		2024		2025	
	Propios	Terceros	Propios	Terceros	Propios	Terceros
Número total de colaboradores	1.605	247	1.703	245	1.497	142
Porcentaje de colaboradores cubiertos por un sistema de gestión de salud y seguridad ocupacional	100%	0%	100%	0%	100%	0%

Indicadores ambientales

Perfil de los materiales utilizados (GRI 301–1)

MATERIALES	2023 (H)	2024 (H)	2025 (H)	VARIACIÓN
Plástico virgen (toneladas)	4.098,67	4.862,58	4.515,02	–7%
Plástico reciclado (toneladas)	5.333,12	5.675,10	5.965,92	5%

Consumo de energía dentro de la organización (GRI 302–1)

TIPO DE COMBUSTIBLE – NO RENOVABLE	2023 (GJ)	2024 (GJ)	2025 (GJ)
Aceite diésel – Generador	318,14	709,04	260,70
Diésel – Vehículos	2,21	686,10	871,71
Gasolina – Vehículos alquilados	—	7.036,83	6.576,35
Carbón vegetal	0,54	2,20	0,36
Gas Licuado de Petróleo (GLP)	1.061,00	1.234,24	1.534,18
Total	1.381,89	9.668,42	9.243,31

TIPO DE COMBUSTIBLE – RENOVABLE	2023 (GJ)	2024 (GJ)	2025 (GJ)
Energía eléctrica (todas las operaciones)	56.734,00	61.441,24	63.826,39

TIPO DE COMBUSTIBLE	2023 (GJ)	2024 (GJ)	2025 (GJ)
No renovable (GJ)	1.381,89	9.668,42	9.243,31
Renovable (GJ)	56.734,00	61.441,24	63.826,39
Total	58.115,89	71.109,66	73.069,70

Emisiones directas (alcance 1) de gases de efecto invernadero (GEI) (GRI 305-1)

FUENTE DE EMISIÓN	2023 (TCO ₂ E)	2024 (TCO ₂ E)	2025 (TCO ₂ E)
Combustión estacionaria	86,41	123,47	113,44
Combustión móvil	128,57	413,49	405,39
Emisiones fugitivas	7,82	60,30	36,28
Residuos sólidos y efluentes líquidos	0,00017	0,03	0,03
Total alcance 1	222,80	597,28	555,160

INDICADOR	2023	2024	2025
CO ₂ biogénico (tCO ₂)	15,68	102,89	103,99

Emisiones indirectas (alcance 2) de gases de efecto invernadero (GEI) (GRI 305-2)

FUENTE DE EMISIÓN	2023 (TCO ₂ E)	2024 (TCO ₂ E)	2025 (TCO ₂ E)
Adquisición de energía eléctrica	880,48	931,11	823,75

Otras emisiones indirectas (alcance 3) de gases de efecto invernadero (GRI 305-3 | 2-4)

CATEGORÍA	2023 (TCO ₂ E)	2024 (TCO ₂ E)	2025 (TCO ₂ E)
Actividades relacionadas con combustible y energía no incluidas en los alcances 1 y 2	0,00	298,07	311,76
Transporte y distribución (upstream)	14.724,36	19.193,42	22.537,97
Residuos y efluentes generados en las operaciones	7,59	36,94	34,98
Viajes de negocios	296,13	388,99	281,03
Desplazamiento de empleados (casa-trabajo).	361,26	248,37	234,52
Transporte y distribución (downstream)	134,34	332,50	287,71
Total alcance 3	15.523,68	20.498,29	23.687,98

CATEGORÍA	2023	2024	2025
CO ₂ biogénico (tCO ₂)	1.847,41	2.811,80	3.383,34

Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO) (GRI 305-6)

AÑO	SUSTANCIA	CANTIDAD EMITIDA (KG)	CANTIDAD (T)	ODP	T CFC-11 EQ
2024	HCFC-22 (R-22)	10,00	0,0100	0,055	0,00055
2025	HCFC-22 (R-22)	15,20	0,0152	0,055	0,00084

Índice de contenidos GRI



Contenidos generales

El Grupo Condor reportó con base en los Estándares GRI para el período del 1 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2025.

NORMA GRI / OTRA FUENTE	CONTENIDO	UBICACIÓN
	2-1 Detalles de la organización	15
	2-2 Entidades incluidas en el informe de sostenibilidad de la organización	6, 15
	2-3 Período de reporte, frecuencia y punto de contacto	6
	2-4 Reformulaciones de información	6, 33
	2-5 Verificación externa	
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones de negocio	15
	2-7 Empleados	75
	2-8 Trabajadores que no son empleados	75
	2-9 Estructura de gobernanza y su composición	38
	2-10 Nominación y selección para el máximo órgano de gobernanza	38
	2-11 Presidente del máximo órgano de gobernanza	38
	2-12 Papel desempeñado por el máximo órgano de gobernanza en la supervisión de la gestión de los impactos	22, 38, 52
	2-13 Delegación de la responsabilidad por la gestión de los impactos	40, 41
	2-14 Papel desempeñado por el máximo órgano de gobernanza en el informe de sostenibilidad	6
	2-15 Conflicto de interés	46

Contenidos generales

NORMA GRI / OTRA FUENTE	CONTENIDO	UBICACIÓN
	2-16 Comunicación de preocupaciones cruciales	41, 46, 52
	2-17 Conocimiento colectivo del máximo órgano de gobernanza	24, 38, 52
	2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobernanza	38
	2-19 Políticas de remuneración	43
	2-20 Proceso para la determinación de la remuneración	43
	2-21 Proporción de la remuneración total anual	
	2-22 Declaración sobre estrategia de desarrollo sostenible	5
	2-23 Compromiso de política	23, 50, 52
	2-24 Incorporación de compromisos de política	19, 23, 50, 52
	2-25 Procesos para reparar impactos negativos	52
	2-26 Mecanismos para asesoramiento y presentación de preocupaciones	46, 52
	2-27 Conformidad con leyes y reglamentos	46, 49
	2-28 Participación en asociaciones	24
	2-29 Enfoque para el involucramiento de stakeholders	25
	2-30 Acuerdos de negociación colectiva	

Temas materiales

NORMA GRI / OTRA FUENTE	CONTENIDO	UBICACIÓN
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-1 Proceso de definición de los temas materiales	7
	3-2 Lista de temas materiales	8
	2-19 Políticas de remuneración	43
	2-20 Proceso para la determinación de la remuneración	43

Desempeño económico y financiero

NORMA GRI / OTRA FUENTE	CONTENIDO	UBICACIÓN
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	31
GRI 201: Desempeño Económico 2016	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	32
	201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	52
	201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	
	201-4 Apoyo financiero recibido del gobierno	36
GRI 203: Impactos Económicos Indirectos 2016	203-1 Inversiones en infraestructura y servicios apoyados	35
	203-2 Impactos económicos indirectos significativos	

Gobernanza corporativa

NORMA GRI / OTRA FUENTE	CONTENIDO	UBICACIÓN
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	37
GRI 205: Combate a la Corrupción 2016	205-1 Operaciones evaluadas en cuanto a riesgos relacionados con la corrupción	46, 48
	205-2 Comunicación y capacitación en políticas y procedimientos de combate a la corrupción	46, 48
	205-3 Casos confirmados de corrupción y medidas tomadas	46, 48
GRI 206: Competencia Desleal 2016	206-1 Acciones judiciales por competencia desleal, prácticas de trust y monopolio	46
GRI 207: Tributos 2019	207-1 Enfoque tributario	49
	207-2 Gobernanza, control y gestión de riesgo fiscal	49
	207-3 Involucramiento de stakeholders y gestión de sus preocupaciones en materia de tributos	49
GRI 415: Políticas Públicas 2016	415-1 Contribuciones políticas	50

Cadena de proveedores responsables

NORMA GRI / OTRA FUENTE	CONTENIDO	UBICACIÓN
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	54
GRI 204: Prácticas de Compra 2016	204-1 Proporción de gastos con proveedores locales	56
GRI 407: Libertad Sindical y Negociación Colectiva 2016	407-1 Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva puede estar en riesgo	56
GRI 408: Trabajo Infantil 2016	408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	56
GRI 409: Trabajo Forzado o Análogo al Esclavo 2016	409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzado o análogo al esclavo	56
GRI 414: Evaluación Social de Proveedores 2016	414-1 Nuevos proveedores seleccionados con base en criterios sociales	56
	414-2 Impactos sociales negativos de la cadena de proveedores y medidas tomadas	56

Satisfacción de los clientes

NORMA GRI / OTRA FUENTE	CONTENIDO	UBICACIÓN
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	57
GRI 416: Salud y Seguridad del Consumidor 2016	416-1 Evaluación de los impactos en la salud y la seguridad causados por categorías de productos y servicios	60
	416-2 Casos de no conformidad relacionados con los impactos en la salud y la seguridad causados por productos y servicios	60
GRI 417: Marketing y Etiquetado 2016	417-1 Requisitos para la información y el etiquetado de productos y servicios	58
	417-2 Casos de no conformidad relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	59
	417-3 Casos de no conformidad relacionados con la comunicación de marketing	59
GRI 418: Privacidad del Cliente 2016	418-1 Quejas comprobadas relativas a la violación de la privacidad y pérdida de datos de clientes	61

Innovación

NORMA GRI / OTRA FUENTE	CONTENIDO	UBICACIÓN
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	63

Gestión de personas

NORMA GRI / OTRA FUENTE	CONTENIDO	UBICACIÓN
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	71
GRI 202: Presencia en el Mercado 2016	202-1 Proporción entre el salario más bajo y el salario mínimo local, con discriminación por género	43
	202-2 Proporción de miembros de la dirección contratados en la comunidad local	
GRI 401: Empleo 2016	401-1 Nuevas contrataciones y rotación de empleados	77
	401-2 Beneficios ofrecidos a empleados a tiempo completo que no se ofrecen a empleados temporales o de tiempo parcial	78
	401-3 Licencia de maternidad / paternidad	79
GRI 404: Capacitación y Educación 2016	404-1 Promedio de horas de capacitación al año, por empleado	80
	404-2 Programas para el perfeccionamiento de competencias de los empleados y de asistencia para la transición de carrera	80
GRI 405: Diversidad e Igualdad de Oportunidades 2016	405-1 Diversidad e Igualdad de Oportunidades	76
	405-2 Proporción entre el salario base y la remuneración recibidos por las mujeres y aquellos recibidos por los hombres	43, 45

Salud, seguridad y bienestar

NORMA GRI / OTRA FUENTE	CONTENIDO	UBICACIÓN
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	83
	403-1 Sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo	84
GRI 403: Salud y Seguridad en el Trabajo 2018	403-2 Identificación de peligrosidad, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	85
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	90
	403-4 Participación de los trabajadores, consulta y comunicación a los trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	85
	403-5 Capacitación de trabajadores en salud y seguridad en el trabajo	88
	403-6 Promoción de la salud del trabajador	90
	403-7 Prevención y mitigación de impactos de salud y seguridad en el trabajo directamente vinculados con relaciones de negocio	87
	403-8 Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo	84
	403-9 Accidentes de trabajo	91
	403-10 Enfermedades profesionales	93

Responsabilidad social

NORMA GRI / OTRA FUENTE	CONTENIDO	UBICACIÓN
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	94

Responsabilidad ambiental

NORMA GRI / OTRA FUENTE	CONTENIDO	UBICACIÓN
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	99
	301-1 Materiales utilizados, discriminados por peso o volumen	
GRI 301: Materiales 2016	301-2 Materias primas o materiales reciclados utilizados	
	301-3 Productos y sus envases reaprovechados	
GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo de energía dentro de la organización	103, 105
	302-2 Consumo de energía fuera de la organización	103
	302-3 Intensidad energética	103
	302-4 Reducción del consumo de energía	
GRI 303: Agua y Efluentes 2018	303-1 Interacciones con el agua como un recurso compartido	110
	303-2 Gestión de impactos relacionados con el vertido de agua	110
	303-3 Captación de agua	110
	303-4 Vertido de agua	110, 112
	303-5 Consumo de agua	110, 112

Responsabilidad ambiental

NORMA GRI / OTRA FUENTE	CONTENIDO	UBICACIÓN
GRI 305: Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas (Alcance 1) de gases de efecto invernadero (GEI)	103, 107
	305-2 Emisiones indirectas (Alcance 2) de gases de efecto invernadero (GEI) provenientes de la adquisición de energía	103, 108
	305-3 Otras emisiones indirectas (Alcance 3) de gases de efecto invernadero (GEI)	103, 108
	305-4 Intensidad de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)	
	305-5 Reducción de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)	
	305-6 Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO)	103
GRI 306: Residuos 2020	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	100
	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	100, 101
	306-3 Residuos generados	100, 102
	306-4 Residuos no destinados a disposición final	100, 102
	306-5 Residuos destinados a disposición final	100, 102

Créditos

Coordinación general

Dirección Administrativa Financiera

Gerencia de Gente e Gestão

Comité ESG

Consultoría técnica y contenido

Martinelli ESG

Coordinación editorial y gráfica, redacción, revisión y diagramación

Martinelli ESG

Fotografías

Acervo Condor S.A.

Agradecimientos

Este informe demandó información y revisiones de diversas áreas de la empresa. Agradecemos a todos los que contribuyeron.

En caso de dudas, comentarios o sugerencias sobre el Informe de Sostenibilidad 2025 del Grupo Condor: condor@condor.ind.br.

