



RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE

2024/2025

Sumário

INTRODUÇÃO 03

- ▲ Sobre o relatório
- ▲ Mensagem do presidente
- ▲ Grandes números
- ▲ Linha do tempo

A KEPLER WEBER 09

- ▲ Quem somos
- ▲ Missão, visão e valores
- ▲ Atuação estratégica
- ▲ Reconhecimento
- ▲ Estratégia ESG

INTEGRIDADE 16 QUE GERA CONFIANÇA

- ▲ Governança responsável
- ▲ Conduta íntegra
- ▲ Antecipação e controle
- ▲ Relações de confiança

OPERAÇÃO E FINANÇAS 26

- ▲ Panorama do agronegócio
- ▲ Resiliência financeira
- ▲ Eficiência operacional
- ▲ Produtos e projetos sustentáveis
- ▲ Compromisso ambiental

A FORÇA DAS PESSOAS 36

- ▲ Celebração dos 100 anos
- ▲ Cultura de integração
- ▲ Evolução profissional
- ▲ Cuidado integral
- ▲ Presença na comunidade

ANEXOS 44

- ▲ Caderno de indicadores
- ▲ Sumário de conteúdo GRI
- ▲ Sumário de conteúdo SASB
- ▲ Créditos



01

INTRODUÇÃO

- ▲ Sobre o relatório
- ▲ Mensagem do presidente
- ▲ Grandes números
- ▲ Linha do tempo

SOBRE O relatório

GRI 2-3, 2-14

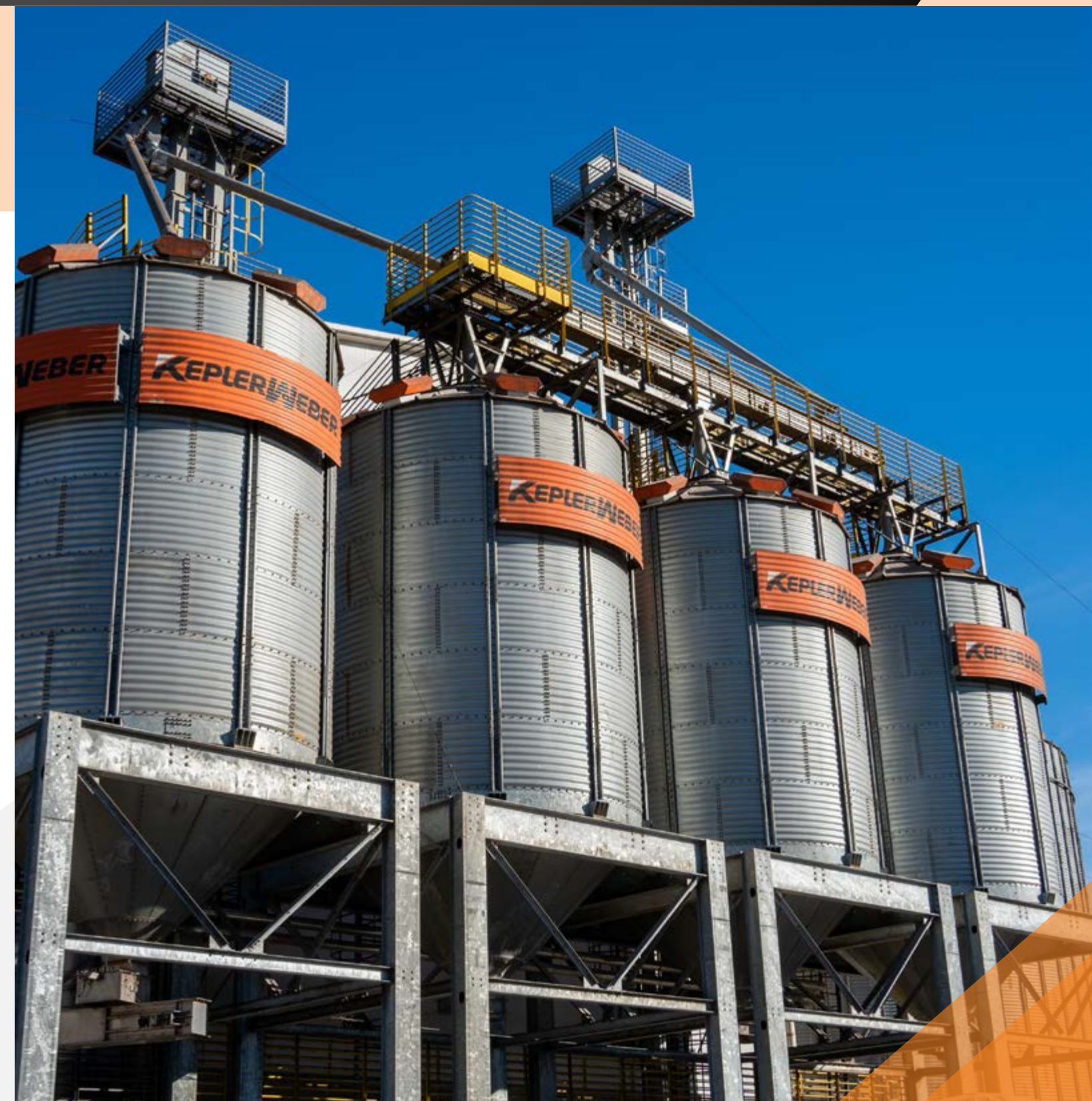
Apresentamos nosso **Relatório de Sustentabilidade** referente ao período de 1º de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2025, que coincide com a consolidação de transformações estratégicas relevantes para a **Kepler Weber** e com os 100 anos da companhia. Neste documento, compartilhamos com transparência nossa evolução em práticas ambientais, sociais e de governança (ESG, na sigla em inglês), além dos desafios que ainda temos pela frente.

O objetivo deste documento é informar todos os públicos de interesse da companhia sobre os resultados das iniciativas adotadas ao longo dos últimos dois anos, sempre com foco na sustentabilidade do agronegócio, aliando inovação tecnológica à preservação do meio ambiente e ao desenvolvimento socioeconômico.

Todo o conteúdo foi elaborado com base nas normas da Global Reporting Initiative (GRI) e incorpora requisitos do Sustainability Accounting Standards Board (SASB), a partir dos temas materiais definidos em 2023, que são associados aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) das Nações Unidas. As informações aqui descritas referem-se às três unidades da companhia: a matriz em Panambi/RS, a fábrica em Campo Grande/MS e a sede administrativa em São Paulo/SP. As informações financeiras contemplam, ainda, a Procer e o Fundo de Investimentos em Direitos Creditórios, FIDC. Todo o conteúdo foi aprovado pelo Conselho de Administração.



Dúvidas e comentários sobre a publicação podem ser encaminhados para o e-mail relatorio@kepler.com.br.





MENSAGEM DO Presidente

GRI 2-22

Em 2025, a Kepler Weber completou 100 anos, um marco para empresas brasileiras. E por isso, temos de nos orgulhar e celebrar, como fizemos ao longo do último ano. Mas isso não significa um olhar somente para a história, mas também para o futuro. O período representou uma transformação cultural e operacional profunda na empresa, que resultou em resiliência financeira mesmo diante de um cenário desafiador para o agronegócio brasileiro.

A mudança foi guiada pela consolidação do nosso planejamento estratégico KW2030, que orienta nossa atuação em três frentes principais. A primeira é fortalecer nossa liderança no mercado de pós-colheita, com investimentos em Pesquisa & Desenvolvimento (P&D), e compromisso com a excelência no atendimento. A segunda prevê a ampliação da nossa atuação em novos mercados endereçáveis e potenciais, como automação, sementes e processamento de alimentos. Por fim, buscamos transformar dados em novas fontes de receitas recorrentes, a partir da digitalização das unidades de armazenagem.

Internamente, avançamos no fortalecimento da nossa governança em 2024, com mudanças na Diretoria e a plena operação dos comitês de Pessoas, Compliance e Sustentabilidade, de Estratégia, Investimentos e Finanças que, somados ao Comitê de Auditoria e Riscos, reforçam nosso compromisso com as práticas do Novo Mercado da B3.

Além disso, mantivemos investimentos em Pesquisa & Desenvolvimento ao longo do biênio, e produzimos equipamentos mais eficientes, sustentáveis e menos poluentes. Em 2024, foi apresentada uma nova linha de silos, com redução média de 4% no consumo de aço. Também lançamos o Biocav, alimentador automático de fornalhas que utiliza biomassa em vez de lenha, e a máquina de limpeza KW Select Oscilatória de alta capacidade operacional. Já em 2025, chegou ao mercado a correia transportadora CTF Carretel, que por ser fechada reduz a emissão de partículas na atmosfera.



KW2030

é o nosso planejamento estratégico, que orienta a nossa atuação e os nossos investimentos pelos próximos anos.

A partir de 2024, com a automação dos silos via tecnologia embarcada da Procer, é possível obter ganhos de até 45% em economia de energia com a aeração dos silos. Em um movimento de diversificação dos negócios, a companhia anunciou, em 2025, uma parceria estratégica com a XP Investimentos para oferecer soluções financeiras aos clientes XP originados por meio de dados da Procer.

Dessa forma, os bons resultados financeiros vieram, refletindo a estratégia de diversificação de receitas. Enquanto a Receita Líquida para fazendas e agroindústrias recuaram, a área de Negócios Internacionais cresceu 19,4% em 2025 em relação a 2024. Na mesma comparação, a Receita Líquida de Reposição & Serviços subiu 10,1%, sustentado pela expansão de 7% na base de clientes e de 11% nas reformas de instalações, resultado de uma atuação que acompanha os ativos em todo o seu ciclo de vida. O segmento de Portos e Terminais manteve boa rentabilidade, com margem bruta acima do perfil histórico do período, beneficiada por efeitos pontuais

registrados no trimestre. Com isso, a disciplina na alocação de capital e a eficiência financeira e operacional se traduzem em resultados concretos e consolidam a resiliência da companhia.

Mas sabemos que não adianta crescer sem olhar para a sociedade em que estamos inseridos e para as pessoas envolvidas nesse processo. Por isso, paralelamente às conquistas, o período foi pautado pela solidariedade. As enchentes que acometeram o Rio Grande do Sul levaram a empresa a cancelar as primeiras ações de celebração de seu centenário e redirecionar recursos em apoio às vítimas. A companhia mobilizou voluntários, fabricou rodos, doou cobertores e reconstruiu a Escola Municipal Jacob Sehn, em Cruzeiro do Sul/RS. Após os ajustes, as comemorações foram mantidas com o projeto Jornadas Épicas resgatando o histórico da companhia, registrado em um livro comemorativo e em uma websérie com depoimentos de colaboradores e parceiros. As celebrações incluíram ainda eventos abertos à comunidade e encontros específicos para clientes e colaboradores.

A trajetória da Kepler Weber acompanha a do cultivo de soja no Brasil. Nestes 100 anos, seu desenvolvimento foi puxado pela demanda dos clientes e construído pelo comprometimento dos colaboradores. É emocionante ter famílias na quarta geração trabalhando na Kepler e colaboradores com mais de 50 anos de casa.

Sinto muito orgulho de estar à frente de uma companhia que acompanhou a evolução tecnológica e sustentável do agronegócio brasileiro. O Brasil seguirá sendo protagonista na produção de alimentos de forma sustentável e a Kepler Weber continuará trabalhando intensamente para manter sua liderança e crescer junto com o setor. E tenho total confiança de que ela está preparada para honrar seu legado com responsabilidade em seu próximo século.

Bernardo Osborn Gomes Nogueira
Diretor-presidente da Kepler Weber



Grandes números

HUMANO



12 de maio 2025

100 anos**12 meses** de celebração**6.700 pessoas** no Dia da Família**137 clientes** no Portas Abertas

Campanha Ajuda RS

2024**R\$800 mil** investidos**Fluxo do pedido****Redução de 21%**

no *lead time*, com a reforma do escritório administrativo e reorganização das equipes

Cuidar para Liderar**30 horas de capacitação**

por gestor em 2025

FINANCEIRO



Receita líquida

2025**R\$1,5 bilhão****Recordes em 2025**

Negócios Internacionais:

Receita líquida de

R\$237,7 milhões

Reposição & Serviços:

Receita líquida de

R\$310,9 milhões

OPERACIONAL

**Movimento estratégico**

Marco histórico de 2024 com **306 obras** simultâneas, e em 2025 com **260 obras**

BIM**(Building Information Modeling)****92% dos projetos executados**em *software* BIM em 2025**Ganho de 64% de produtividade com**

uso de integrações automatizadas

Redução do *lead time* de projetos

em 2025 de aproximadamente 22,3% em relação a 2024

KeplerFlix**Mais de 277** videoaulas**13.457 acessos em 2025** apoiando o

desenvolvimento, a produtividade e segurança da mão de obra dos nossos clientes

AMBIENTAL



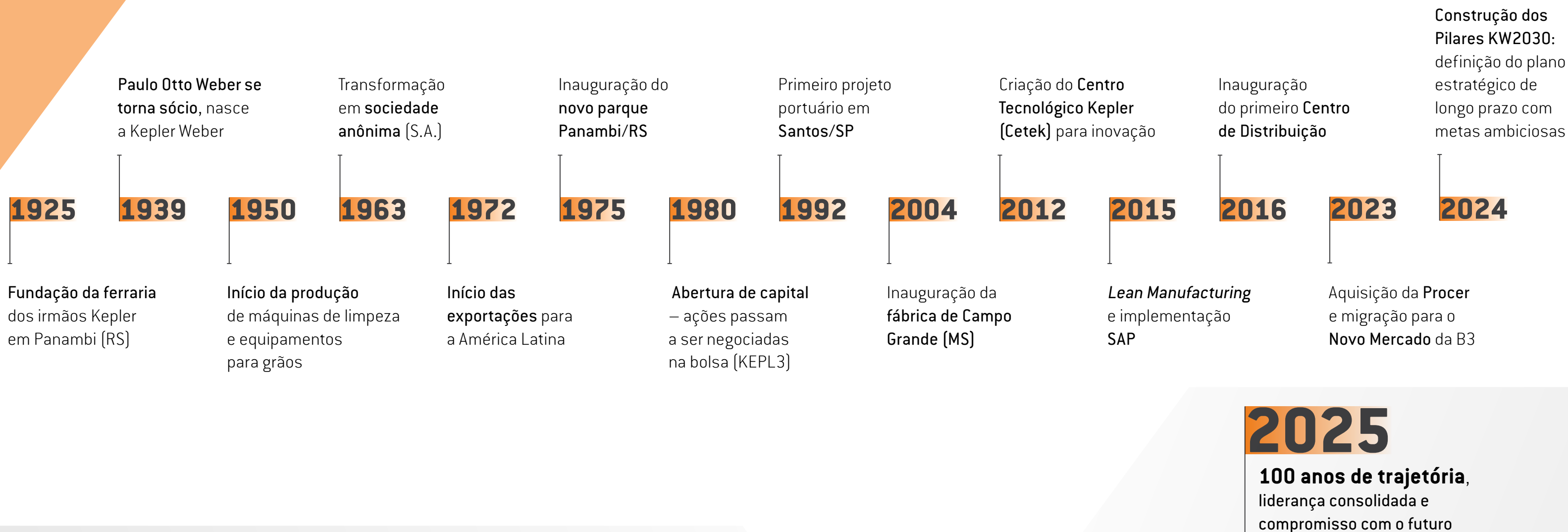
Nova linha de

silos**4% menos** aço consumido

Substituição de

embalagens**5% menos** OSB

Linha do tempo





02

A KEPLER WEBER

- ▲ Quem somos
- ▲ Missão, visão e valores
- ▲ Atuação estratégica
- ▲ Reconhecimento
- ▲ Estratégia ESG



QUEM Somos

GRI 2-1, 2-2, 2-6

A Kepler Weber é uma empresa centenária do agronegócio brasileiro, líder em soluções pós-colheita no Brasil e na América Latina. Fabricante de equipamentos para armazenagem, beneficiamento e movimentação de grãos, a companhia vai além da produção ao fazer a gestão das obras de implementação de seus produtos. Seu portfólio atende propriedades rurais produtoras, agroindústrias responsáveis pelo beneficiamento dos grãos e sementes e terminais logísticos em portos e terminais de transbordo. A empresa é a maior exportadora nacional do segmento pós-colheita, com presença em 54 países nos cinco continentes.

Com sede administrativa em São Paulo, a Kepler Weber opera duas fábricas próprias: a matriz em Panambi/RS e uma filial em Campo Grande/MS. Conta, ainda, com nove centros de distribuição estrategicamente localizados em regiões agrícolas do país.

Em 2023, ampliamos a capacidade tecnológica ao adquirir participação majoritária na Procer Automação S.A., empresa sediada em Criciúma/SC, e líder em tecnologia para automação agrícola. O movimento reforça a nossa estratégia de diversificação de receitas, verticalizando nossa atuação ao incorporar a automação e o monitoramento ao nosso produto principal, os silos.



Com capital aberto na bolsa de valores desde 1980, a empresa integra desde 2023 o segmento Novo Mercado da B3 (Brasil, Bolsa e Balcão).



Portfólio de produtos

GRI 2-6, 3-3 Qualidade e segurança dos produtos

A Kepler Weber oferece silos e sistemas de armazenagem de maior desempenho, reduzindo perdas de grãos e aumentando a rentabilidade dos clientes, além da redução de impactos ambientais por meio da melhoria de processos, diminuição de resíduos e reaproveitamento de materiais. Oferecemos ainda soluções customizadas ao longo do ciclo de vida dos equipamentos.



Projetos agrícolas

FAZENDAS, AGROINDÚSTRIAS,
NEGÓCIOS INTERNACIONAIS

- » Correias transportadoras
- » Elevadores industriais
- » Galeria e estruturas
- » Geradores de calor (fornalhas)
- » Máquinas de limpeza
- » Máquinas de seleção óptica
- » Rosca varredora
- » Secadores
- » Silos metálicos planos ou elevados
- » Transportador de corrente
- » Truas
- » Tulhas metálicas



Projetos portuários

PORTOS E TERMINAIS

- » Correias transportadoras
- » Correias transportadoras semifechadas
- » Correias transportadoras fechadas
- » Elevadores de caçamba
- » Estruturas metálicas
- » Silos metálicos específicos para terminais de transbordo e portuários
- » Transportador de corrente



Serviços

- » Adequação às normas NR e NPT027
- » Assistência técnica
- » Entrega assistida
- » Gestão de obras
- » Reformas e ampliações
- » Seguro risco engenharia
- » Serviços de acompanhamento
- » Sistemas de monitoramento e automação
- » Start de operação
- » Treinamentos

Missão, visão e valores



▲ Nossa missão

Oferecer soluções diferenciadas e inovadoras de pós-colheita, gerar valor para clientes, acionistas, parceiros de negócios, colaboradores e comunidade.

▲ Nossa visão

Ser referência global no mercado de pós-colheita, líder na América Latina, com produtos e serviços diferenciados e inovadores.

▲ Nossos valores

Segurança • Respeito • Integridade • Excelência

▲ Propósito

Cuidar da vida, protegendo o que vem da terra com soluções em pós-colheita.

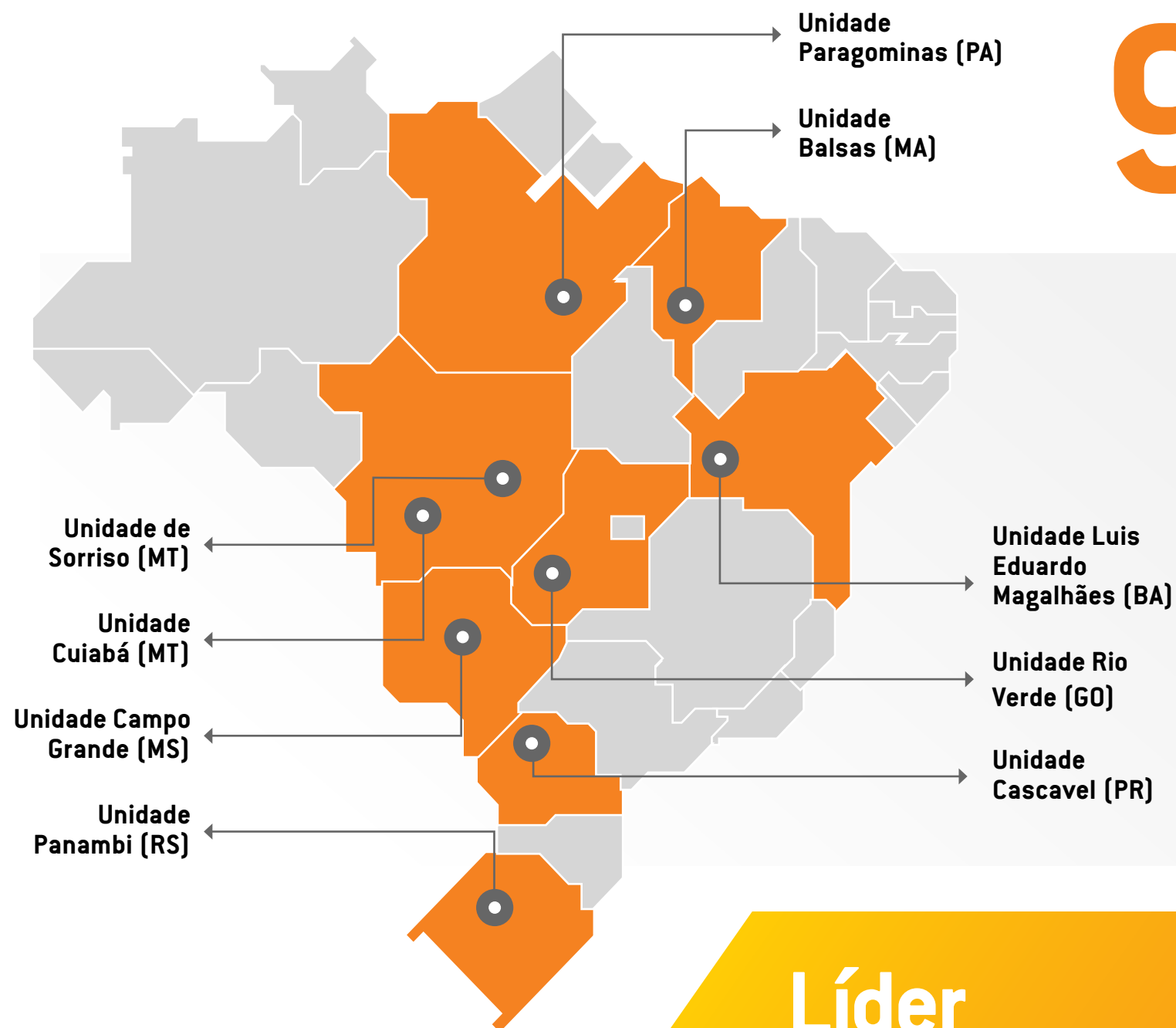
ATUAÇÃO Estratégica

KW2030

Em 2024, lançamos o KW2030, plano estratégico de longo prazo que define as prioridades da companhia até o fim da década, com uma revisão da agenda prevista para 2027. Seu objetivo é impulsionar o crescimento da Kepler Weber por meio de desenvolvimento tecnológico, abertura de novos mercados e fortalecimento da cultura.

A estruturação do plano envolveu a alta liderança da empresa e partiu de um profundo diagnóstico interno, que mapeou os ativos culturais e identificou aqueles que são valiosos, raros e difíceis de copiar. Nesse processo, a empresa reforçou práticas alinhadas à sua ambição e abandonou as que não contribuíam para o objetivo final, além de ajustar sua conduta com base nos valores REIS - Respeito, Excelência, Integridade e Segurança.

Considerando sua tradição de 100 anos e observando as demandas do agronegócio no futuro, a Kepler Weber estabeleceu seis pilares fundamentais para o planejamento estratégico, que se desdobram em 22 ações e 26 indicadores, acompanhados periodicamente pelas lideranças. No âmbito da gestão, o KW2030 adotou como diretrizes a filosofia Lean, a orientação a resultados e eficiência, o zelo pela reputação da marca e o compromisso com qualidade técnica das entregas, com o cliente como centro das decisões.



9 Centros de distribuição espalhados pelo país



2 fábricas estrategicamente localizadas (RS, MS)

Exportação para **54** países

Líder
no Brasil e América Latina
em soluções pós-colheita

Sede
em São Paulo
[capital]

Reconhecimento

2024

- » **Melhores Empresas para Trabalhar**, categoria grandes empresas, GPTW, 18ª no Rio Grande do Sul, pela consultoria Great Place to Work (GPTW)
- » **Top Ser Humano ABRH-RS**, categoria Organização – Gestão de Talentos e Jornada de Desenvolvimento de Liderança KW
- » **FINCON Awards 2024**, 1º lugar na categoria *small caps* do setor de Máquinas, Equipamentos, Veículos e Peças, pelo MZ Group
- » **TopList**, 1ª colocada na categoria Armazenagem, pela Revista Rural

2025

- » **Gerdau Melhores da Terra**, categoria Inovação Digital
- » **Ranking Valor 1000**, 2ª colocada na categoria Mecânica e destaque na região Sudeste
- » **Época Negócios 360º**, 1º lugar em Inovação na categoria Mecânica e Metalurgia, e 5º lugar no *ranking* geral
- » **Melhores e Maiores da Exame**, 2ª colocação na categoria Agronegócio, entre as dez melhores empresas do país
- » **Grandes & Líderes – 500 Maiores do Sul**, 55ª maior empresa do Rio Grande do Sul, pela Revista Amanhã e PwC
- » **Melhores Empresas para Trabalhar**, entre as 20 no Agronegócio, pela consultoria Great Place to Work (GPTW)
- » **Melhores Empresas para Trabalhar**, categoria Grandes Empresas, GPTW, 17ª no Rio Grande do Sul, pela consultoria Great Place to Work (GPTW)
- » **Prêmio Destaque em Saúde Mental**, pela consultoria Great Place to Work (GPTW)
- » **Top Cidadania ABRH-RS**, case projeto Semente Mágica
- » **Troféu Transparência**, pela ANEFAC (Associação Nacional dos Executivos de Finanças, Administração e Contabilidade)
- » **TopList**, 1ª colocada na categoria Armazenagem, pela Revista Rural
- » **Top of Mind Rural**, categoria Silos, pela Revista Rural
- » **Top Rural**, pelos 100 anos de história, pela Revista Rural
- » **Prêmio Proteção Brasil 2025**, Bronze na categoria Trabalho em Altura, pela Revista Proteção
- » **23ª Mostra de Comunicação do Agro ABMRA** (Associação Brasileira de Marketing Rural e Agronegócio), com campanha integrada 100 Anos Kepler Weber

ESTRATÉGIA ESG

A sustentabilidade está no cerne da produção da empresa, que investe constantemente no desenvolvimento de soluções mais eficientes e capazes de reduzir desperdícios, e garante a segurança dos profissionais envolvidos nos processos de armazenagem e movimentação de grãos.

Nossos equipamentos colaboram diretamente para a segurança alimentar global ao apoiar produtores e beneficiadores na preservação e qualidade dos alimentos. Assim, nossa contribuição se estende para além das operações: cada equipamento instalado multiplica o impacto positivo na cadeia produtiva e na preservação de recursos naturais.

Além disso, a empresa aderiu ao Pacto Global da ONU no início de 2024, validando sua continuidade como signatária em 2025, e está em processo de implantação das normas IFRS S1 e S2. O movimento voluntário reforça publicamente o compromisso da companhia com a sustentabilidade, a ética, a integridade e a responsabilidade corporativa, em linha com sua agenda KW2030.

Etapas do processo de materialidade

GRI 3-1, 3-2

A metodologia de gestão de temas materiais funciona como um mapa estratégico, orientando o monitoramento contínuo dos impactos, a verificação da efetividade das ações adotadas e a aderência às prioridades estratégicas. Os aprendizados obtidos ampliaram a compreensão dos efeitos ao longo da cadeia de valor, identificaram pontos críticos e oportunidades de melhoria, e foram incorporados à revisão contínua da materialidade, fortalecendo diretrizes, compromissos e práticas operacionais.

O processo de definição de materialidade foi realizado em 2023, em quatro etapas, partindo do levantamento de macrotendências do setor, seguido de consulta com as partes interessadas. Ao todo, foram consultadas mais de 600 pessoas entre colaboradores, clientes, fornecedores, comunidades locais, sindicatos, imprensa, investidores e conselheiros. A partir desse diálogo, a Kepler Weber priorizou dez temas e seis Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) em sua agenda de sustentabilidade:



Qualidade e segurança dos produtos



Gestão de fornecedores



Gestão de resíduos



Relacionamento com cliente



Saúde e segurança do trabalho



Gestão de energia e uso de fontes renováveis



Gestão de fornecedores



Atração, retenção e desenvolvimento profissional



Redução de emissão de GEE, descarbonização e adaptação às mudanças climáticas



Governança de riscos, incluindo social, ambiental e climático



Propósito, valores e cultura organizacional

TEMAS NÃO MATERIAIS RELEVANTES

Anticorrupção

Tributos

Gestão de água



03

INTEGRIDADE QUE GERA CONFIANÇA

- ▲ Governança responsável
- ▲ Conduta íntegra
- ▲ Antecipação e controle
- ▲ Relações de confiança



GOVERNANÇA Responsável

GRI 2-9, 2-12, 2-13

A governança corporativa, na Kepler Weber, existe para garantir que decisões importantes sejam tomadas com transparência, responsabilidade e visão de longo prazo, o que tem mantido a confiança dos *stakeholders* na empresa ao longo de décadas. Nesse sentido, a estruturamos em dois órgãos principais. O Conselho de Administração é responsável pela estratégia de longo prazo e supervisão da gestão, enquanto a Diretoria Executiva responde pela operação e execução das decisões.

O Conselho de Administração é composto por no mínimo sete e no máximo nove membros titulares. Eleitos em Assembleia Geral, os conselheiros cumprem mandatos unificados de dois anos, com possibilidade de reeleição. Já a Diretoria Executiva é formada por sete membros, sendo três estatutários eleitos pelo Conselho de Administração. Em 2025, a companhia promoveu uma revisão na sua estrutura. O pilar de sustentabilidade foi transferido para a Diretoria de Gente & Gestão. As áreas Jurídica, Governança & Compliance permaneceram integradas sob uma única gerência, enquanto a

Gestão de Riscos e Jurídico Societário, seguiram estruturadas em coordenação própria, ambas com reporte direto ao diretor-presidente.

Um Conselho Fiscal, independente da administração e de auditores independentes, atua de forma permanente. Seu papel é fiscalizar as atividades administrativas e revisar as demonstrações financeiras da companhia, além de reportar suas conclusões aos acionistas. É formado por três membros e respectivos suplentes.

Diretoria Executiva

Nome	Cargo
Bernardo Osborn Gomes Nogueira	Diretor-presidente
Fabiano Schneider	Diretor Industrial & Produto
Renato Arroyo Barbeiro	Diretor Financeiro & Relações com Investidores
Simone dos Santos Lisboa	Diretora de Gente & Gestão
Diego Wenningkamp	Diretor de Implantação de Projetos & Serviços Digitais
Marcos Henrique Schwarz	Diretor de Supply Chain
Jean Felizardo de Oliveira	Diretor Comercial

Conselho de Administração

Nome	Cargo
Arthur Heller Britto	Conselheiro independente
Daniel Alves Ferreira	Conselheiro
Doris Beatriz França Wilhelm*	Conselheira independente
Luiz Tarquínio Sardinha Ferro	Presidente do Conselho de Administração
Maria Gustavo Brochado Heller Britto	Vice-presidente do Conselho de Administração
Ricardo Doria Durazzo	Conselheiro independente
Ruy Flaks Schneider	Conselheiro independente
Werner Ferreira dos Santos	Conselheiro independente

*Conselheira Doris Beatriz França Wilhelm faleceu na data de 04/05/2026

Conselho Fiscal

Nome	Cargo
Reginaldo Ferreira Alexandre	Presidente do Conselho Fiscal
Francisco Eduardo de Queiroz Ferreira	Conselheiro fiscal titular
Túlia Brugali	Conselheira fiscal titular
Emílio Otranto Neto	Conselheiro fiscal suplente
Maria Elvira Lopes Gimenez	Conselheira fiscal suplente
Rosângela Costa Süffert	Conselheira fiscal suplente

Comitês GRI 2-12

Para a análise mais profunda de temas complexos, o Conselho de Administração é assessorado por três comitês, que foram formados em 2023 e se consolidaram ao longo de 2024 e 2025.

O Comitê de Estratégia, Investimento e Finanças analisa planos estratégicos, oportunidades de negócios e aspectos financeiros relevantes. O Comitê de Pessoas, Compliance e Sustentabilidade acompanha a gestão de ética empresarial e prevenção à corrupção. Também contribui para o desenvolvimento da estratégia da companhia e identifica oportunidades de inovação em produtos, serviços e processos.

Já o Comitê de Auditoria e Riscos, criado na ocasião da entrada da Kepler Weber no Novo Mercado da B3, segmento de mais alto nível de governança corporativa da bolsa de valores brasileira, supervisiona a qualidade e integridade dos relatórios financeiros, a eficácia da gestão de riscos e *compliance*, controles internos e atividades das auditorias.

Reportando aos comitês, seis comissões formadas por colaboradores e executivos dedicam-se a temas operacionais da companhia:

- Comissão de Integridade e Comissão Disciplinar, que atuam na disseminação do Programa de Integridade e na gestão dos assuntos relacionados ao Canal de Ética, violações de normas e do Código de Ética e Conduta da companhia.
- Comissão de Produto, dedicada à discussão de tendências e desenvolvimento de portfólio.
- Comissão de Segurança, voltada para a prevenção de acidentes.
- Comissão ESG, que trata da agenda de sustentabilidade.
- Comissão de Privacidade, que atua nos assuntos relacionados à privacidade e proteção de dados.
- Comissão de SGI – Sistema de Gestão Integrado e Requisitos Legais.

Comitê de Estratégia, Investimentos e Finanças

Nome	Cargo
Arthur Heller Britto	Membro
Luiz Tarquínio Sardinha Ferro	Membro
Ricardo Durazzo	Coordenador
Werner Ferreira dos Santos	Membro

Comitê de Pessoas, Compliance e Sustentabilidade

Nome	Cargo
Maria Gustavo Brochado Heller Brito	Membro
Ruy Flaks Schneider	Membro
Daniel Alves Ferreira	Membro

Comitê de Auditoria e Riscos

Nome	Cargo
Antônio Edson Maciel dos Santos	Coordenador
Luiz Tarquínio Sardinha Ferro	Membro
Doris Beatriz França Wilhelm	Membro
Valmir Pedro Rossi	Membro

CONDUTA **Íntegra**

GRI 2-15, 2-23, 2-25

O Código de Ética e Conduta da Kepler Weber foi revisado e aprovado pelo Conselho de Administração em agosto de 2025. As mudanças tiveram objetivo de acompanhar a evolução regulatória e as melhores práticas de mercado. Estruturado a partir dos quatro valores fundamentais da companhia – Respeito, Excelência, Integridade e Segurança (REIS) –, o documento reúne os princípios éticos que baseiam os negócios e estabelece a conduta esperada de colaboradores, terceiros e parceiros como fornecedores, prestadores de serviço e qualquer público de relacionamento da empresa.

Tratada como valor inegociável, a integridade fundamenta o nosso negócio e orienta as diretrizes que garantem a honestidade e a transparência em nossas ações. O código estabelece medidas rigorosas de combate à corrupção, define critérios claros para o relacionamento com agentes públicos e estabelece limites para presentes que possam configurar vantagem indevida. Também determina que colaboradores declarem anualmente potenciais conflitos de interesses, assegurando que decisões sejam tomadas com imparcialidade e sempre visando aos interesses da organização.

O Código de Ética e Conduta define também princípios que regem a produção e o atendimento da Kepler Weber com base em padrões rigorosos de qualidade e busca constante por inovação. O documento prioriza postura ativa diante de falhas, encaradas como oportunidades de aprendizado e melhoria contínua, sempre visando à excelência. Em relação às pessoas, o código determina que os processos seletivos sejam transparentes e baseados em competências, e espera dos colaboradores comprometimento, espírito empreendedor e dedicação ao desenvolvimento profissional.

As práticas que violam o Código de Ética e Conduta, como assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho, conflitos de interesses não declarados ou inadequadamente geridos, descumprimento de Política Anticorrupção, entre outras, são analisadas por meio do Canal de Ética, com aplicação de medidas disciplinares conforme determina a Política de Penalidades e Consequências, bem como a adoção de ações corretivas e preventivas.

As diretrizes do Código de Ética e Conduta são reforçadas periodicamente em treinamentos obrigatórios para colaboradores e conselheiros. A presença é registrada e monitorada pela Gerência Jurídica, Governança & Compliance.

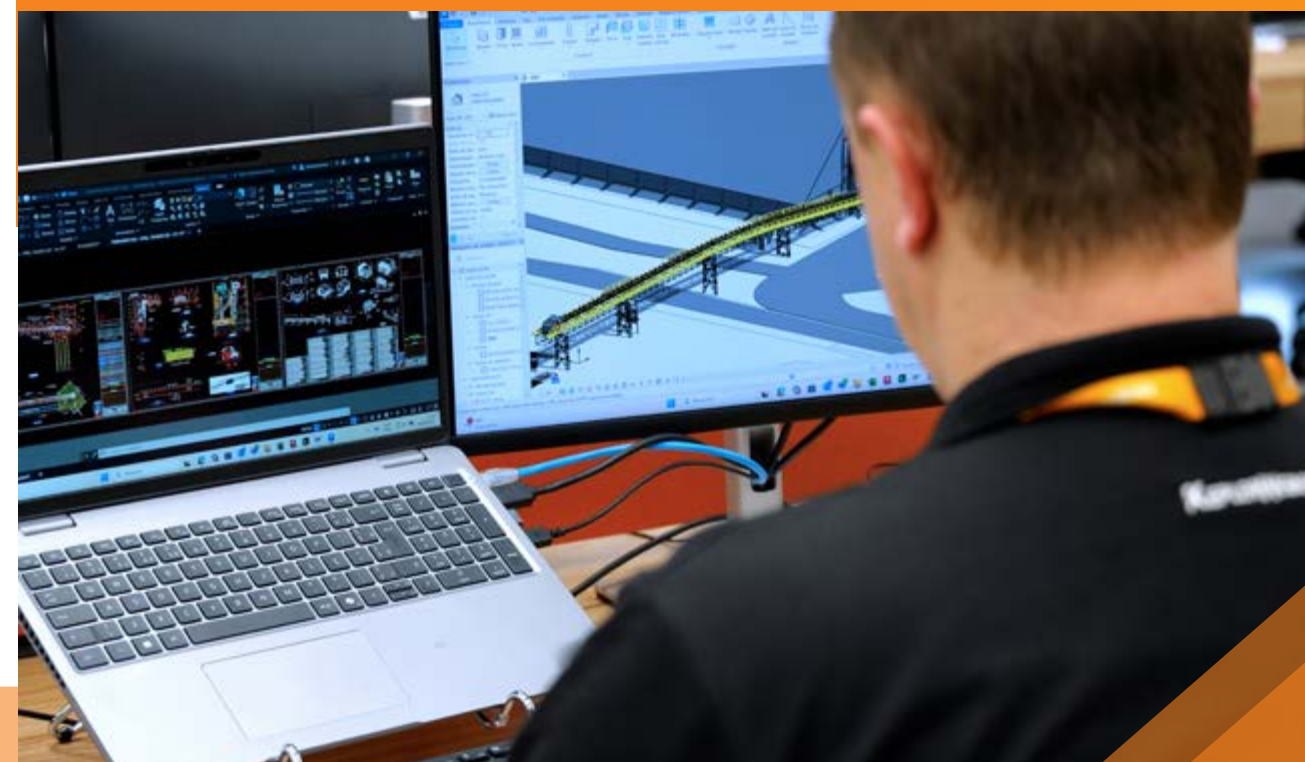
A Kepler Weber possui políticas e documentos que formalizam seu compromisso com uma conduta empresarial responsável, baseada em princípios éticos, respeito às pessoas, integridade, responsabilidade social e conformidade legal.



Saiba mais sobre o Código de Ética e Conduta acessando [aqui](#).



Os documentos que formalizam esses compromissos estão disponíveis para consulta pública [aqui](#).



Compliance GRI 2-25

O Programa de Compliance da Kepler Weber estrutura os mecanismos de prevenção, detecção e correção de condutas lesivas, em conformidade com a Lei Anticorrupção e alinhado à estratégia de crescimento sustentável da companhia. O programa funciona como pilar de sustentação de sua cultura ética, presente nas decisões diárias e nas relações com todos os seus públicos. Sua gestão é centralizada na Gerência Jurídica, Governança & Compliance, com apoio do Comitê de Pessoas, Compliance e Sustentabilidade. A Comissão de Integridade é responsável pela apuração de denúncias e aplicação de medidas disciplinares consideradas de baixo ou médio risco, enquanto a Comissão Disciplinar é acionada em casos complexos, classificados como de alto risco.

Mantemos, desde 2014, o Canal de Ética, que a partir de 2020 passou a abranger também o Canal de Privacidade. A gestão do canal conta com o apoio da Comissão de Integridade, Comissão Disciplinar e Comissão de Privacidade, sendo regulamentada por políticas específicas e alinhada à Política de Penalidade e Consequências. O canal fica disponível ininterruptamente para receber denúncias, sendo gerido por empresa terceirizada, o que assegura o anonimato e a confidencialidade das comunicações. O programa garante a não retaliação ou discriminação dos denunciadores.



O Canal de Ética pode ser acessado pelo site <https://www.contatoseguro.com.br/keplerweber> ou pelo telefone **0800 648 6328**.

No biênio 2024-2025, foram recebidas 433 denúncias, sendo a maior parte de cunho comportamental e interpessoal.



Em 2024, a companhia implementou a Be Compliance, plataforma de *Compliance as a Service* (CaaS), que digitalizou e substituiu processos manuais de controle e gerenciamento de riscos da companhia.

ANTECIPAÇÃO e Controle

GRI 3-3 - Governança de riscos, incluindo social, ambiental e climático

A Kepler Weber promove uma cultura voltada à consciência de riscos e à adoção de medidas preventivas relativas à segurança física e à proteção de dados. A segurança dos colaboradores é tratada em capítulo exclusivo, que estabelece deveres claros voltados à proteção da vida e prevenção de acidentes (ver mais na página 42). A preocupação é estendida a toda a cadeia de valor, definindo iniciativas que garantem condições seguras para clientes e fornecedores.

Possuímos compromissos e mecanismos de governança voltados à gestão integrada de riscos e à sustentabilidade, como a Política de Gestão de Riscos Corporativos, a Política de Sistema de Gestão Integrada, a Política de Investimento Social e o Código de Ética e Conduta, além da adesão ao Pacto Global da ONU e de instrumentos como cartilhas de Anticorrupção, LGPD e Compliance, complementados por treinamentos contínuos. Portanto, a gestão de riscos é um processo fundamental para garantir a sustentabilidade da companhia, pois permite que ela identifique, avalie e se prepare para enfrentar situações futuras, sejam adversas ou favoráveis aos negócios. A análise permanente de cenários permite que decisões estratégicas sejam tomadas com mais clareza, reduzindo incertezas e protegendo pessoas e a continuidade do negócio.

A entrada da Kepler Weber no Novo Mercado da B3, em 2023, impulsionou a revisão da gestão de riscos corporativos. Com apoio de consultoria externa (PwC), a companhia reestruturou sua matriz de riscos, aprovada em 2024, mapeando 27 riscos estratégicos, dos quais 11 foram definidos como prioritários.



27

riscos estratégicos foram mapeados

11

riscos foram definidos como prioritários



A entrada da Kepler Weber na B3, no segmento de Novos Mercados, impulsionou a revisão da gestão de riscos corporativos.



A coordenação Jurídico Societária, Governança & Riscos realiza a gestão operacional desses riscos, revisa periodicamente os indicadores de monitoramento e produz relatórios trimestrais para o Comitê de Auditoria e Riscos. A supervisão geral da eficácia dos sistemas de controles internos fica a cargo do Conselho de Administração.

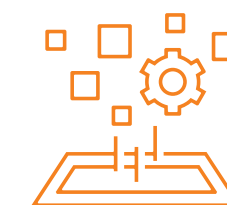
Dos 11 riscos prioritários, quatro são estratégicos: execução do planejamento de longo prazo e transformação cultural, manutenção de vantagem competitiva frente à evolução tecnológica, acesso ao crédito rural e condições de mercado que afetam a demanda, além da disponibilidade de mão de obra qualificada.

Na área operacional, monitoramos a capacidade de entrega e a montagem de projetos em linha com o crescimento da empresa, buscando evitar riscos de conformidade – que incluem incidentes de saúde e segurança em obras e operações – e financeiros – que envolvem a gestão de controles internos, podendo impactar na gestão contábil. A modernização contínua do parque fabril, com uso de equipamentos e tecnologias atualizadas, reduz vulnerabilidades operacionais e tecnológicas, obsolescência e retrabalho.

Em relação aos riscos de tecnologia, monitoramos eventuais ataques cibernéticos e mapeamos a necessidade de criação de planos de continuidade para processos críticos.

Já a gestão estratégica de atração, contratação e retenção de mão de obra qualificada também gera impactos positivos ao mitigar riscos de escassez de competências críticas (veja mais na página 40).

Auditorias internas e externas auxiliam na verificação da eficácia das medidas. Os resultados são reportados à alta administração e integrados aos fóruns estratégicos, orientando planos de ação e melhoria contínua.



Monitoramos eventuais ataques cibernéticos e mapeamos a necessidade de criação de planos de continuidade para processos críticos.

RELAÇÕES DE **Confiança**

GRI 3-3 - Relacionamento com cliente

A Kepler Weber entende que a relação com o cliente não termina na montagem do equipamento. Valorizamos a cordialidade e a escuta ativa, prezando pela qualidade dos relacionamentos.

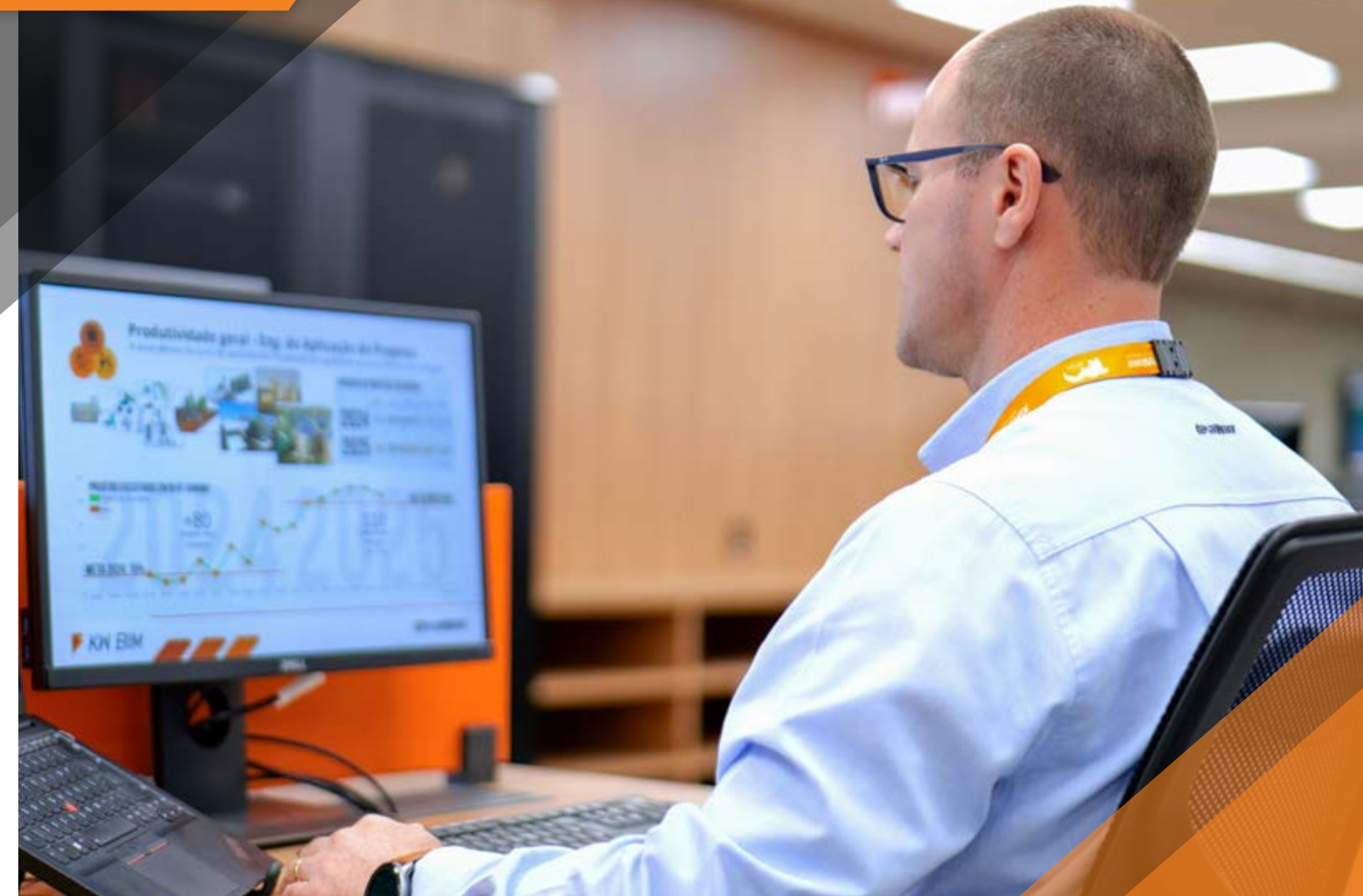
Procuramos ter uma atuação próxima, técnica e consultiva, para compreender melhor as necessidades operacionais do cliente e desenvolver soluções mais eficientes e personalizadas. Contamos com Diretrizes de Atendimento e Pós-Venda, e compromissos com qualidade e segurança dos produtos, alinhados a normas técnicas e regulatórias. Fazemos acompanhamento mensal de *key performance indicators* (KPIs), revisões de procedimentos na plataforma de gestão Sesuite, controle de ocorrências e planos de ação, além de auditorias e controles internos.

Para oferecer suporte ao longo de toda a vida útil de seus produtos, lançamos em junho de 2025 a plataforma KeplerFlix que já possui 277 videoaulas com orientações sobre uso, operação e manutenção dos equipamentos e soluções da companhia. Ao completar as trilhas de conhecimento, os usuários recebem certificação de profissional habilitado pela Kepler Weber. A iniciativa foi reconhecida com o Prêmio Gerdau Melhores da Terra na categoria Inovação Digital em 2025. Nos seis primeiros meses de operação, a plataforma recebeu 13.457 acessos de clientes que buscaram apoio para otimizar o desempenho de suas máquinas. A aquisição da Procer também permitiu à empresa oferecer equipamentos com monitoramento digital embarcado, possibilitando gestão em tempo real da qualidade dos grãos e prevenção de perdas.

A área de Reposição & Serviços complementa esse atendimento ao oferecer peças e manutenções preventivas com agilidade. A eficiência do serviço é apoiada pela rede de nove centros de distribuição localizados em regiões estratégicas da produção de grãos no Brasil. Internamente, a empresa iniciou em 2024 a implementação do sistema Salesforce,

integrando as áreas de Serviços, Marketing e Vendas. Dessa forma, a Kepler Weber tem uma visão unificada do histórico de relacionamento com clientes, permitindo atendimento personalizado e antecipação de necessidades.

A proximidade com o cliente também é cultivada por meio da participação em feiras, eventos técnicos, exposições do setor e canais permanentes de diálogo.



13.457

pessoas acessaram a KeplerFlix nos seis primeiros meses de operação



Contamos com Diretrizes de Atendimento e Pós-Venda e compromissos com qualidade e segurança dos produtos.



100 anos cultivando relações

A comemoração dos 100 anos conferiu dimensões históricas aos eventos de relacionamento com clientes e de integração de colaboradores da Kepler Weber. O Portas Abertas e o Dia da Família foram importantes marcos de 2025, junto com a campanha Jornadas Épicas, websérie que contou a trajetória de 50 clientes e 50 colaboradores da companhia, também reunidas no livro Armazenando Histórias Épicas.

No Portas Abertas, a unidade Panambi recebeu 137 clientes, incluindo grandes nomes do agronegócio de diversas regiões do Brasil e de países como Argentina, Paraguai, Uruguai e Chile. Eles conheceram os processos produtivos e tecnológicos da fábrica e participaram de palestras e painéis sobre tendências do mercado. Na 2ª edição do evento, a empresa

reuniu 120 estudantes de universidades e instituições regionais de ensino, como a Unipampa, Unijuí e Iffar, com o objetivo de conectar gerações, compartilhar conhecimento e despertar nos jovens o desejo de pertencer ao time da Kepler Weber.

O Dia da Família, que tradicionalmente recebe familiares de colaboradores nas unidades fabris, foi estendido à comunidade em geral e bateu recordes de público. Juntas, Panambi (RS) e Campo Grande (MS) receberam a visita de 6.700 pessoas, que participaram de uma série de atrações para todas as idades. A celebração teve o objetivo de fortalecer a cultura organizacional, reforçando o sentimento de #SangueLaranja, valorizando as pessoas que fazem a história da companhia.



Imagine a minha surpresa, quando fui convidado a participar do livro dos 100 anos da Kepler Weber? Empresa com a qual pude compartilhar importantes momentos de minha trajetória. Foi uma honra e um privilégio enormes ser escolhido para fazer parte desse momento tão importante”

Dilencar Dutra de Souza
Projetista Sr.

Fornecedores GRI 308-1, 3-3 Gestão de Fornecedores

A Kepler Weber mantém relações de longo prazo com seus fornecedores de matéria-prima, priorizando qualidade sobre preço. Seu principal insumo, o aço, é comprado de usinas homologadas no Brasil e exterior, que são auditadas regularmente para garantir a qualidade técnica do material.

Possuímos políticas e compromissos formalizados no Manual de Fornecedores e no Manual de Transportadoras Rodoviárias de Cargas, e utilizamos indicadores específicos, como a aderência à entrega de itens comprados, o *saving* (redução de custos) e a manutenção do giro do estoque.

Para reconhecer e engajar as melhores empresas, a cada dois anos, a Kepler realiza a premiação Top Suppliers. A 3ª edição, em 2024, reuniu 90 fornecedores e premiou as seis empresas que se destacaram em pontualidade, qualidade e governança.

O mesmo compromisso com a qualidade se estende às empreiteiras que montam obras nos clientes. Como forma de estimular a melhoria

contínua, a companhia implementou o Programa de Desenvolvimento de Empreiteiras Kepler (PDEK), que abrange mais de 50 empresas credenciadas em todo o país e conta com a plataforma KeplerFlix, oferecendo conteúdos em formato digital, além dos treinamentos realizados nas fábricas a encarregados de obras. Voltado aos donos das empreiteiras, o PDEK Day é um encontro anual que inclui treinamentos, trocas de experiências, qualificação de serviços e visitas à fábrica. Para além da capacitação, a empresa exige de seus parceiros o compromisso com o seu Código de Ética e Conduta e com o Manual de Fornecedores.

O PDEK também avalia os parceiros nos aspectos de relacionamento com cliente, segurança, qualidade, gestão, financeiro, inovação e gestão de pessoas. As empreiteiras classificadas como 5 estrelas no programa recebem bonificação financeira e reconhecimento público.

A Kepler Weber também considera critérios ambientais como requisito obrigatório para ingresso e permanência em sua cadeia de suprimentos. Novos fornecedores devem atender integralmente aos requisitos ambientais aplicáveis ao país onde estão sediados, incluindo exigências de EHS (*Environment, Health and Safety*). A não conformidade impede a homologação do fornecedor ou pode resultar em sua desqualificação.

No total, a Kepler Weber conta com cerca de 500 fornecedores diretos. Considerando a cadeia ampliada, esse número pode chegar a 2 mil empresas, o que dá a dimensão da relevância da empresa como elo central entre indústria, tecnologia e agronegócio.

90

fornecedores participaram da 3ª edição do prêmio Top Suppliers

+ de 50

empreiteiras de todo o país estão credenciadas no PDEK



A Kepler Weber considera critérios ambientais como requisito obrigatório para ingresso e permanência em sua cadeia de suprimentos.



04

OPERAÇÕES E FINANÇAS

- ▲ Panorama do agronegócio
- ▲ Resiliência financeira
- ▲ Eficiência operacional
- ▲ Produtos e projetos sustentáveis
- ▲ Compromisso ambiental



PANORAMA DO Agronegócio

Um dos maiores produtores mundiais de grãos, o Brasil ocupa posição de destaque no cenário global do agronegócio. Investimentos no setor nos últimos 20 anos permitiram ao país aumentar a produção a uma taxa de cerca de 7% ao ano. De acordo com a Companhia Nacional de Abastecimento (CONAB), a safra 2024/2025 alcançou recorde de 352,2 milhões de toneladas, crescimento de 17% em relação ao ciclo anterior.

Recentemente, porém, o segmento tem atravessado um período desafiador, com a queda drástica do preço da soja e os juros básicos da economia em níveis muito altos, o que têm dificultado o acesso a recursos para investimentos, cenário que tem deixado as empresas do setor com margens cada vez mais apertadas.

Em meio a essa pressão, a Kepler Weber tem demonstrado resiliência e conseguido manter uma trajetória positiva mesmo em um ambiente que não favorece investimentos de grande porte no campo.

352,2 MI
de toneladas, foi o total de
produção do agronegócio na
safra 2024/2025 no Brasil

17%
foi o crescimento da
produção em relação
ao ciclo anterior



O agro tem atravessado um período desafiador, com a queda do preço da soja e os juros em níveis muito altos.

RESILIÊNCIA **Financeira**

A Kepler Weber encerrou 2025 com receita líquida de R\$1,5 bilhão em patamar inferior ao observado em 2024, ano em que a companhia alcançou resultados recordes em Negócios Internacionais e em Portos e Terminais. Ainda assim, o desempenho alcançado no segundo semestre de 2025 evidencia a resiliência do modelo de negócios da companhia e reforça a consistência de uma estratégia orientada pela diversificação, eficiência operacional, inovação e visão de longo prazo.

Essa estratégia se materializa em duas frentes complementares. A primeira está relacionada à inovação do portfólio e à evolução tecnológica das soluções oferecidas ao mercado. Com investimentos contínuos em pesquisa e desenvolvimento de novos produtos, a companhia encerrou 2025 com 10,7% do faturamento proveniente de produtos novos que foram desenvolvidos nos últimos cinco anos, demonstrando sua capacidade de adaptação e inovação e resposta às transformações do setor. A segunda frente é a diversificação geográfica, que amplia a presença da Kepler Weber em mercados estratégicos e contribui para mais equilíbrio do negócio diante das oscilações do ambiente econômico doméstico. Além do avanço

em novos mercados em outros continentes, como a África, a companhia consolidou sua liderança na América Latina, com destaque para Paraguai, Uruguai e Argentina, que, em 2025, passaram a representar 23% das exportações.

Nesse contexto, a área de Negócios Internacionais manteve a trajetória positiva iniciada em 2024, quando registrou receita líquida recorde de R\$199 milhões. Já o segmento de Portos e Terminais alcançou, em 2024, o melhor desempenho de sua história, com receita líquida de R\$113,4 milhões, impulsionado por projetos relevantes no Porto de Santos e na região do MATOPIBA. Em 2025, a receita do segmento de Portos e Terminais totalizou R\$66,9 milhões, refletindo a dinâmica própria de operações com ciclos mais longos de venda e implantação. Ainda assim, esses segmentos seguiram exercendo papel importante na composição dos resultados e na sustentação da estratégia de diversificação da companhia.

Em um ambiente de mercado mais desafiador para determinados segmentos, especialmente aqueles mais sensíveis às condições de crédito no mercado interno, a diversificação das operações contribuiu para mitigar os efeitos da retração observada

em Fazendas e Agroindústrias, que registraram redução de 9,7% e 17,8%, respectivamente. Esse movimento reforça a importância de uma atuação equilibrada entre diferentes mercados, geografias e linhas de negócios, fortalecendo a capacidade da Companhia de gerar valor de forma consistente ao longo do tempo.

O segmento de Reposição & Serviços também apresentou contribuição relevante em 2025, impulsionado pela demanda por modernizações, ampliações e soluções de maior valor agregado, registrando crescimento de 10,1% na receita líquida em comparação com o ano anterior, reforçando a relevância de um portfólio orientado à eficiência, à durabilidade dos ativos e ao atendimento das necessidades dos clientes ao longo de toda a sua jornada operacional.

Os resultados de 2025 refletem, portanto, a execução consistente do planejamento estratégico KW2030, que orienta a atuação da Kepler Weber na ampliação de sua liderança setorial e na construção de um negócio cada vez mais preparado para responder às transformações do mercado, capturar oportunidades e gerar valor sustentável para seus diferentes públicos de relacionamento.

Clareza na comunicação

A partir de 2024, a comunicação com os investidores registrou um salto qualitativo na forma como a Kepler Weber explica seu negócio ao mercado. A estratégia passou a comparar os resultados da companhia a seu histórico registrado em cenários macroeconômicos similares, permitindo melhor contextualização do desempenho da empresa em diferentes momentos. Materiais gráficos específicos reforçaram essa abordagem, trazendo clareza e consistência à mensagem e tornando a relação com o mercado ainda mais transparente.

A resposta veio na 4ª edição do Kepler Day, em novembro de 2025, que registrou NPS (*Net Promoter Score*) de 100%, indicando satisfação total dos participantes.

Paralelamente, a empresa também mirou a internacionalização e intensificou sua presença física com a realização de *non-deal roadshows* em praças como Nova York e Londres, quando a Diretoria chegou a atender 40 reuniões em uma semana, despertando o interesse de investidores globais.

EFICIÊNCIA Operacional

A eficiência operacional é um pilar central da cultura da Kepler Weber. A adoção profunda da filosofia *Lean Manufacturing*, que visa reduzir desperdícios, tem transformado a gestão da companhia nos últimos dez anos. Como resultado, a capacidade operacional da empresa atingiu um marco histórico em 2024, com 306 obras simultâneas e em 2025, com 260 obras. No biênio 2024-2025, por meio do projeto Fluxo do Pedido, a empresa reorganizou seus processos administrativos internos, com objetivo de reduzir o *lead time*, tempo de processamento dos pedidos.

A partir de um mapeamento de todas as etapas, desde a identificação da demanda até a montagem no campo, a companhia planejou a reestruturação e integração das áreas. O projeto incluiu a reforma do prédio administrativo, que alterou o *layout* de trabalho, eliminando departamentos isolados para criar células multidisciplinares alinhadas ao fluxo do pedido. O resultado foi a redução de 21% no *lead time* em 2025.

Integrado ao Fluxo do Pedido, o projeto Estado Futuro 2 promoveu uma revisão nos processos fabris para reduzir custos e aumentar a velocidade da produção. O resultado foi o ganho de produtividade de 4% ao ano, além da redução de cerca de 15% nos refugos (restos de matérias-primas ou produtos que não passaram pelo controle de qualidade). Destaque para a unidade de Campo Grande/MS, que teve seu melhor ano da história, com entregas acima de 95% no prazo e redução de 40% no refugo de materiais em 2025.

Em 2024, apresentamos uma nova linha de silos, adequada à normativa brasileira para Silos Metálicos de Chapa Corrugada (NBR17066), a qual resultou na implementação de melhorias no projeto, com redução no consumo de aço e ganho de 25% na capacidade produtiva no ano de 2025, sem necessidade de expansão fabril. Ganhos como esse refletem nossa cultura de melhoria contínua, que se manifesta nos Círculos de Kaizen, programa que incentiva colaboradores a propor otimizações para eliminar desperdícios e reduzir custos. Os autores das sugestões homologadas recebem bônus e os ganhos obtidos com as melhorias são compartilhados com a equipe. Anualmente, cerca de 750 projetos são aprovados e implementados, gerando eficiência em toda a operação.



21%

foi a redução do *lead time*, por meio do projeto Fluxo do Pedido

15%

foi a diminuição dos refugos após a implantação do projeto Estado Futuro 2



Incentivamos colaboradores a propor otimizações para eliminar desperdícios e reduzir custos.

EFICIÊNCIA operacional

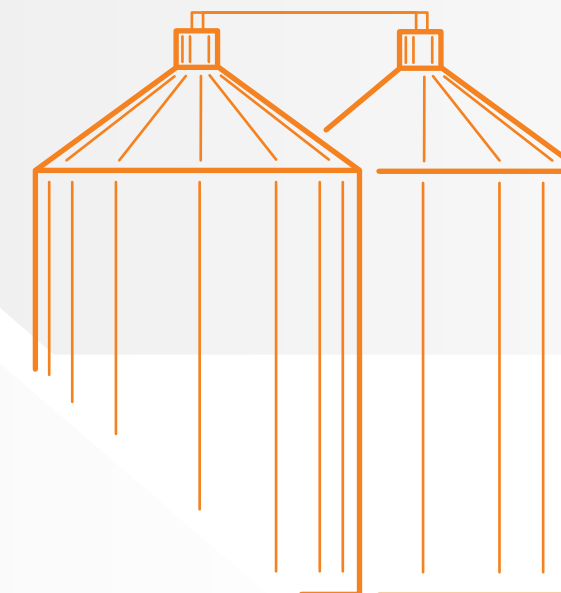
306obras em execução
simultânea em 2024

Revisão nos processos

Projeto Fluxo do Pedido

Reestruturação das áreas
e modernização do escritório, com
novo *layout* de células multidisciplinares**Até 21%**de redução
do **lead time****4%**
de aumento
na **produtividade****Cerca de 15%**
de redução
nos **refugos**

Nova linha de silos

4%
mais leve, reduzindo o
consumo de aço

Investimento em inovação

A estratégia de inovação responde à crescente demanda por tecnologia no campo. A reestruturação da área de Pesquisa & Desenvolvimento (P&D), que teve início em 2020, ganhou tração nos últimos dois anos, com foco em ampliar a participação de novos produtos no faturamento da companhia. Em 2025, a Kepler Weber elevou os investimentos em desenvolvimento de produtos, chegando a R\$9,8 milhões, um aumento de 35,1% do percentual da receita líquida destinada a Pesquisa & Desenvolvimento, referente a variação de 2024 para 2025. Os resultados apareceram na expansão das vendas de soluções completas e equipamentos de alto valor agregado, como a linha Seletron, de seleção óptica de grãos.

Outra iniciativa estratégica foi a aquisição da Procer, ainda em 2023, que trouxe conectividade para os nossos equipamentos. Em 2025, a empresa de serviços digitais contribuiu com R\$57,1 milhões em receita, resultado de uma expansão de cerca de 34% na base de clientes. Além disso, a digitalização abriu novas frentes de negócios, como a parceria com a XP Investimentos para oferecer soluções financeiras aos produtores por meio do aplicativo da Procer. Para a XP, a vantagem está no acesso a informações sobre qualidade e localização de grãos armazenados, que subsidiam operações de crédito.



O foco em tecnologia também transformou os processos internos. A migração para o SAP S/4HANA e a implementação de um CRM integrado (Salesforce) trouxeram agilidade e inteligência de dados. Investimos ainda R\$3,5 milhões na adoção da tecnologia BIM (Building Information Modeling). A visualização tridimensional dos projetos passou a gerar ganhos de produtividade a partir de 2024, e em 2025 a empresa executou 92% dos projetos de arquitetura industrial utilizando *softwares* BIM.

Essa tecnologia permite a visualização integrada dos projetos de todas as disciplinas em um

ambiente *on-line* compartilhado, centralizando informações e facilitando a análise e a tomada de decisão ao longo do processo, prevendo cenários e identificando interferências antes da execução da obra, o que reduz erros e evita improvisos.

A área Comercial passou a desenvolver anteprojetos utilizando a mesma base tecnológica empregada na execução, incorporando o modelo BIM para geração de imagens fotorrealistas, o que proporciona ao cliente uma visualização mais clara, integrada e fiel do empreendimento a ser adquirido.

R\$9,8 MI
investidos em 2025
em desenvolvimento
de novos produtos

35,1%
superior a 2024 em
relação ao percentual
da receita líquida
destinada a P&D

O foco em tecnologia também transformou os processos internos, com a migração para o SAP S/4HANA e a implementação de um CRM integrado.

A digitalização da gestão permitiu uma visão integrada do histórico de clientes, agilizando o atendimento. O resultado foi imediato: o NPS saltou de 56 para 75 entre 2023 e 2024, atingindo a meta projetada para anos futuros muito antes do previsto.

Além disso, a filosofia *Lean Manufacturing*, implementada há dez anos, segue orientando o trabalho contínuo de revisão de processos e eliminação de desperdícios. Em 2025, esse esforço garantiu a redução de 4,3% nas despesas gerais e administrativas.

Passamos também a usar inteligência artificial em processos críticos e desenvolvemos ferramentas internas para gerenciar os mais de 200 mil códigos de peças em cerca de 4 mil ordens de produção diárias. Implementamos ainda IA para o controle de qualidade de soldas, que compara automaticamente com o padrão e faz a triagem das peças soldadas.

Sistema de Gestão Integrado (SGI) e melhoria contínua

A Kepler Weber mantém um Sistema de Gestão Integrado (SGI) estruturado com base em padrões internacionais de gestão, contemplando as normas ISO 9001 (Qualidade), ISO 14001 (Gestão Ambiental) e ISO 45001 (Saúde e Segurança Ocupacional).

O SGI é um dos alicerces da governança corporativa da Companhia, garantindo a padronização dos processos, a gestão estruturada de riscos e oportunidades, e a melhoria contínua das operações, impulsionada por iniciativas alinhadas à filosofia *Lean*, com foco na eficiência e na eliminação de desperdícios.

Desde o início da trajetória de certificação na unidade de Panambi, em 1997, a empresa vem consolidando um modelo de gestão integrado que, atualmente, abrange suas principais unidades operacionais, assegurando alinhamento entre qualidade, sustentabilidade ambiental e proteção à saúde e segurança dos colaboradores.

A manutenção das certificações internacionais e a recertificação periódica demonstram o compromisso da Kepler Weber com a excelência operacional, a transparência e a sustentabilidade de suas atividades.

Cultura Lean e melhoria contínua

Na Kepler Weber, a melhoria contínua orienta a evolução dos processos e o aprimoramento do desempenho operacional, fortalecendo a capacidade da companhia de gerar valor de forma consistente e sustentável. Iniciativas alinhadas à filosofia *Lean*, como os Círculos de Kaizen, estimulam o protagonismo das equipes na identificação de oportunidades, na eliminação de desperdícios e na solução estruturada de problemas.

Essa abordagem impulsiona ganhos recorrentes de eficiência, qualidade e produtividade, ao mesmo tempo em que amplia o engajamento dos colaboradores e contribui para a gestão responsável de recursos e a melhoria das condições de trabalho.

Dessa forma, a Kepler Weber consolida uma cultura de evolução contínua, reforçando sua capacidade de adaptação, apoiando a agenda ESG e sustentando a geração de valor para todas as partes interessadas.

O SGI é um dos alicerces da governança corporativa da companhia, garantindo a padronização dos processos.



PRODUTOS E PROJETOS Sustentáveis

A redução de custos operacionais e do impacto ambiental para seus clientes são prioridades que orientam o desenvolvimento de novos produtos. Nesse sentido, a automação é um caminho estratégico, já que processos autônomos otimizam o consumo de recursos e reduzem riscos de acidentes. A expectativa da companhia é chegar a 2030 com pelo menos um projeto de unidade de armazenagem totalmente autônoma.

Nesse caminho, já promovemos algumas evoluções em nossos produtos. Em 2024, lançamos o Biocav, alimentador de cavaco para fornalhas que pode ser integrado à automação da secagem de grãos. No ano seguinte, chegou ao mercado o CTF, correia transportadora totalmente fechada que evita a emissão de poeira no ambiente e reduz riscos de explosão,

além de consumir menos energia em longos percursos. Outro destaque é o secador KW MAX, que combina eficiência térmica com emissão reduzida de particulados. Em 2024, os secadores em operação evitaram a emissão de 13,79 mil toneladas de CO₂/safra e, em 2025, esse valor foi de 13,48 mil toneladas de CO₂/safra. Buscando ampliar a vida útil das máquinas e facilitar sua operação, também desenvolvemos ferramentas digitais de apoio aos clientes. O Checklist Fácil, aplicativo lançado em 2024, automatiza diagnósticos simples por meio do envio de fotos, reduzindo a necessidade de visitas técnicas. Já o acervo de vídeos da KeplerFlix, plataforma de treinamento técnico *on-line*, capacita os clientes para operarem e solucionarem problemas de forma autônoma, sem depender do suporte presencial (veja mais na página 23).



O presidente de uma cooperativa agroindustrial uma vez contou que, em 1972, saiu do Paraná em um Fusca para comprar da Kepler Weber o primeiro secador da empresa. Era um secador com capacidade de 6 toneladas por hora. Hoje, fazemos secador de 300 toneladas por hora, o que mostra a evolução dos nossos produtos”

Jean Felizardo de Oliveira
Diretor Comercial



COMPROMISSO Ambiental

A busca por eficiência na Kepler Weber está diretamente ligada ao negócio da empresa e ao compromisso de minimizar impactos ambientais. Além disso, também adotamos internamente medidas para otimizar o descarte de resíduos, o uso da água e reduzir as emissões de gases na atmosfera. Na fábrica, buscamos o máximo de eficiência para mitigar os impactos ao meio ambiente. A nova linha de Silos, lançada em 2024, por exemplo, ficou 4% mais leve, o que representou 1,3 mil toneladas a menos na produção de 2025.



Resíduos

GRI 3-3 Gestão de resíduos

A redução da geração de resíduos na fonte vem da melhoria de nossos processos produtivos e do uso mais eficiente de insumos, além do reaproveitamento interno de resíduos, que reduz a necessidade de matéria-prima virgem e aumenta a eficiência no uso de recursos.

A adoção do Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos (PGRS) estabelece diretrizes gerais para o manejo responsável dos resíduos sólidos, bem como procedimentos operacionais internos que padronizam todas as etapas.

Desvios no manejo ou destinação de resíduos são registrados e tratados, com validação da eficácia das ações apoiada por planilhas de levantamento de aspectos e impactos ambientais (LAIA). A organização também utiliza indicadores de desempenho, monitoramento sistemático, auditorias e planejamento estruturado com base na metodologia A3, sob gestão do Sistema de Gestão (melhoria contínua / SGI).

Em 2024, a Kepler Weber instalou, na Central de Resíduos da unidade Panambi/RS, uma prensa para compactação de materiais. A máquina opera em ambiente fechado, de forma automática, e serve para diversos resíduos do processo fabril. Além de otimizar o espaço, reduz a quantidade de embalagens e de caminhões necessários para a destinação.

A empresa reduziu em 5% o uso de embalagens OSB (*Oriented Strand Board*), compostas por tiras ou lascas de madeira prensadas, que gera resíduos do tipo 1, classificado como perigoso devido aos adesivos químicos usados em sua fabricação. As OSB foram substituídas por embalagens de eucalipto. Nos casos em que a embalagem pode ser reutilizada, a companhia adotou itens metálicos retornáveis, mais resistentes.

Em paralelo, a companhia mantém parceria de economia circular com siderúrgicas e vende sucata de aço que retorna como matéria-prima reciclada.



Energia

GRI 302-4, 3-3 Gestão de energia e uso de fontes renováveis, 3-3 Redução de emissão de GEE, descarbonização e adaptação às mudanças climáticas

A implementação de programas de eficiência energética, com otimização do uso de energia nos processos produtivos e administrativos, tem resultado em redução do consumo total, mais eficiência operacional e fortalecimento da sustentabilidade do negócio.

As reduções no consumo de energia da organização têm origem na conversão e adaptação de equipamentos, e na implementação de ações de eficiência energética. A companhia monitora ações de economia de energia desde 2015, considerando iniciativas que começaram a ser implementadas em 2014, mantendo um acompanhamento contínuo e estruturado ao longo dos anos.

Em 2024, foi realizada a segunda etapa da substituição parcial da iluminação convencional por LED em uma das fábricas de Panambi-RS, iniciada no ano anterior. Como resultado dessa iniciativa, as reduções obtidas foram de 3.508,00 GJ em 2024 e de 3.764,00 GJ em 2025, considerando exclusivamente o consumo de eletricidade.

Como foco na eficiência energética, está sendo realizada a mudança gradual de equipamentos de ar-condicionado convencionais por modelos com tecnologia *inverter*.

Na linha de produção, as máquinas de corte foram substituídas por modelos a *laser* que são mais eficientes no que se refere ao consumo de energia.

Atuamos também no mercado livre de energia, na condição de consumidor especial, pela qual a energia contratada é proveniente exclusivamente de fontes renováveis incentivadas pelo governo, como eólica, solar fotovoltaica, biomassa e pequenas centrais hidrelétricas (PCHs).

A empresa elabora periodicamente seu inventário de emissões de GEE, seguindo as metodologias do GHG Protocol, e a criação da Diretoria de Supply Chain, em setembro de 2024, trouxe um olhar estratégico para a eficiência logística que também teve impacto sobre as emissões.



3.764,00 GJ
foi a economia de energia em 2025

192
caminhões deixaram de ser utilizados

A adoção de veículos alimentados por bateria de lítio, usados nas movimentações internas, diminuiu a dependência de empilhadeiras a *diesel* ou GLP. A companhia também baixou significativamente a contratação de caminhões após revisão do planejamento de cargas. A divergência entre estimativa e necessidade real caiu de 267 caminhões adicionais em 2024 para 75 no ano seguinte.

O acompanhamento das ações é realizado por meio do Sistema de Gestão Ambiental certificado na ISO 14001.

Água GRI 303-5

Os efluentes gerados em nossas duas unidades, tanto industriais quanto sanitários, são tratados adequadamente em estações de tratamento de efluentes (ETE), com processos específicos para remoção e contaminantes antes do descarte. Na unidade Panambi/RS, um novo sistema foi projetado no ano de 2025 e deverá ter sua instalação realizada no ano de 2026. O novo sistema de tratamento irá proporcionar a automatização do processo de tratamento, garantindo estabilidade e eficiência nos controles operacionais.

A empresa também faz uso de quatro poços artesanais. Em Panambi, a água captada é exclusiva para prevenção de incêndios.

Consumo total de água em megalitros GRI 303-5

	2023	2024	2025
	Áreas totais		
Captação total de água	36,03	39,56	45,83
Descarte total de água	28,83	18,83	20,39
Consumo de água	36,03	20,73	25,44

2024 - Captação total: Campo Grande 11,34ML / Panambi 28,22 ML Descarte total: Panambi 18,83 ML Campo Grande: lagoas de evaporação
2025 - Captação total: Campo Grande 11,78 ML / Panambi 34,05 ML Descarte total: Panambi 20,39 ML Campo Grande: lagoas de evaporação
A compilação dos dados relacionados à captação e ao consumo de água foi realizada com base em medições diretas, registros operacionais e documentos. O consumo de água proveniente da concessionária pública foi apurado a partir das faturas mensais de abastecimento. A utilização de água subterrânea ocorre por meio de poços regularmente monitorados, sendo os volumes captados controlados por hidrômetros específicos.



05

A FORÇA DAS PESSOAS

- ▲ Celebração dos 100 anos
- ▲ Cultura de integração
- ▲ Evolução profissional
- ▲ Cuidado integral
- ▲ Presença na comunidade





CELEBRAÇÃO dos 100 anos

O biênio 2024-2025 foi marcado pelas celebrações dos 100 anos da Kepler Weber. Implementamos um conjunto de ações para reconhecer a participação de nossos colaboradores na construção dessa trajetória, engajando-os para nosso próximo século de vida.

As festividades começaram em 2024, quando a companhia resgatou a Celebração Sangue Laranja, que homenageia o tempo de casa dos colaboradores. Nessa edição, 127 pessoas foram homenageadas e, em 2025, ano do centenário, outros 66 profissionais foram reconhecidos.



Os colaboradores receberam de seus líderes *kits* comemorativos e um bônus financeiro como agradecimento.

Na data do aniversário da Kepler Weber, dia 12 de maio, foram realizadas celebrações nas unidades, que incluíram refeições especiais nos turnos e música. Os colaboradores receberam diretamente de seus líderes *kits* comemorativos com sacola, livro dos 100 anos, medalha alusiva e carta do diretor-presidente, além de um bônus financeiro como agradecimento. Ao longo da semana, a empresa promoveu sessões de vídeo sobre sua história e *shows* musicais na comunidade. O ano do centenário foi também marcado pelas iniciativas de relacionamento com colaboradores e clientes, como os eventos Portas Abertas e Dia da Família, e a campanha Jornadas Épicas (leia mais na página 24).

CULTURA DE Integração

GRI 3-3 - Propósito, valores e cultura organizacional

O alinhamento cultural é prioridade na Kepler Weber, pois entendemos que, quando os colaboradores compreendem e vivenciam os valores e o propósito da organização, há mais engajamento, comportamento ético e fortalecimento da reputação da marca. Esse alinhamento contribui para aumento de comprometimento, qualidade, produtividade, coesão das equipes, melhoria na entrega e nos resultados, melhor experiência do cliente, estímulo à inovação, retenção de talentos, redução do *turnover* voluntário e diminuição de custos associados à rotatividade.

No biênio 2024-2025 ajustamos nossa conduta com base nos valores REIS – Respeito, Excelência, Integridade e Segurança.

No biênio 2024-2025, a Kepler Weber ajustou sua conduta com base nos valores REIS – Respeito, Excelência, Integridade e Segurança, e estabeleceu a segurança (física e mental) como prioridade inegociável, presente em todas as decisões. Reafirmou seu compromisso com o desenvolvimento de seus profissionais e reconheceu o orgulho de pertencer, expressado pelo #SangueLaranja, como elemento que conecta colaboradores à história da companhia. O plano prevê, ainda, a promoção de um ambiente que favoreça a inovação e estimule a evolução tecnológica.

No plano estratégico KW2030, especialmente no pilar Pessoas, Cultura & Comunidade, destaca-se a ação de fortalecer e gerir uma cultura ágil, integrada, colaborativa, fluida e engajada, além do projeto de Evolução da Maturidade e Cultura de Segurança para o período. A instituição do plano provocou mudanças profundas na estrutura da Kepler Weber. A mais simbólica e funcional aconteceu no escritório administrativo,

na matriz em Panambi, que derrubou paredes e modernizou o ambiente. A reforma alterou a lógica de organização das pessoas no espaço físico, acabando com departamentos por área. Com isso, a distribuição dos postos de trabalho passou a acompanhar o fluxo do pedido, reunindo colaboradores de diferentes áreas em células multifuncionais, o que tornou a comunicação mais ágil e colaborativa.

A Kepler Weber passou, nos últimos dois anos, por um processo de consolidação de sua estrutura organizacional. A partir dessa reestruturação, a área de Gente & Gestão fortaleceu o plano de sucessão e carreira, ampliando as oportunidades de desenvolvimento e movimentações internas.



No pilar Pessoas, Cultura & Comunidade, destaca-se a ação de fortalecer e gerir uma cultura ágil, integrada, colaborativa, fluida e engajada.

Gestão humanizada GRI 405-1

As mudanças estruturais acontecem em meio a uma série de iniciativas implementadas principalmente entre 2024 e 2025, com o objetivo tornar a gestão mais próxima e centrada nas pessoas. Entre elas, foram criados os fóruns KW Dialoga e o Papo Reto com G&G, para alinhamentos de pautas vinculadas à gestão. O fórum KW Dialoga reúne periodicamente a liderança com o CEO para o compartilhamento de resultados e projetos estratégicos que, depois, são transmitidos às equipes. Já o Papo Reto com G&G é um canal direto de escuta e troca entre gestores e a área de Gente & Gestão para tratar de desafios do cotidiano, como *feedback*, carreira e projetos voltados aos colaboradores.

Essa mesma busca por uma gestão mais próxima reflete-se em nosso compromisso com diversidade e inclusão. Nosso Código de Ética e Conduta proíbe terminantemente qualquer forma de discriminação ou assédio, seja por gênero, raça, orientação sexual, religião ou origem, estabelecendo uma base institucional de respeito e proteção a todos os colaboradores.

Integrante de um setor marcado pela predominância masculina, a Kepler Weber tem buscado ampliar de forma gradual a participação feminina em seu quadro. Além de contratar mais mulheres, a empresa se dedica a desenvolvê-las internamente, preparando-as para sucessão de lideranças. Ao fim de 2025, 25% desses cargos eram ocupados por mulheres. A companhia também possui parceria com a Defensoria Pública do Rio Grande do Sul para contratar mulheres vítimas de violência doméstica, oferecendo a elas um meio de obter independência financeira.

Outra iniciativa estratégica visando a diversidade está relacionada à capacitação de PcDs. O Programa Jovem Aprendiz é o principal instrumento para inclusão dessas pessoas, oferecendo cursos técnicos e experiência prática para posterior efetivação. A companhia está muito próxima de preencher a cota mínima de vagas para PcDs, terminando 2025 com 4,8% do quadro.

A empresa reconhece que ainda tem um caminho a percorrer no que se refere à diversidade. Nesse sentido, tem trabalhado para ampliar o diálogo interno, utilizando datas comemorativas e semanas temáticas para abordar o tema.



“Agradeço à empresa Kepler Weber por acreditar no potencial das mulheres e por dar-nos a oportunidade de crescer em posições de liderança. Este é um passo importante para a igualdade e para a valorização do talento feminino na empresa. Tenho orgulho de poder fazer parte do time de liderança da empresa KW”

Daiana Vargas Gomes Aque
Líder de Produção

Percentual de indivíduos que integram os órgãos de governança da organização por gênero GRI 405-1

2023Homens **87,5%**Mulheres **12,5%****2024**Homens **87,5%**Mulheres **12,5%****2025**Homens **77,78%**Mulheres **22,22%**

EVOLUÇÃO Profissional

GRI 404-2, 3-3 - Atração, retenção e desenvolvimento profissional



No planejamento estratégico da companhia KW2030, há um pilar específico chamado de Pessoas, Cultura & Comunidade, no qual o objetivo de atrair, desenvolver e reter pessoas para suportar o crescimento está em destaque. Para apoiar esse direcionamento estratégico, foi estruturado o projeto de Formação e Desenvolvimento de Talentos.

Entre as principais medidas estão o movimento #Carreira Laranja para fortalecimento da marca empregadora; o mapeamento de 209 sucessores e talentos para posições de liderança; a realização de 180 Conversas de Carreira com potenciais sucessores e talentos estratégicos; os Programas Jovem Aprendiz; o Programa de Meritocracia; a ampliação da Remuneração Total com Plano Odontológico; melhorias na infraestrutura; e projetos em andamento como Manual do Gestor, Matriz de Capacitação e Bolsas de Estudo em Engenharia.

Em 2025, a companhia implementou o modelo de carreira em Y, permitindo que especialistas técnicos sejam remunerados e reconhecidos em níveis equivalentes aos da carreira de gestão, sem a necessidade de assumir

posições de liderança. Com isso, a empresa retém conhecimento técnico especializado e oferece ao profissional a possibilidade de evoluir na carreira como contribuinte individual.

Outra iniciativa importante foi a retomada, em 2024, do Programa de Trainees, com o intuito de capacitar novos talentos, especialmente em áreas estratégicas como Engenharia, Pesquisa & Desenvolvimento, Produção, Implantação de Projetos e Comercial. Dos 1.998 candidatos, 11 foram admitidos. Eles passaram por formação híbrida que combina desenvolvimento técnico e habilidades comportamentais, com uma experiência imersiva na cultura da empresa. Acompanharam todas as etapas do fluxo do pedido, da venda à entrega, passando por áreas como Marketing, Produto, Cultura de Segurança e Filosofia Lean, além de visitar as unidades fabris e canteiros de obras.

Também voltado ao desenvolvimento dos colaboradores, o Programa Aceleração identifica internamente talentos com potencial para assumir posições de mais complexidade. Participantes de todas as áreas da companhia são indicados pelos gestores e passam por uma trilha robusta de

treinamento e mentoria. No biênio 2024-2025, 75 profissionais passaram pelo programa, dos quais 24 já assumiram novas posições de liderança ou cargos de mais complexidade.

Já para o desenvolvimento das lideranças, a Kepler Weber promove anualmente o Programa Integra, encontro presencial com todos os gestores na unidade Panambi, com a presença do diretor-presidente. O evento marca o alinhamento estratégico e dá início ao ciclo anual de desenvolvimento, com temas relevantes ao negócio como autoconhecimento, *feedback*, gestão de conflitos e cultura organizacional.



O Programa Aceleração identifica talentos com potencial para assumir posições de mais complexidade.

CUIDADO **Integral**

GRI 403-2, 403-3, 403-5, GRI 3-3 - Saúde e segurança do trabalho

Em 2025, a Kepler Weber estruturou o programa Cuidar para Liderar, dedicado a preparar gestores em todos os níveis hierárquicos para identificar, entender e endereçar adequadamente as questões de saúde mental de suas equipes. Foram 30 horas de treinamento por gestor. Para complementar o programa, foi realizada a palestra “O coração transformando o ambiente de trabalho”, que alcançou 1.279 colaboradores e foi integrada às ações do Setembro Amarelo.

As enchentes que atingiram o Rio Grande do Sul em 2024, abalaram toda a população do estado e reforçou ainda mais a urgência de se trabalhar com o tema saúde mental nas empresas. A Kepler Weber vem realizando diversas ações nesse sentido, que foram intensificadas em anos anteriores, como a contratação de um psicólogo e a materialização, no ano de 2023, do projeto-piloto Apoiadores à Saúde Mental. Por meio dele, colaboradores foram treinados para reconhecer alterações no bem-estar emocional nos colegas, oferecer o primeiro acolhimento e, quando necessário, encaminhá-los para ajuda profissional. Primeiramente, formamos 13 apoiadores e, no ano de 2024, outros 24.

A companhia disponibilizava aos colaboradores atendimento de 20 horas semanais da psicóloga até novembro de 2024, quando o período foi ampliado para 40 horas semanais.

A implementação do Programa de Saúde Mental contribuiu para a diminuição expressiva dos afastamentos relacionados a questões emocionais, evidenciando com isso a relevância de abordar e promover o bem-estar psicológico no contexto corporativo.

No campo da Segurança Física, há Regras de Ouro que orientam condutas obrigatórias para prevenir acidentes na operação. Uma delas é o Dever de Recusa, pela qual o colaborador tem o direito e a obrigação de interromper qualquer atividade ou processo produtivo diante de uma situação de risco iminente, comunicando imediatamente seu líder direto.

Para manter viva a cultura de segurança, a companhia desenvolveu o projeto Cuidado Ativo, que prepara colaboradores para atuar como agentes de transformação e porta-vozes do cuidado, integrando a segurança a todas

as decisões e rotinas. A empresa também mantém programas de premiação para colaboradores que completam anos sem acidentes e para líderes que se destacam na promoção de comportamentos seguros.

É importante ressaltar que possuímos políticas e compromissos em relação a esse tema, como a Política do Sistema de Gestão Integrado. Além disso, contamos com procedimentos corporativos que padronizam os processos de identificação de perigos, avaliação e controle de riscos, registro e investigação de ocorrências, plano de atendimento a emergências, entre outros.

A eficácia das medidas é monitorada por indicadores como taxas de frequência e gravidade de acidentes, registros de incidentes e desvios, índices de absenteísmo, número de inspeções realizadas e planos de ação preventivos. Também há acompanhamento por meio de Registros de Não Conformidade (RNCs), com foco na eliminação de recorrências, reuniões de acompanhamento, análises críticas da gestão, reporte à liderança e revisão periódica de procedimentos, treinamentos e campanhas.



Recebemos o Prêmio Proteção Brasil 2025, Bronze na categoria Trabalho em Altura, pela revista Proteção.



Recebemos o selo Destaque Saúde Mental da GPTW em 2025.

Segurança nas fábricas GRI 403-4

A Kepler Weber possui comissões formais de saúde e segurança com participação de colaboradores, lideranças e direção, estruturadas em diferentes níveis de atuação. A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPAA) é composta por 14 colaboradores na unidade de Panambi e nove em Campo Grande. Eles atuam na proposição, avaliação e acompanhamento de ações para prevenção de acidentes, promoção da saúde e fortalecimento do cuidado no ambiente de trabalho.

A Comissão Tática de Segurança reúne gestores e coordenadores quinzenalmente para analisar ocorrências, avaliar a eficácia dos controles e garantir que as diretrizes de saúde e segurança do trabalho (SST) sejam aplicadas rigorosamente na rotina operacional. A Comissão Estratégica de Segurança, composta pela Diretoria, define diretrizes, políticas e alocação de recursos. No nível da governança, o Comitê de Auditoria e Riscos supervisiona a eficácia dos processos de gestão de riscos.

As unidades fabris operam sob Sistema de Gestão Integrado, com certificação ISO 45001 (Saúde e Segurança Ocupacional). A conformidade legal e a qualidade dos serviços são verificadas por auditorias anuais do próprio SGI, assim como auditorias internas e externas independentes.

14
colaboradores da unidade Panambi compõem a CIPAA

9
da unidade Campo Grande fazem parte da mesma comissão

Cuidando das pessoas

Em 2025, a Kepler Weber conquistou pela quinta vez consecutiva a certificação Great Place to Work (GPTW). Comprovando sua trajetória consistente de melhoria no clima organizacional, a companhia registrou um índice de confiança dois pontos acima do resultado anterior.

Na edição de 2025, a empresa recebeu destaque em saúde mental por sua forte atuação no suporte emocional aos colaboradores durante as

enchentes que abalaram o estado do Rio Grande do Sul no ano anterior.

Mais do que uma validação da cultura #SangueLaranja, a certificação GPTW confirma que a empresa está no caminho certo ao estabelecer os valores REIS - Respeito, Excelência, Integridade e Segurança como guias de sua trajetória. Para os colaboradores, representa a segurança de trabalhar em uma empresa que se preocupa com seu bem-estar. Para a

Kepler Weber, é também uma ferramenta importante para atrair talentos num cenário de escassez de mão de obra qualificada.

A certificação é ainda estratégica para a governança, pois garante a permanência da companhia na carteira do Índice GPTW da B3 (IGPTW B3), que reúne empresas listadas na bolsa com as melhores práticas de gestão de pessoas.



PRESENÇA NA **comunidade** GRI 203-1

O compromisso da Kepler Weber com as comunidades nas quais atua se estende para além dos muros das fábricas. Em 2024, diante das enchentes que devastaram o Rio Grande do Sul, a empresa redirecionou os recursos da celebração de aniversário de 99 anos para a campanha Ajuda RS. Por meio dela, liderou a arrecadação de alimentos, cobertores e recursos financeiros, além de usar suas instalações para a fabricação de rodos metálicos para limpeza da lama.

A companhia também conduziu e financiou a reconstrução da Escola Municipal Jacob Sehn, em Cruzeiro do Sul, que beneficiou 340 crianças e 60 funcionários. Ao todo, a empresa investiu mais de R\$800 mil nas ações do Ajuda RS. O Grupo de Voluntariado, além de apoiar e participar ativamente das ações, realizou a tradicional campanha de Natal, arrecadando e doando 140 cestas básicas para duas instituições locais em Panambi-RS, somando mais de 900 horas de voluntariado.

Em frentes conjuntas, a Kepler Weber é uma das fundadoras e mantenedoras do Instituto Agregar, *hub* de inovação em Panambi que conecta empresas, poder público, universidades e *startups* para promover o desenvolvimento regional sustentável e a educação tecnológica. Além disso, atua no Comitê de

Inclusão Panambi desde 2012, que reúne empresas locais e entidades como a Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE), para promover a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Esses esforços somam-se ao conjunto de projetos sociais de longa data que a empresa apoia nas cidades em que estão suas unidades. Em 2024, ampliamos para Campo Grande a atuação do Projeto Semente Mágica, que há dez anos leva a escolas públicas de Panambi ensino sobre alimentação saudável, sustentabilidade e criação de hortas comunitárias. No último biênio, foram atendidas mais de 242 crianças nas duas localidades. Entre projetos voltados para estimular atividade física, o Sapatilhas e Laços promoveu aulas e espetáculos de balé para 90 crianças da rede pública de Panambi; e o Judô para a Vida alcançou 140 alunos em Panambi e em Campo Grande. Esses são projetos sociais contínuos nas comunidades, e a empresa também apoia outros pontuais ao longo de cada ano.

Expandindo o tema de saúde mental para além das portas da empresa, promovemos o projeto Córcegas no Coração, que impactou 1.797 alunos e professores de Panambi e Campo Grande com espetáculos teatrais e oficinas que abordaram temas como autoestima, *bullying* e comunicação não violenta.

Em 2024, foram investidos mais de R\$ 1,8 milhão na realização de 13 projetos sociais por meio das leis de incentivo à cultura, ao esporte, dos fundos da criança e do adolescente, do idoso e do Programa Nacional de Apoio à Atenção Oncológica (Pronon), impactando mais de 18 mil pessoas. No fim do ano, também foi aprovada a destinação de mais R\$1,9 milhão para novos projetos sociais.





06

ANEXOS

- ▲ Caderno de indicadores
- ▲ Sumário de conteúdo GRI
- ▲ Sumário de conteúdo SASB
- ▲ Créditos



Caderno de indicadores

GRI 2-7 – Empregados

Empregados por região e gênero GRI 2-7

	2023			2024			2025		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Centro-Oeste	304	34	338	364	50	414	345	68	413
Sudeste	9	6	15	11	6	17	13	4	17
Sul	940	340	1.280	992	384	1.376	981	388	1.369
Total	1.253	380	1.633	1.367	440	1.807	1.339	460	1.799

Empregados por tipos de contrato e gênero GRI 2-7

	2023			2024			2025		
	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Total	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Total	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Total
Homens	1.253	0	1.253	1.367	0	1.367	1.339	0	1.339
Mulheres	380	0	380	440	0	440	460	0	460
Total	1.633	0	1.633	1.807	0	1.807	1.799	0	1.799

Empregados por tipos de contratos e região GRI 2-7

	2023			2024			2025		
	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Total	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Total	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Total
Centro-Oeste	338	0	338	414	0	414	413	0	413
Sudeste	15	0	15	17	0	17	17	0	17
Sul	1.280	0	1.280	1.376	0	1.376	1.369	0	1.369
Total	1.633	0	1.633	1.807	0	1.807	1.799	0	1.799

Empregados por tipo de emprego e gênero GRI 2-7

	2023	2024	2025
	Tempo integral		
Homens	1.253	1.367	1.339
Mulheres	380	440	460
Total	1.633	1.807	1.799

Empregados por tipo de emprego e região GRI 2-7

	2023	2024	2025
	Tempo integral		
Centro-Oeste	338	414	413
Sudeste	15	17	17
Sul	1.280	1.376	1.369
Total	1.633	1.807	1.799

Não possuímos empregados de tempo parcial ou sem garantia de carga horária. As informações deste indicador são extraídas da base de colaboradores, por meio de relatórios gerados no sistema SAP Success Factors, considerando os colaboradores sob regime CLT, vigentes em 31/12 de cada ano. A metodologia foi utilizada para contabilizar o número total de empregados foi a contagem direta.

GRI 2-4 Os valores referentes ao ano de 2023 foram recalculados com o objetivo de promover mais transparência e alinhamento metodológico com os critérios atualizados de reporte.

GRI 2-8 - Trabalhadores que não são empregados
Trabalhadores que não são empregados GRI 2-8

	2023	2024	2025
Relação contratual	Total	Total	Total
Trainees	0	11	0
Aprendizes	40	36	51

Trabalhadores que não são empregados GRI 2-8

	2023	2024	2025
Relação contratual	Total	Total	Total
Estagiário	0	1	0
Terceirizado*	1.363	1.795	1.994
Total	1.403	1.843	2.045

*Empregados terceirizados e temporários atuam em funções semelhantes às da Kepler, mas são vinculados a contratos de terceirização e com trabalho temporário, podendo ou não ser efetivados ao fim do período. Também há colaboradores de empreiteiras que atuam em campo na montagem das obras. Além disso, somam-se os terceiros que exercem atividades como manutenção, limpeza, serviços gerais, alimentação, operação de empilhadeiras, portaria e suporte de TI, com atuação fixa nas unidades ou de forma pontual, conforme a demanda. A metodologia utilizada para contabilizar o número de trabalhadores foi a contagem direta. O número total de trabalhadores tem como base os dados contemplados ao término do período de relato de cada ano. GRI 2-4 - Os valores para os anos de 2023 foram recalculados, com o objetivo de promover mais transparência e alinhamento metodológico com os critérios de relatório atualizados.

Ao longo do período analisado, foram observadas variações no número de trabalhadores em determinadas categorias. Em 31 de dezembro de 2024, verificou-se aumento no número de trabalhadores terceirizados e temporários, em decorrência do maior volume de produção registrado no período.

Ainda em 2024, foi iniciado o Programa de Trainees, com a admissão de 11 participantes, dos quais dez permaneciam na companhia ao fim do exercício. Em 2025, não houve abertura de nova turma do programa, e os dez *trainees* remanescentes foram efetivados em outras posições na organização.

O número de aprendizes apresentou variações ao longo do período em função do atendimento à cota legal aplicável e do ciclo de início e conclusão dos cursos vinculados ao programa de aprendizagem.

Em relação aos estagiários, a profissional que atuava na área de Tecnologia da Informação em 2024 foi efetivada em 2025, não havendo novas admissões nessa categoria até o encerramento do exercício.

O aumento no número de trabalhadores terceirizados, em 2025, também está associado à implantação de um novo sistema de gestão documental, que passou a concentrar toda a base de cadastros da companhia.

Em 31 de dezembro de 2025, a estrutura estatutária da organização era composta por três diretores, oito membros do Conselho de Administração, três membros do Conselho Fiscal e dois membros independentes no Comitê de Auditoria e Riscos.

GRI 2-9 - Estrutura de governança e sua composição

Membro	Membro	Membro	Membro	Membro	Membro	Membro	Membro
Daniel Alves Ferreira	Arthur Heller Britto	Doris Beatriz França Wilhelm	Luiz Tarquínio Sardinha Ferro	Maria Gustavo Brochado Heller Britto	Ricardo Doria Durazzo	Ruy Flaks Schneider	Werner Ferreira dos Santos
Cargos em comitês (própria organização)							
Comitê de Pessoas, Compliance e Sustentabilidade	Comitê de Estratégia, Investimentos e Finanças	Comitê de Auditoria e de Riscos	Comitê de Estratégia, Investimentos e Finanças Comitê de Auditoria e de Riscos	Comitê de Pessoas, Compliance e Sustentabilidade	Comitê de Estratégia, Investimentos e Finanças	Comitê de Pessoas, Compliance e Sustentabilidade	Comitê de Estratégia, Investimentos e Finanças
Gênero							
Masculino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Masculino	Masculino
Principais competências para supervisionar os impactos							
Bacharel em Direito pela UNIP (1995), o profissional possui especialização em Aspectos Jurídicos do Mercado de Capitais pela FGV Direito SP (2009). Desde 2018, atua como sócio do escritório Alves Ferreira & Mesquita Sociedade de Advogados, sendo o responsável pelas áreas Societária e de Mercado de Capitais. Sua experiência em governança inclui a atuação como conselheiro fiscal da Petrobras (2018–2021) e presidente do Conselho Fiscal da Renova Energia S/A (2020–2021). Atualmente, é membro do Conselho de Administração e do Comitê de Auditoria Estatutário da Eletrobras, posições que ocupa desde 2019, além de exercer a função de coordenador do Comitê de Apoio a Assuntos Jurídicos da mesma companhia desde 2023.	Filósofo, graduado e com mestrado pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, PhD em Filosofia pela Columbia University – NY. Atualmente é estrategista de investimentos, sócio administrador da Fazenda São José do Ipê e membro do comitê de bioética da Faculdade de Medicina do Hospital Albert Einstein. Possui uma trajetória sólida em órgãos de governança, atuando atualmente como membro independente do Comitê de Auditoria (COAUD) do Banco Cooperativo Sicredi e da SicrediPar (2023–2026), membro titular do Conselho Fiscal da Metalúrgica Gerdau (2021–2024) e membro suplente do Conselho Fiscal da Embraer (2023–2024).	Anteriormente, acumulou experiência como conselheira de Administração na Serra Azul Water Park - Wet'n Wild (2021–2023), na Pomi Frutas (2017–2022) e na Light S.A. (2019), onde também coordenou o Comitê de Auditoria e integrou o Comitê de Governança, Compliance e Sustentabilidade. Sua atuação em Conselhos Fiscais inclui passagens pelo Grupo Pão-de-Açúcar (2021–2023) e pela CVC Brasil, onde foi titular e coordenadora (2018–2020), além de ter composto o Comitê de Auditoria de assessoramento ao Conselho de Administração do IBGC entre 2018 e 2020.	Economista, diretor da Etrus Consultoria Ltda. Ex-presidente da Tupy S.A., conselheiro de Administração da Paranapanema S.A., conselheiro de Administração da Condor S.A., conselheiro de Administração da Librelato S.A. Critérios de independência: o membro atende aos critérios de independência e demais disposições estabelecidas no Art. 140, §2º da Lei nº 6.404 de 15 de dezembro de 1976 (“Lei das Sociedades por Ações”), no Anexo K da Resolução CVM nº 80/2022 e no Regulamento do Novo Mercado da B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão (“Regulamento do Novo Mercado”).	Administradora de Empresas, formada pela EAESP – FGV-SP, com pós-graduação em Administração de Empresas EAESP– FGV-SP em 1981. Exerceu o cargo de diretora adjunta da área Corporate Finance no Unibanco por diversos anos, além de ter representado o banco por dois períodos consecutivos no Comitê de Ética de Mercado de Capitais da ANBID. Atuou como sócia diretora da Tov Corretora de Câmbio Títulos e Valores Mobiliários Ltda. no período de 2004 à 2010, quando então passou a prestar somente consultoria para a corretora.	Consultor de empresas que serve Conselhos e CEOs e que atua com frequência como membro de Conselhos e comitês de empresas industriais. Anteriormente, foi o líder da Prática de Operações na América Latina da McKinsey & Co., servindo clientes em múltiplos setores. Ao longo da carreira, ele desenvolveu <i>expertise</i> em Estratégia, Governança, Gestão de Operações, Mobilidade e Energia. Ele é engenheiro mecânico pela Escola Politécnica da USP, na qual também fez uma especialização em Engenharia de Computação. Tem ainda mestrados na Stanford University (M.S.M.E) e Cornell University (M.B.A.).	Engenheiro mecânico, Presidente SCHNEIDER ; CIA, desde 1991. Conselheiro da Eletrobrás em diferentes mandatos, atuando como presidente do Conselho e em comitês, e conselheiro da PETROBRAS, ocupando posições em diferentes comitês	Graduado em Engenharia Mecânica pela UFSM e possui MBA em Agronegócio pela UFRGS (2003), tendo complementado sua formação com programas de desenvolvimento para conselheiros no IBGC (2015 e 2023) e de executivos pela Fundação Dom Cabral/ Kellogg School of Management (2014). Sua carreira executiva é marcada por passagens de liderança no setor de máquinas agrícolas, tendo atuado como diretor de Marketing da Massey Ferguson Brasil (1998-2004), CEO da Valtra (2004-2008) e diretor de Vendas da John Deere Brasil (2008-2013). Posteriormente, foi CEO das concessionárias John Deere do Grupo Rezek (2013-2015) e ocupou o cargo de vice-presidente da AGCO Corporation para a América Latina (2015-2020), onde também serviu como consultor estratégico sênior entre 2020 e 2023. Atualmente, exerce as funções de consultor associado sênior da PH Advisory Group e de fundador e diretor-executivo da WS & Associados.

Nenhum membro exerce função executiva. Todos são independentes, exceto o conselheiro Daniel Alves Ferreira. O tempo de mandato é de 2 anos. Todos os conselheiros exercem outros cargos nos comitês da organização. Nenhum conselheiro pertence a um grupo social sub-representado ou representa algum grupo de stakeholders.

GRI 2-10 - Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança

A organização estabeleceu um processo de nomeação e seleção de conselheiros para o mais alto órgão de governança e seus comitês. As diretrizes que fazem parte desse processo são o perfil de competências, avaliação de candidatos e tempo e dedicação. Os critérios de avaliação incluem o envolvimento dos *stakeholders*, competências e experiência e envolvimento da alta administração.

O objetivo é assegurar um Conselho de Administração com composição diversificada, número adequado de conselheiros independentes e tamanho que favoreça a criação de comitês, além do debate qualificado e a tomada de decisões técnicas, isentas e fundamentadas.

Do total de conselheiros, no mínimo dois ou 20%, o que for maior, devem ser independentes, conforme o Regulamento do Novo Mercado, aplicando-se as regras de arredondamento previstas quando houver número fracionário.

Além de atender aos requisitos legais e estatutários, os candidatos devem demonstrar alinhamento com os valores, a cultura e o Código de Ética e Conduta da companhia, possuir reputação ilibada, formação acadêmica compatível, experiência profissional diversificada, ausência de conflitos de interesses,

disponibilidade de tempo adequada e não estar sujeitos a impedimentos legais, condenações ou sanções que os tornem inelegíveis para o cargo.

GRI 2-16 - Comunicação de preocupações cruciais

As preocupações cruciais são comunicadas ao mais alto órgão de governança por meio de notificações por escrito, comunicação de crises e emergências, relatórios e apresentações periódicas, reuniões formais de Diretoria, comunicação por meio de comitês de governança, relatórios de auditoria interna e externa, atualizações regulares da alta administração, relatórios de riscos e conformidade, apresentações de desempenho financeiro e relatórios de sustentabilidade e responsabilidade social corporativa.

A natureza das preocupações cruciais relatadas é econômica, de governança, ambiental, social e de direitos humanos, e estratégia de sustentabilidade.

GRI 2-17 - Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança

A Kepler Weber adota medidas para promover o desenvolvimento contínuo do conhecimento coletivo, das habilidades e da experiência do seu mais alto órgão de governança em temas relacionados ao desenvolvimento sustentável,

que integram o processo de avaliação de desempenho individual e dos colegiados.

O órgão recebe informações e apresentações técnicas preparadas pela gestão e pelas áreas vinculadas, que abordam riscos, oportunidades, desempenho e tendências relacionadas à sustentabilidade, contribuindo para a tomada de decisão estratégica e para o alinhamento às práticas de desenvolvimento sustentável. Os temas considerados relevantes também são reportados e/ou submetidos a fóruns específicos no âmbito do Conselho de Administração.

GRI 2-18 - Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança

A organização avalia o mais alto órgão de governança em relação ao seu desempenho na supervisão dos impactos na economia, no meio ambiente e nas pessoas, por meio de autoavaliação dos membros, avaliação por pares, análise de desempenho em reuniões e tomada de decisões e ações corretivas com base nos resultados da avaliação.

A avaliação é feita anualmente de forma independente por consultoria externa independente, em conformidade com as normas do Novo Mercado da B3, e considera aspectos como alinhamento estratégico, dinâmica de trabalho, estrutura e processos,

além da preparação para temas emergentes, como ESG, ODS e transformação digital. O processo inclui devolutivas formais aos conselheiros e resulta na definição de planos de ação voltados ao aprimoramento contínuo da governança e à maximização da geração de valor sustentável para a companhia e seus acionistas. As medidas tomadas em resposta às avaliações incluem mudanças na composição do Conselho de Administração, criação de comitês especializados e ajuste dos sistemas de recompensas e incentivos.

As mudanças na composição do órgão têm como objetivo ampliar as competências do colegiado e assegurar aderência às necessidades estratégicas da companhia, considerando, nas últimas gestões, critérios de diversidade de gênero alinhados às diretrizes aplicáveis às companhias de capital aberto.

A companhia também adota esse processo estruturado de avaliação de desempenho para os comitês, CEO e Diretoria, como pilar da governança corporativa.

GRI 2-19, GRI 2-20 - Políticas de remuneração Processo para determinação da remuneração

A remuneração dos membros do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal e dos comitês é definida e aprovada pela Assembleia

Geral Ordinária e composta exclusivamente por honorários fixos mensais, pagos em 12 parcelas anuais, conforme o período de mandato de cada membro. Esses valores são alinhados às práticas de mercado, com base em pesquisas conduzidas por consultorias especializadas e em comparações com empresas de porte e segmento semelhantes, considerando a dedicação e as responsabilidades dos cargos, inclusive a participação em comitês de assessoramento.

A remuneração da Diretoria, aprovada em reunião pelo Conselho de Administração, é composta por parcela fixa, parcela variável de curto prazo (ICP) e de longo prazo (ILP), e benefícios alinhados às diretrizes da companhia e às práticas de mercado. Diretamente atrelada à avaliação dos principais indicadores de desempenho da companhia, reflete a estratégia de geração de valor sustentável, que justifica em sua composição o alinhamento dos interesses dos executivos aos dos acionistas, impulsiona a excelência na gestão, assegura a retenção de talentos estratégicos e assim, promove a criação de valor duradouro para a companhia.

O diretor-presidente, para sua remuneração variável de curto prazo, é avaliado com base em metas financeiras e de excelência, como lucro líquido, Ebitda, fluxo de caixa, além de indicadores operacionais e de atendimento ao cliente. Os demais diretores compartilham dessas metas corporativas e possuem objetivos setoriais e individuais relacionados à sustentabilidade dos resultados,

gestão de pessoas, inovação, eficiência operacional e desenvolvimento de novos negócios. O pagamento da remuneração variável está condicionado ao atingimento mínimo da meta de lucro líquido, com faixas de desempenho previamente definidas, assegurando alinhamento entre desempenho executivo, planejamento estratégico e geração de valor sustentável no longo prazo.

O processo de desenvolvimento da política de remuneração inclui a participação ativa do Comitê de Pessoas, Compliance e Sustentabilidade que tem foco no apoio direto ao Conselho de Administração no assunto remuneração. Embasado pela análise de mercado, definição de pacotes de remuneração, avaliações de desempenho e revisões periódicas, o processo também conta com práticas de transparência e divulgação contínua. A remuneração dos membros da alta liderança (Conselho de Administração, Fiscal, comitês e Diretoria Estatutária) é analisada e validada pelo comitê responsável e posteriormente deliberada pelo próprio Conselho de Administração, sendo, por fim, submetida à aprovação dos acionistas em Assembleia Geral Ordinária (AGO), assegurando transparência e alinhamento às melhores práticas de governança corporativa. Considera, ainda, nesse âmbito, as opiniões dos *stakeholders*, incluindo os acionistas.

GRI 2-21 - Proporção da remuneração total anual

Proporção entre a remuneração total anual do indivíduo mais bem pago da organização e a remuneração total anual mediana de todos os empregados (excluindo-se o mais bem pago) GRI 2-21

	2023	2024	2025
	26,01	26,37	25,06

Para o cálculo, foi usada a remuneração fixa na data de 31/12 de cada ano.

GRI 2-4 Os valores referentes ao ano de 2023 foram recalculados com o objetivo de promover mais transparência e alinhamento metodológico com os critérios atualizados de reporte.

Proporção do aumento na remuneração total anual do indivíduo mais bem pago e do aumento percentual mediano na remuneração total anual de todos os empregados GRI 2-21

	2023	2024	2025
Aumento percentual da remuneração total anual do indivíduo mais bem pago (%)	4,60	21,43	4,20
Aumento percentual mediano na remuneração total anual de todos os empregados, exceto o indivíduo mais bem pago (%)	7,70	3,10	9,60
Proporção entre o aumento percentual na remuneração total anual do indivíduo mais bem pago da organização e o aumento percentual mediano na remuneração total anual de todos os empregados (excluindo-se o mais bem pago)	0,60	6,91	0,44

Para o cálculo, foi usada a remuneração fixa na data de 31/12 de cada ano. O CEO da organização teve um % maior de aumento entre um período e outro, isso decorre do processo de sucessão.

GRI 2-24 - Incorporação de compromissos de políticas

Sob supervisão do Conselho de Administração, a organização delega responsabilidades para a implementação dos compromissos nos diferentes níveis organizacionais definindo metas e compromissos claros, identificando os níveis de hierarquia que estarão envolvidos e atribuindo responsabilidades de acordo com as habilidades e competências.

Os compromissos são integrados nas estratégias organizacionais, nas políticas e na operação por meio da definição de metas, incorporação em políticas, treinamento e conscientização, e avaliação de impacto.

Também são implementados nas relações de negócios da empresa por meio de seleção criteriosa e avaliação periódica de parceiros, inclusão de cláusulas contratuais, comunicação aberta e transparente, divulgação de relatórios de sustentabilidade e integração na cadeia de suprimentos.

A Kepler Weber promove treinamentos periódicos destinados a todos os seus colaboradores, administradores, diretores e conselheiros, com o objetivo de reforçar a observância das diretrizes estabelecidas em seu Código de Ética e Conduta e demais políticas corporativas. A participação é obrigatória, sendo registrada e

monitorada pela Gerência Jurídica, Governança & Compliance. Em 2024, foram realizados, entre outros, treinamentos sobre: Relacionamento com Agentes Públicos; Código de Ética e Assédio; Be Compliance (plataforma de Integridade da Kepler Weber); Canal de Ética e Investigação; Due Diligence de Terceiros; Assédio Moral e Sexual, este último direcionado a lideranças operacionais.

GRI 2-28 - Participação em associações

As associações e organizações nacionais e internacionais das quais a organização participa são:

- Associação Brasileira de Máquinas e Equipamentos (Abimaq)
- Associação Brasileira das Companhias Abertas (Abrasca)
- Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH)
- Associação Comercial e Industrial de Panambi (ACI – RS)
- Associação Comercial e Industrial de Campo Grande (ACICG – MS)
- Associação do Aço do Rio Grande do Sul (AARS – RS)
- Associação Nacional dos Executivos de Finanças, Administração e Contabilidade (Anefac)
- Sistema FIERGS – Sesi/Senai
- Instituto Agregar
- ONU – Pacto Global

GRI 2-29 - Abordagem para engajamento de stakeholders

Os grupos de *stakeholders* com quem a organização se engaja, são:

- acionistas
- clientes
- comunidades locais
- consumidores(as)
- empregados(as) e outros(as) trabalhadores(as)
- fornecedores(as)
- governos
- investidores(as)
- organizações da sociedade civil
- parceiros(as) de negócios
- sindicatos

A organização visa promover e garantir o engajamento com esses grupos por meio de:

- comunicação aberta e transparente
- canais de comunicação diversificados
- *feedback* ativo
- envolvimento nas tomadas de decisão
- responsabilidade social corporativa
- relatórios de sustentabilidade
- treinamento, sensibilização e conscientização
- escuta ativa
- desenvolvimento de relacionamentos de longo prazo
- acompanhamento e avaliação
- avaliação de impacto social e ambiental

- integração nos processos de negócios

A organização se engaja com stakeholders com o propósito de:

- construir relacionamentos duradouros
- entender necessidades e expectativas
- melhorar a tomada de decisão
- gerenciar riscos e oportunidades
- promover a inovação
- cumprir requisitos regulatórios
- construir reputação e imagem de marca
- promover a sustentabilidade
- atender às demandas dos investidores

GRI 201-1 - Valor econômico direto gerado e distribuído
Valor econômico direto gerado (R\$) GRI 201-1

	2023	2024	2025
	Valor (R\$)	Valor (R\$)	Valor (R\$)
Receitas	1.781.899,00	1.865.883,00	1.725.977,00

Valor econômico distribuído (R\$) GRI 201-1

	2023		2024		2025	
	Valor (R\$)	Porcentagem	Valor (R\$)	Porcentagem	Valor (R\$)	Porcentagem
Custos operacionais	1.044.264,00	63	1.100.980,00	59,01	1.058.110,00	61,30
Salários e benefícios de empregados	187.782,00	11	211.911,00	11,36	218.367,00	12,65
Pagamentos a provedores de capital	245.214,00	15	199.183,00	10,67	156.270,00	9,05
Pagamentos ao governo (por país)	74.203,00	4	49.436,00	2,65	11.872,00	0,69
Investimentos na comunidade	99.767,00	6	121.277,00	6,50	138.833,00	8,04
Total	1.651.230,00	100	1.682.787,00	77,19	1.583.452,00	84,50

Valor econômico retido (R\$) GRI 201-1

	2023	2024	2025
	Valor (R\$)	Valor (R\$)	Valor (R\$)
Valor econômico retido	130.669,00	183.096,00	142.525,00

O regime adotado para apuração do valor econômico direto gerado e distribuído (EVG&D) é o regime de competência. O valor econômico gerado e distribuído tem abrangência de mercado específico (empresa de capital aberto, podendo ter acionistas no exterior, assim como fornecedores e clientes, por exemplo).

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

Os salários na Kepler Weber são definidos com base em tabela salarial estruturada, considerando os cargos, o nível de responsabilidade e os respectivos grades salariais. A política de remuneração não estabelece distinção de salários por gênero, assegurando tratamento equitativo entre colaboradores que ocupam funções equivalentes.

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

	2023	2024	2025
Menor salário pago pela organização para homens	1.974,57	2.038,35	2.170,84
Menor salário pago pela organização para mulheres	1.974,57	2.038,35	2.170,84
Salário mínimo determinado por legislação ou sindicato	1.806,17	1.864,50	2.002,00
Proporção salarial – homens	9,32%	9,32%	8,43%
Proporção salarial – mulheres	9,32%	9,32%	8,43%

Todas as unidades são consideradas unidades importantes. Os trabalhadores que exercem atividades na organização e que não possuem vínculo empregatício direto com a Kepler e não necessariamente estão vinculados ao sindicato desta categoria, então, possuem a remuneração definida conforme contratos firmados com os prestadores de serviço e suas diretrizes de base salarial. Como boa prática, a companhia remunera seus colaboradores acima dos pisos salariais definidos nas convenções coletivas de trabalho.

GRI 202-2 - Proporção de membros da diretoria contratados na comunidade local
Proporção de membros da diretoria contratados na comunidade GRI 202-1

	2023	2024	2025
Número total de membros da diretoria	8	8	7
Número total de membros da diretoria de unidades operacionais importantes	8	8	7
Número total de membros da diretoria de unidades operacionais importantes contratados na comunidade local	8	8	7
Percentual de membros da diretoria de unidades operacionais importantes contratados na comunidade local (%)	100	100	100

A definição de diretoria abrange os diretores-executivos. Comunidade local é considerada comunidade do entorno, e unidades importantes são todas as unidades operacionais.

GRI 203-1 - Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços

Os projetos incentivados tiveram como base as leis de incentivo à cultura, ao esporte, aos fundos da criança e do adolescente, ao idoso e ao Pronon, desdobrando-se em iniciativas vinculadas à sustentabilidade, esporte, inclusão e saúde. As ações foram realizadas nas comunidades locais, junto a escolas, espaços comunitários, eventos abertos e instituições diversas.

Os aportes são autorizados após verificação da integridade do parceiro, por meio de procedimento de *due diligence* de integridade e em conformidade com o Código de Ética e Conduta. O valor destinado aos projetos é definido e aprovado anualmente pelas comissões e comitês internos responsáveis pela governança do processo, e os recursos são alocados individualmente, conforme as diretrizes estratégicas da companhia e as necessidades identificadas nas comunidades locais.

GRI 204-1 - Proporção de gastos com fornecedores locais
Proporção de gastos com fornecedores locais GRI 204-1

	2023	2024	2025
Valor total gasto com fornecedores	1.494,00	1.402,00	1.331,00
Valor total gasto com fornecedores locais	441,00	350,00	332,00
Percentual gasto com fornecedores locais	30%	24,96%	24,9%

A definição de local utilizada para empresa é estado. São consideradas todas as unidades operacionais. GRI 2-4 Os valores do ano de 2023 foram recalculados com o objetivo de promover mais transparência e alinhamento metodológico com os critérios atualizados de reporte.

GRI 207-2 - Governança, controle e gestão de risco fiscal

O Conselho de Administração e o Conselho Fiscal são responsáveis por garantir a conformidade da estratégia fiscal.

Os riscos fiscais são identificados por meio de leis e regulamentações fiscais, e avaliação de transações e parcerias. São gerenciados e monitorados através de processos de conformidade, treinamentos, comunicação com autoridades fiscais, consultoria profissional e avaliação de estratégias fiscais.

A empresa verifica o alinhamento entre sua estrutura de governança e as práticas de controle fiscal por meio de:

- compreensão da estrutura de governança
- definição clara de responsabilidades
- avaliação das políticas de governança
- práticas de controle fiscal
- treinamento e educação

- auditorias internas e revisões
- avaliação de riscos fiscais
- monitoramento contínuo
- transparência e divulgação
- avaliação externa

Os mecanismos para relatar preocupações sobre a conduta empresarial e a integridade fiscal da empresa incluem:

- linha direta de ética e conformidade
- revisões e auditorias independentes
- comitê de ética e conformidade
- canais de comunicação abertos
- entidades reguladoras e denúncias públicas

Os relatos fiscais são verificados por meio de auditoria fiscal externa, auditoria interna, revisões regulares, comparação com regulamentos fiscais, análise de documentação de suporte e consultoria fiscal.

GRI 301-1 - Materiais utilizados, discriminados por peso ou volume
Materiais utilizados, discriminados por peso ou volume – Não renováveis GRI 301-1

	2023	2024	2025
Materiais não renováveis	Peso (toneladas)		
Aço	63.244	63.000	60.000
Borracha (correias)	-	370	350
Polietileno de alta densidade (Pead)	386	507	410
Total	63.630	63.877	60.760

Materiais utilizados, discriminados por peso ou volume – Renováveis GRI 301-1

	2023	2024	2025
Materiais renováveis	Peso (toneladas)		
Embalagens de madeira de reflorestamento, embalagens de madeira oriundo do recebimento de itens comprados	5.897	420	420
Total	5.897	420	420

Materiais utilizados, discriminados por peso ou volume GRI 301-1

	2023	2024	2025
	Peso (toneladas)		
Subtotal materiais não renováveis	63.630	63.877	60.760
Subtotal materiais renováveis	5.897	420	420
Total	69.527	64.297	61.180

Os dados são provenientes de medições diretas. A informação do aço se dá pelo consumo nas duas unidades fabris, em Panambi/RS e Campo Grande/MS. Os valores são estimados, considerando como recurso renovável basicamente as embalagens de madeira oriundas de reflorestamento, cálculo que pode sofrer alterações e trazendo o volume de algumas famílias com mais representatividade no peso.

GRI 302-1 - Consumo de energia dentro da organização
Consumo de energia dentro da organização GRI 302-1

	2023	2024	2025
Combustíveis fósseis	Quantidade de energia (gigajoule)		
Óleo diesel	1.080	428	164
Gás GLP	18.376	32.210	29.595
Gás GNV	10.619	12.188	15.810
Total	30.075	44.826	45.569

A organização não possui consumo de combustíveis renováveis.

Consumo de energia por fonte GRI 302-1

Tipo de consumo	2023		2024		2025	
	Quantidade (kwh)	Quantidade (gigajoule)	Quantidade (kwh)	Quantidade (gigajoule)	Quantidade (kwh)	Quantidade (gigajoule)
Eletricidade	12.355.971	44.481,00	14.000.804	50.402,89	13.795.110	49.662,40
Total	12.355.971	44.481,00	14.000.804	50.402,89	13.795.110	49.662,40

Total de energia consumida dentro da organização, em GJ GRI 302-1

	2023	2024	2025
Tipo de energia	Quantidade (gigajoule)		
Combustíveis não renováveis consumidos	30.075,00	44.826,00	45.569,00
Eletricidade, aquecimento, resfriamento e vapor adquiridos para consumo	44.481,00	50.402,89	49.662,40
Total	74.556,00	95.228,89	95.231,40

A organização faz a medição dos combustíveis pela unidade de compra, diesel em litros, GLP em quilogramas e GNV em m³ e converte para GJ (gigajoule). Utilizada a planilha da EPE para as informações de conversão.

GRI 303-1 - Interações com a água

Na unidade de Panambi, utilizamos água de abastecimento público da concessionária local e poços subterrâneos, e em Campo Grande, fazemos o uso de poços subterrâneos.

As formas de consumo da água na organização são:

- resfriamento industrial
- água de processamento de produtos (como ingrediente ou parte do processo de produção de um produto)
- consumo de água potável
- uso em sanitários
- irrigação de paisagens e jardins
- limpeza e manutenção de instalações e equipamentos
- sistemas de combate a incêndios
- restaurante e cozinhas

Para mitigar os impactos ambientais diretos e indiretos relacionados à água gerados pelas atividades da empresa, os quais incluem possível destruição de ecossistemas aquáticos, consumo excessivo de água, poluição hídrica e esgotamento de aquíferos, a unidade de Panambi tem duas estações de tratamento de água: uma sanitária, via aeração prolongada; e outra industrial, via processo de precipitação química. Em Campo Grande, há uma estação para o tratamento sanitário por tratamento em reatores aeróbicos e lagoa de evaporação.

Não há metas quantitativas estabelecidas para redução do consumo de água, contudo, são adotadas práticas de otimização do uso, com monitoramento dos processos e avaliação contínua de oportunidades para reduzir o consumo de água.

A organização reconhece que a água é um recurso compartilhado e realiza sua gestão de forma responsável, considerando os impactos sobre diferentes *stakeholders*. Em relação aos órgãos públicos, a empresa assegura o atendimento aos requisitos legais aplicáveis, por meio de monitoramento contínuo e relatórios transparentes. Quanto à comunidade, são realizadas ações de monitoramento da qualidade do corpo receptor, também com base em acompanhamento sistemático e comunicação transparente das informações. Já em relação aos colaboradores, a organização garante a qualidade e o monitoramento da água potável disponibilizada, reforçando seu compromisso com a saúde, a segurança e a transparência na gestão desse recurso.

GRI 303-2 - Impactos no descarte de água

No que se refere ao descarte de efluentes líquidos, a unidade de Panambi atende às Resoluções CONSEMA nº 01/1998 e nº 355/2017, além da Resolução CONAMA nº 430/2011. Já a unidade de Campo Grande segue a Deliberação CECA

nº 36, de 27/06/2012, que dispõe sobre a classificação dos corpos de água superficiais, estabelece diretrizes ambientais para seu enquadramento e define diretrizes, condições e padrões de lançamento de efluentes no âmbito do Estado do Mato Grosso do Sul. Além disso, são integralmente atendidas as condicionantes estabelecidas na licença de operação (LO) vigente.

GRI 303-3 - Captação de água

Captação de água GRI 303-3			
	2023	2024	2025
Fonte	Água doce (megalitros)		
Água subterrânea	13,76	13,58	14,42
Água de terceiros	24,93	25,98	31,41
Total	36,03	39,56	45,83

2024 – Campo Grande: poços subterrâneos de água doce – 11,343 ML Panambi: 25,98 ML concessionária local e 2,24 ML poços subterrâneos de água doce.
2025 – Campo Grande: poços subterrâneos de água doce – 11,78 ML Panambi: 31.41 ML fornecidos por concessionária local e 2,64 ML poços subterrâneos de água doce.

A organização não realiza captação de água em áreas classificadas como de estresse hídrico. Todas as captações ocorrem exclusivamente em localidades onde há disponibilidade hídrica adequada, em conformidade com a legislação ambiental vigente e mediante a obtenção das devidas autorizações junto ao órgão ambiental competente.

Metodologia utilizada – água terceiros: utilizados os valores de consumo informados nas contas mensais fornecidas pela concessionária local de abastecimento. Os volumes considerados correspondem ao consumo faturado no período de competência indicado na fatura.

Água de poço tubular: utilizados os registros de consumo obtidos por meio dos hidrômetros instalados no sistema de bombeamento do poço.

GRI 303-4 - Descarte de água
Descarte de água GRI 303-4

	2023	2024	2025
	Outros tipos de água (megalitros)		
Água de superfície	13,76	18,83	20,39
Total	13,76	18,83	20,39

Valores informados referente à unidade de Panambi/RS – descarte em corpo receptor. A unidade de Campo Grande não realiza descarte em corpo receptor, o descarte é realizado em lagoas de evaporação. A organização não realiza o descarte de água em áreas classificadas como de estresse hídrico. Todos os lançamentos de efluentes são efetuados em áreas com disponibilidade hídrica adequada segundo os critérios oficiais de balanço hídrico.

A base utilizada para definição das substâncias prioritárias que suscitam preocupação no descarte de água e a abordagem para estabelecer os limites de descarte dessas substâncias são a Diretiva de Qualidade da água Potável da Organização Mundial da Saúde (OMS), Licença de Operação Ambiental Vigente e Outorga de Uso da Água e Resolução CONAMA nº 430/2011 e resoluções CONSEMA N.º 01/1998 e N.º 355/2017)

Os dados de descarte de água foram obtidos por meio de monitoramento interno, utilizando registros contínuos de leitura dos hidrômetros instalados nas entradas e saídas hidráulicas das unidades operacionais. Na unidade de Panambi, o valor total informado corresponde à soma de toda a água tratada nas estações de tratamento de efluentes (ETE), sanitária e industrial. A unidade de Campo Grande realiza descarte em lagoas de evaporação.

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

	2023	2024	2025
	Total de emissões		
Total de emissões de escopo 1, em tCO ₂ e	2.419,25	3.370,36	3.709,847
Total de emissões biogênicas de escopo 1, em toneladas	322,14	423,97	161,00

2024 – Total de emissões de escopo 1: Panambi 2.588,15 t CO₂eq e Campo Grande 782,211 t CO₂eq Total de emissões biogênicas de escopo 1, em toneladas: Panambi 417,32 e Campo Grande 6,652.

2025 – Total de emissões de escopo 1 Panambi 2.737,133 t CO₂eq e Campo Grande 972,714 t CO₂eq Total de emissões biogênicas de escopo 1, em toneladas: Panambi 158,993 e Campo Grande 2,007.

Os gases incluídos no cálculo são dióxido de carbono (CO₂), metano (CH₄), óxido nitroso (N₂O), hidrofluorcarbonetos (HFCs) e perfluorcarbonos (PFCs). O ano-base escolhido foi 2021, primeiro ano de cálculo do inventário. Total de emissões de escopo 1 no ano-base: 4.015,78 tCO₂e.

O presente inventário de emissões de gases de efeito estufa (GEE) foi elaborado em conformidade com os métodos de cálculo e estimativas estabelecidos pelo Programa Brasileiro GHG Protocol, bem como com as diretrizes da norma ABNT NBR ISO 14064-1:2007, que trata da especificação e orientação para quantificação e elaboração de relatórios de emissões e remoções de GEE em nível organizacional.

Em 2025, a Companhia submeteu, pela primeira vez, o inventário à auditoria de asseguarção independente. Esse processo foi conduzido pela BVQI, garantindo maior confiabilidade, rastreabilidade e conformidade das informações apresentadas neste relatório.

GRI 305-2 - Emissões indiretas de gases de efeito estufa provenientes da aquisição de energia (escopo 2)
Emissões de escopo 2 GRI 305-2

	2023	2024	2025
			Total de emissões
Total de emissões de escopo 2 em tCO₂e	481,66	777,22	638,98

2024 – Panambi escopo 2: 588,846 t CO₂eq. Campo Grande escopo 2: 188,377 t CO₂eq.

2025 – Panambi escopo 2: 482,179 t CO₂eq. Campo Grande escopo 2: 156,806 t CO₂eq.

A empresa calcula o escopo 2 com base na abordagem de escolha de compra. O gás incluído no cálculo é o dióxido de carbono (CO₂).

O ano-base escolhido foi 2021, primeiro ano de cálculo do inventário. Total de emissões de escopo 2 no ano-base: 1.557,27 tCO₂e.

Emissões de GEE da organização inventariante ligadas à geração de eletricidade, calefação ou refrigeração, ou vapor adquirido de terceiros para o consumo na produção. São emissões indiretas (não controladas pela organização) mas que também necessitam constar obrigatoriamente no inventário de emissões (EPB, 2010).

GRI 305-3 - Outras emissões indiretas de gases de efeito estufa (escopo 3)
Emissões de escopo 3 GRI 305-3

	2023	2024	2025
			Total de emissões
Total de emissões de escopo 3, em tCO₂e	884,61	63,10	92,44

2024 – Campo Grande: 28,088 Panambi: 35,020 t.

2025 – Campo Grande: 43,048 Panambi: 49,388 t

Os gases incluídos no cálculo são dióxido de carbono (CO₂) e metano (CH₄).

A categoria de emissões de escopo 3 consideradas nos cálculos foram os resíduos gerados nas operações, a empresa também contabiliza as emissões de escopo 3 da categoria 5 – Resíduos gerados e destinados a terceiros.

O ano-base escolhido foi 2021, primeiro ano de cálculo do inventário. Total de emissões de escopo 3 no ano-base: 86,75 tCO₂e.

A organização atua na redução do escopo 3 – categoria 5 por meio da prevenção da geração de resíduos, aumento da reciclagem, melhoria da segregação.

GRI 305-4 - Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)
Intensidade de emissões de gases GEE GRI 305-4

	2023	2024	2025
Cálculo da intensidade de emissões	1,00	1,00	1,00
Indique o valor numérico da métrica descrita acima	132,47	53,06	72,46
Total de emissões no(s) escopo(s) considerados acima	132,47	53,06	72,46

2024 – Unidade de Panambi – 57,66 kg CO₂eq./t produto de produtos fabricados. Unidade de Campo Grande – 42,095 kg CO₂eq./tonelada de produtos fabricados.

2025 – Unidade de Panambi – 66,23 kg CO₂eq./t produto de produtos fabricados. Unidade de Campo Grande – 99,03 kg CO₂eq./tonelada de produtos fabricados.

Os gases incluídos no cálculo de intensidade das emissões: metano (CH₄), hidrofluorcarbonetos (HFCs), perfluorcarbonos (PFCs) e dióxido de carbono (CO₂).

Os escopos 1 e 2 foram considerados neste cálculo da intensidade das emissões gases de GEE.

A intensidade de emissões é calculada pela tonelada de produtos fabricados.

GRI 305-5 - Redução de emissões de gases de efeito estufa
Redução de emissões de gases de efeito estufa GRI 305-5

	2023			2024			2025		
	Escopo 1	Escopo 2	Escopo 3	Escopo 1	Escopo 2	Escopo 3	Escopo 1	Escopo 2	Escopo 3
Emissões no ano de reporte	2.419,25	481,66	884,61	3.370,36	777,22	63,10	3.709,84	638,98	92,44
Emissões no ano-base	4.015,78	1.557,27	86,75	4.015,78	1.557,27	86,75	4.015,78	1.557,27	86,75
Diferença nas emissões em relação ao ano-base (GRI 305-5 a)	1.596,53	1.075,61	-797,86	645,42	780,05	23,65	336,61	920,33	-5,69

Os gases incluídos no cálculo são dióxido de carbono (CO₂), metano (CH₄), óxido nitroso (N₂O), hidrofluorcarbonetos (HFCs) e perfluorcarbonos (PFCs).

O ano-base escolhido foi 2021, primeiro ano de cálculo do inventário.

GRI 2-4 – Os valores referentes ao ano de 2023 foram recalculados com o objetivo de promover mais transparência e alinhamento metodológico com os critérios atualizados de reporte.

A adoção contínua de medidas de melhoria no uso e na gestão dos equipamentos industriais tem sido mantida como prática permanente nas operações da empresa. Essas iniciativas contribuíram para a redução da intensidade das emissões de GEE, com destaque para a unidade de Campo Grande, na qual os ganhos de eficiência energética refletiram diretamente na diminuição das emissões por unidade de atividade.

GRI 305-6 - Emissões de substâncias destruidoras da camada de ozônio (SDO)

A empresa registra emissões relacionadas ao uso de gases refrigerantes.

Nas recargas dos sistemas de refrigeração e de ar-condicionado realizadas na unidade de Panambi em 2024, foram utilizados os gases R-22 e R-141b, substâncias regulamentadas pelo Protocolo de Montreal. Essas emissões não são contabilizadas no inventário de gases de efeito estufa (GEE). Além desses, os sistemas de ar-condicionado utilizam gás R-410A (HFC) e a refrigeração dos bebedouros utiliza R-134a (HFC). Os sistemas de climatização operam com gases refrigerantes do tipo HFC, como R-410A e R-32, e são manuseados por empresa especializada, que realiza o recolhimento adequado dos gases durante as manutenções.

Em 2024, a quantidade de SDO presente nos equipamentos foi de 0,021 tonelada.

GRI 305-7 - Emissões de NOx, SOx e outras emissões atmosféricas significativas

Emissões de NOx, SOx e outras emissões atmosféricas significativas GRI 305-7

	2023	2024	2025
	Quantia (kg)		
NOx	79,17	2.951,00	0,00
SOx	88,29	0,00	0,00
Compostos orgânicos voláteis (COV)	44,00	49,70	60,20
Material particulado (MP)	2,00	228,55	12,20

2024- Relatório de Medição das Emissões nº 24.358 ABC - Agosto de 2024 NOx 2951 mg/Nm³ SOx - NQ = Não quantificável, abaixo de 5 ppm MP- 193,55 mg/Nm³ (COV) - 49,70 mg/Nm³ Relatório de Medição nº 24.786 AB - Novembro- 2024 NOx - NQ = Não quantificável, abaixo de 5 ppm SOx - NQ = Não quantificável, abaixo de 5 ppm MP- 35,00 mg/Nm³ Emissões Sox 0,00 t = A empresa mantém cronograma de monitoramento autorizado pelo órgão fiscalizador ambiental em virtude de suas análises e monitoramentos estarem bem abaixo do padrão máximo exigido em licenciamento. Conforme esse cronograma, não é realizado monitoramento em todos os equipamentos.

2025- Emissões Sox/ NOx = A empresa mantém cronograma de monitoramento autorizado pelo órgão fiscalizador ambiental em virtude de suas análises e monitoramentos estarem bem abaixo do padrão máximo exigido em licenciamento. Neste ano, não foram verificados. Relatório de Medição nº 25.359 BC Junho – 2025 VOC's 60,2 mg/Nm³ MP 12,2 mg/Nm³.

Os dados dos monitoramentos foram comparados com os Padrões de Emissões Atmosféricas na Diretriz Técnica 01/2018 Fundação Estadual de Proteção Ambiental Henrique Luiz Roessler – FEPAM, vigente desde o mês de janeiro de 2018.

A abordagem usada para calcular essas emissões foi a medição direta de emissões (como analisadores contínuos na linha de produção)

GRI 306-1 - Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos

Na etapa de entradas de materiais, especialmente relacionada às embalagens, o recebimento de matérias-primas é responsável pela geração de resíduos sólidos, principalmente aqueles oriundos das embalagens dos insumos, havendo riscos associados à segregação e destinação incorreta desses resíduos.

Nas atividades de processamento e produção, os impactos incluem a geração de resíduos sólidos, líquidos e perigosos, o consumo de energia, as emissões atmosféricas e os riscos de contaminação decorrentes do manuseio de insumos e produtos químicos.

Já nas saídas de materiais, relacionadas aos produtos acabados, os impactos envolvem a geração de resíduos durante a produção, no

transporte do produto acabado e no destino pós-consumo, além da necessidade de administração do ciclo de vida do produto.

GRI 306-2 - Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos

A gestão de resíduos inicia-se internamente, nas áreas geradoras da empresa, onde é feita a segregação conforme a tipologia dos resíduos, o correto acondicionamento, a identificação padronizada e o registro das quantidades geradas. Os resíduos permanecem organizados por classe (perigosos e não perigosos) até que sejam coletados por empresas terceirizadas especializadas, licenciadas para transporte, tratamento e destinação final.

Para garantir que terceiros realizem o gerenciamento de resíduos em conformidade com as obrigações contratuais e legais, a empresa realiza auditorias nos prestadores de serviços ambientais, podendo envolver avaliações técnicas. Em casos de não conformidade, podem ser adotadas medidas como suspensão ou descredenciamento do fornecedor.

Para coletar e monitorar os dados de resíduos, a empresa realiza a pesagem e medição. Os resíduos enviados para destinação externa são pesados e acompanhados por MTRs (Manifesto de Transporte e Resíduos) emitidos nos

sistemas dos órgãos ambientais competentes. Os relatórios de MTR são utilizados para comprovar a rastreabilidade e a destinação ambientalmente adequada dos resíduos.

A empresa também investe em educação e treinamento, promovendo capacitações periódicas voltadas à conscientização sobre o uso eficiente de recursos, prevenção da geração de resíduos e adoção de boas práticas ambientais.

GRI 306-3 - Resíduos gerados

Resíduos perigosos GRI 306-3

	2023	2024	2025
	Quantidade gerada (toneladas)		
Filtros de pintura, borras de tinta, EPIs, resíduos de saúde, óleo lubrificante usado, panos e estopas.	545,00	299,36	480,88
Total	545,00	299,36	480,88

2024 – Panambi: 286,75 toneladas, Campo Grande: 16,15
2025 – Panambi: 313,14 toneladas, Campo Grande: 166,94

Resíduos não perigosos GRI 306-3

	2023	2024	2025
	Quantidade gerada (toneladas)		
Sucatas metálicas, resíduos orgânicos, papel/papelão, plásticos	1.488,00	8.015,58	9.241,72
Total	1.488,00	8.015,58	9.241,72

Resíduos gerados GRI 306-3

	2023	2024	2025
	Quantidade gerada (toneladas)		
Resíduos perigosos	545,00	299,36	480,88
Resíduos não perigosos	1.488,00	8.015,58	9.241,72
Total	2.033,00	8.314,94	9.722,60

Houve aumento no valor dos resíduos em decorrência da reforma do prédio administrativo, a qual gerou resíduos de construção civil e demolição.

GRI 306-5 - Resíduos destinados para disposição final

Resíduos destinados para disposição final GRI 306-5

	2023	2024	2025
	Peso destinado para disposição final (tonelada)		
Sucatas metálicas, papel/papelão, resíduos orgânicos etc.	1.488,22	8.015,58	9.241,72
Total	1.488,22	8.015,58	9.241,72

Resíduos destinados para disposição final GRI 306-5

	2023	2024	2025
	Peso destinado para disposição final (tonelada)		
Óleo lubrificante usado, filtros de pintura, EPIs, borra de tinta, resíduos de saúde (ambatório), filtros	545,66	480,08	299,36
Total	545,66	480,08	299,36

Peso total de resíduos perigosos destinados para disposição final GRI 306-5

	2023	2024	2025
	Peso total dentro da organização		
Incineração (com recuperação de energia)	0	0	0
Incineração (sem recuperação de energia)	0,13	0,63	117,33
Confinamento em aterro	12,57	51,11	79,00
Tratamento efluentes (fossa)	0	44,39	2,65
Reciclagem	40,22	78,92	62,70
Blendagem para coprocessamento	442,70	123,29	185,16
Rerrefino	0	1,00	33,24
Total	545,66	299,34	480,08

Peso total de resíduos não perigosos destinados para disposição final GRI 306-5

	2023	2024	2025
	Peso total dentro da organização		
Incineração (com recuperação de energia)	0	0	0
Incineração (sem recuperação de energia)	321,31	0	0
Confinamento em aterro	386,14	357,93	722,16
Reciclagem	480,04	7.481,00	8.280,54
Coprocessamento	0	116,74	159,03
Uso alimentação animal	61,16	59,00	61,77
Tratamento	12,46	0	0
Compostagem	0	0	17,95
Total	1.488,22	8.014,67	9.241,45

As informações de geração, destinação e tipologia foram obtidas majoritariamente por meio dos relatórios do Manifesto de Transporte de Resíduos (MTR), complementados por indicadores internos de controle ambiental e operacional. Esses dados refletem os registros formais de movimentação e destinação final realizados por empresas licenciadas.

GRI 308-2 - Impactos ambientais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas

Em relação ao desmatamento, não foram identificados impactos diretos na cadeia de fornecedores. A organização não possui operações, produtos ou serviços relacionados a atividades de desmatamento, nem mantém cadeia de fornecimento vinculada a *commodities* associadas à supressão vegetal, sendo, portanto, um tema não aplicável às suas atividades.

A organização não possui impactos diretos significativos sobre a biodiversidade.

A poluição da água é considerada um impacto ambiental indireto e potencial na cadeia de fornecedores, relacionada a processos industriais específicos, não havendo impactos diretos significativos sobre recursos hídricos.

O consumo de energia de fontes não renováveis é identificado como um impacto ambiental direto associado às operações da organização, decorrente da utilização de energia elétrica e outros insumos energéticos necessários às atividades industriais e administrativas, cuja matriz energética pode incluir fontes não renováveis.

A geração de resíduos, bem como o descarte inadequado de resíduos e de efluentes e a emissão de gases de efeito estufa (GEE) são

considerados impactos ambientais indiretos e potenciais na cadeia de fornecedores, associados a processos industriais específicos.

Os critérios utilizados para identificação e avaliação desses impactos incluem a análise da cadeia de suprimentos, a perspectiva do ciclo de vida do produto, abrangendo aquisição de matérias-primas e insumos, transporte, recebimento, projetos, produção, transporte do produto acabado, montagem, utilização e descarte, e auditorias e avaliações ambientais dos fornecedores.

São considerados tanto os impactos sob controle direto quanto aqueles sob influência indireta da organização, especialmente na cadeia de suprimentos, conforme metodologia descrita na instrução GIIT 002, Instrução Levantamento Aspectos e Impactos Ambientais e alinhada ao Manual de Fornecedores (GQPRO 008).

O encerramento de relações com fornecedores pode ocorrer em decorrência do não atendimento aos requisitos estabelecidos no Manual de Fornecedores. Outras razões incluem reincidência de não conformidades, não atendimento a prazos de correção definidos e situações que comprometam a conformidade, a segurança, o meio ambiente ou a integridade dos processos da organização.

GRI 401-1 - Novas contratações e rotatividade de empregados
Total de empregados (colaboradores) e contratações no período, por faixa etária GRI 401-1

Faixa etária	2023					2024					2025				
	Total de empregados	Contratações	Taxa de novas contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade ou turnover	Total de empregados	Contratações	Taxa de novas contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade ou turnover	Total de empregados	Contratações	Taxa de novas contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade ou turnover
Abaixo de 30 anos	478	133	27,82	98	24,16	459	273	59,48	147	45,75	516	263	50,97	214	46,22
Entre 30 e 50 anos	971	126	12,98	147	14,06	1.108	245	22,11	176	19,00	1.078	202	18,74	236	20,32
Acima de 50 anos	184	8	4,35	23	8,42	240	14	5,83	12	5,42	205	5	2,44	36	10,00
Total	1.633	267	16,35	268	16,38	1.807	532	29,44	335	23,99	1.799	470	26,13	486	26,57

Número total de empregados e contratações no período, por gênero GRI 401-1

Gênero	2023					2024					2025				
	Total de empregados	Contratações	Taxa de novas contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade ou turnover	Total de empregados	Contratações	Taxa de novas contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade ou turnover	Total de empregados	Contratações	Taxa de novas contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade ou turnover
Homens	1.253	197	15,72	208	16,16	1.367	375	27,43	246	22,71	1.339	330	24,65	362	25,84
Mulheres	380	70	18,42	60	17,11	440	157	35,68	89	27,95	460	140	30,43	124	28,70
Total	1.633	267	16,35	268	16,38	1.807	532	29,44	335	23,99	1.799	470	26,13	486	26,57

Número total empregados e contratações no período, por região GRI 401-1

Região	2023					2024					2025				
	Total de empregados	Contratações	Taxa de novas contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade ou turnover	Total de empregados	Contratações	Taxa de novas contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade ou turnover	Total de empregados	Contratações	Taxa de novas contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade ou turnover
Centro-Oeste	338	64	18,93	75	20,56	414	152	36,71	69	26,69	413	116	28,09	119	28,45
Sudeste	15	3	20,00	3	20,00	17	7	41,18	6	38,24	17	4	23,53	4	23,53
Sul	1.280	200	15,63	190	15,23	1.376	373	27,11	260	23,00	1.369	350	25,57	363	26,04
Total	1.633	267	16,35	268	16,38	1.807	532	29,44	335	23,99	1.799	470	26,13	486	26,57

GRI 401-2 - Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial

Todos os colaboradores contam com benefícios como plano de saúde (com extensão a dependentes e subsídio parcial da empresa), licença-maternidade/paternidade estendida, auxílio-farmácia, seguro de vida integralmente pago pela empresa, kit natalidade, assistência odontológica, vale-transporte 100% custeado, acesso a empréstimo consignado, vale-alimentação (até o teto do INSS) e previdência privada (recebem acima do teto). Nas unidades fabris, há restaurante interno com desjejum gratuito e refeições subsidiadas (20% custeado pelo colaborador); em São Paulo e para quem atua externamente, é concedido vale-refeição. A empresa também oferece remuneração variável de curto prazo (PLR) a todos os colaboradores, conforme metas atingidas.

GRI 401-3 - Licença-maternidade/paternidade
Licença-maternidade e paternidade GRI 401-3

	2023	2024	2025
Número total de empregados com direito a tirar licença-maternidade/paternidade			
Homens	1.253	1.367	1.339
Mulheres	380	440	460
Total de empregados que tiraram a licença-maternidade/paternidade no ano vigente			
Homens	46	52	58
Mulheres	34	25	17

Licença-maternidade e paternidade GRI 401-3

	2023	2024	2025
Total de empregados que retornaram ao trabalho, no período do relatório, após o término da licença-maternidade/paternidade			
Homens	46	49	57
Mulheres	33	26	19
Total de empregados que voltaram a trabalhar após a licença-maternidade/paternidade e que ainda estiveram empregadas 12 meses após o retorno ao trabalho			
Homens	40	43	51
Mulheres	32	18	19

Licença-maternidade e paternidade GRI 401-3

	2023	2024	2025
Taxa de retorno			
Homens	100,00	100,00	96,61
Mulheres	97,00	100,00	79,17
Taxa de retenção			
Homens	87,00	82,69	86,44
Mulheres	94,00	69,23	65,52

*O total de empregados que retornaram ao trabalho contabiliza os empregados que saíram no período do relatório e no período anterior.
GRI 2-4 – Os valores referentes ao ano de 2023 foram recalculados com o objetivo de promover mais transparência e alinhamento metodológico com os critérios atualizados de reporte.*

GRI 403-1 - Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho

A empresa possui um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho, que atende às exigências legais. As normas/diretrizes reconhecidas de gestão de riscos em que o sistema se baseia incluem a ISO 45001 e Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego (NRs). Todos os colaboradores, todas as atividades e todas as unidades são cobertos pelo sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho.

GRI 403-2 - Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes

A organização identifica perigos e avalia riscos em atividades rotineiras e não rotineiras, aplicando medidas para eliminar perigos e minimizar riscos, por meio do Levantamento de Perigos e Riscos (LPR) e do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).

As avaliações de riscos são revisadas periodicamente. O acompanhamento da eficácia dos controles é realizado por meio de inspeções de segurança, monitoramentos, análises de desvios e ações corretivas.

A qualidade desses processos é assegurada pela participação de profissionais tecnicamente capacitados, incluindo a equipe de Saúde e

Segurança do Trabalho e as lideranças das áreas. A competência das pessoas envolvidas é mantida por meio de treinamentos periódicos, capacitações específicas, campanhas de segurança e ações contínuas de conscientização, reforçando a cultura de prevenção e o engajamento dos colaboradores.

A organização disponibiliza um sistema de segurança para registro de ocorrências, no qual os colaboradores podem reportar perigos, desvios e incidentes à área de Saúde e Segurança do Trabalho ou diretamente às lideranças.

GRI 403-3 - Serviços de saúde do trabalho

Nas duas unidades, dispomos de serviço de saúde do trabalho, com atendimentos médicos ocupacionais e de enfermagem. Quando há necessidade, a empresa faz o encaminhamento a profissional especialista e, sendo questões relacionadas ao trabalho, subsidia o atendimento.

A qualidade desses serviços é garantida por meio de auditorias do SGI, auditorias internas e externas, além de *feedbacks* de gestores e dos próprios colaboradores.

GRI 403-4 - Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho

O engajamento dos colaboradores é reforçado por meio do Programa Círculo de Kaizen, que estimula a participação ativa na análise de processos, identificação de oportunidades de melhoria e implementação de soluções voltadas à redução de riscos e à prevenção de acidentes.

Colaboradores são envolvidos em todas as etapas dos processos, com acesso constante ao líder da área. A realização de gembas (visitas à fábrica para observar, entender e analisar a operação e propor melhorias), com a presença das lideranças e a participação ativa dos colaboradores nas áreas operacionais, possibilita a identificação conjunta de riscos e oportunidades de melhoria nos processos.

A disponibilização de informações relevantes sobre saúde e segurança para os colaboradores ocorre por meio de comunicação interna, grupos de WhatsApp e KW Informa. A organização utiliza murais e totens informativos para a divulgação de procedimentos, indicadores, campanhas de segurança, comunicados e orientações, ampliando o acesso às informações relacionadas à saúde e segurança no ambiente de trabalho.

A Comissão Tática de Segurança, formada por gestores e coordenadores das áreas, constitui um fórum estruturado que discute temas prioritários

e críticos, promove o alinhamento das práticas preventivas e conta com a participação da área de Saúde para aprimoramento dos processos. É responsável por analisar ocorrências, acompanhar ações corretivas e preventivas, avaliar a eficácia dos controles implementados, priorizar ações, monitorar indicadores e garantir o desdobramento das diretrizes de SST na rotina operacional.

No nível estratégico, a Comissão Estratégica de Segurança, composta pela direção, define diretrizes, aprova políticas, aloca recursos, estabelece prioridades e avalia resultados, assegurando o alinhamento da saúde e segurança do trabalho à estratégia da organização.

A Comissão Tática reúne-se quinzenalmente, enquanto a Comissão Estratégica e a CIPAA realizam reuniões mensais. A CIPAA tem caráter consultivo e propositivo, representando formalmente os colaboradores. Todos os colaboradores são representados por essas instâncias.

GRI 403-5 - Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho

Também são promovidas campanhas de promoção à saúde com orientações *in loco*, realizadas conforme o calendário do Ministério da Saúde, como Janeiro Branco, Setembro Amarelo, Outubro Rosa e Novembro Azul, além de ações

estruturadas a partir de demandas identificadas nos atendimentos de saúde ocupacional, especialmente relacionadas à saúde mental.

A Kepler Weber promove capacitação contínua em saúde e segurança do trabalho por meio de Diálogos Diários de Segurança (DDS), conduzidos pelas lideranças nas áreas operacionais, com o objetivo de orientar, conscientizar e reforçar comportamentos seguros relacionados à saúde, segurança e meio ambiente. Além disso, desenvolve campanhas, *workshops*, treinamentos formais e eventos internos voltados à prevenção de acidentes, ao gerenciamento de riscos e ao fortalecimento da cultura de segurança.

Os treinamentos específicos sobre riscos ocupacionais e atividades perigosas são realizados e disponibilizados pela equipe de Segurança, considerando a exposição de cada colaborador. De forma geral, os colaboradores recebem capacitações sobre levantamento de perigos e riscos de seus setores, percepção de riscos, ergonomia, instruções de trabalho específicas, normas regulamentadoras aplicáveis (NRs 5, 6, 10, 11, 12, 33 e 35), cuidado ativo, movimentação de materiais e Regras de Ouro.

GRI 403-6 - Promoção da saúde do trabalhador

No âmbito assistencial, a empresa mantém convênio com a Unimed Noroeste para atendimentos ambulatoriais de patologias agudas

e acompanhamento de doenças crônicas, com monitoramento por meio de exames periódicos ocupacionais e análise de utilização do convênio (consultas, exames e medicamentos). Consultas emergenciais recebem primeiro atendimento no ambulatório interno e, quando necessário, há encaminhamento para clínicas especializadas ou serviços de urgência e emergência, com fornecimento de transporte durante a jornada de trabalho. A empresa também realiza campanhas internas de promoção à saúde e mantém parceria com a rede pública de saúde dos municípios.

A empresa conta com acolhimento realizado por psicóloga, enfermeira e Apoiadores de Saúde Mental, incluindo oferta de terapia breve proporcionando mais agilidade no cuidado. Em novembro, é realizada campanha de rastreamento do câncer de próstata para homens a partir de 40 anos ou grupos de risco, com encaminhamento ao especialista em caso de alterações. A partir de 2025, mulheres com 40 anos ou mais passaram a ter acesso gratuito à mamografia, com avaliação pela médica da empresa e encaminhamento quando necessário.

Mantemos sigilo sobre as informações pessoais de saúde por meio de prontuário eletrônico com acesso restrito à equipe de saúde e controle de permissões pela TI. Os atendimentos seguem a Resolução nº 2.217/2018 (Código de Ética Médica), garantindo confidencialidade das informações, salvo exceções previstas em lei.

A confidencialidade também é assegurada pela Política de Segurança da Informação (POCA 015), que estabelece diretrizes para gestão de acessos, identidades e perfis, impedindo que pessoas não autorizadas acessem informações restritas.

GRI 403-7 - Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios

A empresa realiza o mapeamento dos perigos e riscos envolvidos nas atividades desenvolvidas por colaboradores nas suas operações. Para prevenir e mitigar esses riscos, adota como instrumento o cumprimento da Norma Regulamentadora nº 7, por meio do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), que contempla exames admissionais, periódicos, de retorno ao trabalho, de mudança de risco ocupacional e demissionais. Nos casos de alteração de risco, as consultas avaliam as novas exposições e as condições de saúde do colaborador. Em todos os atendimentos são fornecidas orientações sobre cuidados com a saúde e qualidade de vida, e, quando se trata de situações não relacionadas ao trabalho, o primeiro atendimento é realizado pela equipe de Medicina Ocupacional, com posterior encaminhamento à rede de referência do município, quando necessário.

A empresa também estabelece procedimentos com requisitos específicos para prestadores

de serviços, visando assegurar o cumprimento da legislação aplicável e do Código de Ética e Conduta. Para prestadores considerados críticos, são realizadas auditorias de verificação e acompanhamento.

Os principais riscos mapeados são definidos com base no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) e incluem ruído, monitorado por meio de exames de audiometria e controlado com o uso de protetor auricular; fumos de solda e aerodispersóides, acompanhados por exames radiológicos de tórax e espirometria, com adoção de EPCs e EPIs específicos; e riscos ergonômicos, monitorados por meio de Censo de Ergonomia e análises ergonômicas dos postos de trabalho. O mapeamento considera as atividades específicas de cada parceiro, sejam prestadores de serviço ou fornecedores.

GRI 403-8 - Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho

A Kepler Weber mantém um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho certificado pela ISO 45001, norma reconhecida internacionalmente. Além disso, segue exigências legais e/ou normas e diretrizes reconhecidas. O sistema de gestão abrange as duas unidades industriais e o escritório administrativo localizado em São Paulo.

GRI 403-9 - Acidentes de trabalho
Acidentes de trabalho GRI 403-9

	2023		2024		2025	
	Empregados	Trabalhadores que não são empregados (terceiros)	Empregados	Trabalhadores que não são empregados (terceiros)	Empregados	Trabalhadores que não são empregados (terceiros)
Número de horas trabalhadas	2.569.939,36	3.036.000,00	3.183.503,00	2.942.280,00	2.709.178,00	3.459.940,00
Base de número de horas trabalhadas (200.000 ou 1.000.000)	1.000.000,00	1.000.000,00	1.000.000,00	1.000.000,00	1.000.000,00	1.000.000,00
Número de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	0	0	0	0	2
Índice de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	0	0	0	0	0,58
Número de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	3	6	5	11	4	15
Índice de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	1,16	1,97	1,57	3,74	1,48	4,34
Número de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória (incluir óbitos)	74	56	82	53	87	63
Índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória (incluir óbitos)	47,14	18,44	25,76	18,01	32,11	18,21

Os acidentes de trabalho registrados no período analisado apresentaram maior incidência de lesões em dedos e mãos, principalmente associadas a atividades de movimentação e manuseio de materiais, com predominância nas áreas fabris.

Os acidentes de trabalho são mapeados, identificados e classificados como perigos e riscos à segurança dos colaboradores, sendo a maioria registrada no levantamento de perigos e riscos da organização. O processo de identificação de perigos com potencial de gerar acidentes graves baseia-se nesse mapeamento, aliado à análise contínua das atividades e dos riscos ocupacionais.

Para reduzir e eliminar esses perigos e riscos, a empresa adota uma abordagem preventiva e sistemática. Após cada ocorrência, são conduzidos processos estruturados de investigação para identificação de fatores operacionais, comportamentais e de controle. Com base nas análises, são realizadas adequações em máquinas e equipamentos, revisão e reforço de procedimentos operacionais, intensificação de treinamentos, comunicação e inspeções de segurança, com participação ativa das lideranças, visando prevenir recorrências e fortalecer a cultura de saúde e segurança.

Todos os acidentes são comunicados e registrados formalmente conforme procedimentos internos, sendo analisadas causas imediatas e raízes para elaboração de planos de ação voltados à eliminação ou mitigação dos riscos. As ações são acompanhadas pela liderança e pela área de Saúde e Segurança do Trabalho, com verificação da efetividade dos controles e atualização dos registros de perigos e riscos. Também são adotadas medidas preventivas baseadas na identificação antecipada de riscos, por meio de gembas e inspeções, além da correção

de condições e comportamentos inseguros com observações comportamentais. Nenhum trabalhador foi excluído dos dados de acidentes de trabalho.

Os dados são registrados em sistema interno, a partir das comunicações de ocorrência, permitindo a consolidação de indicadores por tipo de acidente, parte do corpo atingida, atividade executada e área de ocorrência. A compilação e o tratamento das informações seguem os requisitos legais aplicáveis, especialmente as Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho, com destaque para a NR-01 (Gerenciamento de Riscos Ocupacionais) e a NR-04 (SESMT), além da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), investigações e análises de causas conforme critérios internos padronizados. Em 2024, a Kepler Weber registrou cinco acidentes de trabalho com afastamento superior a 15 dias envolvendo colaboradores próprios, principalmente relacionados a prensamento e batidas envolvendo mãos e dedos durante atividades operacionais. Em 2025, foram registrados dois acidentes fatais com trabalhadores terceiros, em obras, associados a eventos com arco elétrico e trabalho em altura.

GRI 403-10 - Doenças profissionais

Em 2024, foi registrado um caso de doença ocupacional, caracterizado como tenossinovite, associado à sobrecarga e esforço repetitivo no posto de trabalho. Em 2025, houve um caso de doença ocupacional referente à hérnia umbilical por esforço físico. Em ambos os casos, os colaboradores foram

afastados das atividades que favoreciam a patologia e acompanhados pela Saúde Ocupacional, apresentando evolução positiva. A equipe de Segurança realizou Análise Ergonômica do Posto de Trabalho e promoveu as adequações necessárias para mitigar riscos.

A identificação dos perigos ocorre por meio do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), avaliações do SESMT e exames clínicos realizados pelo médico do trabalho. Nos casos registrados, foram conduzidos protocolos de investigação, incluindo Análise

Ergonômica do Posto de Trabalho, avaliação denexo causal, acompanhamento pela Saúde Ocupacional e implementação de medidas como redistribuição de atividades, reforço de equipe para reduzir sobrecarga e realocação conforme orientação médica.

Os dados referentes aos perigos e riscos de doenças profissionais são coletados e reportados com base nas Normas Regulamentadoras aplicáveis, especialmente as NR 1, NR 4, NR 7, NR 9, NR 10, NR 11, NR 12, NR 18, NR 20, NR 33 e NR 35.

GRI 404-1 - Média de horas de capacitação por ano, por empregado

Média de horas de capacitação GRI 404-1

	2023		2024		2025	
	Horas de treinamento	Média de horas de treinamento	Horas de treinamento	Média de horas de treinamento	Horas de treinamento	Média de horas de treinamento
Liderança (diretor/gerente/coordenador)	4.346,60	53,66	6.850,94	45,67	7.766,00	52,12
Administrativo (analista/engenheiro/especialista), Operacional (técnico/assistente/operacional) e Líder	108.407,25	61,98	112.223,06	67,73	88.894,00	53,88
Total	112.753,85	66,00	119.074,00	65,90	96.660,00	53,73

O indicador é calculado mensalmente, não sendo resultado de uma divisão simples ao final do período. Atualmente, não há segregação entre colaboradores administrativos e operacionais, nem por gênero, para as tabelas apresentadas, em função da necessidade de aprimoramentos no processo e no sistema de consolidação das informações.

Dessa forma, os dados reportados referem-se a: liderança (diretores, gerentes, coordenadores); público administrativo, operacional e líderes, sendo que a carga horária informada corresponde ao total desse público.

A redução das horas de treinamento observada em 2025, em comparação a 2024, está relacionada à estratégia adotada pela companhia em cada ciclo e ao nível de investimento destinado às ações de capacitação, conforme as prioridades definidas para o período.

GRI 404-2 - Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira

A empresa implementa programas contínuos de aperfeiçoamento de competências para seus empregados, por meio de cursos e treinamentos internos estruturados em diferentes escopos de formação.

As capacitações abrangem categorias técnicas e operacionais, voltadas às entregas técnicas das diversas funções; treinamentos legais, destinados ao atendimento de requisitos regulamentares e obrigações normativas; e iniciativas de desenvolvimento e carreira, com foco em cultura, engajamento e fortalecimento da #CarreiraLaranja, contemplando desde a integração de novos colaboradores até programas específicos

para gestão, liderança e desenvolvimento de talentos. Também são promovidas ações relacionadas à cultura de segurança, direcionadas à conscientização e ao comportamento seguro, alinhadas aos valores e competências da companhia, além de capacitações com foco em ESG, ética, *compliance* e privacidade, reforçando conduta e governança. As ações são direcionadas tanto às equipes em geral quanto aos gestores.

A organização também oferece apoio financeiro para cursos externos, desde que estejam mapeados junto à gestão da área e alinhados à estratégia e ao orçamento disponível. As temáticas são variadas e relacionadas às diferentes áreas de atuação dos profissionais.

Além disso, a empresa disponibiliza assistência para empregados em transição de carreira.

GRI 404-3 - Percentual de empregados que recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira

Percentual de empregados que recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira GRI 404-3

	2024			2025		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Liderança (diretor/gerente/coordenador/líder)						
Percentual	85,84	77,27	84,44	94,26	96,87	94,81
Administrativo (analista/engenheiro/especialista)						
Percentual	96,93	52,83	84,20	96,39	90,00	94,43
Operacional (técnico/assistente/operacional)						
Percentual	73,37	69,68	72,55	85,56	72,89	82,43
Total						
Percentual	79,00	65,68	73,99	88,21	78,35	84,21

GRI 405-1 - Diversidade em órgãos de governança e empregados

Percentual de indivíduos que integram os órgãos de governança da organização por faixa etária GRI 405-1

	2023	2024	2025
Conselho de Administração			
			Percentual
Abaixo de 30 anos	0	0	0
Entre 30 e 50 anos	25	12,50	11,11
Acima de 50 anos	75	87,50	88,89

Em 31/12/2024, 12,5% do Conselho era composto por gênero feminino, 100% branco. Em 31/12/2025, 22,22% do Conselho era composto por gênero feminino, 100% branco. Não havia outros membros de grupos minorizados.

Percentual de empregados, por categoria funcional e gênero GRI 405-1

	2023			2024			2025		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Liderança (diretor/gerente/coordenador/líder)									
Percentual	82,70	17,30	100	78,67	21,33	100	74,50	25,50	100
Administrativo (analista/engenheiro/especialista)									
Percentual	71,30	28,70	100	71,35	28,65	100	70,78	29,22	100
Operacional (técnico/assistente/operacional)									
Percentual	77,70	22,30	100	76,56	23,44	100	75,58	24,42	100
Total									
Percentual	76,70	23,30	100	75,65	24,35	100	74,43	25,57	100

Percentual de empregados por categoria funcional e faixa etária GRI 405-1

	2023	2024	2025
	Percentual		
Liderança (diretor/gerente/coordenador/líder)			
Abaixo de 30 anos	11,28	7,33	6,71
Entre 30 e 50 anos	82,71	83,33	87,25
Acima de 50 anos	6,02	9,33	6,04
Total	100	100	100
Administrativo (analista/engenheiro/especialista)			
Abaixo de 30 anos	22,93	15,12	20,15
Entre 30 e 50 anos	69,34	75,07	71,28
Acima de 50 anos	7,73	9,81	8,56
Total	100	100	100
Operacional (técnico/assistente/operacional)			
Abaixo de 30 anos	33,42	30,55	34,00
Entre 30 e 50 anos	53,56	54,69	53,07
Acima de 50 anos	13,02	14,77	12,93
Total	100	100	100
Total			
Abaixo de 30 anos	29,29	25,40	28,68
Entre 30 e 50 anos	59,44	61,32	59,92
Acima de 50 anos	11,27	13,28	11,40
Total	100	100	100

Percentual de empregados de grupos minoritários e/ou vulneráveis por categoria funcional GRI 405-1

	2023	2024	2025
	Percentual		
Negros			
Liderança (diretor/gerente/coordenador/líder)	18,05	16,00	13,42
Administrativo (analista/engenheiro/especialista)	11,05	11,67	12,34
Operacional (técnico/assistente/operacional)	28,58	30,62	32,40
Total	23,84	25,45	26,40
PcDs			
Liderança (diretor/gerente/coordenador/líder)	2,30	2,66	1,34
Administrativo (analista/engenheiro/especialista)	1,70	1,85	2,51
Operacional (técnico/assistente/operacional)	6,30	6,10	6,00
Total	5,00	4,90	4,80

Não monitoramos internamente o indicador LGBTQIA+. Temos esse dado monitorado em pesquisa de engajamento (GPTW), porém são dados confidenciais da metodologia, não sendo possível abrir por público.

GRI 413-1 - Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local

A empresa implementa ações de engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local em 100% de suas operações. Com base em processos participativos, conduz avaliações de

impacto ambiental e monitoramento contínuo por meio das LAIAs (Levantamentos e Avaliações de Impactos Ambientais), que são atualizadas sempre que há alterações nos processos e atividades.

A organização possui planos de desenvolvimento local baseados nas necessidades das comunidades nas quais atua e utiliza comissões, comitês locais e outras entidades representativas

para discutir impactos e temas relevantes junto à comunidade. Atua de forma colaborativa com o poder público e instituições locais, especialmente no município de Panambi, onde concentra maior impacto socioeconômico, participando e apoiando projetos e iniciativas voltadas ao desenvolvimento local e ao diálogo contínuo sobre impactos sociais, econômicos e ambientais.

A empresa dispõe de processos formais para recebimento de queixas e manifestações da comunidade, por meio de um Canal de Ética disponível 24 horas por dia, sete dias por semana, que permite registros confidenciais, inclusive por públicos externos. Adicionalmente, conta com uma Central de Atendimento pelos números 0800 5121040 e (55) 3375-9800, com opção específica para atendimento à sociedade e à comunidade, ampliando os canais de escuta e diálogo.

Quanto à divulgação de resultados, a companhia informa publicamente, quando aplicável, os resultados das avaliações de impacto social e ambiental em conformidade com as obrigações regulatórias de companhias de capital aberto. Especificamente em relação às avaliações ambientais realizadas por meio das LAIAs, os resultados são divulgados internamente para fins de treinamento, orientação e garantia da correta aplicação das medidas de controle ambiental.

GRI 417-1 - Requisitos para informações e rotulagem de produtos e serviços

As informações exigidas em relação a informações e à rotulagem dos produtos e serviços da empresa são informações de uso seguro do produto ou serviço.

Requisitos para informações e rotulagem de produtos e serviços GRI 417-1

Total de categorias produtos ou serviços da empresa	11
Número de categorias de produtos ou serviços da empresa avaliadas quanto em relação a informações e à rotulagem	66
Percentual	600

Consideram-se os manuais de montagem que contêm as indicações de adesivos e sinalizações de segurança aplicáveis aos equipamentos. No total de categorias de produtos ou serviços, foram consideradas as famílias de equipamentos: SP, SE, SC, ML, TR, TC, EA, CT, TM, RV e SIG. Já para o número de categorias em relação aos manuais, foram considerados os modelos de equipamentos existentes dentro de cada família. Por exemplo, a família SP contempla 15 modelos de silos, correspondendo a 15 manuais.

Seguindo essa lógica, a distribuição é a seguinte: SP – 15 manuais; SE – 7 manuais; S Ração – 1 manual; SC KW Max – 10 manuais; SC KW Max Arroz – 9 manuais; SC KW ADS Pequeno Porte – 2 manuais; SC KW ADS Médio Porte – 4 manuais; SC KW ADS Grande Porte – 2 manuais; SC KW ADS Arroz – 1 manual; ML SCS – 2 manuais; ML – 3 manuais; MLR – 2 manuais; SIG – 1 manual; Trua – 1 manual; TCRA – 1 manual; TCRC – 1 manual; CT – 1 manual; EA – 1 manual; RV – 1 manual; TM – 1 manual. Os equipamentos EAI (Elevadores Industriais) e TC KW Robust (Linha Industrial) são classificados como projetos especiais. O TC CTF não foi considerado, pois o manual encontra-se em desenvolvimento, com previsão para 2026. Já as categorias EM (Estruturas Metálicas) e GM (Galeiras Metálicas) não foram consideradas, uma vez que variam conforme cada projeto.

RT-IG-000.A - Unidades produzidas
Número de unidades produzidas por categoria de produto SASB RT-IG-000.A

	2023	2024	2025
Produto	Número de unidades produzidas		
Correia transportadora	275	224	345
Elevadores	943	960	983
Máquinas de limpeza	185	264	233
Rosca varredora	412	494	495
Secadores	151	156	144
Silos elevados	357	386	408
Silos planos	388	417	405
Transportador helicoidal	359	347	435
Transportadores de corrente	1.409	1.363	1.508

RT-IG-130a.1 - Setor de Transformação de Recursos – Máquinas e produtos industriais – Gestão Energética

Energia total consumida em: 2023 – 75.296,34 GJ, 2024 – 95.229,00 GJ e 2025 – 97.159,00

Esse total inclui quais as fontes de eletricidade comprada e combustíveis (ex.: *diesel*, gás natural, GLP, gasolina etc.). Em 2024, tivemos em cada fonte, energia elétrica: 50.403GJ, óleo *diesel*: 428,00GJ, gás GLP: 32.210,00 GJ e gás GNV: 12.188,00 GJ. Em 2025, tivemos em cada fonte, energia elétrica: 49.655GJ, óleo *diesel*: 428GJ, gás GLP: 32.210GJ e gás GNV: 12.188GJ.

Esses valores referem-se somente ao consumo dentro da organização. Para combustíveis e biocombustíveis, a empresa utilizou o Poder Calorífico Superior (HHV / GCV) para converter os volumes em energia, utilizamos a planilha da EPE.

Em 2024, o consumo de eletricidade comprada da rede no período em GJ foi de 50.403 GJ (53% em relação ao consumo total de energia), em 2025 de 49.655 GJ (51% em relação ao consumo total de energia).

Em energia renovável, o consumo em 2024 foi de 50.403GJ, e de 49.655GJ em 2025. A empresa não está considerando apenas

a parcela renovável padrão da matriz elétrica nacional ou da concessionária, sem certificação.

Além disso, possuímos o Certificado de Energia Renovável emitido pela Comerc-Sinerconsult.

RT-IG-320a.1 – Setor de Transformação de Recursos – Máquinas e produtos industriais Saúde e Segurança do Trabalho

Em 2024, o número total de horas trabalhadas por empregados próprios foi de 3.183.503. No mesmo período, foram registrados 218 quase acidentes registráveis de saúde e segurança ocupacional, dos quais 20 geraram a abertura de Registros de Não Conformidade (RNCs) sistêmicos.

Em 2025, o número total de horas trabalhadas por empregados próprios foi de 2.709.178. No período, foram registrados 265 quase acidentes registráveis de saúde e segurança ocupacional, dos quais 14 resultaram na abertura sistêmica de RNC.

A empresa utiliza como base a legislação aplicável e as Normas Regulamentadoras (NRs), aliadas a procedimentos internos corporativos, para a classificação de incidentes. Os incidentes registráveis são consolidados por meio de sistema chamado Todo Reporte Vale em 2024, que passou a ser Aviso de Ocorrências em 2025.

A companhia possui processo formal para identificar, classificar, registrar e reportar situações de quase

acidentes, eventos que não resultaram em lesão, doença ou dano, mas que apresentaram potencial real de ocorrência. Entre as rotinas formais de segurança, destaca-se o reporte de condições inseguras, condições ambientais e incidentes, reforçado por uma Regra de Ouro que incentiva e exige tais relatos.

A empresa não possui o controle do número total de horas trabalhadas por trabalhadores terceirizados, nem realiza o monitoramento de quase acidentes para esse público.

RT-IG-440a.1 – Setor de Transformação de Recursos – Máquinas e produtos industriais Fornecimento de materiais

O aço é um produto crítico para a operação da companhia, que exige uma tratativa estratégica para assegurar o abastecimento e o controle no custo da matéria-prima.

A empresa mantém estratégias em resposta aos riscos e oscilações de preços e fornecimentos, como diversificação de usinas produtoras em nível global homologadas, acordos comerciais com usinas e estratégia de estoque com cobertura para negócios vendidos e/ou conhecidos. Em casos de problemas ou restrições que possam comprometer o fornecimento do produto, as usinas fabricantes têm a responsabilidade de comunicar a Kepler Weber com antecedência suficiente para contornar o desvio.

Sumário de conteúdo GRI

Declaração de uso Kepler Weber relatou em conformidade com as Normas GRI para o período 1º de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2025.

GRI 1 usada GRI 1: Fundamentos 2021

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			ODS
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
Conteúdos gerais						
A organização e suas práticas de relato						
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-1 Detalhes da organização	10				
	2-2 Empresas incluídas no relato de sustentabilidade da organização	10				
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	4				
	2-4 Reformulações de informações	46, 49, 52, 56 e 61				
Atividades e trabalhadores						
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	10 e 11				
	2-7 Empregados	45 e 46				8, 10
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	46				8

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			ODS
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
Governança						
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-9 Estrutura de governança e sua composição	17 e 47				5, 16
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	48				5, 16
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	Não ocupa um cargo executivo na própria organização.				16
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	17 e 18				16
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	17				
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	4				
	2-15 Conflitos de interesses	19				16
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	48				
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	48				
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	48				
	2-19 Políticas de remuneração	48				
2-20 Processo para determinação da remuneração	48					
2-21 Proporção da remuneração total anual	49					

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			ODS
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
Estratégia, políticas e práticas						
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	5				
	2-23 Compromissos de política	19				16
	2-24 Incorporação de compromissos de política	50				
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	19 e 20				
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	Treinamentos e capacitações, contratação de consultorias externas e canal de denúncias, além de números telefônicos e mecanismos de denúncia.				16
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	Não houve multas e sanções não monetárias aplicadas por não conformidade com leis e regulamentos no ciclo relatado.				
	2-28 Participação em associações	50				
Engajamento de stakeholders						
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-29 Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>	50				
	2-30 Acordos de negociação coletiva	Todos os empregados (100%) estão cobertos por acordos coletivos de trabalho, de acordo com as unidades às quais estão vinculados.				8
Temas materiais						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	15				
	3-2 Lista de temas materiais	15				
Governança de riscos, incluindo social, ambiental e climático						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	21				

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			ODS
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	51				8, 9
GRI 201: Desempenho econômico	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	A organização não possui as informações apuradas. A elaboração da materialidade financeira, prevista para 2026, observando a metodologia IFRS S1 e S2 e em conformidade com as diretrizes da Comissão de Valores Mobiliários, CVM.				13
Qualidade e segurança dos produtos						
3-3 Gestão dos temas materiais	3-3 Gestão dos temas materiais	11				
GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016	203-1 Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	43 e 52				5, 9, 11
	301-1 Materiais utilizados, discriminados por peso ou volume	53				8, 12
	301-2 Matérias-primas ou materiais reciclados utilizados	A organização não realiza o monitoramento do percentual de matérias-primas ou materiais reciclados utilizados.				8, 12
GRI 301: Materiais 2016	301-3 Produtos e suas embalagens reaproveitadas	A empresa não realiza logística reversa ou reaproveitamento interno das embalagens provenientes de suas operações. Entretanto, todas as embalagens são devidamente segregadas e encaminhadas a empresas licenciadas, para destinação ambientalmente adequada, conforme a legislação vigente.				8, 12
Gestão de energia e uso de fontes renováveis						
3-3 Gestão dos temas materiais	3-3 Gestão dos temas materiais	35				
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	53				7, 8, 12, 13

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			ODS
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
GRI 302: Energia 2016	302-2 Consumo de energia fora da organização	A organização não monitora o consumo de energia fora da organização.				7, 8, 12, 13
	302-3 Intensidade energética	A taxa de intensidade energética foi de 0,79 em 2023, 0,82 em 2024 e de 0,84 em 2025 (considerando consumo de energia em GJ por toneladas produzidas).				7, 8, 12, 13
	302-4 Redução do consumo de energia	35				7, 8, 12, 13
	302-5 Reduções nos requisitos energéticos de produtos e serviços	A organização não realiza o monitoramento das reduções nos requisitos energéticos de produtos e serviços.				7, 8, 12, 13
Redução de emissão de GEE, descarbonização e adaptação às mudanças climáticas						
3-3 Gestão dos temas materiais	3-3 Gestão dos temas materiais	35				
GRI 305: Emissões	305-1 Emissões diretas (escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	55				3, 12, 13, 14, 15
	305-2 Emissões indiretas (escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	56				3, 12, 13, 14, 15
	305-3 Outras emissões indiretas (escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	56				3, 12, 13, 14, 15
	305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	56				13, 14, 15
	305-5 Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	56				13, 14, 15
	305-6 Emissões de substâncias que destroem a camada de ozônio (SDO)	57				3, 12
	305-7 Emissões de NOx, SOx e outras emissões atmosféricas significativas	57				3, 12, 14, 15

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			ODS
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
Gestão de resíduos						
3-3 Gestão dos temas materiais	3-3 Gestão dos temas materiais	34				
GRI 306: Resíduos 2020	306-1 Geração de resíduos e impactos significativo relacionados a resíduos	57				3, 6, 11, 12
	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	57				3, 6, 8, 11, 12
	306-3 Resíduos gerados	58				3, 6, 11, 12, 15
	306-4 Resíduos não destinados para disposição final	No período analisado, não foram identificadas práticas formais de recuperação ou reutilização de resíduos não perigosos, sendo todo o volume gerado destinado conforme os procedimentos operacionais vigentes.				3, 11, 12
	306-5 Resíduos destinados para disposição final	58 e 59				3, 6, 11, 12, 15
Gestão de fornecedores						
3-3 Gestão dos temas materiais	3-3 Gestão dos temas materiais	25				
GRI 204: Práticas de compras 2016	204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais	52				8
GRI 308: Avaliação ambiental de fornecedores 2016	308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	25				
	308-2 Impactos ambientais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	59				
GRI 407: Liberdade sindical e negociação coletiva 2016	407-1 Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco	A empresa não possui operações com riscos de violação do direito dos trabalhadores de exercer liberdade sindical.				8

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			ODS
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
GRI 408: Trabalho infantil 2016	408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	A empresa não tem ou teve operações que apresentam riscos de ocorrência de casos de trabalho infantil.				5, 8, 16
GRI 409: Trabalho forçado ou análogo ao escravo 2016	409-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo	A organização não tem ou teve operações que apresentam riscos de ocorrência de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo.				5, 8
GRI 414: Avaliação social de fornecedores 2016	414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	Prática ainda não está formalizada por meio de critérios quantitativos aplicados de forma estruturada à cadeia de fornecedores.				5, 8, 16
	414-2 Impactos sociais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	Prática ainda não está formalizada por meio de critérios quantitativos aplicados de forma estruturada à cadeia de fornecedores.				5, 8, 16
Saúde e segurança do trabalho						
3-3 Gestão dos temas materiais	3-3 Gestão dos temas materiais	41				
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	62				8
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de risco e investigação de incidentes	41 e 62				8
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	41 e 62				8
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	42 e 62				8, 16
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	41 e 62				9
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	63				3

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			ODS
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	63				8
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	63				8
	403-9 Acidentes de trabalho	64				3, 8, 16
	403-10 Doenças profissionais	65				3, 8, 16
Atração, retenção e desenvolvimento profissional						
3-3 Gestão dos temas materiais	3-3 Gestão dos temas materiais	40				
GRI 202: Presença no mercado 2016	202-1 Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por gênero	51 e 52				1, 5, 8
	202-2 Proporção de membros da diretoria contratados na comunidade local	52				8
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	60 e 61				5, 8, 10
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	61				3, 5, 8
	401-3 Licença-maternidade/paternidade	61				5, 8

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			ODS
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	65				4, 5, 8, 10
	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	40 e 66				8
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	66				5, 8, 10
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	39, 66, 67 e 68				5, 8
	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	A companhia adota o princípio de equidade salarial. A definição salarial é conduzida de acordo com o cargo ocupado, o nível de responsabilidade e a respectiva grade salarial. Eventuais diferenças identificadas entre ocupantes de uma mesma categoria funcional podem ocorrer devido a critérios objetivos como desempenho individual, tempo na função, experiência profissional e evolução na carreira, portanto, não estão relacionadas ao gênero. Para o cálculo do indicador, a empresa considera todas as unidades operacionais.				5, 8, 10
GRI 406: Não discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Não ocorreram casos de discriminação durante o período de relato.				5, 8
Propósito, valores e cultura						
3-3 Gestão dos temas materiais	3-3 Gestão dos temas materiais	38				
GRI 413: Comunidades locais 2016	413-1 Operações com engajamento, avaliação de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	68				

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			ODS
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
GRI 413: Comunidades locais 2016	413-2 Operações com impactos negativos significativos reais ou potenciais nas comunidades locais	Impactos negativos relacionados à poluição sonora e ambiental podem ocorrer de forma eventual associados a atividades industriais, movimentação de equipamentos, transporte interno e externo, ou situações não rotineiras.				1, 2
Relacionamento com cliente						
3-3 Gestão dos temas materiais	3-3 Gestão dos temas materiais	23				
GRI 416: Saúde e segurança do consumidor 2016	416-1 Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e serviços	O produto fabricado não gera impactos à saúde dos colaboradores. Os riscos aos quais estão expostos são controlados e mitigados por meio da utilização de EPIs e EPCs fornecidos, monitorados e gerenciados pela equipe de Segurança do Trabalho.				
	416-2 Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços	O produto fabricado não gera questões de não conformidade à saúde dos colaboradores.				16
GRI 417: <i>Marketing</i> e rotulagem 2016	417-1 Requisitos para informações e rotulagem de produtos e serviços	68				12
	417-2 Casos de não conformidade em relação a informações e rotulagem de produtos e serviços	No período reportado, não foram registrados casos de não conformidade relacionados a informações e rotulagem de produtos e serviços, tampouco ocorrências que resultassem em multas, penalidades ou advertências.				16
	417-3 Casos de não conformidade em relação a comunicação de <i>marketing</i>	Não tivemos identificação de casos de não conformidade que geraram multa/penalidade, advertência e acordos voluntários.				16
GRI 418: Privacidade do cliente 2016	418-1 Queixas comprovadas relativas à violação da privacidade e perda de dados de clientes	Não houve reclamação comprovada recebida no período do relato.				16

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			ODS
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
Temas não materiais – Temas relevantes						
Anticorrupção						
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	A companhia não submeteu, até o momento, suas operações a uma avaliação formal, abrangente e periódica de riscos relacionados à corrupção, conduzida de maneira estruturada e específica para esse fim.				16
	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	A empresa comunica e oferece capacitações em políticas e procedimentos de combate à corrupção, mas sem uma consolidação numérica regional.				16
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	Não ocorreram casos de corrupção envolvendo a organização e/ou seus empregados.				16
GRI 207: Tributos 2019	207-2 Governança, controle e gestão de riscos fiscais	52				1, 10, 17
Gestão da água						
GRI 303: Água e efluentes 2018	303-1 Interação com a água como um recurso compartilhado	54				6, 12
	303-2 Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	54				6
	303-3 Captação de água	54				6
	303-4 Descarte de água	55				6
	303-5 Consumo de água	35				6

Sumário de conteúdo SASB

NORMA SASB	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	2024	2025
Gestão de energia e uso de fontes renováveis				
SASB: Gestão de energia	RT-IG- 130a.1 (1) Total de energia consumida, (2) porcentagem de eletricidade da rede, (3) porcentagem renovável	69		
Saúde e segurança do trabalho				
SASB: Saúde e segurança do trabalhador	RT-IG- 320a.1 (1) Taxa total de incidentes registráveis, (2) taxa de mortalidade e (3) taxa de frequência de quase acidente	69		
Reduções de emissões de GEE, descarbonização e adaptação às mudanças climáticas				
SASB: Economia de combustível e emissões em fase de uso	RT-IG-410a.2 – Eficiência de combustível ponderada pelas vendas de equipamentos não rodoviários RT-IG-410a.4 – Emissões ponderadas pelas vendas de: (1) óxidos de nitrogênio (NOx) e (2) material particulado (PM) para: (a) motores <i>diesel</i> marítimos, (b) motores <i>diesel</i> de locomotivas, (c) veículos rodoviários médios e pesados, motores de serviço, e (d) outros motores diesel não rodoviários	A eficiência energética média calculada é de 28%. Conforme histórico de secadores em operação para 2024, o ganho em redução da emissão de CO ₂ foi de 13,79 mil ton de CO ₂ /safra. A companhia não realiza emissões ponderadas pelas vendas de NOx e PM para motores <i>diesel</i> marítimos, motores <i>diesel</i> de locomotivas, veículos rodoviários médios e pesados, motores de serviço e outros motores <i>diesel</i> não rodoviários.		
Qualidade e segurança dos produtos				
SASB: Fornecimento de materiais	RT-IG- 440a.1 – Descrição da gestão de riscos associado ao uso de materiais críticos	69		
SASB: Projeto e serviços de remanufatura	RT-IG- 440b.1 – Receita de produtos remanufaturados e serviços de remanufatura		R\$ produtos remanufaturados – 2023: R\$255.375.247,00; 2024: R\$2.047.492,75; 2025: R\$2.124.599,85 R\$ serviços de remanufatura – 2023: R\$15.575.203,00; 2024: R\$8.110.860,46; 2025: R\$12.606.118,56	
SASB	RT-IG-000.A – Número de unidades produzidas por categoria de produto	69		
Atração, retenção e desenvolvimento profissional				
SASB	RT-IG-000.B- Número de empregados		Empregados em: 2023 – 1.633 2024 – 1.807 2025 – 1.799	



Créditos

COORDENAÇÃO

Diretoria Gente & Gestão – Kepler Weber

CONSULTORIA, GESTÃO DE PROJETOS, CONTEÚDO E *DESIGN*

Grupo Report

COLETA DE INDICADORES

Grupo Report (Central ESG)

REVISÃO ORTOGRÁFICA E GRAMATICAL

Fábio Valverde

IMAGENS

Acervo Kepler Weber



KEPLERWEBER[®]
CONECTANDO GERAÇÕES