



Informe de Sostenibilidad

— — — — —
2025



Mensaje de la Administración

[GRI 2-22]

El año 2025 representó el comienzo de un nuevo ciclo para Camil. Tras un significativo período de expansión e incorporación de nuevas categorías, orientamos nuestra atención hacia el fortalecimiento interno de la Compañía, enfocándonos en nuestro personal, procesos y sistemas, con disciplina operacional y aprovechamiento de sinergias. Concentramos nuestros esfuerzos en la consolidación de nuestras marcas, la alineación cultural de los equipos y el incremento de la eficiencia en toda la Compañía.

Respaldados por un portafolio diversificado, con marcas sólidas y de amplio reconocimiento entre los consumidores, mantuvimos posiciones de liderazgo en Brasil y América Latina, consolidando nuestra presencia como una de las empresas más relevantes de la industria alimentaria. A pesar de un entorno desafiante, marcado por la reducción de los precios de las materias primas, nuestro modelo de negocio demostró su resiliencia, respaldado por la efectividad de las estrategias implementadas y la solidez de nuestra gestión. Como resultado, la Compañía registró ingresos

netos por R\$ 11.000 millones, un EBITDA de R\$ 915 millones y un margen del 8,2 %, lo que representa una expansión de 0,8 puntos porcentuales con respecto a 2024.

En el ámbito internacional, alcanzamos el mejor desempeño anual histórico en volumen, con un incremento del 31 % durante el año, impulsado por el desempeño de las operaciones en Uruguay y por la integración de los resultados de Paraguay, país en el que establecimos nuestra presencia durante el ejercicio. De este modo, las operaciones en América Latina se consolidaron como uno de los principales motores de crecimiento y diversificación de las actividades de la Compañía.

Estos avances y estrategias estuvieron respaldados por diversas iniciativas y proyectos, como el Programa Camil Maestro, que reestructuró el área comercial mediante la adopción de un enfoque regionalizado, la creación de una dirección dedicada a clientes de alcance nacional y el fortalecimiento de la actuación

en el canal *food service*. Paralelamente, las campañas y alianzas estratégicas de alto impacto ampliaron la conexión con los consumidores. Entre ellas, destacó la campaña “Íconos de la Brasileñidad”, que vinculó la marca Camil con la base de la alimentación cotidiana y con la trayectoria de logros de los brasileños, reafirmando un posicionamiento construido a lo largo de décadas.

La agenda de sostenibilidad continúa orientando la estrategia de Camil, con avances concretos y medibles. En el pilar de Gobernanza, fortalecimos los mecanismos de integridad y transparencia mediante la revisión integral del Código de Ética y la unificación de los principios de conducta para todos los activos de la Compañía en América Latina, garantizando la coherencia y solidez de las prácticas en todos los territorios donde estamos presentes. Asimismo, avanzamos en el diagnóstico para la implementación de las normas IFRS S1 e IFRS S2, en línea con el compromiso de elevar continuamente el estándar de nuestros reportes de sostenibilidad.



En el pilar Ambiental, fortalecimos la gestión de nuestros impactos mediante la ampliación del Inventario de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) y un mapeo integral de toda América Latina, instrumentos que sustentan la definición de medidas estructuradas destinadas a reducir nuestra huella de carbono.

También mantuvimos las inversiones en la nueva central termoeléctrica de Cambaí (RS), concebida para aprovechar íntegramente la cáscara de arroz generada en la región para la producción de energía renovable, así como en el Proyecto Pesca Limpia, destinado a la gestión ambientalmente adecuada de los residuos generados por las operaciones de productos pesqueros.

En el ámbito Social, las inversiones en el desarrollo humano y la seguridad de nuestros colaboradores siguieron siendo prioridades estratégicas. Impulsamos la formación de colaboradores y de sus líderes, en consonancia con los principios de nuestra Cultura Colaborativa, al tiempo que promovimos un entorno de trabajo respetuoso, seguro y propicio para el desarrollo de todos. Reconocemos que las organizaciones que prosperan de manera sostenible son aquellas que desarrollan el talento, fortalecen sus vínculos con las comunidades y construyen relaciones que

valoran a cada persona. En este sentido, ampliamos el alcance del programa de voluntariado corporativo y extendimos las Escuelas de Negocios Doce Futuro União y Grãos da Base Camil, iniciativas que promueven el emprendimiento y contribuyen a generar transformaciones socioeconómicas duraderas en los territorios donde operamos.

Conscientes del papel esencial que desempeñamos en la cadena alimentaria —y en la mesa de los brasileños—, así como de la relevancia de nuestros servicios para la sociedad, reafirmamos nuestro compromiso de ofrecer productos de calidad de forma responsable y sostenible,

promoviendo un impacto positivo en los territorios donde actuamos. Agradecemos a todos nuestros colaboradores, clientes, consumidores, proveedores, comunidades y accionistas por la confianza y la colaboración brindadas a lo largo de este ciclo.

De cara a 2026, reafirmamos nuestro compromiso con la ejecución de nuestra agenda estratégica, con especial énfasis en fortalecer nuestra presencia nacional e internacional y en seguir impulsando la eficiencia y la rentabilidad, guiados por la generación de valor compartido y por nuestro compromiso con un crecimiento sólido y responsable.



Luciano Quartiero
Director Presidente

Flavio Vargas
Director Financiero y de
Relaciones con Inversores

Mensaje de la Administración	02				
LA COMPAÑÍA	05				
Perfil corporativo	06				
Ámbito de actuación	08				
Historia	13				
NUESTROS NEGOCIOS	14				
Modelo de negocio	15				
Estrategia competitiva	17				
GESTIÓN ÍNTEGRA	23				
Gobernanza corporativa	24				
Ética e integridad	31				
Gestión de riesgos	37				
Gestión sostenible	41				
		CALIDAD E INNOVACIÓN	45		
		Calidad e inocuidad de los alimentos	46		
		Operaciones logísticas	55		
		Innovación	56		
		DESEMPEÑO 2025	58		
		Resultados operativos	59		
		Desempeño financiero	61		
		NUESTRO EQUIPO	67		
		Cultura y clima organizacional	68		
		Perfil de los colaboradores	71		
		Salud, seguridad y bienestar	74		
		Diversidad, Equidad e Inclusión	82		
		Desarrollo	86		
				RELACIONES SOSTENIBLES	92
				Responsabilidad social	93
				Consumidores	104
				Proveedores	114
				Inversores	122
				Otros públicos	123
				GESTIÓN AMBIENTAL	125
				Políticas y prácticas	126
				Ecoeficiencia	127
				Residuos	132
				Emisiones atmosféricas	137
				ACERCA DEL INFORME	139
				Cuaderno de indicadores	147

LA COMPAÑÍA





Perfil corporativo

[GRI 2-1; 2-6]

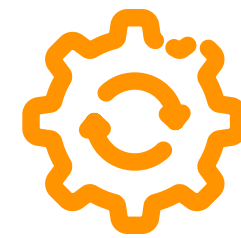
Fundada el 30 de julio de 1963 en el municipio de Itaqui (RS), Camil Alimentos S.A.¹ se ha consolidado, a lo largo de más de seis décadas, como una de las principales plataformas del sector alimentario en América Latina. Sus operaciones comprenden el procesamiento, la comercialización y la logística de un portafolio diversificado que incluye granos, productos azucarados, galletas, cafés, pastas y conservas de pescado. Con sede administrativa en São Paulo (SP), la Compañía cuenta con marcas líderes en la preferencia de los consumidores y mantiene una presencia estratégica en los mercados de Brasil, Uruguay, Chile, Perú, Ecuador y Paraguay.

En febrero de 2026², su infraestructura operativa comprendía **34 plantas de procesamiento y 26 centros de distribución, que conformaban un ecosistema productivo capaz de generar aproximadamente 7.500 puestos de trabajo directos.**

1. A lo largo de esta publicación, Camil también será designada como la "Compañía".

2. El ejercicio fiscal de la Compañía abarca el período comprendido entre el 1 de marzo de 2025 y el 28 de febrero de 2026. A lo largo del informe, el ejercicio fiscal también podrá mencionarse simplemente como 2025, 2025/2026 o año agrícola.

Presencia de Camil en América Latina



Presencia operativa en
seis países



Una de las principales empresas de marcas alimentarias de
América Latina



7,5 mil
colaboradores



Exportación a más de
60 países



62 años
de trayectoria

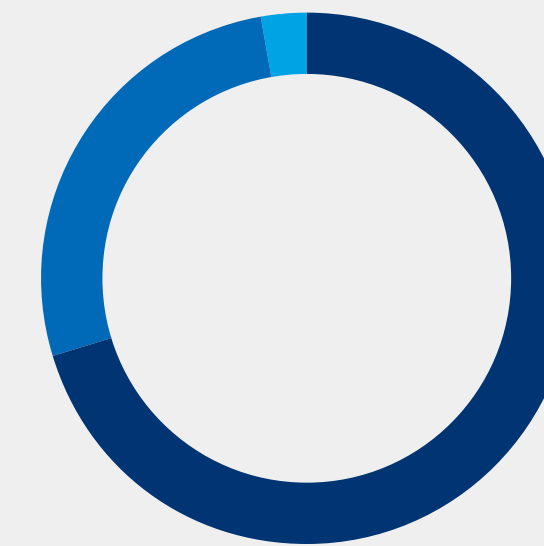




En materia de gobernanza, Camil se rige por las directrices de transparencia del Novo Mercado de B3 (Brasil, Bolsa, Balcão). Con acciones cotizadas en este segmento desde 2017, bajo el código de negociación “CAML3”, la Compañía cumple estrictos protocolos corporativos, lo que refuerza la solidez y la confianza de los inversores y demás partes interesadas. Asimismo, está constituida como una sociedad anónima y cuenta con una estructura de capital detallada en el gráfico adjunto.

Composición accionaria

(al 28/02/2026)



- **69,94%** | Camil Investimentos S.A.*
- **27,51%** | Acciones en circulación (*Free Float*)
- **2,55%** | Acciones en tesorería

* Incluye las acciones de los accionistas de control y de los administradores

Propósito y valores

A lo largo de su trayectoria, Camil desarrolla su actividad en consonancia con su propósito y sus valores, a fin de garantizar la disponibilidad de alimentos que forman parte de la base de la alimentación en Brasil y en los demás países donde opera.

Propósito

Creemos que cada persona marca la diferencia en la vida de alguien y existimos para alimentar relaciones que aportan más sabor al día a día.

Valores

Confianza: Promovemos relaciones de confianza que se fortalecen cada día a través del trabajo, el compromiso y la integridad, construyendo vínculos a largo plazo.

Espíritu emprendedor: Nos impulsan actitudes emprendedoras que marcan la diferencia para el crecimiento y el desarrollo.

Entusiasmo: Renovamos nuestro entusiasmo con resiliencia y alegría para superarnos día tras día.

Responsabilidad: Actuamos con ética, conciencia y transparencia para ir más allá de los resultados, mediante relaciones sostenibles con las personas, las comunidades y el medio ambiente.

Cercanía: Fomentamos alianzas colaborativas basadas en el respeto, la sencillez y la empatía que nos acercan.



Ámbito de actuación

[GRI 2-6]

Con presencia en seis países de América Latina, Camil procesa y distribuye importantes volúmenes de alimentos mediante una infraestructura logística y productiva de alcance regional. **La Compañía se distingue por la gestión de marcas consolidadas, con un elevado nivel de recordación entre los consumidores.**

La estrategia comercial se centra en la presencia de productos en distintas ocasiones de consumo diario y abarca diversos perfiles socioeconómicos, favoreciendo la ampliación del portafolio y su introducción en diferentes mercados.

El portafolio combina productos líderes en sus segmentos con marcas fundamentales para democratizar el acceso a alimentos de alta calidad en sus principales líneas de productos: granos, azúcar, pescados, pastas alimenticias, cafés y galletas. A través de sus negocios, Camil acompaña la evolución del sector alimentario, respetando las particularidades de cada país y apoyándose en una estrategia estructurada en verticales de negocio especializadas por categoría.

Distribución logística e industrial

- Leyendas:**
- Industria de granos: 28
 - 10 en Brasil
 - 18 internacionales
 - Industria pesquera: 1
 - Industria azucarera 1
 - △ Industria de pastas: 1
 - Industria de café: 1
 - Industria de galletas: 2
 - ▲ Centros de distribución 26





Categorías de productos

Granos

En el escenario global, el arroz y los frijoles constituyen la base alimentaria de la mayor parte de la población. El sector brasileño de procesamiento y comercialización de estos productos está muy fragmentado, ocupando Camil el primer lugar en ventas de arroz y el segundo en frijoles. El mercado brasileño está compuesto por empresas regionales de menor tamaño y de un número reducido de operadores con capacidad para distribuir sus productos en todo el país³.

La condición de productos esenciales de la canasta básica garantiza una demanda estable para estas categorías. Esta resiliencia del consumo permite a la Compañía trasladar las eventuales fluctuaciones de costos a los precios finales, sin afectar el volumen de ventas. En el comercio minorista, la oferta se organiza en distintos nichos para responder con precisión a las preferencias y los perfiles de cada público. Además de los productos principales, el portafolio incorpora variedades complementarias, como maíz para palomitas, arvejas y maíz blanco para *canjica*.

Marca principal



Otras marcas



Internacionales



Especial



Azúcar

Como fabricante, Camil mantiene el liderazgo en el mercado minorista de azúcar refinado en Brasil⁴, respaldado por la fortaleza de la marca União, referente por su tradición y preferencia. Para ampliar el alcance del producto, la Compañía cuenta con otras marcas estratégicas que complementan su portafolio.

Este segmento se caracteriza por una elevada concentración del mercado, donde cuatro de los cinco principales competidores pertenecen a grupos productores de caña de azúcar que operan bajo un modelo de integración vertical. Camil desarrolla sus operaciones de forma independiente de la producción agrícola, lo que le proporciona mayor agilidad en el abastecimiento y le permite concentrarse en la excelencia logística y comercial. Además del azúcar, Camil también opera en el segmento de edulcorantes de sucralosa, disponibles en presentaciones de sobres y líquido.

Marca principal



Otras marcas



3. Según datos de la Empresa Brasileña de Investigación Agropecuaria (EMBRAPA).

4. Fuente: Scanttech | Segmento "Café Molido" y "Café Gourmet" | YTD AC'25 vs. YTD AC'24.

Pescados

El mercado brasileño de conservas de pescado, con especial énfasis en sardina y atún, presenta una elevada concentración, con dos competidores principales.⁵ La demanda varía en función de la estacionalidad, registrando mayores volúmenes de venta en períodos específicos, como la Cuaresma. La participación de Camil en este segmento refuerza su oferta de proteínas saludables, que representan alternativas viables y nutritivas a las fuentes convencionales de alimentos.

Marca principal



Otra marca



5. Según datos de la EMBRAPA.

6. Fuente: Universidad Federal Fluminense (OLE/UFF). Análisis sectorial — Sector de galletas y pastas alimenticias. 2019.

Pastas alimenticias

El sector de pastas alimenticias en Brasil presenta una elevada concentración⁶ y está integrado por empresas con operaciones verticalmente integradas, que gestionan desde la molienda del trigo hasta la fabricación del producto final. A diferencia del modelo de autosuficiencia en la molienda, Camil obtiene la materia prima de aliados estratégicos y centra su experiencia en el procesamiento y la logística de un portafolio diversificado. Esta estructura operativa permite responder con agilidad a la demanda de los consumidores por productos a base de trigo. La estrategia de expansión geográfica y el fortalecimiento de marcas de prestigio consolidan la posición de Camil como un actor relevante en nuevos mercados y refuerzan la diversificación de su portafolio de productos secos.

Marcas principales



Otra marca



Especial



Café

Brasil es el mayor productor mundial y el segundo mayor mercado consumidor de café tostado y molido. Al igual que el arroz y los frijoles, este producto forma parte de los hábitos de consumo diarios de la población, lo que asegura una demanda constante y resiliente. Esta característica permite a Camil trasladar las variaciones de costos a los precios de venta, manteniendo el volumen comercializado. En el comercio minorista, la oferta abarca diversos nichos, de versiones tradicionales a líneas *premium* y productos de alto valor agregado, como las cápsulas.

Marca principal



Otras marcas



Galletas

El mercado de galletas se caracteriza por su diversidad y valor agregado, impulsado por la creciente demanda de soluciones prácticas para el consumo diario. El sector presenta una elevada competitividad, con cinco empresas que concentran aproximadamente el 60 % del mercado nacional⁷ y que cuentan con marcas consolidadas y portafolios amplios para atender a los distintos perfiles de consumo.

La estrategia de la Compañía se centra en ofrecer productos que combinan conveniencia y atributos diferenciados, como las líneas de productos saludables y *cookies*, en una categoría caracterizada por la fidelidad del público y por su importancia en las ventas del comercio minorista nacional.

Marcas principales



El robusto portafolio combina productos líderes de segmento con marcas de posición, fundamentales para democratizar el acceso a alimentos de alta calidad.

7. Fuente: Universidad Federal Fluminense (OLE/UFF). Análisis 5. Sectorial — Sector de galletas y pastas alimenticias. 2019.



Principales marcas por país

Además de una estrategia sólida y con visión de largo plazo, los negocios se sustentan en un portafolio que reúne 51 marcas en Brasil y América Latina. Esta estructura refleja la amplia presencia de la Compañía y la confianza consolidada entre los consumidores

a lo largo de décadas de trayectoria. El liderazgo de mercado en diversas categorías garantiza la resiliencia de las operaciones y una presencia constante en los hábitos de consumo de los distintos países.

Marcas en cada país

Marca	País
Granos y productos secos	
	
	
	
	
	
	
	

Marca	País
Azúcar	
	
Pescados	
	
Pastas	
	
	

Marca	País
Café	
	
Galletas	
	
	

115 años de la marca União

Con motivo del 115.º aniversario de la marca União, Camil lanzó en diciembre una campaña con un video conmemorativo inspirado en uno de los principales símbolos turísticos y culturales de Brasil: el cerro Pan de Azúcar, en Río de Janeiro (RJ). El video se difundió durante las pausas publicitarias del programa MasterChef, en pantallas digitales del metro de São Paulo (SP), en relojes urbanos y a través de medios digitales ([más información](#)).





Historia

La trayectoria de Camil comenzó en 1963, en un almacén ubicado en la ciudad de Itaqui (RS). En 1974, la Compañía fue pionera al comercializar arroz en envases plásticos de cinco kilogramos, una innovación que transformó los hábitos de consumo de la época y la consolidó como líder del sector. Al año siguiente, la expansión hacia la región Sudeste se consolidó con la inauguración del primer centro de almacenamiento, distribución y atención al cliente en la ciudad de São Paulo.

Poco tiempo después, en 1987, Camil diversificó su portafolio al comenzar a comercializar frijoles bajo marca propia. Estos pasos sentaron las bases del liderazgo actual y del desarrollo de una multiplataforma de alimentos en América Latina. La información completa sobre la evolución cronológica y los hitos de la historia de la Compañía está disponible para [sitio web oficial](#).



NUESTROS NEGOCIOS



Modelo de negocio

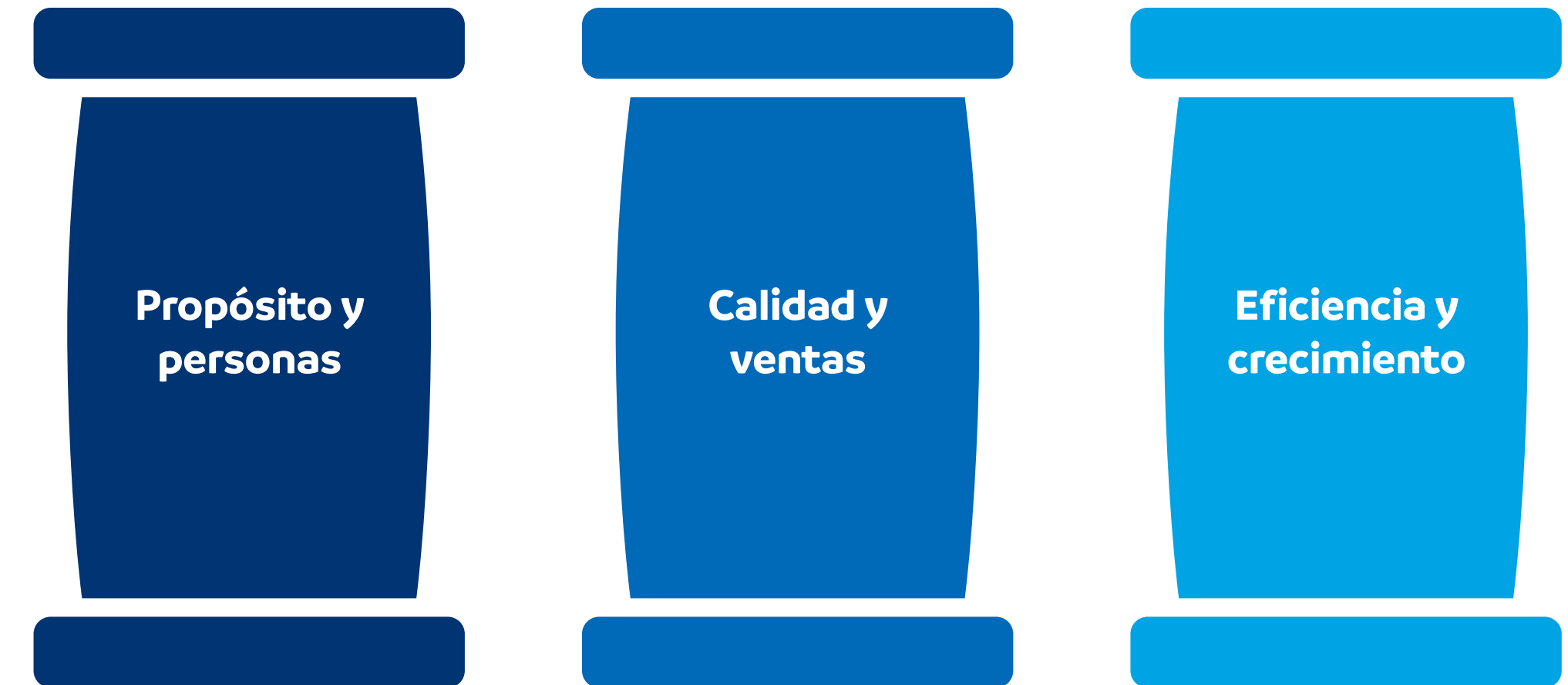
[GRI 2-6]

Posicionada entre las principales plataformas de marcas alimentarias de América Latina, Camil fundamenta su modelo de negocio en un portafolio amplio con una sólida estructura operativa, articulada en torno a tres ejes: personal, eficiencia y calidad de las ventas. De este modo, **equilibra productos de consumo esencial y productos con un alto valor percibido, lo que ofrece distintas vías de acceso a los consumidores a través de distintos canales y, en consecuencia, reforzar su relevancia en los mercados regionales.**

El liderazgo en diversas categorías también se sustenta en el conocimiento técnico del sector y en una cultura organizacional centrada en la valorización de los colaboradores y aliados. Como complemento, la Compañía desarrolla una gestión de marcas centrada en la experiencia del consumidor, ofreciendo calidad y conveniencia. Su modelo de gestión se estructura en verticales de categorías, lo que fomenta la colaboración multidisciplinaria y el análisis transversal en la toma de decisiones, con el objetivo de garantizar una respuesta ágil a las demandas del mercado.

Por su parte, el plan financiero se sustenta en políticas rigurosas de fijación de precios y protección de márgenes, además de un perfil de endeudamiento saludable. Asimismo, **la responsabilidad socioambiental contribuye a la continuidad de los negocios a largo plazo mediante prácticas de gobernanza íntegras y transparentes, alineadas con las expectativas de las partes interesadas.**

Pilares estratégicos Camil



Resultados



Amplio portafolio de marcas líderes en diversas categorías de productos.



Sólida plataforma de distribución en las regiones de operación.



Gestión eficiente de las operaciones, con costos competitivos en todos los segmentos.



Fortalecimiento de la posición en alimentos consolidados en América Latina.



Generación de valor

La generación de valor se sustenta en el equilibrio entre el desempeño económico y el fortalecimiento de vínculos de confianza con los principales grupos de interés con los que interactúa la Compañía. Al operar en una industria esencial, Camil procura combinar eficiencia operativa con la oferta de productos que aportan calidad y sostenibilidad del campo a la mesa.



Ejes de generación de valor en 2025

Capitales involucrados	Financiero	Manufacturado	Intelectual	Humano	Social y de Relación	Natural
Captura de valor	• Ingresos brutos de R\$ 12.9 mil millones. • Ingresos netos de R\$ 11,1 mil millones. • EBITDA de R\$ 915,3 millones. • Capex de R\$ 463 millones.	• 34 plantas industriales. • 26 centros de distribución. • 2 centrales termoeléctricas alimentadas con biomasa de cáscara de arroz.	• Innovación de procesos, sistemas e IA: R\$ 9,4 millones	• 7.500 colaboradores empleados. • 154 prestadores de servicios y 430 trabajadores temporarios contratados.	• 13.012 proveedores registrados y activos. • Proyectos propios de formación y capacitación en las comunidades del entorno de las operaciones. • Participación en eventos, foros y asociaciones.	• 2.539,5 mil GJ de energía consumida.
Generación de valor	• Utilidad neta de R\$ 148,5 millones. • Valor agregado total distribuido de R\$ 2,7 mil millones.	• 2.256,8 mil de toneladas de alimentos comercializadas durante el ejercicio 2025/2026. • Oferta de productos diversificados en 6 países de América Latina. • Reducción de residuos mediante la economía circular.	• Sin registros de quejas, reclamaciones o sanciones relacionadas con violaciones de datos durante el período.	• R\$ 39,1 millones pagados, incluidos salarios y beneficios. • R\$ 3,7 millones invertidos en capacitación, con 98.686 horas de capacitación. • R\$ 81,7 millones invertidos en iniciativas de salud y seguridad del personal en Brasil.	• R\$ 7.300 millones pagados a proveedores. • Más de R\$ 1 millón invertido en programas sociales. • 257 alumnos graduados en el Proyecto Doce Futuro. • 76 negocios certificados por el proyecto Grãos da Base.	• 98.400 toneladas de residuos utilizados para la generación de energía a partir de la biomasa de cáscara de arroz, evitando su envío a vertederos.

Estrategia competitiva

[GRI 2-6]

La estrategia de negocio de Camil se fundamenta en amplia presencia, disciplina financiera y excelencia comercial y operativa. Como integrante de la cadena de valor alimentaria, la Compañía concentra su actuación en las etapas de procesamiento, sin participar directamente en actividades agrícolas o pesqueras. Esta decisión busca **mitigar la exposición a riesgos biológicos y climáticos inherentes a esa etapa del ciclo, proporcionando una mayor previsibilidad, un riguroso control de costos y una mayor eficiencia productiva.**

Este posicionamiento se refleja en la competitividad de la organización, al permitir una política de fijación de precios en sintonía con la variación de los insumos. Ello se debe a que la agilidad en los mecanismos de traslado al mercado permite preservar márgenes saludables y la resiliencia financiera, incluso en escenarios económicos inestables. Por otra parte, la experiencia en el abastecimiento de materias primas, sumada a la gestión operativa y logística, garantiza que los productos lleguen a los puntos de venta con rapidez y una calidad superior.

Distribución de las operaciones en la cadena de valor

[illegible]



Además de las sinergias operativas, en 2025 la Compañía impulsó sus resultados mediante un conjunto estructurado de iniciativas de crecimiento. **En Brasil, el foco estuvo en mantener y ampliar el liderazgo en las categorías de arroz y frijoles (Camil) y azúcar (União), fortaleciendo la presencia de estas marcas consolidadas en la vida cotidiana de las familias.** Este movimiento se produjo en paralelo con la incursión

estratégica en segmentos de mayor valor agregado, destacándose la consolidación de las operaciones de conserva de pescado (Coqueiro), café (União), pastas (Santa Amália y Camil) y galletas (Mabel).

En el ámbito internacional, Camil intensificó su presencia en mercados estratégicos, principalmente a través de la adquisición de activos en Paraguay, complementando

las operaciones en los demás países donde la Compañía ya estaba presente: Chile, Ecuador, Uruguay y Perú.

La expansión fortalece su alcance en el sector de granos de América Latina y amplía su capacidad de abastecimiento regional. Además, forma parte del pilar de incorporación de negocios con alto potencial de escalabilidad para agregar categorías complementarias y marcas con fuerte presencia regional al portafolio.

Ventajas competitivas

Amplia presencia y sólidas relaciones

La Compañía cuenta con una amplia red de distribución y mantiene relaciones sólidas con una base diversificada de clientes en toda América Latina.

Gobernanza y gestión

Las buenas prácticas de gobernanza corporativa y la presencia de un equipo ejecutivo altamente calificado garantizan decisiones sólidas y alineadas con los intereses de largo plazo.

Experiencia en fusiones y adquisiciones (M&A)

La organización cuenta con una capacidad demostrada para identificar, adquirir e integrar nuevas adquisiciones con éxito, lo que acelera su ingreso en categorías complementarias.

Para conocer en detalle las fortalezas que impulsan el negocio, la Compañía pone a disposición información complementaria en su portal de [Relaciones con Inversores](#).



Participación de mercado

Con marcas consolidadas en seis países de América Latina, Camil centra sus esfuerzos en fortalecer su estrategia comercial, el posicionamiento de sus productos y su expansión geográfica. La Compañía implementó un modelo de gestión interna organizado por verticales de negocio, con equipos especializados en las categorías de granos, azúcar, pescados, café, pastas y galletas, respaldados por directrices que impulsan la gestión comercial y el crecimiento orgánico de cada línea.

La inteligencia comercial de Camil prioriza un portafolio de productos de alto valor y alta rotación.⁸ Solo en Brasil, la organización atiende a más de 21 mil puntos de venta y, a nivel internacional, supera los 60 mil clientes.

Uno de sus principales diferenciales competitivos reside en la autonomía de su fuerza de ventas: alrededor del 90% de las transacciones comerciales son gestionadas por un equipo propio. Esta estructura garantiza la alineación con los objetivos estratégicos de la Compañía, una respuesta ágil a las necesidades de los minoristas y un estricto control de la disponibilidad de los productos en los puntos de venta. De manera complementaria, la inversión continua en tecnologías de apoyo para los equipos de campo fortalece el liderazgo de la Compañía en los mercados donde participa y contribuye a sostener el volumen de ventas en distintos entornos económicos.

8. Alta rotación: granos y productos azucarados. Alto valor: pescados, pastas, café y galletas.



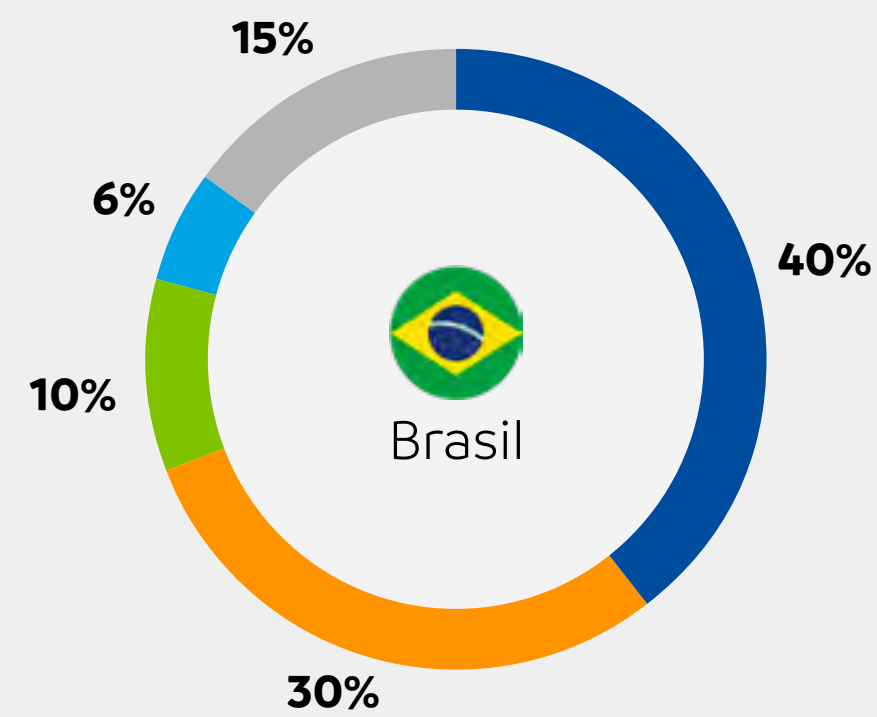
Con operaciones consolidadas en América Latina, Camil organiza su gestión por verticales de negocio para fortalecer la ejecución comercial y promover el crecimiento orgánico de sus marcas estratégicas.



Porcentaje de ventas por región

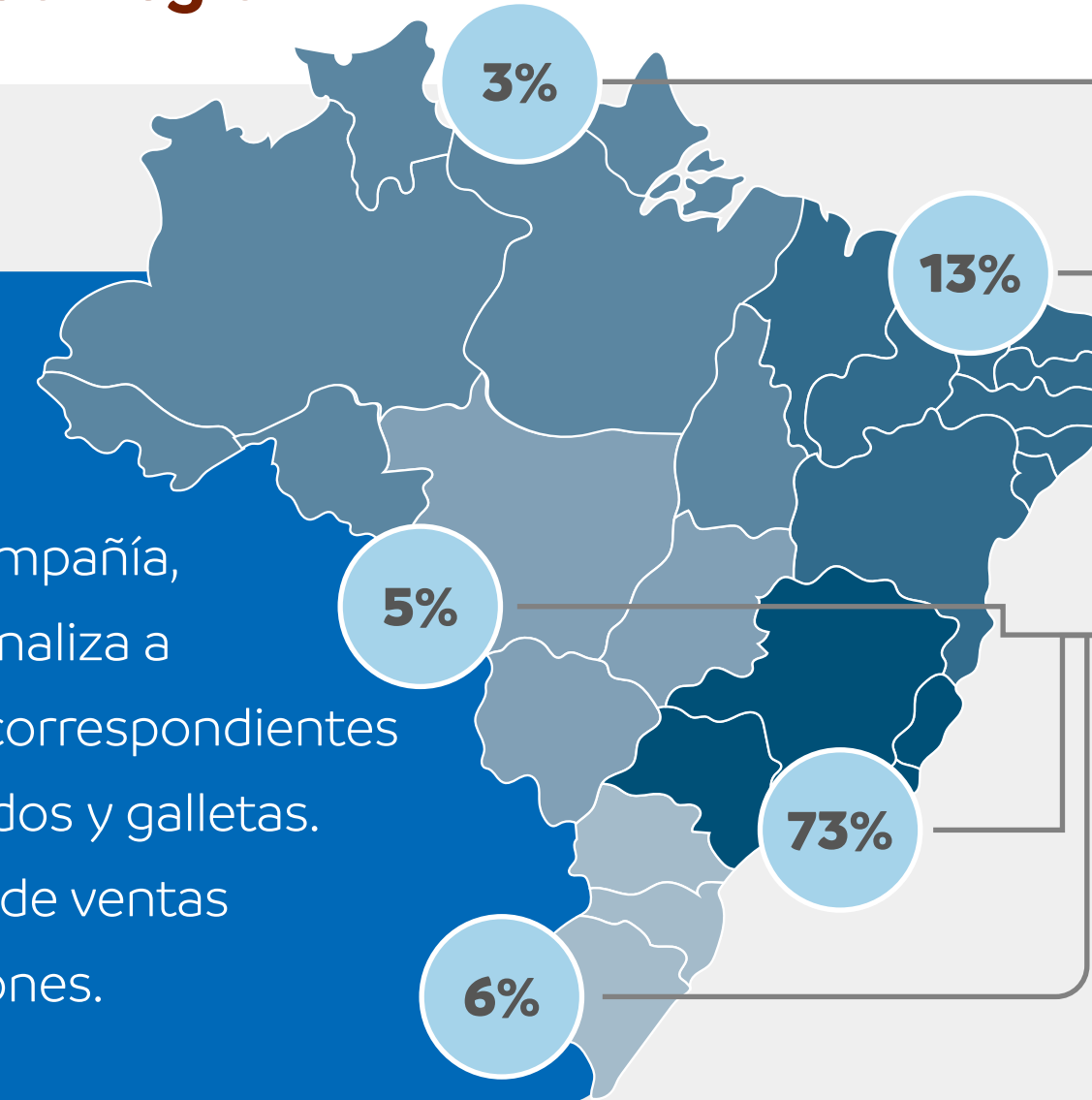
% de ventas

(ton)

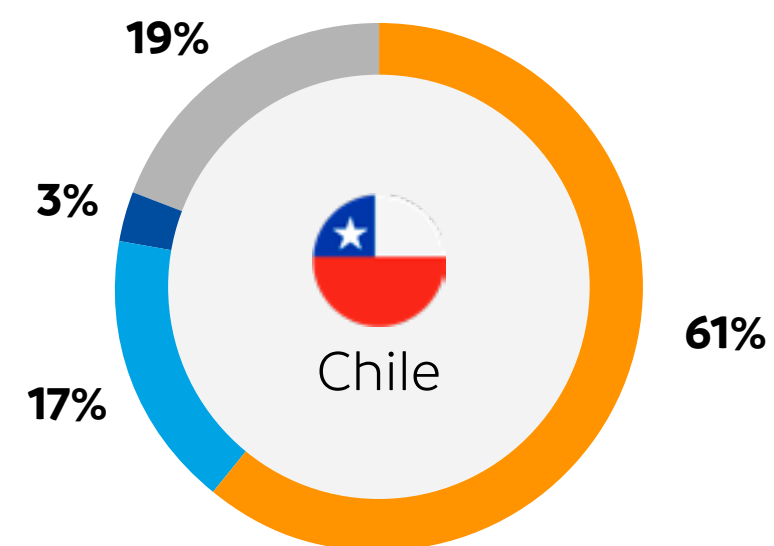


Brasil

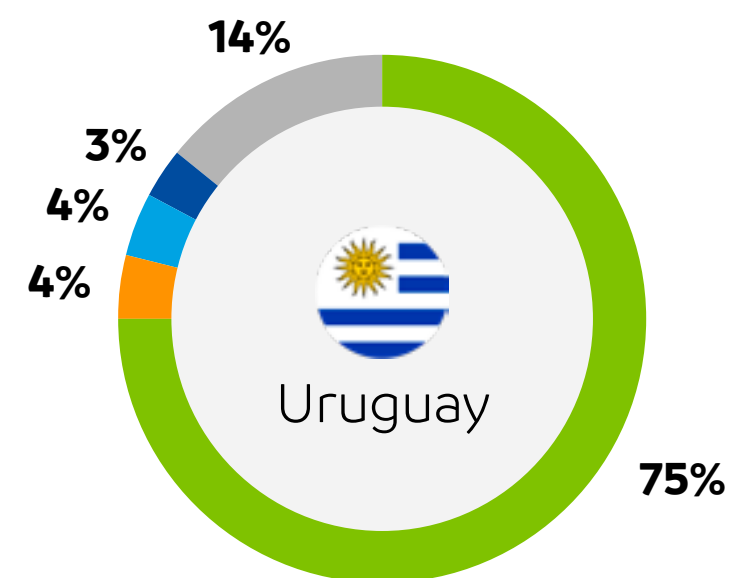
El 94 % de las ventas es gestionado por la fuerza de ventas propia de la Compañía, mientras que el 6 % se canaliza a través de distribuidores, correspondientes a las categorías de pescados y galletas. El 10 % del volumen total de ventas corresponde a exportaciones.



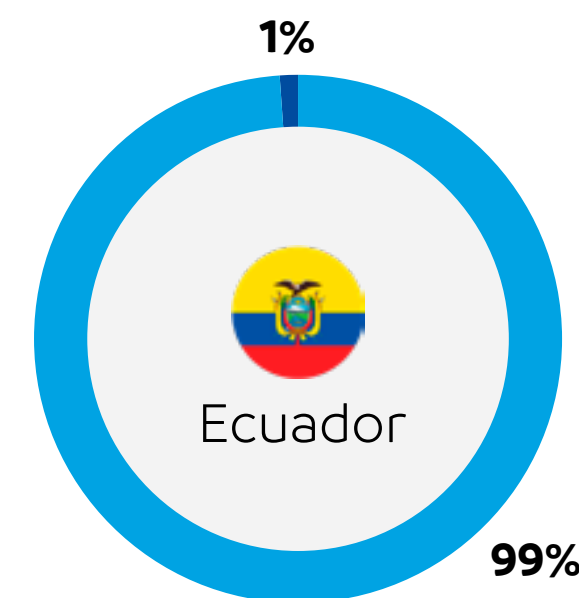
Indica la participación de los puntos de venta directos en cada región.



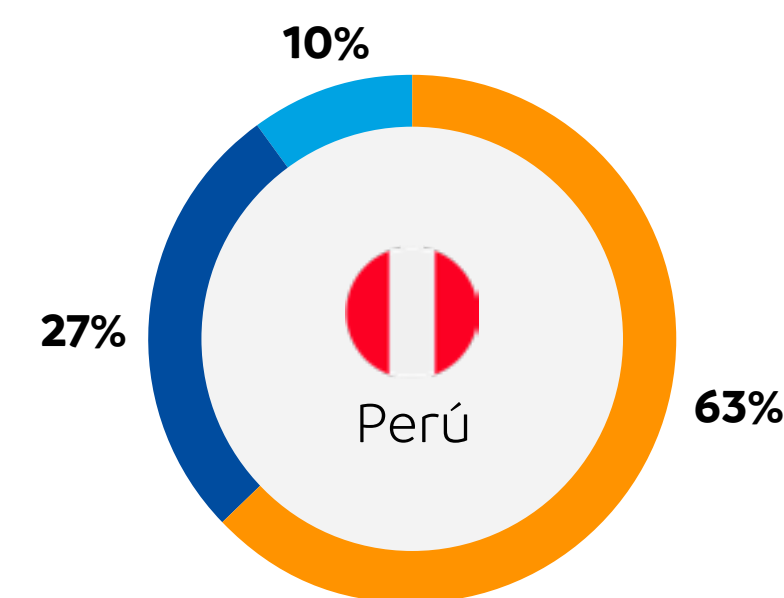
Chile



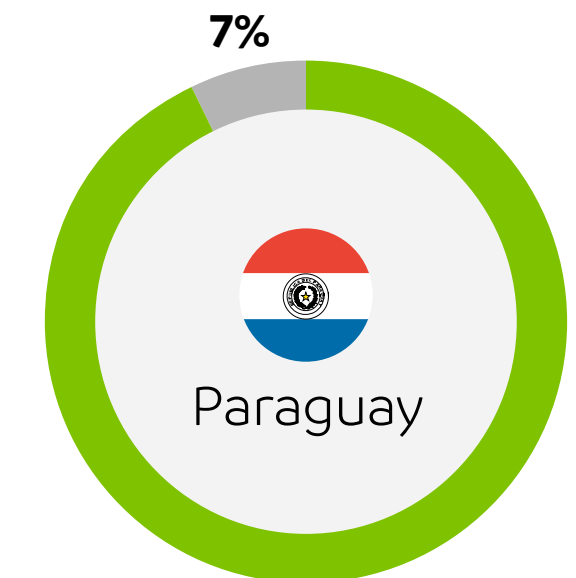
Uruguay



Ecuador



Perú



Paraguay

Principales cuentas Minoristas Distribuidores y mayoristas Exportación Otros*

*Otros: Servicio de alimentos (Food Service), canastas básicas, ventas a colaboradores, entre otros.



Participación por categoría y segmento

En el segmento de arroz, Camil Alimentos ocupa la primera posición a nivel nacional, con una participación de mercado de aproximadamente el 15,9%⁹, un indicador que refleja la tradición y la confianza que los consumidores depositan en esta categoría esencial. En el mercado de frijoles, la Compañía ocupa el segundo lugar del país, con una participación cercana al 7%.

En el sector del azúcar refinado, mantiene el liderazgo como fabricante, con una participación de mercado del 28,8%⁹. Esta posición se sustenta en productos *premium*, cuyos precios se sitúan aproximadamente un 13,9% por encima del promedio de la categoría, lo que evidencia la percepción de calidad y la fidelidad de sus consumidores. Además de la marca principal União, el portafolio se complementa con otras diez marcas, lo que fortalece la cobertura regional y permite atender las necesidades de distintos segmentos socioeconómicos en todo el país. En la vertical de pescados, la Compañía es el segundo

mayor participante del mercado brasileño, con una participación de mercado del 32,6% en sardinas y del 25,5% en atún, impulsada principalmente por el desempeño de la marca Coqueiro. En la categoría de pastas, mantiene el liderazgo absoluto en el mercado del estado de Minas Gerais, con una participación de mercado local⁹ del 40,8%, y ocupa la cuarta posición en el *ranking* nacional¹⁰.

En el segmento de café, tras el relanzamiento de las cápsulas União Expresso, la Compañía fortaleció su presencia con la marca União, que registró una participación del 4,5 % y del 5,1 % (en volumen) en los estados de Río de Janeiro y São Paulo, respectivamente.⁹ Asimismo, sobresale el crecimiento alcanzado en 2025, con un incremento de 1,5 puntos porcentuales en la participación de mercado en el estado de Minas Gerais, uno de los mercados más relevantes para la industria cafetera brasileña.

9. Durante el período objeto del informe, se amplió la base de clientes considerada para el cálculo de la participación de mercado por volumen, lo que generó variaciones significativas en algunos indicadores. Fuente de los datos de participación de mercado: Scanntech.

10. Fuente: Scanntech | Segmento “Café Molido” y “Café Gourmet” | YTD SF’25 vs YTD SF’24.





Participación de mercado en Brasil*

(en volumen, %)



Granos

Arroz: 15,9%

Frijoles: 7,4%

Arroz en SP: 29,7%



Azúcar

Azúcar refinado: 28,8%



Pescados

Sardinias: 32,6%

Atún: 25,5%



Galletas

Brasil: 3,4%

Roscas: 19,4%



Pastas

Brasil: 5,5%

Minas Gerais: 40,8%



Café

Brasil: 3,6%

Región Metropolitana
de São Paulo: 7,3%

Participación de mercado en LATAM**

(en volumen, %)



Tucapel:

31,8%***



Saman:

47%**



Costeño:

29,4%**



Rico Arroz:

7% (Aged rice)**

* Scanntech.

** Paraguay no comercializa sus productos en el mercado interno.

*** Uruguay: Scanntech; Chile: Nielsen Scantrack; Perú: Lock&Asociados, Canal Supermercados; Ecuador: Kantar.



GESTIÓN ÍNTEGRA





Gobernanza corporativa

[GRI 2-9; 2-10; 2-11; 2-12; 2-15; 2-16; 2-17; 2-18; 2-19; 2-20]

Camil fundamenta su modelo de gestión en los principios de transparencia, equidad y rendición de cuentas, pilares esenciales para la sostenibilidad institucional. La adhesión al segmento Novo Mercado de B3, concretada en 2017, reafirma el compromiso de la Compañía con los más altos estándares de integridad corporativa. Este segmento de cotización exige el cumplimiento de normas rigurosas que trascienden las obligaciones legales, fortaleciendo así la confianza de los accionistas e inversores a largo plazo.

La estructura de capital refleja esta madurez mediante la emisión exclusiva de acciones ordinarias y el mantenimiento de un *free float*¹¹ superior al 25 %. **El Consejo de Administración está integrado en un 71 % por consejeros independientes, porcentaje que supera ampliamente el 20 % exigido por el reglamento del segmento Novo Mercado**, lo que aporta una mayor diversidad de perspectivas externas y reduce los riesgos de concentración en la toma de decisiones.

De conformidad con el [Estatuto Social](#), la Asamblea General constituye el máximo órgano de decisión de la Compañía. Celebra una reunión ordinaria dentro de los cuatro meses siguientes al cierre del ejercicio social y puede reunirse con carácter extraordinario siempre que las necesidades de la organización así lo requieran. Entre sus principales atribuciones se encuentran la elección y supervisión de los

11. Porcentaje de acciones libremente negociables en la bolsa de valores, excluidas las participaciones de los accionistas de control, de los directores y las acciones en autocartera.

miembros del Consejo de Administración, la aprobación de la política de distribución de dividendos y la autorización de planes de otorgamiento de opciones de compra o suscripción de acciones para administradores, colaboradores y prestadores de servicios de la Compañía o de sus sociedades controladas.

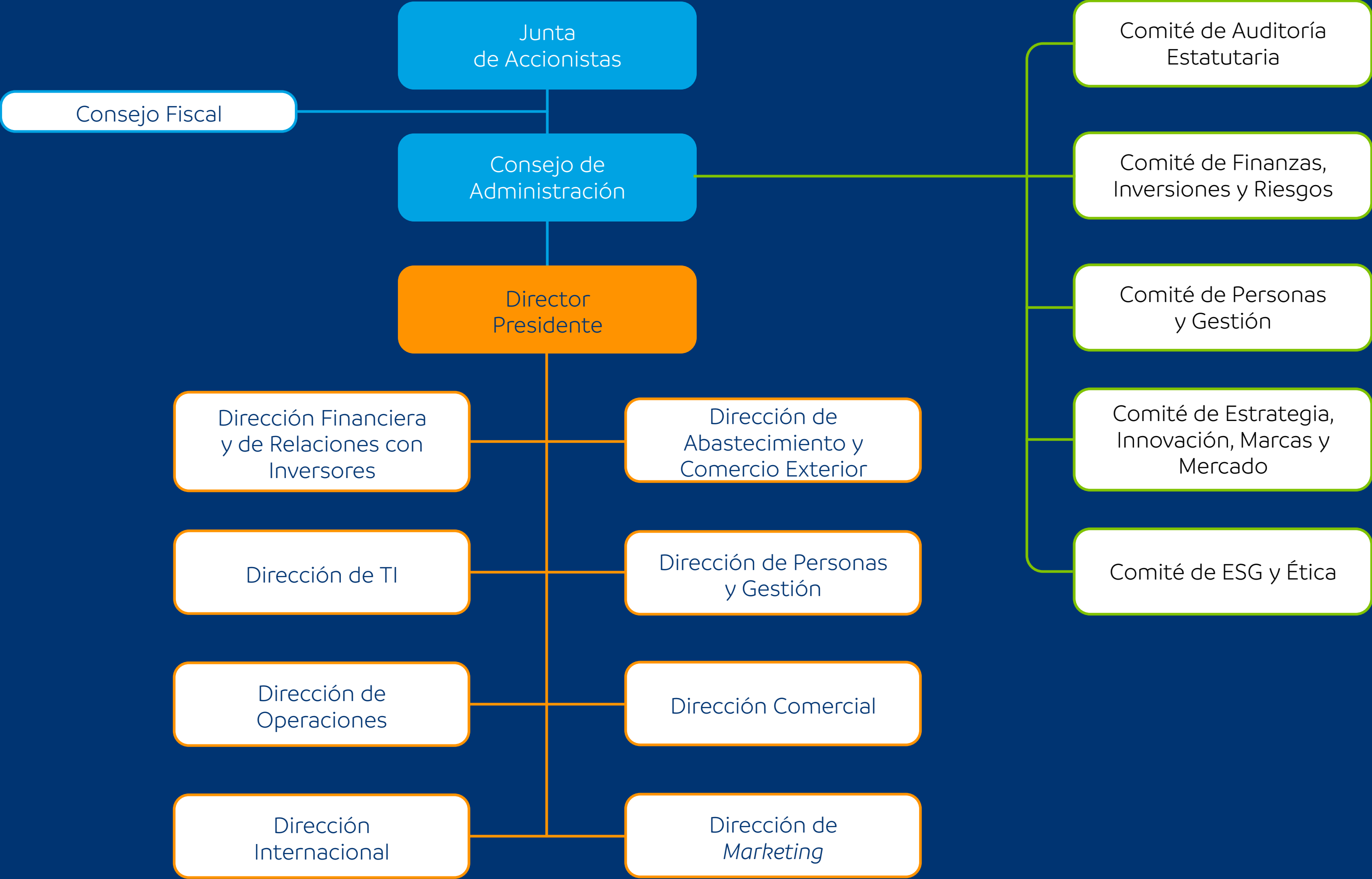
El Consejo de Administración —con el apoyo de los Comités de Asesoramiento y otros grupos temáticos—, el Consejo Fiscal y la Dirección Ejecutiva completan la estructura de gobernanza, sustentada en mecanismos y prácticas que garantizan el pleno cumplimiento de las directrices del Código Brasileño de Gobernanza Corporativa.





Organigrama de la Administración

(al 28/02/2026)





Consejo de Administración

Con reuniones ordinarias de carácter trimestral y reuniones extraordinarias siempre que sea necesario, el Consejo de Administración¹² de Camil lidera la orientación estratégica de la Compañía y vela por la sostenibilidad a largo plazo de sus operaciones, conforme a las directrices establecidas en su Reglamento Interno. El órgano colegiado desempeña un papel central en la protección de los intereses de los accionistas y actúa con plena autonomía en la definición de los objetivos institucionales. En la actualidad, el consejo está integrado por siete miembros titulares, cinco de ellos consejeros independientes, lo que garantiza la pluralidad de criterios y la independencia en la adopción de decisiones de alto impacto. Los mandatos son de dos años, con vencimiento unificado y posibilidad de reelección. Asimismo, los procesos de designación por parte de la Asamblea General se rigen por los criterios establecidos en la [Política de Designación de Miembros del Consejo de Administración, de los Comités y de la Dirección Estatutaria](#) de la Compañía.

En el ejercicio de sus atribuciones, el Consejo supervisa la ejecución de la planificación a largo plazo, monitorea la matriz de riesgos del negocio y evalúa el desempeño de la Dirección Ejecutiva. **La incorporación de los pilares socioambientales en la gestión se articula a través del Consejo de Administración, por medio de sus representantes en el Comité de ESG y Ética, con el propósito de respaldar y orientar el crecimiento sostenible de los negocios.**

En consonancia con las mejores prácticas de gobernanza, el Estatuto Social de Camil prohíbe que una misma persona desempeñe simultáneamente los cargos de Presidente del Consejo de Administración y de Director Presidente. Este modelo garantiza el equilibrio de poderes,

12. En un acto posterior al período del informe, en la Asamblea General Ordinaria celebrada en junio de 2026, los miembros del Consejo fueron reelegidos, con mandato hasta 2028.

fortalece los controles internos y promueve la transparencia indispensable para la Alta Dirección.

Para conocer más sobre el Consejo de Administración y el perfil de sus consejeros, [haga clic aquí](#).

Composición del Consejo de Administración

(al 28/02/2026)

Nombre	Cargo	Fecha de elección	Fin del mandato
Jacques Maggi Quartiero	Presidente del Consejo	Junio/2024	Junio/2026
Thiago Maggi Quartiero	Consejero	Junio/2024	Junio/2026
Carlos Alberto Júlio	Consejero Independiente	Junio/2024	Junio/2026
José Antônio do Prado Fay	Consejero Independiente	Junio/2024	Junio/2026
Piero Paolo Picchioni Minardi	Consejero Independiente	Junio/2024	Junio/2026
Cláudia Elisa Pinho Soares Gil	Consejero Independiente	Junio/2024	Junio/2026
Sandra Montes Aymoré	Consejero Independiente	Junio/2024	Junio/2026

Reconocida con el sello Woman on Board, Camil Alimentos garantiza la participación de mujeres en su Consejo de Administración, con al menos dos consejeras titulares.



Consejo Fiscal

Con el propósito de velar por el cumplimiento normativo y la integridad de los actos de gestión, el Consejo Fiscal actúa como órgano de supervisión de la regularidad contable y jurídica de la Compañía. Entre sus principales atribuciones figuran el seguimiento de las auditorías externas independientes, así como el análisis y la emisión de dictámenes sobre los estados financieros anuales. Elegido por la Asamblea General para mandatos de un año con vencimiento unificado, este órgano colegiado tiene carácter no permanente y actúa con plena autonomía para verificar que las actuaciones de los administradores se ajusten a las obligaciones legales y estatutarias.

Su constitución depende de la decisión de la Asamblea General de Accionistas y está integrada por tres miembros titulares y tres suplentes. Este proceso garantiza a los accionistas minoritarios el derecho a designar representantes, fortaleciendo la equidad y el equilibrio de intereses en la supervisión de la Compañía. Al supervisar la legalidad de las operaciones y la exactitud de los registros financieros, el Consejo Fiscal actúa como una instancia adicional de control, reforzando la fiabilidad de la información divulgada.

Composición del Consejo Fiscal*

(al 28/02/2026)

Nombre	Cargo	Fecha de elección	Fin del mandato
Carlos Roberto de Albuquerque Sá	Consejero Fiscal Titular	Junio/2025	Junio/2026
Maria Elena Cardoso Figueira	Consejera Fiscal Titular	Junio/2025	Junio/2026
Eduardo Augusto Rocha Pocetti	Consejero Fiscal Titular	Junio/2025	Junio/2026
Marcos Silveira	Consejero Fiscal Suplente	Junio/2025	Junio/2026
Maria Cecília Rossi	Consejera Fiscal Suplente	Junio/2025	Junio/2026
Ademir José Scarpin	Consejero Fiscal Suplente	Junio/2025	Junio/2026



* Con posterioridad al período objeto de este informe, la Asamblea General Ordinaria celebrada en junio de 2026 eligió nuevos miembros para el Consejo Fiscal, con mandato hasta 2028: Eduardo Pocetti (Titular), Maria Elena Figueira (Suplente), Frederico Oliveira de Castro (Titular), André Vieira Facury (Suplente) Murici dos Santos (Titular) Eduardo Seiji Yamaguchi (Suplente).



Dirección Ejecutiva

La Dirección Ejecutiva de Camil es responsable de dirigir los negocios y ejecutar la estrategia definida por el Consejo de Administración, además de representar los intereses de los grupos de interés ante la Alta Dirección. Al cierre de 2025, la Dirección Ejecutiva estaba integrada por dos directores estatutarios, designados por el Consejo de Administración, y cinco directores no estatutarios.

Composición de la Dirección Ejecutiva

(al 28/02/2026)

Nombre	Cargo
Luciano Maggi Quartiero	Director Presidente**
Flávio Jardim Vargas*	Director Financiero, Jurídico y de Relaciones con Inversores**
André Ziglia	Director de Abastecimiento y Comercio Exterior
Érika Magalhães	Directora de Personas y Gestión
Cauê Nascimento	Director Comercial
Leomar Goldoni	Director de Operaciones Internacionales
Maria Stella Natrielli	Directora de Operaciones y Logística
Flávia Molina	Directora de Marketing

* Al cierre del ejercicio, el 28 de febrero de 2026, Flávio Vargas asumía interinamente la función de Director de Tecnologías de la Información, tras la salida del entonces director, Pedro Dorico. Con posterioridad al período objeto de este informe, se incorporaron a la Dirección Ejecutiva los siguientes profesionales: Tatiana Sayuri Fukuda Rodrigues, Directora de Transformación y Geraldo Pereira Junior, Director de TI.

** Direcciones estatutarias.

Comités de Asesoramiento

Como estructuras de apoyo a la Alta Dirección, los Comités de asesoramiento constituyen instancias multidisciplinarias esenciales para fortalecer y enriquecer el proceso de toma de decisiones de la Compañía. Estos foros reúnen a consejeros, directores, equipos de distintas áreas y, cuando corresponde, a especialistas externos con experiencia en diversos sectores del mercado, lo que aporta una visión plural y técnicamente fundamentada sobre asuntos críticos. Durante el ejercicio 2025, estuvieron activos los siguientes Comités:

- **Comité de Auditoría:** Centraliza el monitoreo de prácticas contables, informes financieros y de la gestión de riesgos. Su ámbito de actuación incluye el fortalecimiento de los controles internos, el cumplimiento de la Ley General de Protección de Datos Personales (LGPD) y la supervisión de los programas de *compliance*.
- **Comité de Finanzas, Inversiones y Riesgos:** Se dedica al análisis del desempeño económico-financiero y de la solidez del flujo de caja. Este órgano colegiado evalúa los planes de inversión, las estructuras de financiamiento y las iniciativas orientadas a optimizar la liquidez de la organización.
- **Comité de Personas y Gestión:** Promueve el desarrollo de directrices orientadas a la gestión del capital humano. Su labor se centra en la definición de políticas de desarrollo y de indicadores que fortalezcan la cultura corporativa.



• **Comité de Estrategia, Innovación, Marcas y Mercado:**

Define las directrices para los planes de mercado y el fortalecimiento del posicionamiento institucional. El Comité establece buenas prácticas para la investigación y el desarrollo tecnológico, velando por el posicionamiento estratégico y el valor de las marcas que integran el portafolio.

• **Comité de ESG y Ética:** Proporciona apoyo técnico para integrar los pilares sociales, ambientales y de gobernanza en la planificación de largo plazo. Asimismo, supervisa el cumplimiento del Código de Ética y de las normas de conducta aplicables en toda la organización.

La gobernanza de Camil se apoya en comités estratégicos y en un conjunto de políticas corporativas que fortalecen la ética, la gestión de riesgos y la incorporación de los temas ESG a la estrategia del negocio.

Documentos normativos de gobernanza

Como parte de su estructura de gestión, Camil mantiene un conjunto de políticas y normas que sustentan su modelo de gobernanza y orientan la conducta de los colaboradores, así como sus relaciones con las partes interesadas. Todos los documentos están disponibles para los colaboradores en la intranet y una parte de ellos también se publica en el sitio web de Relaciones con Inversores de la Compañía, para consulta de los demás grupos de interés.

Principales documentos normativos
Política de Transacciones con Partes Relacionadas
Código de Ética
Política de Sostenibilidad
Política de Remuneración de los Miembros de la Administración, de los Comités y del Consejo Fiscal
Reglamento Interno del Consejo de Administración, de los Comités de Asesoramiento, del Comité de Auditoría Estatutario y del Consejo Fiscal
Política de Gestión de Riesgos



Prevención de conflictos de interés

La gestión de los conflictos de interés en Camil se basa en la búsqueda permanente de las mejores prácticas de gobernanza, respaldada por normas como la [Política de Gestión de Conflictos de Interés y la Política sobre Transacciones con Partes Relacionadas](#). Este marco normativo, en consonancia con la legislación vigente, garantiza que las operaciones con partes relacionadas estén sujetas a evaluación técnica y a la aprobación formal del Consejo de Administración, asegurando la imparcialidad y la transparencia del proceso de toma de decisiones. **Para fortalecer esta cultura de integridad, las directrices corporativas definen con claridad las medidas preventivas y las responsabilidades de las partes involucradas, estableciendo sanciones rigurosas** en caso de incumplimiento de los requisitos. De este modo, se protege el patrimonio y se preserva la confianza de todas las partes interesadas.

La Compañía supervisa estos riesgos mediante declaraciones suscritas por más de 500 colaboradores y líderes, lo que permite analizar en detalle cada caso identificado, así como formular recomendaciones e implementar soluciones específicas cuando corresponde. El seguimiento continuo de estas acciones garantiza una resolución eficaz de los casos y contribuye a la mitigación proactiva de los riesgos corporativos.

Evaluación y remuneración de la Administración

La política de remuneración de la Administración prioriza la retención de talento y la alineación de intereses entre los ejecutivos y los accionistas, sobre la base del equilibrio entre las responsabilidades de cada función y las condiciones competitivas del mercado. El Consejo de Administración percibe honorarios fijos mensuales, cuyo importe total es aprobado anualmente por la Asamblea General Ordinaria. A su vez, el esquema de incentivos de la Dirección Ejecutiva combina una remuneración fija con componentes variables vinculados al desempeño corporativo, al cumplimiento de objetivos individuales y a indicadores de sostenibilidad. Asimismo, el modelo contempla planes de otorgamiento de acciones destinados a fomentar una visión de largo plazo y la creación de valor sostenible. El detalle técnico de la composición y distribución de estos importes puede consultarse en el [Formulario de Referencia de la Compañía](#).

En cuanto al desempeño, la organización cuenta con un riguroso sistema de evaluación de la eficacia de sus órganos colegiados, basado en las directrices del Instituto Brasileño de Gobernanza Corporativa (IBGC). **El proceso de evaluación establece que los resultados obtenidos por el Consejo de Administración, los Comités y la Dirección Ejecutiva sean analizados por el Comité de Personas y Gestión y, posteriormente, elevados al Consejo de Administración para la aprobación de mejoras estructurales.** La evaluación comprende tanto el funcionamiento colectivo de estas instancias como el desempeño individual de sus miembros, mediante cuestionarios que miden el compromiso, la calidad técnica de las decisiones y la asistencia a las reuniones de deliberación.



Ética e integridad

[GRI 2-13; 2-23; 2-24; 2-25; 2-26; 2-27; 3-3; 205-2; 205-3; 406-1; 418-1]

La cultura organizacional de Camil se sustenta en la conducta ética y la integridad como valores esenciales que orientan las relaciones con todos los grupos de interés estratégicos y la ejecución de las directrices del negocio. **Este compromiso institucional se refleja en el Programa de Integridad y en un sólido conjunto de políticas que reconocen el respeto de los Derechos Humanos, la transparencia y el cumplimiento de la legislación como principios irrenunciables.**

El Código de Ética constituye el documento rector del Programa y establece los principios que orientan relaciones íntegras y transparentes con todas las partes interesadas. Al promover un entorno basado en el respeto mutuo y en la valoración de la diversidad y la inclusión, la Compañía consolida un modelo de gestión que trasciende fronteras y favorece el crecimiento económico en armonía con la responsabilidad corporativa y las mejores prácticas de gobernanza.

Además del Código de Ética, la gestión de esta materia cuenta con el respaldo de los siguientes documentos:

- Política Global del Canal de Ética;
- Política del Programa de Integridad;
- Política Anticorrupción y Antisoborno;
- Política de Donaciones y Patrocinios;
- Política de Relación con Agentes Públicos; y

- Política de Cortesías, Regalos, Entretenimiento, Hospitalidades y Comidas de Negocios.

La Gerencia Ejecutiva de Compliance y LGPD, Auditoría, Riesgos y Controles es responsable de la gestión de esta área. En 2025, dicha gerencia fue reestructurada y pasó a contar con equipos especializados en cada uno de estos ámbitos, con el propósito de fortalecer el apoyo a las demandas de la Compañía y garantizar una aplicación más eficaz de los mecanismos de control e integridad.





Programa de Integridad

La promoción de una cultura organizacional basada en la transparencia y la responsabilidad colectiva tiene como fundamento el Programa de Integridad. Creado en 2021, el Programa consolida un conjunto de directrices y procesos destinados a prevenir, identificar y corregir conductas contrarias al Código de Ética o a las políticas internas. La eficacia de esta estructura se mide mediante el seguimiento sistemático de indicadores estratégicos, entre ellos el volumen y la naturaleza de las denuncias por unidad, el alcance de las acciones de capacitación y la frecuencia de las comunicaciones institucionales sobre esta materia.

El Programa se articula en torno a seis frentes de actuación que garantizan la amplitud y eficacia de las acciones de cumplimiento normativo:

- **Compromiso de la Alta Dirección y estructura del área:** Liderazgo activo y respaldo organizacional para la implementación de las directrices de ética.
- **Análisis de riesgos:** Identificación proactiva de vulnerabilidades operativas y reputacionales.
- **Políticas y procedimientos:** Definición clara y transparente de las conductas esperadas.
- **Capacitación y comunicación:** Difusión continua de conocimientos y fortalecimiento de la cultura de integridad.
- **Canal de Denuncias y medidas de remediación:** Mecanismos seguros para la presentación de denuncias y la adopción de medidas correctivas frente a conductas contrarias a la ética.
- **Controles y monitoreo continuo:** Verificación constante del cumplimiento de los procesos.

Análisis y control de riesgos de compliance

En 2025, el área de Compliance realizó una nueva Evaluación de Riesgos de Compliance, enfocada en los riesgos de fraude, corrupción y conductas contrarias a la ética. El objetivo fue revisar y actualizar los principales riesgos de integridad del negocio, considerando el contexto operativo, regulatorio y estratégico de la organización. El proceso involucró a 17 áreas y a 32 colaboradores entrevistados, lo que permitió identificar y mapear 70 factores de riesgo. **Como resultado, fue posible priorizar los temas críticos y estructurar un plan de acción de entrenamiento orientado al fortalecimiento continuo del Programa de Integridad.**

En materia de controles, la Compañía reforzó la supervisión de las transacciones. Además de mantener el seguimiento de las donaciones, las acciones de capacitación, las compras y los pagos a entidades sindicales, incorporó nuevos mecanismos para controlar los gastos de viaje de los colaboradores. Este seguimiento permanente permite corregir de manera inmediata las desviaciones detectadas y refuerza la integridad y la ética en el conjunto de sus operaciones financieras y comerciales.



Ética e integridad en la cadena de valor

Camil extiende sus estándares regulatorios a toda su cadena de valor, con el propósito de garantizar que los principios éticos prevalezcan en todas las relaciones que mantiene con sus grupos de interés. La Compañía supervisa a sus socios comerciales mediante un proceso de **Análisis Reputacional de Terceros que refuerza el compromiso con los Derechos Humanos y con el mantenimiento de una cadena de suministro responsable y sostenible**, reduciendo riesgos e impulsando a los socios de negocio a seguir las directrices de conducta disponibles en su portal institucional.

En 2025, como complemento de las Políticas Anticorrupción y Antisoborno y de Gestión de Conflictos de Interés, se incorporaron nuevas normas, entre ellas la Política de Licitaciones y la Política de Prevención del Lavado de Dinero. Todos los documentos están disponibles en la intranet. Durante el período, el Código de Ética y otras normas relacionadas fueron ampliamente difundidos mediante

diversos canales de comunicación y acciones de capacitación, con especial atención a las dirigidas a representantes comerciales y empresas contratistas prestadoras de servicios que operan en las unidades productivas. Asimismo, se adecuó el flujo de registro de nuevos proveedores en el sistema utilizado para este proceso, incorporando una etapa específica destinada a la lectura y aceptación del Código de Ética, además de una capacitación obligatoria sobre la materia.

En consonancia con las normas de la Compañía, el Análisis Reputacional de Terceros se fortaleció mediante la implementación de una herramienta de automatización del proceso, destinada a respaldar los procesos de contratación de proveedores, socios comerciales y empresas contratistas prestadoras de servicios considerados críticos. La iniciativa también incluyó la revisión del sistema de compras, desde el registro hasta la contratación, además de la definición de una matriz de riesgos y la capacitación de los equipos de Suministro y Comercial.





Comunicación y capacitación

La difusión de la cultura de cumplimiento normativo en la Compañía se apoya en un sólido programa anual de capacitación, orientado a temas como la ética, la integridad y la prevención de la corrupción y del acoso. **El proceso de fortalecimiento de la cultura organizacional se inicia durante la integración de los nuevos colaboradores, etapa en la que el 100% de ellos recibe capacitación** (disponible en portugués y español) sobre el Código de Ética y formaliza su adhesión a las directrices establecidas. Como parte del proceso de incorporación, los nuevos colaboradores reciben un correo electrónico de bienvenida con las orientaciones relativas a los módulos de capacitación obligatorios y a la declaración de posibles conflictos de interés.

Uno de los principales pilares de las iniciativas de capacitación es la serie web sobre Integridad, disponible en la plataforma Camil Academia, que incluye cinco episodios educativos, evaluaciones de aprendizaje y una certificación final. Lanzada en 2022, esta formación pasó a ser obligatoria para los nuevos



colaboradores a partir de 2023 y, en febrero de 2026, el 98% de los profesionales administrativos de las unidades de Brasil ya había completado el programa.

Otro hito del período fue la implementación de una nueva capacitación sobre prevención y abordaje del acoso laboral y del acoso sexual para los colaboradores administrativos de Brasil. La iniciativa fortaleció la sensibilización sobre esta temática mediante la promoción de una cultura de respeto en las relaciones laborales. En 2025, el 98% del público destinatario completó la capacitación y superó satisfactoriamente el cuestionario de evaluación del aprendizaje.

El área de Compliance impartió capacitaciones específicas sobre temas de integridad, entre ellos

fraude, conflictos de interés y uso del Canal de Ética, dirigidas a los directivos de la Unidad de Osasco (SP) y al equipo de Trade. Además, se realizaron encuentros presenciales sobre integridad para los colaboradores operativos de las unidades de Osasco (SP) y Barra Bonita (SP), alcanzando al 81 % y al 86 % del público objetivo disponible, respectivamente.

De forma complementaria, se distribuyeron por correo electrónico 20 materiales informativos al personal administrativo de Brasil y 13 comunicados dirigidos a los colaboradores de las operaciones de Latinoamérica. Asimismo, se promovieron conversaciones con los equipos operativos durante los Diálogos de Seguridad.

“Quien calla, consiente. Quien denuncia, protege”

Como parte de las iniciativas de capacitación impulsadas por el área de Compliance, se desarrolló la campaña “Quien calla, consiente. Quien denuncia, protege”, orientada a reforzar la responsabilidad colectiva en la comunicación de irregularidades, así como a concienciar sobre las consecuencias de la omisión y los beneficios que generan las denuncias para la organización. Asimismo, la campaña hizo hincapié en los principios de anonimato, confidencialidad y no represalia para las personas denunciantes.

La iniciativa se difundió a través de diversos canales de comunicación de Camil e incluyó diálogos con los equipos operativos sobre la temática, la publicación de *banners* en las pantallas corporativas, el envío de una serie de correos electrónicos corporativos, la implementación de un fondo de pantalla institucional para reforzar el mensaje y la publicación de una guía práctica en los tabloneros de anuncios de las oficinas, además de su distribución en las porterías de las unidades para proveedores, empresas contratistas prestadoras de servicios y el público en general.



Canal de Ética

Camil pone a disposición de todas sus partes interesadas — colaboradores, proveedores y socios comerciales, incluidos aquellos con los que mantiene relaciones en los países de América Latina — un **Canal de Ética para la presentación de denuncias, consultas o sospechas de incumplimiento de las políticas internas y de la legislación vigente en temas críticos, como acoso, conflictos de interés, corrupción y fraude**. Administrada por una empresa independiente, esta herramienta garantiza el anonimato, la confidencialidad y la protección frente a represalias, con cobertura en todos los países donde la Compañía opera.

El proceso de investigación se organiza según la naturaleza del reporte: las denuncias relacionadas con conductas y con el incumplimiento de procedimientos internos son gestionadas por el área de Personas y Gestión, mientras que las demás son responsabilidad de las áreas de Cumplimiento Normativo y Auditoría Interna. Los casos de alta criticidad son elevados al Comité Operativo de Ética, integrado por la Presidencia y las Direcciones Financiera y de Personas y Gestión. De forma periódica, el estado de las investigaciones se presenta a los Comités de Auditoría y de ESG y Ética, así como al Director Presidente y al Consejo de Administración, garantizando la transparencia del proceso y su seguimiento por parte de la Alta Dirección.



Durante el período cubierto por este informe, se registraron 435 denuncias, lo que representa una disminución del 20% respecto de 2024 (545 denuncias en 2024 y 280 en 2023). De ese total, 372 fueron investigadas y concluidas¹³. De las denuncias concluidas, 141 fueron consideradas procedentes o parcialmente procedentes, dando lugar a la aplicación de medidas disciplinarias y a la comunicación de observaciones acordes con la gravedad de cada caso, mientras que 118 fueron clasificadas como no procedentes.

En cuanto a los casos de discriminación registrados en 2025, de los ocho reportes recibidos, dos fueron confirmados y tratados adecuadamente, reafirmando la política de tolerancia cero de la Compañía frente a las conductas contrarias a la ética. En un caso de discriminación por edad ocurrido en una empresa contratista prestadora de servicios, las partes alcanzaron un acuerdo que culminó con el despido de la persona involucrada. Durante el período no se registraron casos de corrupción.

Desde su implementación, el Canal de Ética ha registrado un crecimiento sostenido en el número de denuncias, con una tasa media de crecimiento anual al 50%. Este resultado puede reflejar una mayor confianza de los colaboradores en el uso del canal, así como el efecto del fortalecimiento y de la expansión de las acciones de comunicación desarrolladas por la Compañía para promover su conocimiento e importancia entre colaboradores y socios comerciales.

13. Al cierre del período, 63 denuncias permanecían abiertas, 43 fueron cerradas con el estado “No concluyente” y 18 quedaron clasificadas como fuera del alcance del Canal. Del total de denuncias, 52 fueron cerradas por insuficiencia de información.

Medios de contacto del Canal de Ética



Brasil: 0800-770-2530

Uruguay: 000-413-598-5616

Perú: 0800-78377

Chile: 800-914-960

Ecuador: 1800-001-465

Paraguay*: 009 800 110 613



canaldeetica.com.br/camilalimentos



canal.etica@camil.com.br

* La implementación del Canal de Ética en Paraguay se inició en 2026.



Gestión de riesgos

[GRI 3-3]

La estructura de gestión de riesgos de la Compañía tiene como propósito fortalecer la resiliencia y la previsibilidad de las operaciones en Brasil y América Latina, constituyendo un elemento clave para preservar el valor de la Compañía.

Basada en las mejores prácticas corporativas, esta gestión busca anticipar y controlar las incertidumbres y los riesgos controlados, garantizando una implementación sólida de la estratégica. Este enfoque integrado permite a la organización identificar oportunamente las amenazas y, al mismo tiempo, aprovechar las oportunidades de mercado, promoviendo un entorno de negocios equilibrado y sostenible para todas las partes interesadas.

Para asegurar el rigor técnico, la metodología adoptada por Camil se basa en los estándares internacionales más recientes, entre ellos las directrices del COSO ERM 2017 y la ISO 31000:2018. La estructura organizacional también se rige por el Modelo de las Tres Líneas, promovido por el Instituto de Auditores Internos (IIA), que define con claridad las responsabilidades en materia de ejecución, supervisión y auditoría independiente. Este modelo de gobernanza facilita la identificación de los procesos críticos, fortalece la transparencia y consolida la gestión de riesgos como una herramienta esencial para el cumplimiento de los objetivos estratégicos de largo plazo.

Modelo de las Tres Líneas

- **1ª Línea:** Integrada por los responsables de las unidades de negocio y de las funciones de soporte. Como responsables directos de las operaciones, les corresponde identificar, evaluar y mitigar los riesgos cotidianos en sus respectivas áreas de actuación, garantizando que las actividades se desarrollen de conformidad con los estándares normativos establecidos.
- **2ª Línea:** Integrada por las áreas de Gestión de Riesgos, Controles Internos y Compliance. Estas áreas brindan apoyo técnico y consultivo a la Primera Línea, proporcionando metodologías y herramientas para la gestión de las incertidumbres. Además, cuentan con autonomía de reporte para evaluar la eficacia del entorno de control y supervisar transversalmente los riesgos específicos.
- **3ª Línea:** Ejercida por la Auditoría Interna, tiene la responsabilidad de realizar una evaluación independiente y objetiva de la solidez de todo el sistema. Su misión consiste en proporcionar al Consejo de Administración y al Comité de Auditoría Estatutaria una garantía independiente de que los procesos de gestión de riesgos y los controles internos implementados por las dos primeras líneas son eficaces y adecuados para respaldar los objetivos estratégicos de la Compañía.

Principios de Gestión de Riesgos adoptados por Camil



La gobernanza de la gestión de riesgos se sustenta en directrices establecidas y aprobadas por el Consejo de Administración, cuya implementación corresponde al área de Gestión de Riesgos, Controles Internos y Compliance, responsable de definir el apetito por el riesgo y los niveles de tolerancia aceptables para cada línea de negocio. Corresponde a la Alta Dirección establecer los procesos y las estructuras de apoyo, incluidos los comités de asesoramiento estratégico, como el Comité de Auditoría Estatutaria. **En este modelo, la Alta Dirección delega responsabilidades y proporciona los recursos necesarios para que la organización alcance sus objetivos, al tiempo que supervisa de forma directa los controles internos y el cumplimiento de las obligaciones legales, regulatorias y éticas.** Asimismo, la Administración garantiza la independencia y la eficacia de las funciones de auditoría interna y externa.

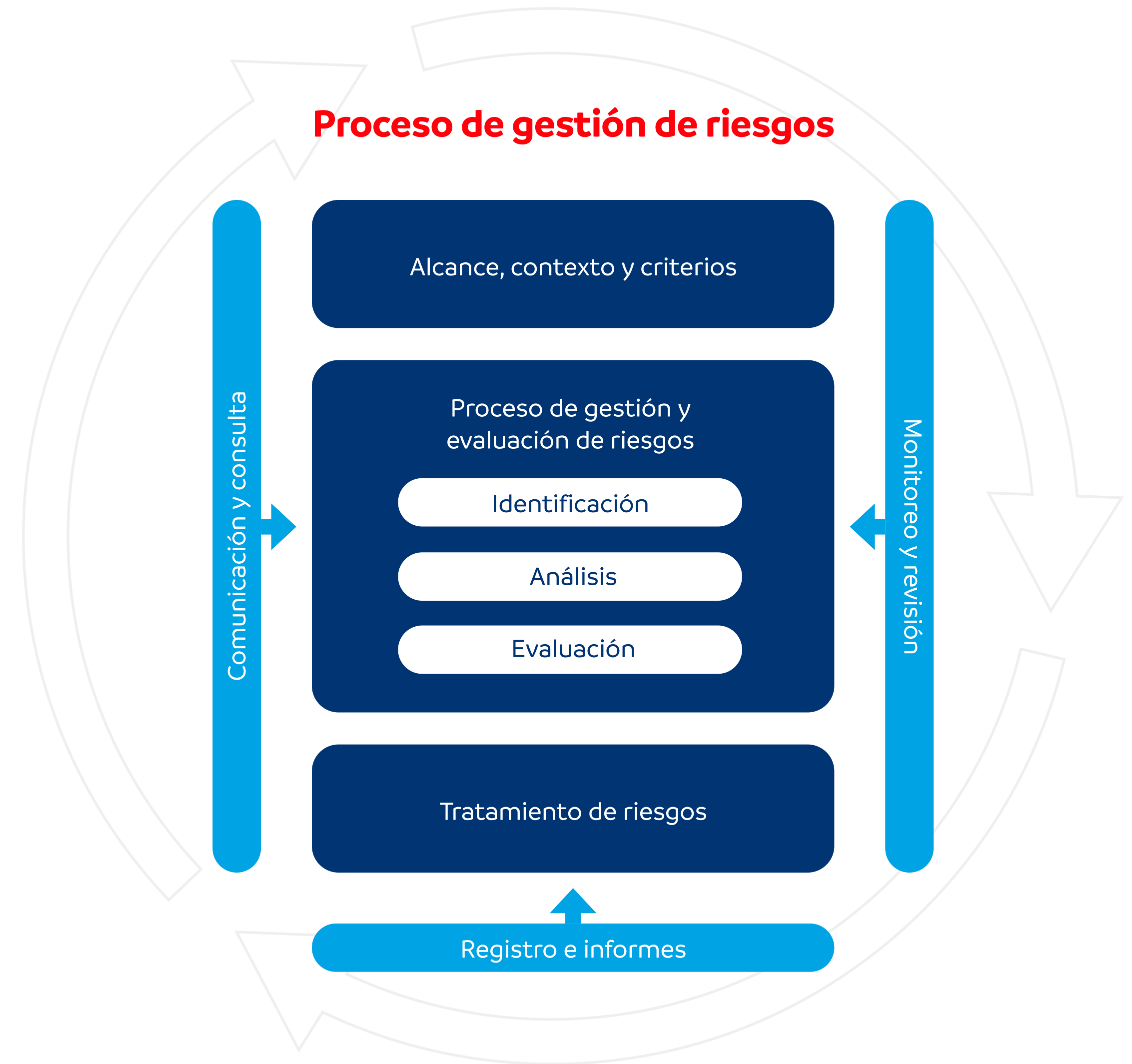
La Política de Gestión de Riesgos y la Declaración de Apetito por el Riesgo constituyen los principales instrumentos normativos de este modelo. Ambos documentos estandarizan las responsabilidades de todos los colaboradores y fortalecen una cultura organizacional orientada a la gestión preventiva de los riesgos. Estos instrumentos garantizan que cada decisión se adopte dentro de los límites de riesgo establecidos, contribuyendo a preservar la sostenibilidad de la Compañía.

Identificación, análisis y monitoreo

Camil mantiene un proceso continuo de identificación, análisis y monitoreo de los factores que pueden afectar a sus negocios o comprometer el cumplimiento de sus objetivos estratégicos. Este proceso contempla riesgos ambientales, sociales y de gobernanza (ESG), así como riesgos financieros, operativos, tecnológicos y de cumplimiento normativo. **La actuación coordinada de las líneas de defensa fortalece el entorno de controles internos y permite responder de forma ágil y estructurada ante posibles amenazas.**

Anualmente, la Compañía lleva a cabo una Evaluación de Riesgos junto con la Alta Dirección para evaluar el contexto vigente y verificar la eficacia de los controles implementados. Este proceso se sustenta en la elaboración de diccionarios y matrices de riesgos y controles, herramientas que garantizan la estandarización metodológica y el registro de las evaluaciones. Cuando los riesgos identificados exceden los niveles de tolerancia establecidos, se implementan planes de acción específicos para su mitigación.

Los principales grupos de riesgos supervisados durante 2025 pueden consultarse en el [Formulario de Referencia](#) disponible en el sitio web de Relaciones con Inversores.





Privacidad de datos

Con el objetivo de mitigar y remediar los riesgos asociados al tratamiento de datos personales, Camil desarrolla el Programa de Privacidad de Datos, que garantiza el cumplimiento de la Ley General de Protección de Datos Personales (LGPD) en Brasil y de los marcos normativos equivalentes en América Latina (LatAm). La gobernanza de esta materia se concentra en el área de Compliance, que reporta periódicamente a los Comités de Auditoría y de ESG y Ética, asegurando que la protección de datos se gestione como una prioridad estratégica y forme parte de la cultura organizacional en todas las líneas de negocio. **En 2025, la Compañía no registró reclamaciones, sanciones ni incidentes de violación de datos personales.**

Durante el año, Camil extendió este modelo de gobernanza a sus operaciones internacionales, fortaleciendo la alineación regional en materia de protección de datos. Entre los principales frentes de actuación, cabe destacar:

- **Sensibilización y capacitación:** Se emitieron comunicados mensuales sobre la LGPD, con un total de nueve campañas orientadas a difundir directrices y

recomendaciones prácticas. La capacitación obligatoria para los nuevos colaboradores registró una tasa de finalización del 98,8 %. Asimismo, las áreas con mayor exposición a riesgos —como Recursos Humanos, Jurídico, Abastecimiento y TI— recibieron capacitaciones específicas sobre las actividades operativas de su ámbito y las nuevas disposiciones de la ANPD (Autoridad Nacional de Protección de Datos) en materia de transferencia internacional de datos. En Chile, la participación en las capacitaciones disponibles en la plataforma corporativa alcanzó el 86%.

- **Gestión de riesgos y ROPA (del inglés Record of Processing Activities):** La Compañía actualizó su inventario de actividades de tratamiento y revisó los Informes de Impacto sobre la Protección de Datos (RIPD) aplicables a los procesos críticos. En Chile, la seguridad digital se fortaleció mediante la implementación de la solución Forcepoint, lo que permitió elevar el nivel de protección de los terminales al estándar de excelencia del Grupo.

- **Adecuación normativa y gobernanza:** Como respuesta a la Resolución CD/ANPD n.º 19/2024, se revisaron los procesos y se reforzaron los controles aplicables a la transferencia internacional de datos. La Política de Privacidad y la Política de Cookies fueron actualizadas y armonizadas a escala regional, conforme a las mejores prácticas del mercado, incrementando la transparencia para los titulares de los datos en todos los países en los que la Compañía opera.

- **Atención a los titulares:** La Compañía implementó un procedimiento formal para la gestión de las solicitudes de acceso y ejercicio de los derechos relacionados con los datos personales, garantizando el pleno ejercicio de los derechos reconocidos por la legislación aplicable.

El fortalecimiento continuo de la cultura organizacional en materia de privacidad y la inversión en herramientas de control reafirman el compromiso de Camil con la seguridad de la información y la ética digital a lo largo de toda su cadena de valor.



Gestión sostenible

[GRI 2-13; 3-3]

Camil sustenta su propósito en la generación de un impacto positivo y sostenible para el negocio y la sociedad, integrando el cuidado de las personas, la excelencia de sus productos y la preservación de los ecosistemas. Como signataria del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, la Compañía orienta su estrategia de sostenibilidad conforme a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, con especial énfasis en la provisión de alimentos esenciales y la promoción del bienestar colectivo.

Su modelo de gobernanza sitúa esta materia en el centro del proceso de toma de decisiones, involucrando a la **Alta Dirección a través de instancias especializadas, como el Comité de ESG y Ética — integrado por miembros del Consejo de Administración — y las reuniones con la Dirección,** responsables de coordinar la evaluación táctica de los riesgos y el seguimiento de la evolución de los indicadores socioambientales. Para asegurar la alineación de intereses, la Compañía vincula el cumplimiento de objetivos de sostenibilidad con la



remuneración variable de ejecutivos y responsables. En las operaciones, responsables especializados ejecutan los proyectos prioritarios definidos en la matriz de materialidad y supervisan su desempeño para impulsar la mejora continua de los procesos a escala global.

La identificación y el tratamiento de las vulnerabilidades socioambientales forman parte del sistema de gestión de riesgos de la Compañía, que evalúa el impacto potencial de estos factores sobre la continuidad de las operaciones y la reputación institucional. Los resultados alimentan el Mapa de Riesgos ESG, integrado con las matrices de riesgos corporativos y de materialidad. Esta articulación garantiza que las cuestiones de sostenibilidad sean

evaluadas con el mismo rigor analítico y técnico que las demás dimensiones del negocio.

La gestión de cada uno de los temas asociados a los 22 riesgos supervisados recae en los responsables de los asuntos ESG de las distintas líneas de actuación, quienes cuentan con el apoyo técnico del área corporativa de Gestión de Riesgos para asegurar la aplicación de una metodología estandarizada. El avance de las acciones de mitigación y la evolución de los indicadores se presentan periódicamente al Comité de ESG y Ética y al Consejo de Administración, consolidando una estructura de supervisión capaz de anticipar riesgos emergentes y proteger el valor de la Compañía.



Mapa de riesgos ESG

Medio ambiente:

- Eficiencia energética
- Emisiones atmosféricas
- Gestión de residuos
- Cumplimiento de la normativa sanitaria (calidad)
- Cumplimiento de la normativa agroambiental

Abastecimiento:

- Recursos naturales
- Cambio climático

Actuación responsable

- Inversiones e incentivos
- Derechos Humanos
- Consumo consciente
- Gobernanza
- Responsabilidad social corporativa
- Diversidad, equidad e inclusión

Salud y seguridad en el trabajo:

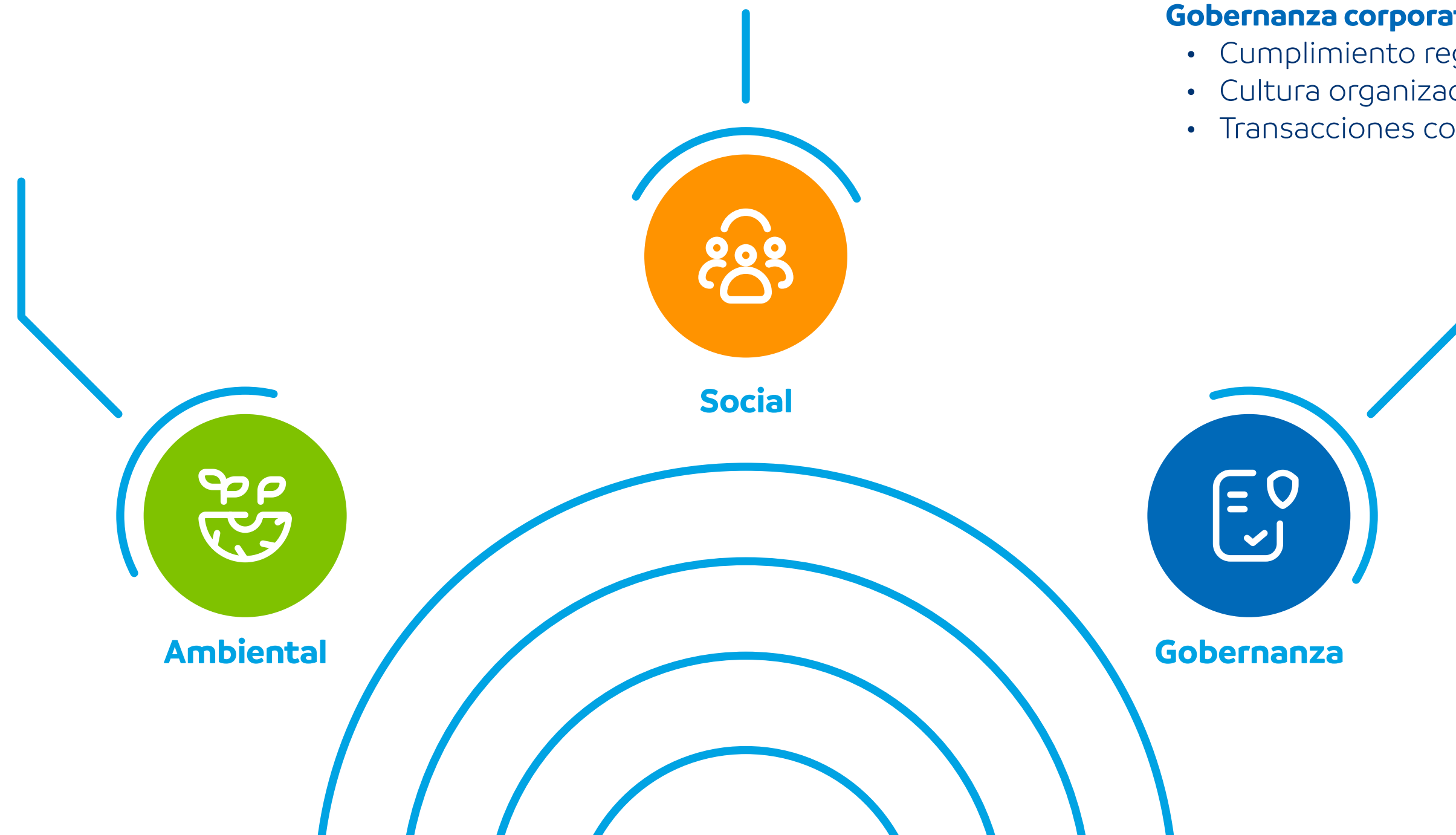
- Accidente de trabajo
- Enfermedades ocupacionales
- Cumplimiento de la legislación laboral

Riesgos y Compliance:

- Comportamiento antiético / Fraudes
- Privacidad / Datos personales
- Gestión de riesgos (ESG)

Gobernanza corporativa:

- Cumplimiento regulatorio
- Cultura organizacional
- Transacciones con partes relacionadas





Temas materiales

[GRI 3-1; 3-2]

A lo largo del año, Camil avanzó en los trabajos para definir su Doble Materialidad, identificando el potencial impacto financiero de los temas ambientales, sociales y de gobernanza. Este proceso se fundamenta en la Materialidad de Impacto, actualizada a principios de 2025, mediante la cual se analizaron los compromisos y las prácticas internas a partir de los riesgos e impactos identificados, incluidos aquellos de naturaleza financiera. Además del análisis interno, se evaluó el posicionamiento de los principales actores del sector en materia de ESG y se incorporaron las recomendaciones de los principales marcos

internacionales de reporte y gestión sostenible, con la participación de las partes interesadas más relevantes para la Compañía.

Durante el período, se realizó el estudio de información financiera y estratégica conforme a las directrices de las Normas International Financial Reporting Standards (IFRS).

La adopción de esta metodología fortalece una agenda estratégica alineada tanto con las expectativas de la sociedad como con los objetivos del negocio. **Al**

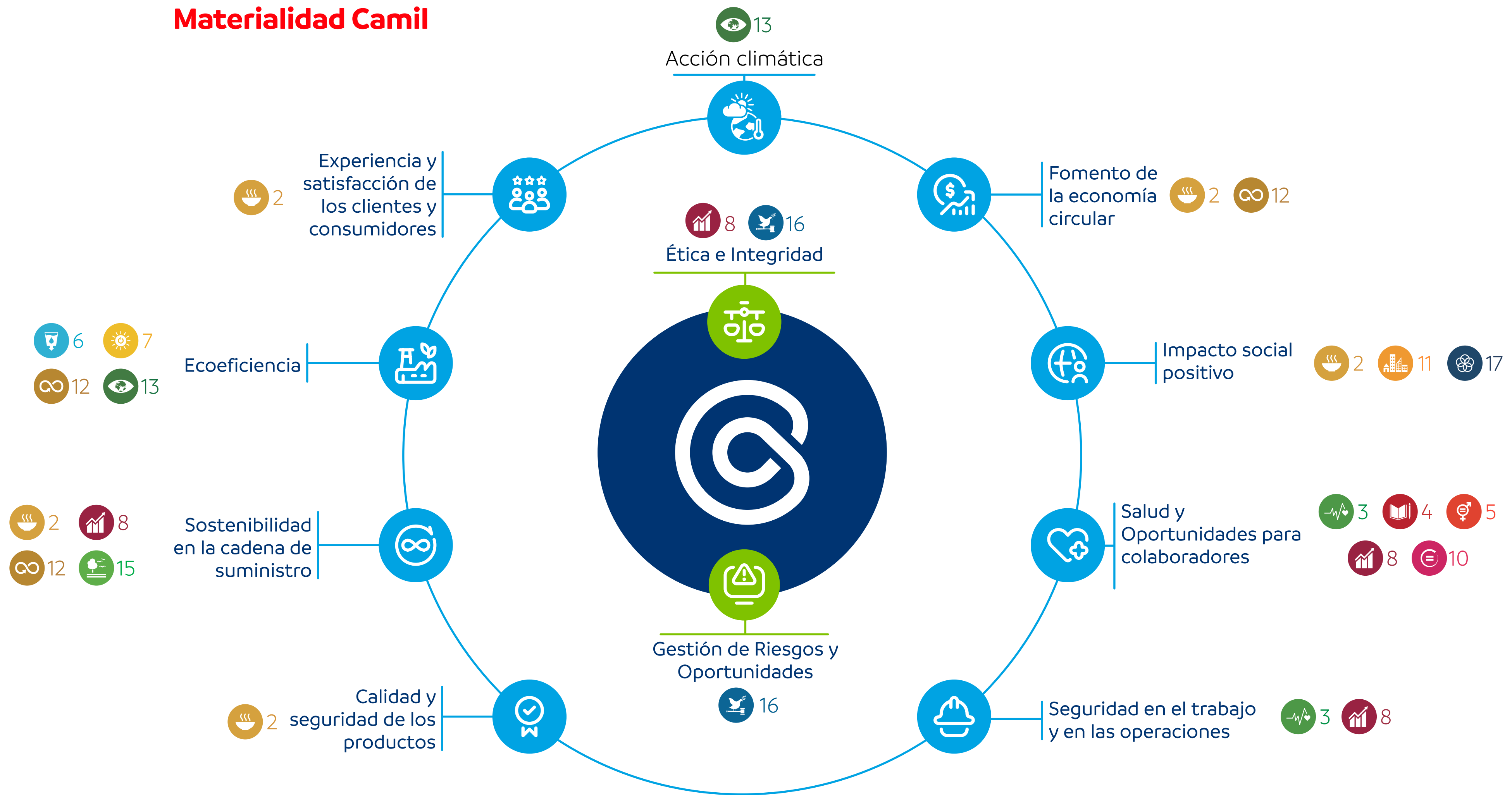
priorizar los temas materiales en función de sus impactos reales y financieros, la Compañía procura fortalecer su modelo de gestión, en línea con los estándares internacionales y con el objetivo de maximizar la creación de valor a largo plazo.

En este ciclo de reporte, la definición de los temas materiales parte de una perspectiva de impacto, sustentada en el nuevo Estudio de Materialidad, que dio lugar a la identificación de 11 temas prioritarios, los cuales se presentan en la página siguiente.





Materialidad Camil



2
Hambre cero y agricultura sostenible

3
Salud y bienestar

4
Educación de calidad

5
Igualdad de género

6
Agua limpia y saneamiento

7
Energía asequible y no contaminante

8
Trabajo decente y crecimiento económico

10
Reducción de las desigualdades

11
Ciudades y comunidades sostenibles

12
Producción y consumo responsables

13
Acción por el clima

17
Alianzas para lograr los objetivos

CALIDAD E
INNOVACIÓN





Calidad e inocuidad de los alimentos

[GRI 3-3; 416-1] [Metas de la Agenda 2030: 2.1, 12.3]

Con el propósito de llevar alimentos con la máxima calidad e inocuidad a la mesa de millones de personas, Camil asegura el estricto cumplimiento de las especificaciones técnicas y de los requisitos regulatorios, en línea con las exigencias de los mercados locales e internacionales. Asimismo, responde a las necesidades de clientes y consumidores mediante la implementación de herramientas de control y trazabilidad, el uso de equipos de verificación y la realización de auditorías internas y externas.

La calidad y la inocuidad de los alimentos, inherentes a la actuación de la Compañía, orientan los procesos, procedimientos y normas en toda la cadena productiva. El sistema de gestión de Camil se sustenta en estándares y referencias internacionalmente reconocidos, como el Hazard Analysis and Critical Control Points (HACCP), el Food Safety System

Certification (FSSC) 22000 y la norma British Retail Consortium (BRC).

En 2025, Camil continuó invirtiendo en tecnología, en el fortalecimiento de sus procesos de trabajo y en la capacitación de sus equipos, con el propósito de mitigar riesgos y reducir pérdidas y desperdicios. Entre las iniciativas más relevantes se encuentra el **Programa Revolução (Revolución), que permitió obtener beneficios financieros mediante un mejor aprovechamiento de la materia prima, apoyado en mejoras de los procesos y ajustes en las especificaciones de los productos**, sin comprometer la percepción de calidad por parte de los consumidores. Las iniciativas destinadas a reducir las pérdidas de productos y embalajes, junto con los ajustes en las formulaciones, generaron un ahorro de R\$ 166 millones.





Gestión de la calidad

El Sistema de Gestión Integrado (SGI) estructura y estandariza los procesos de calidad en los distintos países donde opera la Compañía, además de orientar el análisis de los requisitos aplicables a los procesos de trabajo y a los productos, en cumplimiento de la legislación local y de las normas técnicas de cada sector.

En Brasil, la gobernanza de este tema contempla reuniones mensuales con la Presidencia, durante las cuales las unidades industriales presentan sus principales indicadores de desempeño. Los análisis de materias primas y de productos terminados se llevan a cabo para garantizar el cumplimiento de todos los productos fabricados en el país con los requisitos legales y las normas vigentes, conforme a las etapas de control descritas a continuación:

- Clasificación vegetal del arroz, los frijoles y demás granos, así como del azúcar y el café;
- Análisis de la potabilidad del agua;

- Monitoreo microbiológico, análisis microscópicos y macroscópicos, control de micotoxinas, pesticidas y metales pesados.

A lo largo de 2025, las unidades internacionales continuaron fortaleciendo sus sistemas de gestión de la calidad y de la inocuidad de los alimentos mediante iniciativas adaptadas a las particularidades operativas de cada país. Entre las principales acciones destacan:

- **Uruguay:** Cumplimiento de los estándares internos y de los requisitos regulatorios, obtención de la recertificación BRC y HACCP, y consolidación del Plan de Calidad e Inocuidad de los Alimentos en todas las unidades. Las iniciativas de capacitación y compromiso de los equipos se reforzaron con la Jornada de Calidad, que impulsó el intercambio de experiencias y la mejora continua de las prácticas de gestión.
- **Perú:** Fortalecimiento del control del desempeño y estandarización de los procesos productivos mediante la actualización y el seguimiento de

los indicadores de calidad, la aprobación de inspecciones sanitarias y auditorías de clientes, y la renovación de la validación del sistema HACCP ante la autoridad reguladora. En el ámbito operativo, se implementaron mejoras en el tratamiento térmico mediante la definición de parámetros críticos, además del establecimiento de criterios técnicos para la adquisición de materias primas y del perfeccionamiento de los procedimientos de análisis y muestreo. Estas iniciativas permitieron reducir en un 47% las reclamaciones de clientes con respecto a 2024, al tiempo que fortalecieron la capacitación de los equipos y consolidaron la cultura de calidad.

- **Paraguay:** Enfoque en el control de las materias primas y en el aseguramiento de la conformidad de los productos durante todo el proceso productivo. Se realizaron análisis de humedad e impurezas durante la recepción de los granos, se implementaron planes estructurados de control de plagas en almacenes y silos, y se supervisaron las características físicas, sensoriales y fisicoquímicas de los productos,

garantizando el cumplimiento de los requisitos legales y de las especificaciones de los clientes.

- **Ecuador:** Las iniciativas se enfocaron en consolidar los controles de calidad y ampliar la trazabilidad y la gestión de los procesos, mediante una aplicación sistemática a las materias primas, las etapas de producción y el producto terminado, así como en el fortalecimiento del sistema de trazabilidad interna. Asimismo, destacan la realización de auditorías basadas en las Buenas Prácticas de Manufactura (BPM), la gestión estructurada de las no conformidades —que incluye el análisis de la causa raíz y la definición de acciones correctivas y preventivas—, así como la calificación de proveedores. La capacitación de los equipos y la incorporación de indicadores de desempeño favorecieron una gestión más eficiente de la información y contribuyeron a la mejora continua de las operaciones.
- **Chile:** Fortalecimiento de los pilares de inocuidad, legalidad y calidad en las operaciones de las plantas de Santiago y Retiro. En la planta de Santiago, que atraviesa una fase de consolidación operativa, se realizaron mejoras en los equipos y los controles, además del fortalecimiento de los planes de limpieza, del control de plagas y de la gestión de riesgos, junto con iniciativas dirigidas a consolidar la cultura de calidad e inocuidad de los alimentos, incluidas prácticas de *food defense*. En la unidad de Retiro se mantuvieron la estabilidad y la consistencia de los resultados mediante la continuidad de los controles establecidos.



En 2025 se realizaron 39 auditorías externas en las unidades de Brasil: 15 contratadas por Camil, tres auditorías de clientes y 21 realizadas por los organismos reguladores.



Certificaciones

La confiabilidad de los productos y el cumplimiento de los procesos de Camil están respaldados por un conjunto de certificaciones y autorizaciones nacionales e internacionales obtenidas en los distintos países donde la Compañía desarrolla sus operaciones. Estos reconocimientos demuestran el cumplimiento de exigentes estándares de calidad e inocuidad de los alimentos y refuerzan la credibilidad de las operaciones de la Compañía ante los mercados y sus diferentes partes interesadas. A continuación, se presentan las principales certificaciones de las empresas del grupo:

- **Food Safety System Certification (FSSC) 22000:** Certificación de la inocuidad de los alimentos basada

en la norma ISO 22000 (Gestión de la Inocuidad de los Alimentos), reconocida internacionalmente y complementada por especificaciones técnicas relativas a la bioseguridad y a los procesos de fabricación de alimentos y envases. Es una de las certificaciones con mayor reconocimiento internacional en la industria de alimentos y bebidas.

Unidades certificadas: Camaquã (RS) y Aparecida de Goiânia (GO)

- **British Retail Consortium (BRC):** Norma internacional orientada a garantizar la inocuidad de los alimentos y de los envases, que comprende los procesos de gestión, integridad, legalidad y calidad de los productos. Es reconocida por

la Global Food Safety Initiative (GFSI), organización internacional que promueve y reconoce los principales estándares de inocuidad alimentaria.

Unidades certificadas: Tucapel, Retiro y Santiago (Chile) y Saman (Uruguay).

- **Boas Práticas de Manufatura (BPM) - Sistema HACCP:** Etapa intermedia de la certificación Hazard Analysis and Critical Control Points (HACCP), basada en la identificación, el análisis y el control de los peligros a lo largo de las etapas de producción, distribución y consumo de los alimentos.

Unidades certificadas: Tucapel, Retiro y Santiago (Chile), Dajahu

(Ecuador), Costeño (Perú) y Saman (Uruguay).

- **Operador Económico Calificado (OEC):** Certificación que acredita el cumplimiento de los estándares internacionales de seguridad de la cadena de suministro.

Unidades certificadas: Saman (Uruguay) y Costeño (Perú).

- **Certificación Kosher:** Certificación internacional que acredita el cumplimiento de los requisitos de la dieta judía ortodoxa y refleja elevados estándares de control y calidad en los procesos de producción de alimentos.

Unidades certificadas: Camaquã (RS) en Brasil y Saman (Uruguay).



- **Fornecedor Halal:** Reconocida a nivel internacional, esta certificación acredita el cumplimiento de rigurosos estándares de control en la producción de alimentos destinados al mercado islámico.

Unidades certificadas: Fábrica de Óleos Itaqui (RS).

- **Autorización Sanitaria de Establecimiento:**

Otorgada por el Servicio Nacional de Sanidad Agraria del Perú (SENASA) a los establecimientos dedicados al procesamiento primario de alimentos de origen agrícola que cumplen con el Reglamento de Inocuidad Alimentaria.

Unidad certificada: Costeño Alimentos (Perú).

- **Sistema HACCP:** Certificación Hazard Analysis and Critical Control Points (HACCP) que acredita la inocuidad de los alimentos mediante un análisis

sistemático orientado a identificar y controlar los peligros asociados con la producción, la distribución y el consumo de alimentos, demostrando la implementación de medidas preventivas.

Unidad certificada: Costeño Alimentos (Perú), Rice Paraguay y Villa Oliva Rice (Paraguay).

- **Sustainable Rice Platform (SRP):** Sello internacional que certifica la producción sostenible de arroz, promoviendo el equilibrio entre los criterios económicos, ambientales y sociales a lo largo de toda la cadena de producción.

Unidad certificada: Saman (Uruguay).

- **ISO 50.001 - Sistema de Gestión de Energía:** Conjunto de procedimientos y actividades que las organizaciones —industriales, comerciales,

administrativas o de servicios— implementan en sus operaciones cotidianas para optimizar el uso de la energía y promover una reducción del consumo energético total.

Unidad certificada: Tucapel (Chile).

- **ISO 22000– Sistema de Gestión de la Inocuidad de los Alimentos:** Norma internacional que establece los requisitos para implementar un sistema de gestión de la inocuidad de los alimentos, basado en la identificación, el control y el seguimiento de los peligros a lo largo de toda la cadena alimentaria.

Unidad certificada: Rice Paraguay y Villa Oliva (Paraguay)¹⁴.

14. Al cierre de 2025, la Compañía avanzaba activamente en la implementación de los requisitos de la certificación FSSC 22000 en sus unidades de Paraguay.





Investigación y Desarrollo

Las iniciativas de Investigación y Desarrollo (I+D) son un motor de la innovación en los procesos y productos de Camil y contribuyen al crecimiento sostenible del negocio. Anualmente, la Compañía invierte en el desarrollo de soluciones que generan valor para su portafolio, impulsan la eficiencia industrial y favorecen la reducción de los impactos ambientales. En 2025, el área centró sus esfuerzos en el desarrollo de embalajes, priorizando la reducción del consumo de insumos y la incorporación de alternativas reciclables y de menor impacto ambiental, en consonancia con los objetivos corporativos de sostenibilidad.

Entre los principales avances se encuentra el **proyecto de reducción del espesor de la película utilizada en los envases de la línea de pastas tipo penne, que permitió disminuir en un 7% el consumo de plástico**, sin afectar la integridad del producto ni la experiencia del consumidor. Otra innovación relevante fue la **incorporación de una película *stretch* monomaterial**, compuesta por una única capa de plástico, que permitió reducir los costos y el impacto ambiental gracias a su mayor reciclabilidad y facilidad de degradación, generando una reducción del 26% en el consumo de insumos.

Reducción del desperdicio

Camil priorizó la prevención del desperdicio y la reducción de los impactos ambientales en toda su cadena de valor, desde el abastecimiento de materias primas hasta la entrega de los productos al consumidor. La Compañía invirtió en la optimización de procesos y en un mejor aprovechamiento de los recursos para fortalecer la eficiencia operativa. En este contexto, destacó el Proyecto Revolução (Revolución), orientado a reducir las pérdidas en las líneas de Granos y Pescados.

En las operaciones de granos, las mejoras en los procesos de separación redujeron el volumen de productos aptos para el consumo que eran destinados como subproductos, dentro de los límites establecidos por la legislación. En las operaciones de pescados, la eliminación del sobrepeso en los productos terminados permitió optimizar el rendimiento de la materia prima. Las iniciativas complementarias implementadas en la limpieza de pescados y en la producción de galletas generaron importantes beneficios económicos. Asimismo, los procesos de reutilización contribuyeron a preservar materiales industriales, evitar su disposición final en vertederos y prolongar su vida útil.

En la categoría de pastas también se implementaron **mejoras destinadas a reducir las pérdidas, evitando el descarte de aproximadamente 140 toneladas de producto** mediante ajustes en los procesos productivos que reforzaron el control del peso y disminuyeron las no conformidades en la línea. Como resultado de estas optimizaciones, también se evitó el descarte de aproximadamente nueve toneladas de envases, al reducirse la generación de residuos en las operaciones industriales.

Reutilización de residuos y disposición integral

La gestión ambiental de Camil tiene como uno de sus principios fundamentales la reutilización de residuos. La cáscara de arroz, principal subproducto del proceso productivo, abastece plantas de biomasa destinadas a la autogeneración de energía en las instalaciones de Brasil, y las cenizas resultantes se utilizan como fertilizante para la preparación de los cultivos en las regiones donde opera la Compañía.

En las plantas de procesamiento de granos, el aceite de arroz extraído se destina a la producción de alimento para animales. En el segmento de productos enlatados, los residuos de sardina (cabeza, cola y vísceras) se transforman en harina y aceite de pescado, mientras que los residuos de atún (cabeza, espina, cola y piel), ricos en omega-3, se utilizan para producir Carne Mecánicamente Separada (CMS) destinada a la elaboración de alimento para animales en las unidades de Camil. La película del grano de café tostado también se reutiliza en la pavimentación de caminos rurales.

Para conocer más sobre la gestión de residuos, consulte el [Capítulo 8](#).





Iniciativas internacionales

En Chile, la Compañía centró sus esfuerzos en reducir el retrabajo, fortalecer la gestión de las no conformidades, realizar un seguimiento sistemático de las reclamaciones para evitar su recurrencia y optimizar las prácticas de almacenamiento y la rotación de materias primas y productos. Además, continuó desarrollando la campaña Desperdicio Cero, respaldada por un seguimiento sistemático de las actividades. Entre los principales logros sobresale **la reducción del 80% de las pérdidas ocasionadas por derrames durante el envasado de arroz** en la planta de Retiro, aliada a mejoras destinadas a la recuperación y al reprocesamiento de productos.

En la planta de Lo Boza, la línea de galletas de arroz realizó mantenimientos periódicos, capacitación para operadores, ajustes en los sistemas de transporte y mejoras en el control de la humedad durante el proceso productivo, manteniendo el índice de pérdidas en torno al 6%. En las líneas de arroz nacional también se lograron reducir las pérdidas en el molino hasta aproximadamente un 1,5%, gracias a la identificación de oportunidades

para recuperar el producto y reincorporarlo al proceso productivo.

Además, se implementó un mecanismo destinado a reducir las pérdidas de materiales de envasado, priorizando la disminución del consumo de películas plásticas y otros insumos productivos. **Las prácticas de economía circular también se fortalecieron mediante la priorización del reprocesamiento de productos fuera de especificación, siempre que ello fuera técnica y sanitariamente viable, o mediante su aprovechamiento en usos alternativos previamente definidos.**

En la gestión de proveedores, se reforzaron los controles sobre las materias primas y los materiales de envasado, acompañando las desviaciones y llevando a cabo una comunicación directa orientada a prevenir pérdidas desde el origen. También se destaca la implementación de un sistema de inversión de *pallets*, que permitió reducir las pérdidas de productos importados y disminuir el consumo de materiales de envasado.

En la unidad ecuatoriana, las iniciativas se centraron en fortalecer la **trazabilidad interna, desde la recepción de la materia prima hasta el producto terminado, así como en implementar controles de almacenamiento y reforzar la supervisión de las etapas del proceso productivo**, con el objetivo de asegurar el cumplimiento de los parámetros de calidad. La gestión de subproductos, como el salvado fino de arroz y los granos quebrados, se fortaleció mediante la optimización de los sistemas de segregación, almacenamiento y comercialización. Además, la optimización de la etapa de pre-limpieza hizo posible recuperar granos procedentes del barrido, separando las impurezas y reincorporando el producto recuperado al proceso productivo.

En Perú, las iniciativas destinadas a reducir las pérdidas y aumentar la eficiencia operativa se desarrollaron conforme a directrices internas —aún en proceso de formalización—, centradas en maximizar el rendimiento de los equipos y minimizar los desperdicios en las líneas de producción. Durante el año, se reforzó el seguimiento

de los indicadores y los equipos recibieron capacitación y orientación continuas para optimizar el desempeño de las máquinas y reducir las pérdidas. Se implementaron **medidas de mantenimiento preventivo de los equipos que permitieron mantener elevados niveles de eficiencia operativa y reducir las pérdidas, además de prácticas adecuadas de almacenamiento**, en cumplimiento de las normas sanitarias, para preservar la integridad de las materias primas y de los productos terminados. En cuanto a la disposición de residuos, las pérdidas de la producción de galletas se destinaron al Banco de Alimentos del Perú, promoviendo un mejor aprovechamiento de los productos y el [apoyo a proyectos sociales](#).

En Uruguay, las medidas se guiaron por directrices operativas internas, centradas en prevenir pérdidas y cumplir los requisitos legales. Como resultado, el índice de desperdicio

de alimentos se mantuvo por debajo del 0,01 % del volumen total producido, gracias al riguroso control operativo. La valorización de subproductos también formó parte de la estrategia de economía circular, destinando el salvado y los granos quebrados generados durante el acondicionamiento del arroz a la alimentación animal o como material de cama para la avicultura.

La prevención de pérdidas abarcó toda la cadena productiva, desde los cultivos hasta el procesamiento final, con apoyo técnico a los productores para aumentar la productividad por hectárea, sin afectar la calidad. Las unidades de reprocesamiento también permitieron reutilizar productos fuera de especificación y devoluciones del comercio minorista.



Operaciones logísticas

En 2025, el área de logística consolidó la reestructuración iniciada el año anterior, reafirmando el compromiso de Camil con la eficiencia operativa, la sostenibilidad y la innovación. Una parte importante de las actividades de transporte continuó a cargo de Ciclo, empresa del Grupo que presta servicios integrados de gestión logística para las distintas marcas y categorías. La operación cuenta con una flota de aproximadamente 200 vehículos propios y 220 transportistas asociados registrados, garantizando capilaridad, flexibilidad y agilidad en la atención de los mercados.

Durante el período, la Compañía consolidó el uso del Transportation Management System (TMS), fortaleciendo el cumplimiento normativo, reduciendo el consumo de papel y ampliando la trazabilidad operativa. El monitoreo abarcó el 100% de la flota, con análisis integrados de eficiencia, costos y emisiones.



Con la consolidación del TMS y la electrificación iniciada en Osasco, Camil avanza en trazabilidad, productividad y descarbonización.

La electrificación de la flota representó un avance en la agenda de descarbonización del transporte.

El primer camión eléctrico comenzó a operar en el centro logístico de Osasco (SP). Posteriormente, cinco unidades iniciaron la sustitución gradual de equipos de combustión por montacargas eléctricos con baterías de litio.

El volumen promedio transportado por vehículo aumentó aproximadamente un 8%, gracias a la

optimización del espacio de carga y a una mejor planificación logística. El índice promedio de kilómetros por tonelada se mantuvo estable, reflejando mayores niveles de productividad, un mejor aprovechamiento de los activos y una reducción proporcional de las emisiones de CO₂.



Maestro

Lanzado durante el período reportado, el Programa Camil Maestro organiza y acelera la ejecución de los proyectos estratégicos de la Compañía mediante una gestión integrada de las distintas áreas del negocio, con responsabilidades, gobernanza e indicadores

financieros y operativos claramente definidos. Basado en los pilares de transformación, actitud y resultados, impulsa la toma de decisiones basada en datos, fortalece la visión integral del negocio y prioriza las iniciativas de mayor valor para Camil.

“El año 2025 marcó un fortalecimiento estructural de nuestra operación para preparar a Camil para un nuevo ciclo de crecimiento. Desde la Dirección de Operaciones y Logística trabajamos intensamente para perfeccionar nuestro modelo de atención interna y fortalecer la integración entre las áreas mediante el Programa Maestro, enfocado en la simplificación, la eficiencia y una mejor ejecución.”

Maria Stella Natrielli

Directora de Operaciones y Logística.

Innovación

El uso de soluciones digitales en las operaciones de Camil responde a las crecientes exigencias del sector alimentario en materia de calidad, trazabilidad y eficiencia operativa. Las transformaciones implementadas en las últimas campañas fortalecieron la visibilidad de los procesos y la toma de decisiones estratégicas, apoyadas en información confiable e integrada, impulsando una mayor eficiencia productiva, una mejor utilización de los recursos y una respuesta más ágil a las demandas del mercado.

En 2025, Camil reforzó sus inversiones en la transformación digital de sus procesos, implementando iniciativas orientadas a mejorar el desempeño y la excelencia operativa.

Inteligencia artificial

En 2025, la Asistente Virtual Camila, lanzada el año anterior, consolidó su papel en la optimización de los procesos de ventas del equipo comercial. Basada en Inteligencia Artificial Generativa, personaliza la atención según el historial de cada cliente y vendedor, anticipando necesidades y recomendando soluciones que fortalecen el desempeño comercial.

Además, proporciona acceso ágil a información sobre facturación, cartera de clientes, seguimiento de pedidos, precios y transbordos, mejorando la rapidez y precisión de las consultas. Disponible en WhatsApp, también brinda soporte comercial a los clientes y facilita el rastreo de los pedidos. En 2025, Camila registró alrededor de 22 mil mensajes mensuales

intercambiados por cerca de 200 usuarios del área comercial.

Además del área comercial, Camil amplió el alcance de la herramienta hacia otros públicos internos y externos. La versión para productores y corredores, lanzada en 2024, alcanzó 450 usuarios mensuales y cerca de 34 mil mensajes al mes, apoyando el envío de informes y las operaciones del segmento.

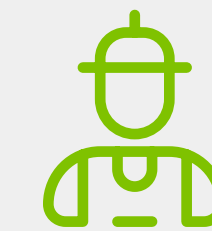
En 2025, la Compañía inició su expansión a otras áreas. Con lanzamiento previsto para 2026, Camila RH permitirá una interacción más ágil entre los colaboradores y los equipos de Gestión de Personas, centralizando la información y facilitando la comunicación interna.

Alcance de la asistente virtual Camila

Mensajes intercambiados por mes:



Equipo comercial
22 mil



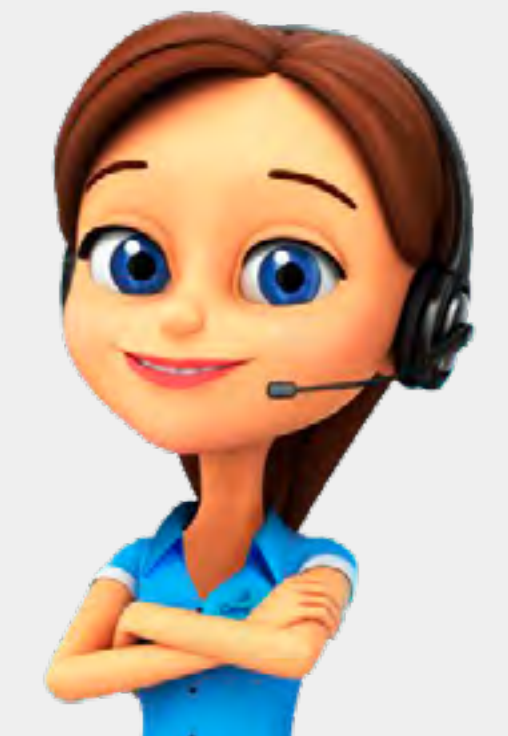
Productores
e intermediarios
34 mil



Consumidores
48 mil



+ Lanzamiento previsto de
Camila RH
en 2026



DESEMPEÑO 2025





Resultados operativos

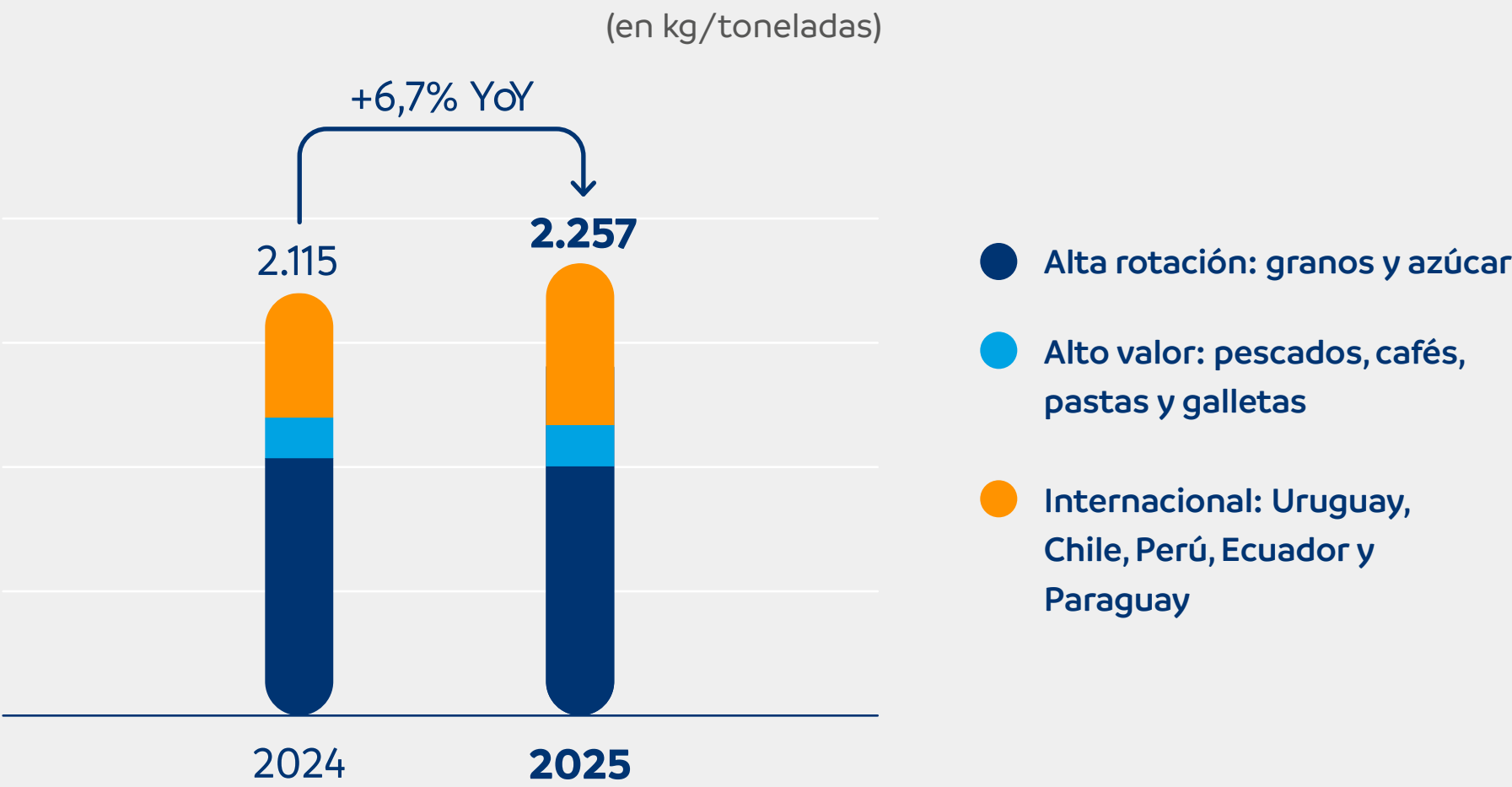
[GRI 201-1; 2-6]

En 2025, Camil reafirmó su posición como una de las principales plataformas diversificadas de marcas de alimentos de América del Sur, respaldada por la solidez de su modelo de negocio.

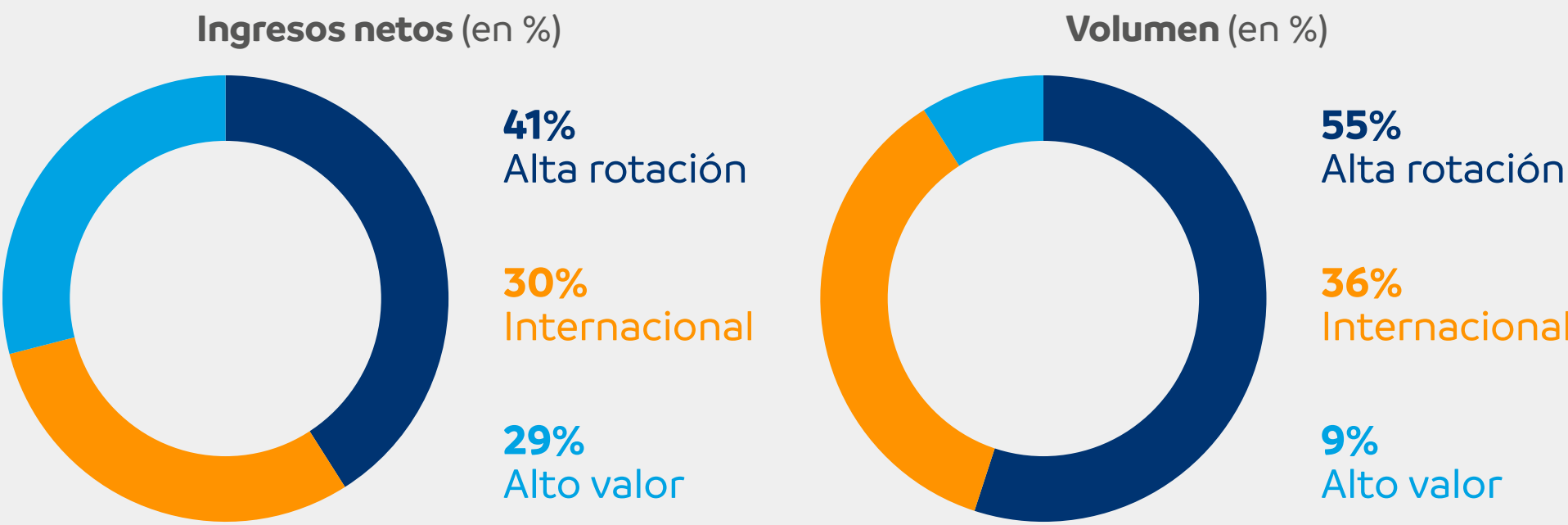
El portafolio de **alto valor —pescados, pastas, café y galletas—** **aumentó un 2,8 % en volumen frente a 2024, impulsado principalmente por las categorías de café y galletas.** En pescados, el desempeño mejoró tanto frente al año anterior como respecto del período previo, favorecido por la estacionalidad característica de la categoría. En las líneas de pastas y galletas, la Compañía continuó mejorando la rentabilidad y ampliando su oferta de productos. En la categoría de café, el volumen y los márgenes mantuvieron un crecimiento sostenido, impulsados por la consolidación de los cafés *gourmet* de la marca União, lanzados el año anterior, que posicionaron a Camil como el cuarto mayor actor del segmento en solo tres años.

A nivel internacional, Uruguay mantuvo el liderazgo gracias a la mayor oferta de arroz de la última campaña, que favoreció las exportaciones. Por su parte, los márgenes en Perú se vieron afectados por la fuerte competencia del mercado local. En septiembre, **la Compañía ingresó al mercado arrocero de Paraguay, ampliando su presencia en América Latina** y diversificando el origen de su producción.

Volúmenes 2025 vs. 2024



Representatividad 2025





Con la consolidación de todas las unidades, incluida la nueva operación en Paraguay, **Camil comercializó 2,2 millones de toneladas en 2025, un 6,7 % más que en 2024.** En el segmento de alta rotación, aunque las exportaciones de azúcar disminuyeron, la categoría mejoró su rentabilidad y registró un mayor volumen de granos en el período.

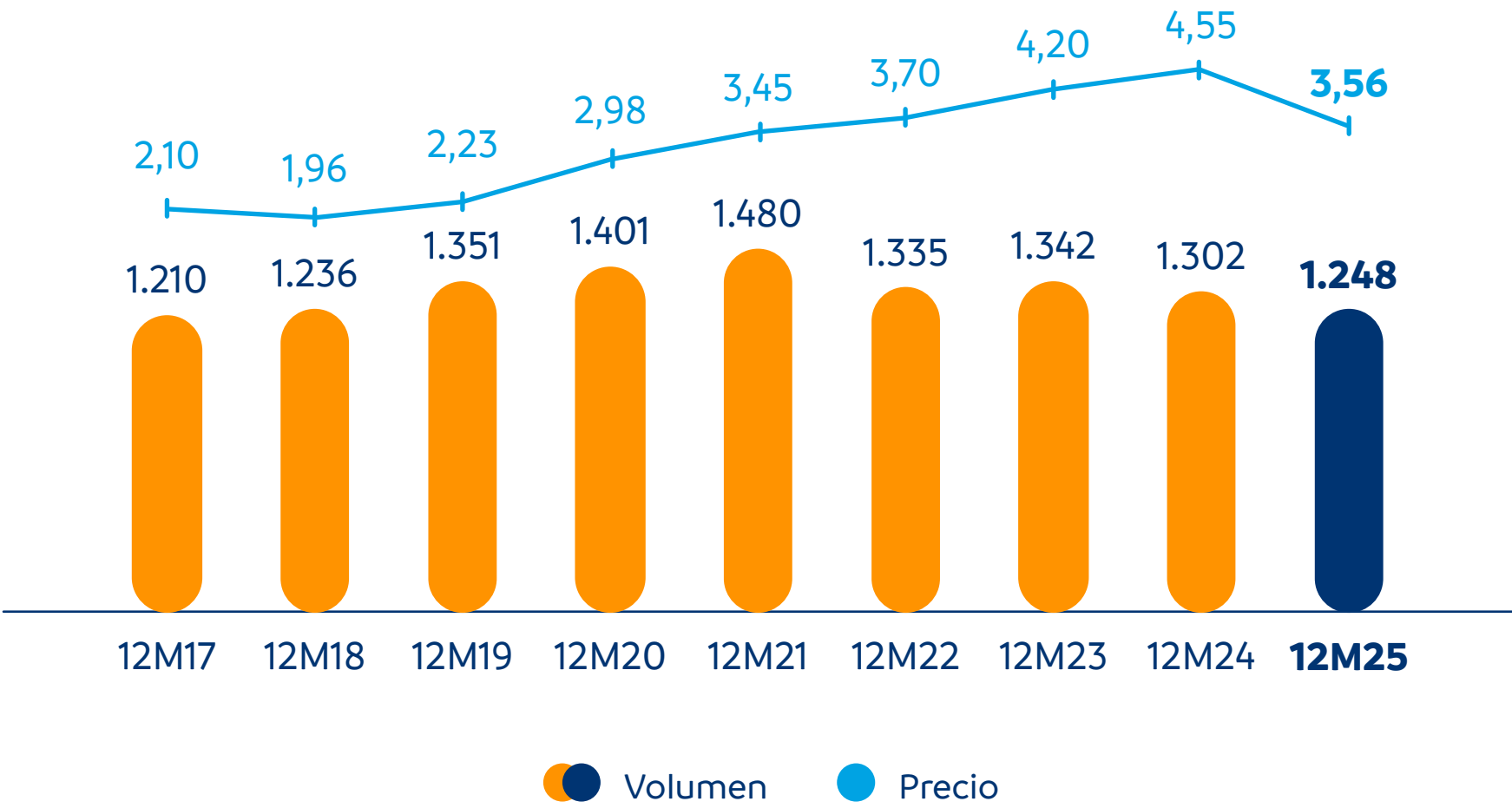
En alto valor, los volúmenes crecieron gracias al buen desempeño de pescados, café y galletas. En el segmento internacional, las operaciones alcanzaron 809,8 mil toneladas, impulsadas por el aumento de las exportaciones y la incorporación de Paraguay desde

el tercer trimestre. Este crecimiento fue parcialmente compensado por la contracción de los mercados de Perú y Ecuador.

Los gráficos siguientes presentan los principales indicadores de desempeño frente al año anterior. Puede consultarse información adicional sobre el desempeño de los negocios en el [sitio web de Relaciones con Inversores de la Compañía](#).

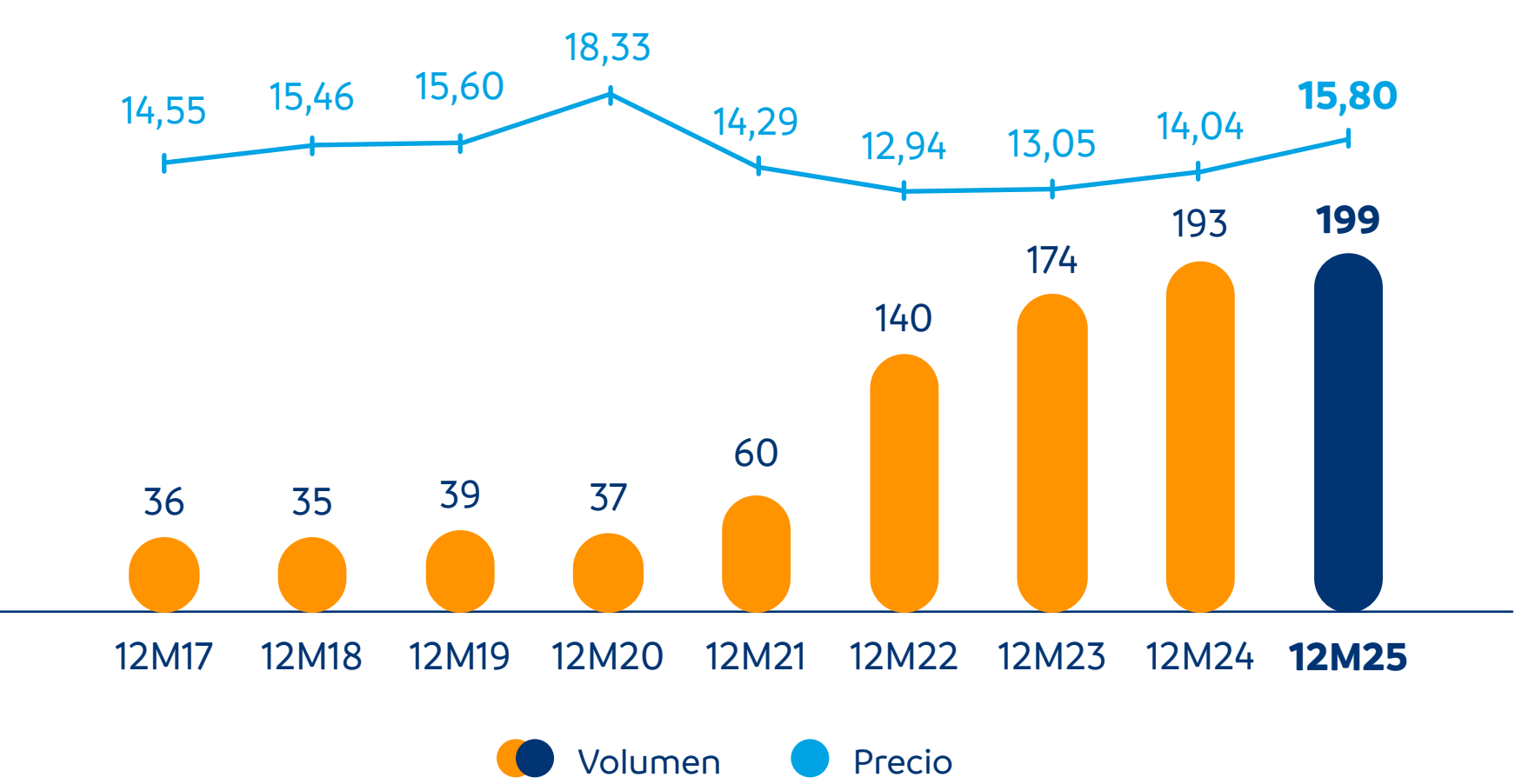
Alta rotación

Evolución histórica del volumen anual (miles de toneladas) y precio neto (R\$/kg)



Alto valor

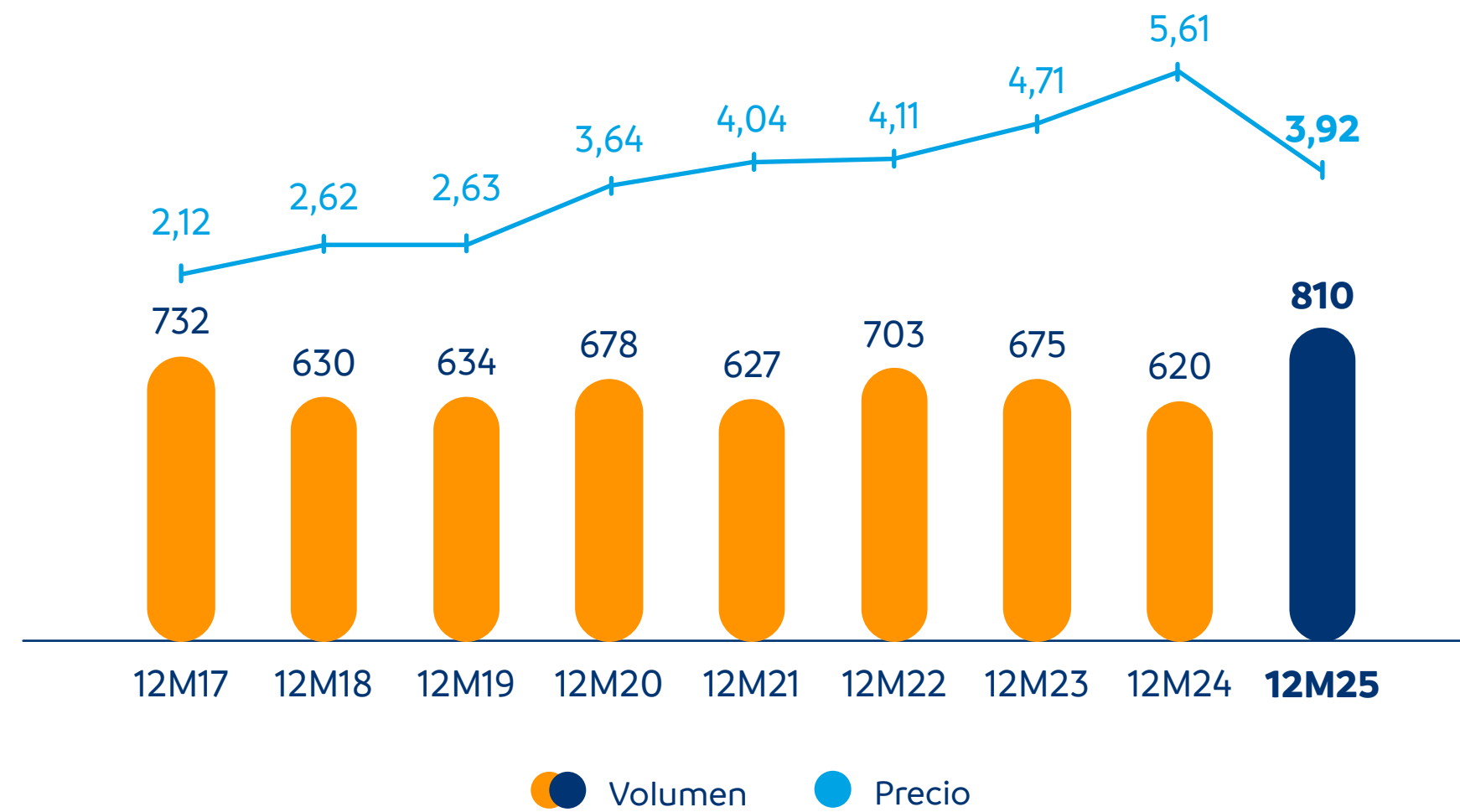
Evolución histórica del volumen anual (miles de toneladas) y precio neto (R\$/kg)





Internacional

Evolución histórica del volumen anual (miles de toneladas) y precio neto (R\$/kg)



Desempeño financiero

[GRI 2-4; 201-1]

El desempeño financiero de 2025 refleja la estrategia de Camil, basada en la eficiencia operativa y el crecimiento de las categorías de mayor valor agregado. Los ingresos brutos alcanzaron R\$ 12.900 millones, un 8,9 % menos que en 2024, mientras que los ingresos netos totalizaron R\$ 11.100 millones, con una reducción del 9,4 %.

A continuación, se presentan los principales indicadores del desempeño económico-financiero de Camil en 2025. Puede consultarse información adicional en los Estados Financieros, disponibles en el [sitio web de Relaciones con Inversores](#).

“La construcción de nuestra trayectoria a lo largo de los últimos años refleja un trabajo consistente de fortalecimiento de la gobernanza, disciplina financiera y asignación responsable de capital, creando bases sólidas para los próximos ciclos de desarrollo de la Compañía.”

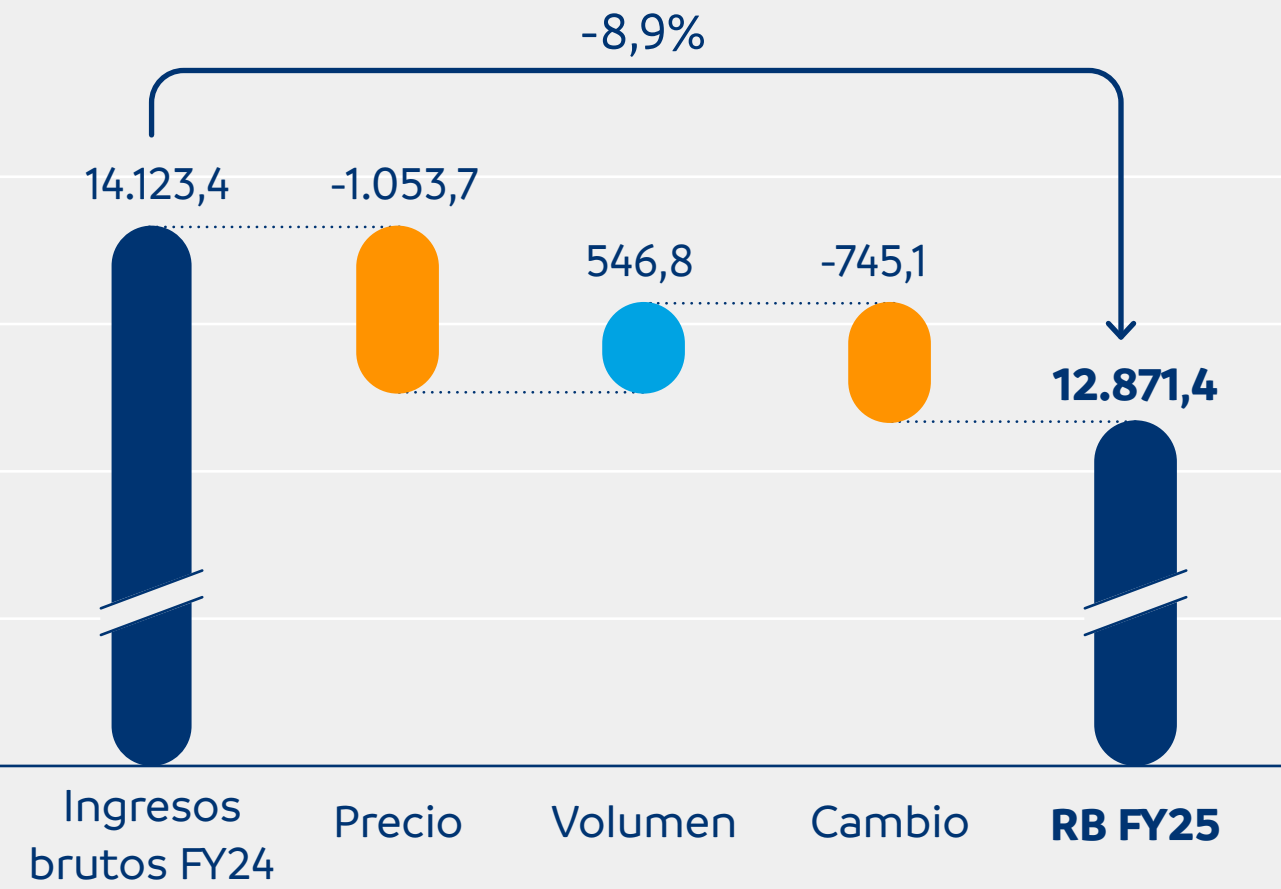
Flávio Vargas

Director Financiero y de Relaciones con Inversores.



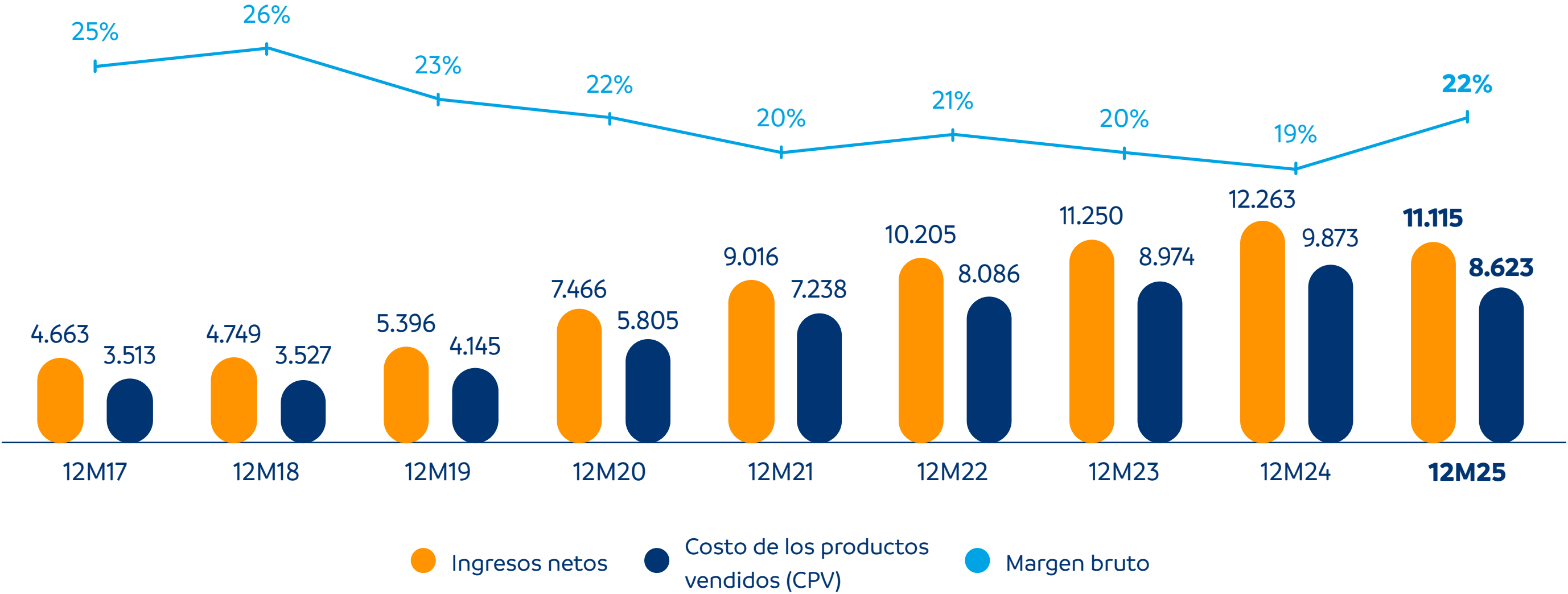
Consolidado 2025: desglose de los ingresos brutos

(en R\$ millones)



Evolución anual de los ingresos netos y los costos

(en R\$ mn)





Costos y gastos

Los gastos de ventas, generales y administrativos (SG&A) ascendieron a R\$ 1.900 millones, un 7,5 % más que en 2024, y representaron el 17,4 % de los ingresos netos. El incremento obedeció principalmente al aumento de los SG&A en Brasil (+6,0 % interanual) y en las operaciones internacionales (+10,9 % interanual), junto con la reducción de los ingresos y el aumento de los gastos generales y administrativos. En las operaciones internacionales, el incremento refleja el aumento de las tarifas, parcialmente compensado por el crecimiento de los volúmenes.

Ganancia bruta

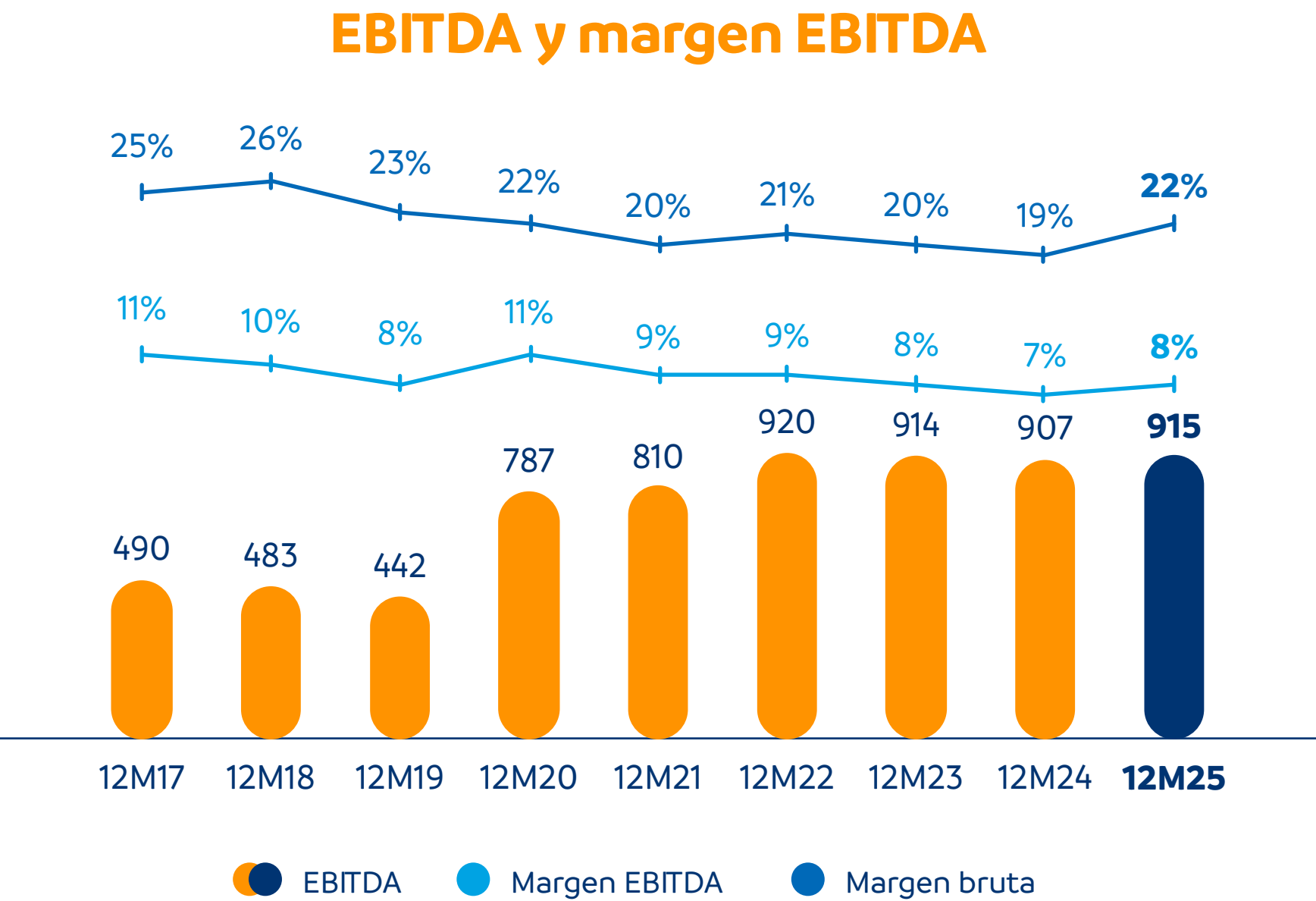
La ganancia bruta de 2025 alcanzó R\$ 2.500 millones, un 4,3 % más que en 2024.

Desempeño de las acciones

Al 28 de febrero de 2026, las acciones de Camil (B3: CAML3) cerraron a R\$ 6,81 por acción, con una capitalización bursátil de R\$ 2.400 millones. Durante el último trimestre, la liquidez media fue de 1,5 millones de acciones negociadas al día, equivalente a unos R\$ 7,25 millones por sesión. Para más información, consulte el [sitio web de Relaciones con Inversores](#).

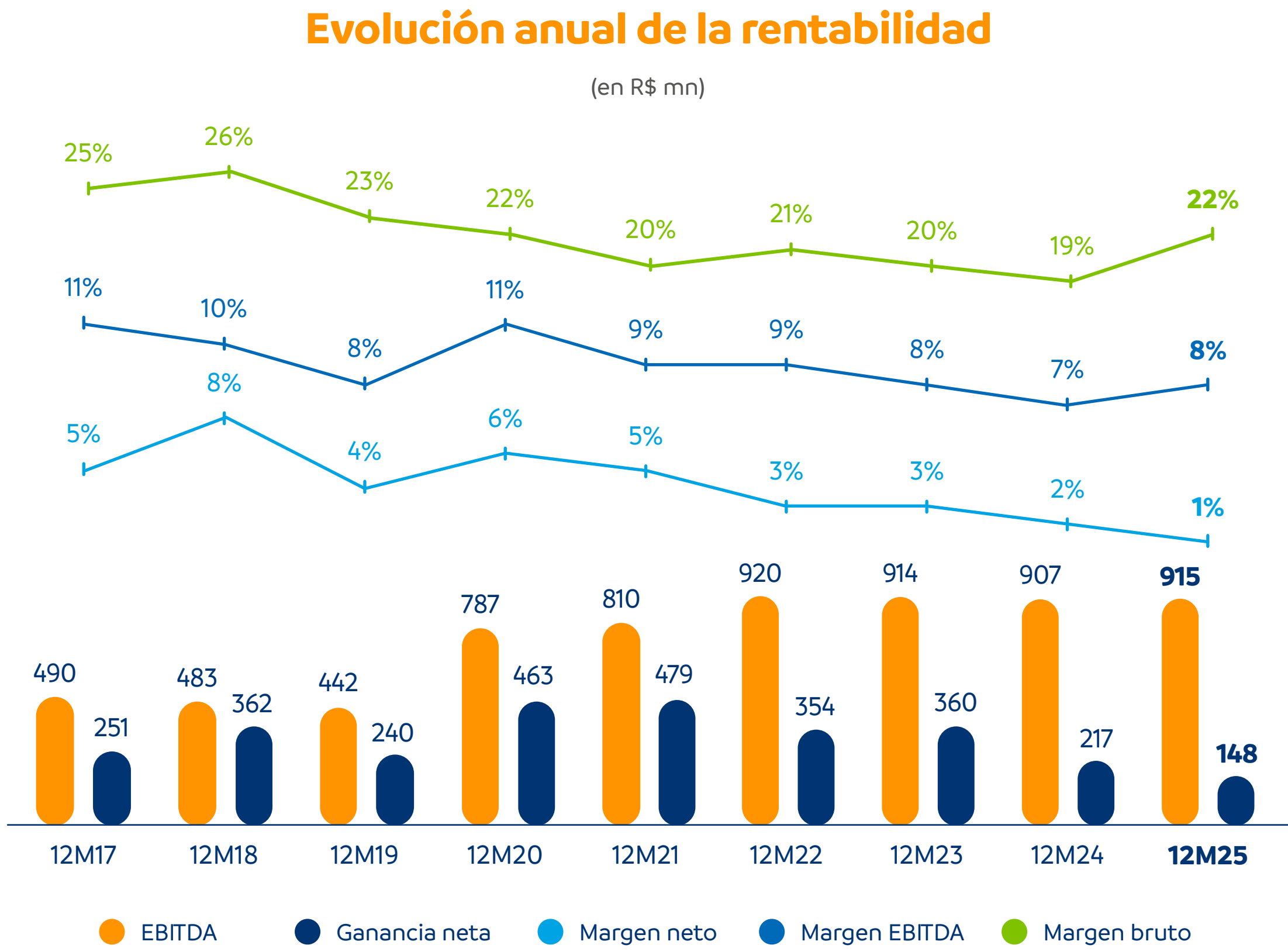
EBITDA y margen EBITDA

El EBITDA del ejercicio alcanzó R\$ 915,3 millones, un 0,9 % más que en 2024, con un margen EBITDA del 8,2 %.



Ganancia neta y ganancia por acción

La ganancia neta del ejercicio fue de R\$ 148,5 millones, un 31,6 % inferior a la de 2024, con un margen neto del 1,3 % y una ganancia por acción de R\$ 0,42.



* Corrección: el valor informado de la ganancia neta de 2024 fue ajustado con respecto al Informe de Sostenibilidad del año anterior. Del mismo modo, se corrigió el valor del EBITDA de 2018.

Endeudamiento

Al cierre de febrero de 2026, la deuda neta de la Compañía alcanzó R\$ 2.965,7 millones, un 10,2 % más que en 2024. El índice de apalancamiento —deuda neta/EBITDA de los últimos doce meses— fue de 3,24x, dentro del límite establecido en las cláusulas financieras de las obligaciones negociables y de los Certificados de Derechos de Crédito del Agronegocio (CRA), cuyas cláusulas financieras fijan un máximo de 4,0x, medido al cierre del ejercicio de febrero de cada año.

Deuda neta / EBITDA

(en R\$ mn)

Endeudamiento	2024	2025
Fecha de cierre	Feb. 2025	Feb. 2026
Deuda bruta	5.237,7	4.988,4
(-) Efectivo + inversiones financieras	2.547,0	2.022,7
= Deuda neta	2.690,7	2.965,7
Deuda neta / EBITDA (UDM)	3,0x	3,24x

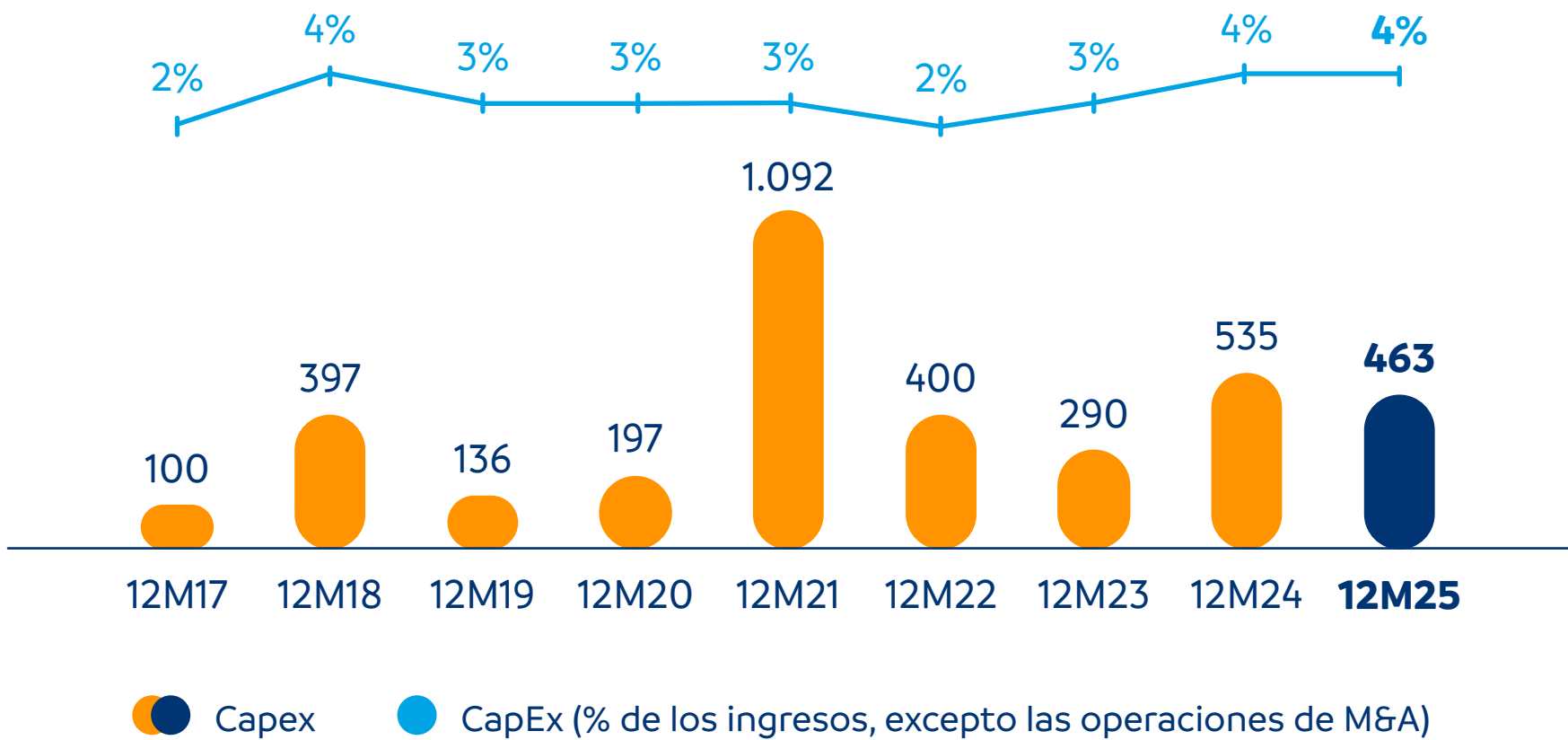


Inversiones de capital (CapEx)

Excluidas las adquisiciones, las inversiones de capital (CapEx) alcanzaron R\$ 463,4 millones en 2025, un 38,3 % más que en 2024. En Brasil, los recursos se concentraron en la continuidad de las obras de Cambaí (RS) —nueva planta de granos y central termoeléctrica—, así como en las inversiones recurrentes en las unidades de pastas y café.

Evolución anual del CapEx

(en R\$ mn)



Valor económico distribuido

[GRI 201-1]

En 2025, Camil generó y distribuyó R\$ 2.800 millones de valor económico. De ese total, el 31,0 % se destinó al pago de impuestos, el 32,1 % a la remuneración del capital de terceros, el 31,4 % a salarios y beneficios de los colaboradores y el 5,4 % a la remuneración de los accionistas. Las inversiones sociales financiadas con recursos propios se presentan en el [Capítulo 7](#).

Distribución del valor agregado

(en R\$ millones)

Personal	866,1
Impuestos, tasas y contribuciones	855,5
Remuneración del capital de terceros	885,8
Remuneración del capital propio	148,5
Valor agregado distribuido	2.755,9



Presencia en índices y calificaciones

Índices de la B3

CAML / B3 LISTED NM	INDX B3
IGC B3	ICON B3
IGCT B3	IAGRO-FFS B3
IBRA B3	ITAG B3
IGC-NM B3	SMLL B3

Ratings

Moody's Local	National BrAA+ (Stable)
---------------	-------------------------

Los resultados de 2025 confirman la solidez del modelo de negocio de Camil, respaldado por un portafolio diversificado, marcas sólidas y su expansión regional.



NUESTRO EQUIPO



Cultura y clima organizacional

La colaboración continúa siendo un pilar de la cultura corporativa de Camil. Sustentada en relaciones de confianza, compromiso e integridad, la cooperación entre los colaboradores impulsa la innovación y fortalece la sostenibilidad del negocio. Desde 2022, Camil impulsa un **Programa de Cultura Colaborativa que, más que un valor corporativo, integra distintas iniciativas internas para promover un entorno ágil, integrado y orientado a la generación de valor.**

Durante el período reportado, el Programa se extendió a las unidades industriales mediante capacitaciones específicas, como los Talleres Vivenciales de Cultura Colaborativa, con el tema “Las cuatro etapas de la colaboración”, que reunieron a

más de 370 participantes en 22 grupos. Las actividades promovieron reflexiones sobre el compromiso y los comportamientos alineados con los principios de la colaboración, además de favorecer el intercambio de experiencias y el aprendizaje conjunto.

En 2025, también se actualizaron las Competencias Organizacionales y se redefinieron los comportamientos esperados, en línea con la Cultura Colaborativa, los valores corporativos y los objetivos estratégicos de la Compañía.

Como parte de este proceso, **Camil implementó un modelo de Recursos Humanos (RR. HH.) basado en Business Partners, acercando el área**



a las operaciones y consolidando su papel como socio estratégico de los líderes. Esta iniciativa se apoyó en una agenda estructurada de gestión del cambio, con dinámicas específicas y reuniones mensuales con la gerencia para tratar temas de gestión de personas y revisar los indicadores correspondientes. Estas acciones fortalecieron la disciplina

organizacional, la gobernanza y la alineación en la toma de decisiones.

Asimismo, el retorno pleno al trabajo presencial durante el año reforzó la interacción entre los equipos, fortaleció los vínculos y consolidó la cultura colaborativa en las operaciones. Todas estas iniciativas estuvieron respaldadas por campañas de refuerzo



de los valores organizacionales y por herramientas innovadoras, como la IA Camila, una ampliación del sistema utilizado por el equipo comercial, desarrollada en 2025 como un canal de relacionamiento con los colaboradores para responder consultas sobre beneficios, documentos y otras informaciones, con el propósito de acercar al colaborador al área de Recursos Humanos. La Camila de Recursos Humanos entrará en operación durante el primer semestre de 2026.

“Somos una empresa con una cultura sólida. El crecimiento no debe diluir lo que nos ha traído hasta aquí; por el contrario, nuestra cultura es la base que sostiene e impulsa nuestra evolución. Juntos, seguimos fortaleciendo la empresa cada día.”

Érika Magalhães

Directora de Personas y Gestión.

Camil Supera

En su tercer año consecutivo, Camil celebró su premio interno, una iniciativa destinada a reconocer a los profesionales y equipos con los mejores resultados del año. Además de reconocer el desempeño, el evento promueve la integración entre los equipos y fortalece la cultura colaborativa.

Reconocimientos

- Comercial – Mejores en Volumen + Margen
- Comercial – Mejores en Cobertura + Mix
- Marketing – Trade – Promotor Nota 10
- Marketing – Trade – Líder/Supervisor Nota 10
- Marketing – SAC – Mejor en Canales Tradicionales
- Marketing – SAC – Mejor en Canales Digitales
- Personas y Gestión – Mejor Agente de Comunicación
- Personas y Gestión – Mejor en Gestión de Personas
- Abastecimiento – Mejor en Compras Indirectas
- Abastecimiento – Mejor en Fletes y Seguros
- Operaciones – Logística – Mejor Gerente Regional
- Operaciones – Logística nº1 – Mejor Sucursal y Mayor Evolución
- Operaciones – Gestión nº1 – 1º, 2º, 3º y Mayor Evolución
- Operaciones – SMA (Seguridad y Medio Ambiente) – Mejor Gestión de SST
- Camil Valoriza – Mejores del Año



La colaboración entre los líderes y los equipos fortalece la retención del talento, el sentido de pertenencia y la motivación de los colaboradores de Camil.

Encuesta de clima organizacional

En noviembre de 2025, Camil realizó una Encuesta de Clima Organizacional con 1.300 colaboradores y una tasa de participación del 81,8 %, superior a los promedios de referencia del mercado y del sector. La encuesta obtuvo una calificación promedio de 4,2 sobre 5, reflejando una percepción positiva del ambiente de trabajo y de las prácticas de gestión de personas.

Entre los principales aspectos valorados destacaron la colaboración y el liderazgo. Las oportunidades de mejora identificadas dieron lugar a planes de acción para fortalecer la cultura organizacional, así como las prácticas y capacitaciones necesarias.

Como complemento, la Compañía realizó una encuesta de NPS (Net Promoter Score), con un resultado de 52 puntos, superior al promedio de la industria (50 puntos) y cercano al promedio del mercado (55 puntos). Ambas evaluaciones se complementan y sirven de apoyo para la gestión de personas en todas las unidades de Camil.

Perfil de los colaboradores

[GRI 2-7; 2-8; 2-30; 401-1] [Meta da Agenda 2030: 8.5]

Camil reconoce que sus colaboradores son fundamentales para la generación de resultados y, por ello, promueve de forma permanente entornos de trabajo éticos, seguros e inclusivos.

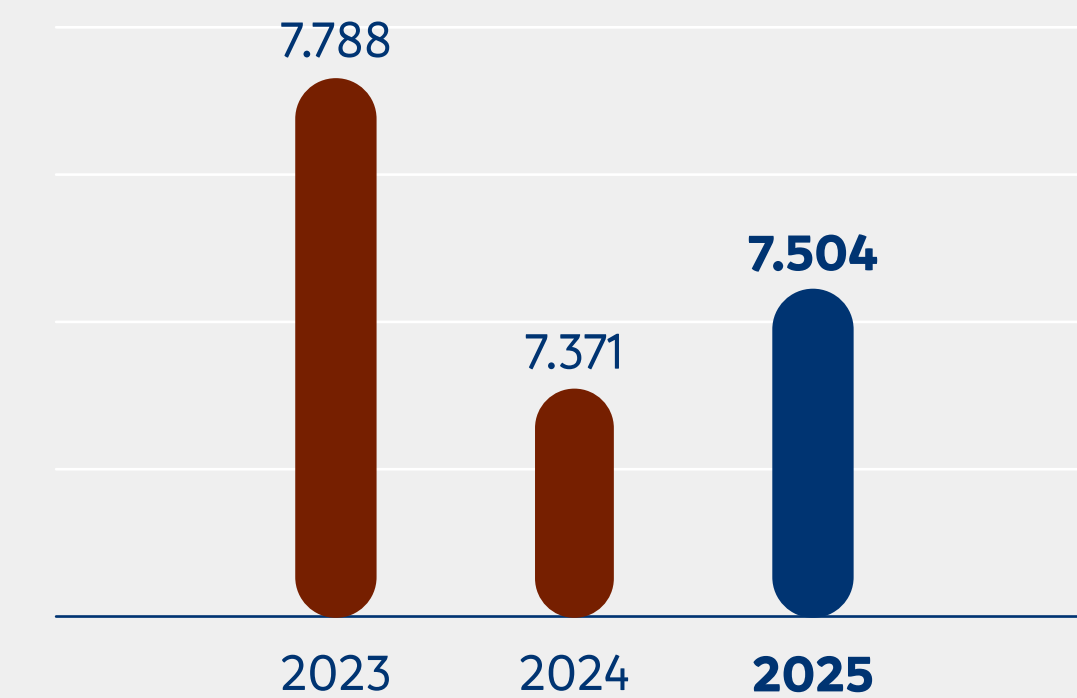
De manera continua, invierte en programas de desarrollo profesional, el fortalecimiento de la diversidad, el alineamiento con la cultura corporativa y otras iniciativas de salud, seguridad y bienestar.

En febrero de 2026, la Compañía contaba con 7.504 colaboradores. El 74,61 % de ellos se encontraba en Brasil, principal concentración de personal, seguido de Uruguay, Chile, Perú y Ecuador. El capital humano también estaba integrado por 152 aprendices, 17 practicantes y 154 profesionales subcontratados en América Latina. Durante la temporada de cosecha, 430 trabajadores temporales reforzaron los equipos de la Compañía.

Todos los colaboradores tienen garantizados los derechos a la libertad sindical, la negociación colectiva y la representación interna¹⁵. En Brasil y Uruguay, el 100 % de los colaboradores con contrato por tiempo indefinido estaba amparado por convenios colectivos. En Perú, la cobertura alcanzó el 36 %, 6 puntos porcentuales más que en el período anterior. En Chile, durante 2025, los convenios colectivos suscritos el año anterior se consolidaron y pasaron a cubrir al 68 % de los colaboradores, 4 puntos porcentuales más que en 2024.

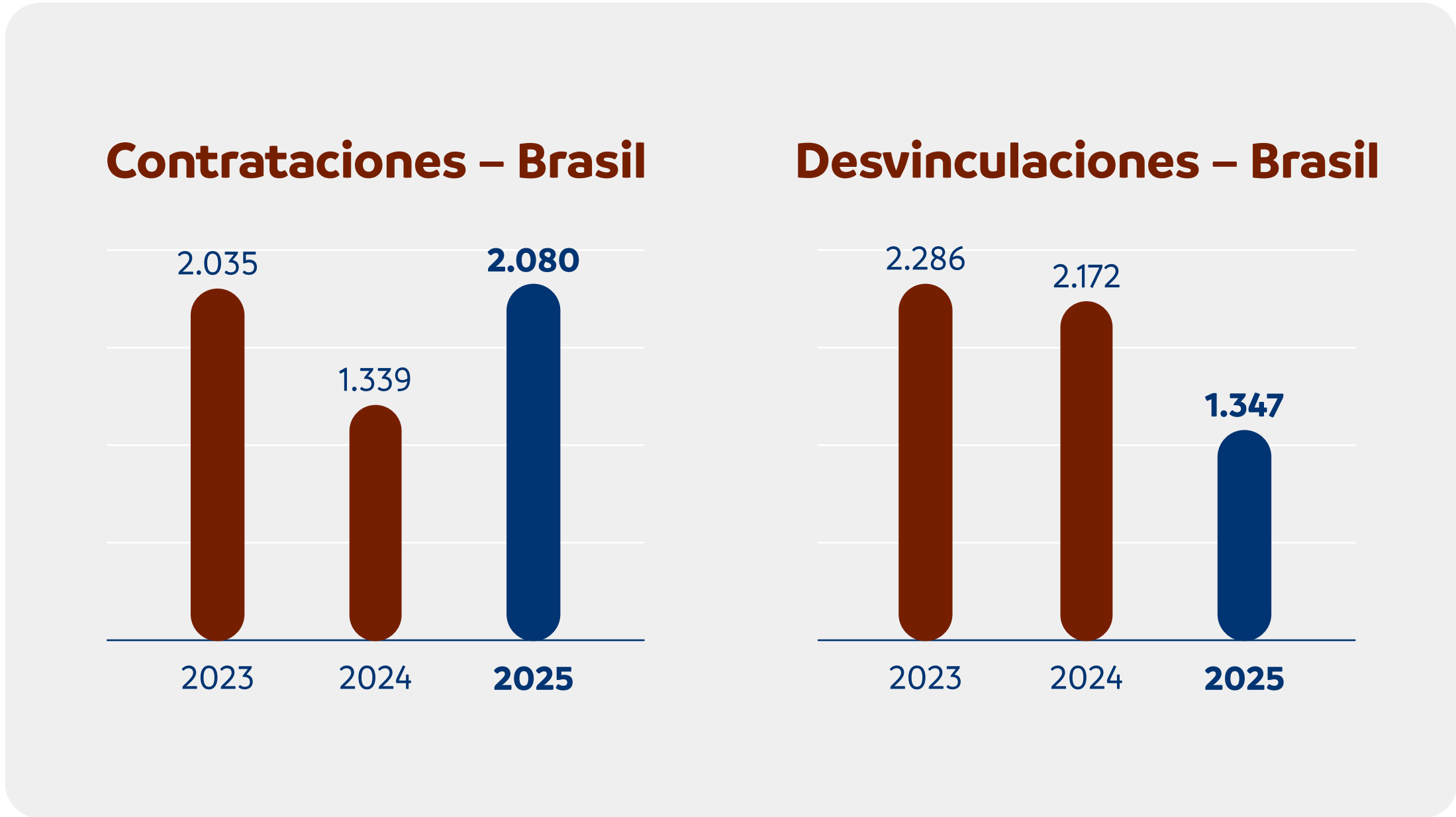
15. En Ecuador, debido a la legislación laboral local, no se aplican las normas de acuerdos o convenios colectivos.

Total de colaboradores



Contrataciones y desvinculaciones

Durante el período informado, Camil registró 2.080 contrataciones y 1.347 desvinculaciones, con un saldo de 733 nuevos puestos de trabajo en Brasil. Ecuador también amplió su personal con la creación de nuevos puestos y la contratación de 28 personas, alcanzando una plantilla de 164 colaboradores. Esto representa una tasa de contratación del 17 %, frente a 25 desvinculaciones.



Programa de beneficios

Durante el año, Camil mantuvo su Programa de Beneficios, consolidado en períodos anteriores, con una amplia oferta de iniciativas de apoyo para los colaboradores, alineadas con las mejores prácticas del mercado y superiores a las exigencias legales. Además de promover el bienestar y el compromiso de los equipos, los beneficios favorecen la retención de profesionales y refuerzan el atractivo de la Compañía para incorporar nuevos colaboradores. Durante el período, se realizaron campañas para impulsar el uso de los beneficios y fortalecer el compromiso de los equipos.





Beneficios Camil



Vale de alimentación



Asistencia médica



Seguro de vida



Vale de comida



Asistencia
odontológica



Asistencia funeraria



Canasta de
alimentos***



Atención médica
(medicina ocupacional)



Vale de transporte



Canasta navideña



Aplicaciones de
salud y bienestar
Wellhub y Zenklub



Subsidio para
guardería**



Restaurante o
comedor*



Plan de salud para
mascotas (Petlove)



Plataforma y
subsidio educativo

Para las unidades de Camaquã (RS), Cambaí (RS), Rio Grande (RS), Navegantes (SC), Itajaí (SC), Barra Bonita (SP), Capão do Leão (RS), Osasco (SP), Dom Pedrito (RS), Machado (MG), Contagem (MG), Varginha (MG), Goiânia (GO) y Sergipe.

** Conforme a lo dispuesto en el Convenio Colectivo, para las unidades de Camaquã, Navegantes e Itaporanga D'Ajuda.

*** Disponible en las unidades de Goiânia (GO), Itaqui (RS), Osasco y la Oficina Central (SP).



Salud, seguridad y bienestar

[GRI 3-3; 403-1; 403-2; 403-3; 403-4; 403-6; 403-9] [SASB FB-AG-320a.1] [Metas de la Agenda 2030: 8.5, 8.8]

En Camil, la salud, la seguridad y el bienestar de los colaboradores están integrados en las operaciones y los procesos de gestión, contribuyendo a la eficiencia y a la continuidad operativa. La Compañía basa su gestión en prácticas consolidadas, programas preventivos e inversiones continuas en capacitación, infraestructura, accesibilidad y otras iniciativas, con el fin de mitigar riesgos, promover la salud en el trabajo y garantizar entornos laborales seguros en todos los países donde opera. Además de cumplir estrictamente las normas y los requisitos legales aplicables en cada país, Camil impulsa iniciativas voluntarias para prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales.

El Programa de Control Médico y Salud Ocupacional (PCMSO) contempla la realización de exámenes

médicos periódicos, el monitoreo continuo de la salud de los colaboradores y la implementación de medidas preventivas. Estas acciones están a cargo de equipos multidisciplinarios integrados por médicos, enfermeros, ingenieros y técnicos en seguridad y salud en el trabajo.

La gestión de esta área se sustenta en indicadores¹⁶, **traducidos en objetivos específicos vinculados a la remuneración variable de los líderes en distintos niveles jerárquicos, lo que refleja la importancia del tema para la Compañía.** Estos indicadores son supervisados por la Alta Dirección y forman parte de la Agenda ESG de Camil. Como parte de este enfoque, se identifican y evalúan los riesgos presentes en los entornos administrativos y operativos, así como en las diferentes actividades.

Entre los principales riesgos se encuentran los trabajos en altura, la manipulación de big bags, el atrapamiento en maquinaria, los trabajos en espacios confinados y el movimiento de cargas con estanterías y montacargas, por su potencial para ocasionar accidentes graves.



16. Todos los trabajadores de Camil están contemplados por los programas y medidas de Salud y Seguridad vigentes.

Gestión de riesgos ocupacionales

En Camil, los riesgos ocupacionales se monitorean de forma continua a través de distintos mecanismos, como se presenta a continuación:

Canal / proceso	Descripción
Diálogos Diarios de Seguridad (DDS)	Espacios de diálogo con los trabajadores para promover comportamientos seguros mediante orientación, feedback y el fortalecimiento del compromiso individual y colectivo .
Comunicación directa	Canal abierto para que los colaboradores comunique n a los responsables cualquier situación que pueda representar un riesgo de accidente.
Investigación	Evaluación de situaciones de riesgo y accidentes de trabajo, con planes de acción para corregir las desviaciones identificadas y evitar su recurrencia.
Registro de incidentes	Herramienta disponible para que todos los trabajadores reporten eventos con potencial de causar accidentes
Monitoreo	Seguimiento y gestión de los riesgos identificados por los equipos de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) o por los colaboradores, con foco en su mitigación
Buzones de sugerencias	Disponibles para reportar riesgos , incidentes y desvíos de conducta.

La gobernanza de este ámbito se apoya en comisiones y comités integrados por directivos y representantes de los colaboradores en todos los países donde opera la Compañía. Estos grupos identifican riesgos, supervisan los resultados de los exámenes médicos periódicos y realizan el seguimiento del desempeño de Camil, como el análisis de accidentes y enfermedades ocupacionales, la investigación de sus causas y consecuencias y la definición de medidas preventivas y correctivas.

En Brasil, **Camil destinó aproximadamente R\$ 22,4 millones a la implementación de medidas para mitigar riesgos en los entornos de trabajo**. Entre las inversiones realizadas destacaron las iniciativas para fortalecer la cultura de seguridad, desarrollar el liderazgo, reforzar los controles operacionales y dar continuidad al Programa Accidente Zero - PAZ (Cero Accidentes) .

En materia de mejoras operacionales, sobresalieron la renovación de la señalización de seguridad en las plantas y la identificación de nuevos colaboradores mediante cofias o cascos de distintos colores, con

el propósito de reforzar la percepción del riesgo y fomentar conductas preventivas en las operaciones. La Compañía continuó consolidando la Política de Consecuencias en Seguridad y Salud en el Trabajo, implementada el año anterior.

Comités en América Latina

- Comisión Interna para la Prevención de Accidentes y Acoso (CIPA-A), Brasil;
- Comité Conjunto de Salud, Higiene y Seguridad, en Chile;
- Comité de Salud y Seguridad, en Ecuador;
- Comisión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en Perú; y
- Comisión de Seguridad y Salud, en Uruguay.

Programa Accidente Zero - PAZ (Cero Accidentes)

Implementado en Brasil en 2024, el programa integra diversas iniciativas para fortalecer la cultura de seguridad de Camil mediante la mejora del comportamiento humano y la revisión de procesos.

Durante 2025, se centró en el compromiso de los directivos y colaboradores, así como en la estandarización y la mejora continua de las medidas de seguridad en las unidades. Entre las principales iniciativas del período se destacan:

- Capacitación de responsables en Seguridad y Salud en el Trabajo;
- Publicación de la Cartilla de Seguridad “Líder Camil”;
- Seguimiento del cumplimiento de los procesos de Seguridad y Salud en el Trabajo;
- Instalación de placas de seguridad vertical y horizontal en las plantas;
- Reuniones mensuales con los responsables de las plantas para analizar los indicadores de seguridad;
- Realización de Caminatas de Seguridad;
- Organización de la Semana Interna de Prevención de Accidentes de Trabajo (SIPAT), con el lema “La seguridad es nuestro mayor valor”;
- Realización del “Día D” de Seguridad;
- Aplicación de ciclos cortos del método PDCA para atender necesidades específicas;
- Estandarización de la integración de Seguridad y Salud en el Trabajo, con actividades prácticas para nuevos colaboradores;
- Implementación del proyecto de Inteligencia Artificial de Camil;
- Integración en Seguridad y Salud en el Trabajo para nuevos líderes;
- Identificación de nuevos colaboradores mediante cofias o cascos de colores diferenciados;
- Incorporación de la Política de Consecuencias en Seguridad y Salud en el Trabajo.



Comunicación y capacitación

Como parte del fortalecimiento de la cultura de seguridad, Camil desarrolló diversas campañas, entre ellas la tradicional **Semana Interna de Prevención de Accidentes de Trabajo (SIPAT), con foco en “Protección de las Manos” y “La seguridad es nuestro mayor valor”**. Además, llevó a cabo el “Día D” de la Seguridad y la “Copa de la Seguridad”, iniciativas que promovieron conductas seguras y la participación activa de los equipos.

En total, se impartieron más de 43.000 horas de capacitación a los equipos operativos y directivos, complementadas con los programas de incorporación para nuevos colaboradores y líderes y con la Cartilla de Seguridad “Líder Camil”. Para fortalecer la gestión y el compromiso, se realizaron reuniones mensuales de seguimiento, denominadas Farol Segurança do Trabalho – ST (Faro de Seguridad y Salud en el Trabajo), con los responsables de las plantas, además de Caminatas de Seguridad en las distintas unidades. También se aplicaron mecanismos de seguridad, como el programa STOP¹⁷ para el liderazgo operativo, junto con ciclos cortos del método PDCA¹⁸ para corregir las desviaciones identificadas.

17. STOP (Safety Training Observation Program): Metodología de seguridad conductual enfocada en la prevención de accidentes.

18. PDCA (Plan, Do, Check and Act): Método de gestión continua basado en la Planificación, Ejecución, Verificación y Acción, con el fin de reducir riesgos.

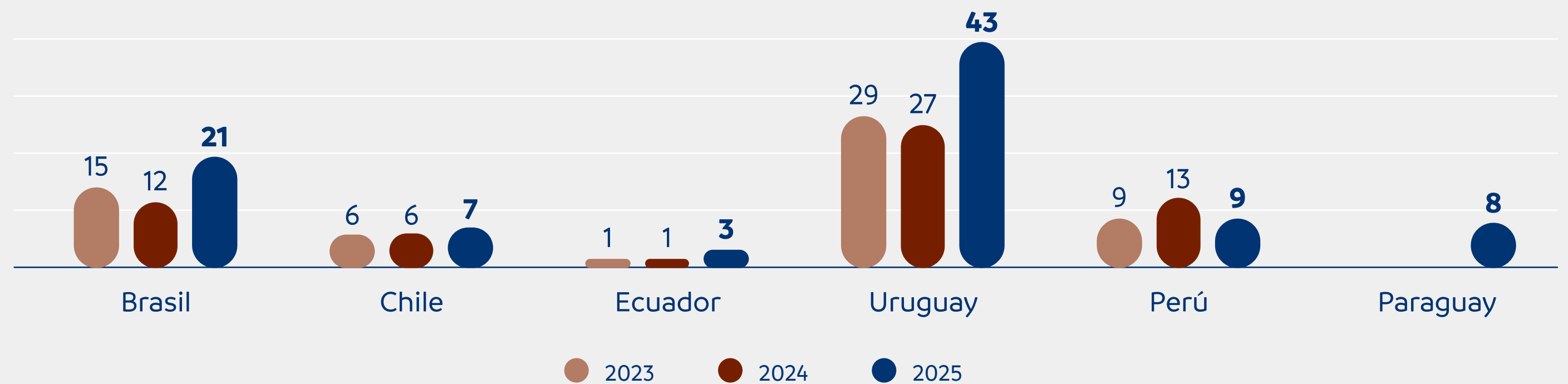
Accidentes de trabajo

Durante el período informado, la unidad brasileña registró 21 accidentes de trabajo, de los cuales ocho implicaron baja laboral. En el conjunto de las operaciones se registraron 91 accidentes de trabajo, sin víctimas fatales y con 44 bajas laborales. La mayor diferencia se produjo en Uruguay, donde los accidentes aumentaron un 59,3 % respecto del año anterior. Sin embargo, solo 11 ocasionaron baja laboral, un 60 % menos que en 2024. A esta cifra también se sumaron los accidentes registrados en la

nueva unidad de Paraguay, que representaron el 8,8 % del total.

Todos los incidentes fueron investigados para identificar sus causas e implementar medidas preventivas orientadas a evitar su repetición, entre ellas inversiones en infraestructura, capacitación y la consolidación de la Política de Consecuencias en Accidentes de Trabajo.

Número de accidentes de trabajo





Programas de salud y seguridad – América Latina¹⁹

Chile

La gestión de salud, seguridad y bienestar en Chile se desarrolla en cumplimiento del marco regulatorio local y fue fortalecida a partir de cambios legislativos que ampliaron el alcance y los requisitos de las medidas preventivas. Estas modificaciones impulsaron mejoras en los procesos y herramientas de gestión de riesgos.

En este contexto, la Compañía fortaleció su **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), incorporando mejoras en la matriz de riesgos, los programas de prevención, los mecanismos de información, desarrollo y participación de los trabajadores** así como en los procesos de investigación de accidentes y monitoreo de indicadores. Se actualizaron los mapas de riesgos,

los reglamentos internos, los planes de respuesta ante emergencias y las directrices para coordinar las actividades preventivas entre las entidades empleadoras.

La gestión también incluyó la vigilancia del entorno laboral y de la salud de los colaboradores, la adecuación de los puestos de trabajo, la implementación de controles para mitigar riesgos críticos y el fortalecimiento del programa PROSEMH (Protección de Equipos, Máquinas y Herramientas Motrices).

Asimismo, la unidad chilena impulsó campañas estructuradas de seguridad en las plantas productivas y los puntos de venta para promover la participación

activa de los trabajadores y consolidar la cultura de prevención. Entre las campañas desarrolladas se destacan: “Yo me cuido”, “Copa de la Seguridad”, “Maratón de la Seguridad” y la iniciativa anual “Contesta Seguro”, orientada a promover conductas seguras mediante actividades interactivas y educativas.

Además, todos los trabajadores cuentan con un seguro de salud no ocupacional, brindado por el sistema público o por instituciones privadas, conforme a la legislación del país. La Compañía difunde esta información y promueve acciones de salud junto con los servicios públicos, poniendo también sus instalaciones a disposición para campañas preventivas y la realización de atenciones médicas y oftalmológicas.

19. Al final del periodo reportado, Villa Oliva Rice, en Paraguay, se encontraba en fase de estructuración del área de Salud y Seguridad en el Trabajo, motivo por el cual aún no dispone de programas o proyectos en dicha área.



Perú

La Compañía dio continuidad al **Plan de Vigilancia Médica, realizando exámenes ocupacionales a 131 colaboradores y alcanzando una cobertura del 100 % del programa**. La iniciativa fortaleció el monitoreo de las condiciones de salud y la prevención de riesgos ocupacionales.

Como parte de sus acciones de promoción de la salud, estableció una alianza con una clínica especializada en oftalmología, en el marco del proyecto “Alianza Bienestar”, a fin de ampliar el acceso a servicios preventivos. Además, amplió la cobertura de los servicios de salud mediante una Entidad Prestadora de Salud (EPS) y realizó campañas de tamizaje oftalmológico dirigidas a los trabajadores y sus familiares.

Ecuador

En 2025, la gestión de salud, seguridad y bienestar se fortaleció con la integración del área de Seguridad y Salud en el Trabajo al departamento de Talento Humano. Esta integración fortaleció las estrategias del área y mejoró la coordinación de las políticas de protección de los equipos. La gobernanza también se consolidó mediante la incorporación de criterios de seguridad en la evaluación del desempeño, el seguimiento sistemático de indicadores, como las tasas de frecuencia y gravedad

de los accidentes, y la implementación de programas permanentes de capacitación, comunicación y control de riesgos.

La Compañía fortaleció la cultura de prevención con iniciativas como “Días Seguros de Trabajo”, que promovió metas de días sin accidentes; el proyecto “Actívate y vive”, centrado en la promoción de la salud y el bienestar; la acción “La seguridad empieza por mí”, para reforzar los protocolos de seguridad; la campaña “¿Ves algo? Di algo”, orientada a fomentar la notificación inmediata de riesgos y situaciones peligrosas; además de espacios de diálogo sobre seguridad interna y en el tránsito. **Las alianzas con proveedores e instituciones especializadas también impulsaron capacitaciones y campañas preventivas, como el proyecto “Yo protejo mi salud respiratoria”**, que brindó capacitación especializada sobre el uso adecuado de respiradores y filtros especiales.

Camil mantiene programas e iniciativas de Seguridad y Salud en el Trabajo en todas sus operaciones, con el objetivo de fortalecer la protección y el bienestar de sus colaboradores.

Uruguay

Durante el período informado, la unidad uruguaya fortaleció su estructura de SSyMA (Seguridad, Salud y Medio Ambiente) al implementar el cargo de Coordinador del área, la incorporación de un Analista de Medio Ambiente y la designación de un médico especialista en Salud Ocupacional como coordinador nacional. Estas medidas fortalecieron la gobernanza e integraron de manera más estrecha las prácticas de salud y seguridad en las operaciones.

La gestión de la salud ocupacional se apoyó en el seguimiento continuo de los colaboradores, en coordinación con el Sistema Nacional Integrado de Salud, al que todos los trabajadores tuvieron acceso. En este marco, los colaboradores pudieron elegir a sus prestadores de servicios de salud, mientras que la atención médica interna incluyó la elaboración y el seguimiento de historias clínicas, la identificación de necesidades de atención especializada y la derivación a servicios externos, con el monitoreo correspondiente de cada caso. Como complemento, se realizó una

campaña de vacunación contra la gripe para prevenir enfermedades y proteger a los colaboradores.

En materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, **la Compañía consolidó su sistema de gestión con la certificación ISO 45001:2018 para la gestión central y las plantas de Tacuarembó y Vergara**, además de auditorías internas periódicas para verificar las condiciones operativas y la conformidad documental.

Las acciones de cultura y compromiso con la seguridad también se fortalecieron mediante eventos institucionales, como el cuarto Congreso Nacional de Seguridad, que reunió a líderes operativos y a la Alta Dirección, y la conmemoración del Día Internacional de la Seguridad y Salud en el Trabajo, que contó con la participación de aproximadamente 1.000 colaboradores en todas las unidades. Además, la Compañía mantuvo un sistema estructurado de gestión de incidentes, basado en la investigación de los accidentes de trabajo, la identificación de sus causas,

la definición de planes de acción y la emisión de alertas de seguridad para prevenir nuevos incidentes.

También lanzó una iniciativa educativa y de comunicación con el personaje “Super Sami”, a fin de promover los valores de prevención de forma más accesible y efectiva entre los colaboradores y sus familias.



Promoción de la salud y prevención – Brasil

En 2025, Camil continuó impulsando acciones para promover la salud integral de los colaboradores en Brasil, con énfasis en la prevención, el acompañamiento y la promoción de hábitos saludables. Las actividades se destinaban a conocer mejor el perfil de salud del personal y orientar las acciones de prevención y atención.

En este marco, la Compañía realizó **un mapeo del estado de salud en sus unidades operativas para identificar posibles enfermedades y comorbilidades entre los colaboradores**, con el apoyo de aliados especializados. Durante el período, 5.453 colaboradores eran elegibles para participar, de los cuales 2.991 se adhirieron a la iniciativa, lo que representa una tasa de participación del 55 %. El proyecto contó con el apoyo de proveedores estratégicos y continuará el próximo año con acciones centradas en las principales enfermedades identificadas en cada región.

Como complemento, se llevaron a cabo campañas de concientización a lo largo del año, alineadas con el calendario de salud, entre las que destacaron Septiembre Amarillo (Setembro Amarelo), Octubre Rosa (Outubro Rosa) y Noviembre Azul (Novembro Azul). Estas iniciativas tuvieron como objetivo ampliar la difusión de información, promover la prevención de enfermedades y fomentar el cuidado de la salud mental y el bienestar de los equipos. En el ámbito de la promoción de la salud colectiva, se realizó una campaña de donación de sangre en la unidad de Brasil, con la participación de 41 colaboradores.



Cambia un hábito

En su tercer año, la iniciativa promovió la adopción de hábitos de vida más saludables mediante pequeños cambios en la rutina diaria. El programa acompaña durante seis meses a los participantes con el apoyo de profesionales especializados. En 2025, participaron 40 colaboradores de distintas edades, géneros y unidades, en modalidad virtual.



Diversidad, equidad e inclusión

La agenda de Diversidad, Equidad e Inclusión (DE&I) forma parte de la estrategia corporativa de Camil y busca promover un entorno laboral más representativo e inclusivo. Con este enfoque, la Compañía contribuye a prevenir prácticas discriminatorias y a reducir las desigualdades estructurales, generando impactos positivos dentro y fuera de la organización.

Desde 2020, Camil viene fortaleciendo su agenda de Diversidad, Equidad e Inclusión (DE&I) mediante acciones de sensibilización interna y el desarrollo de competencias en esta materia. **Las iniciativas priorizan la inclusión de grupos históricamente subrepresentados, como mujeres, personas con discapacidad, población LGBTQIA+, personas negras y distintas generaciones**, reforzando el compromiso de la Compañía con la equidad de oportunidades.

Durante el ciclo 2025 y el inicio de 2026, **se realizaron capacitaciones sobre la Cartilla de Diversidad e Inclusión en siete municipios de la Región Sur, con la participación de 1.930 personas y un total de 2.895 horas de capacitación**. Dos de las sesiones estuvieron dedicadas al tema Personas Trans, abordando conceptos, terminología y pautas para promover un trato respetuoso hacia ese público. Durante las sesiones, los colaboradores pudieron resolver dudas y ampliar sus conocimientos sobre diversidad.

Además de estas capacitaciones, se destacaron los DDS Plus, que cada mes abordan un tema de Diversidad e Inclusión para extender estas conversaciones al entorno operativo. Desde 2024, Camil Academia también ofrece un itinerario formativo sobre esta temática para todos los colaboradores, incluidos los nuevos ingresos, con el



fin de fortalecer una comprensión común y consolidar una cultura inclusiva.

En los procesos de reclutamiento y selección, la Compañía mantuvo directrices que garantizan la participación de mujeres candidatas y de personas de diferentes grupos etarios. Este enfoque impulsó avances en la representación femenina, reflejados en la **composición actual de la dirección ejecutiva, donde las mujeres representan el 37,5 % de sus integrantes y también participan profesionales de 50 y 60 años**. Los colaboradores de estos grupos etarios representan el 20,8 % de la plantilla, una proporción superior a la observada en el mercado, donde la contratación de personas de estas edades continúa siendo limitada.

Iniciativas en América Latina

- **Chile:** En Tucapel, se realizaron espacios de sensibilización y formación mediante conferencias y talleres dirigidos al equipo directivo, con enfoque de género. La operación se adhirió a los **Women's Empowerment Principles (WEP) – Principios para el Empoderamiento de las Mujeres**, reafirmando su compromiso con la equidad, promoviendo una mayor participación de mujeres en la plantilla y el desarrollo de liderazgos más inclusivos. También se destacó la participación en el programa Inspiring Girls, donde líderes de la Compañía actuaron como mentoras de alumnas de distintas edades para inspirar y ampliar las oportunidades de las nuevas generaciones. Además, se realizó una charla de sensibilización sobre neurodiversidad titulada “Autismo: Diversidad que nos enriquece”.



- **Ecuador:** La Compañía implementó un protocolo interno para prevenir y combatir casos de discriminación, violencia y acoso, alineado con la legislación local e integrado por canales confidenciales de denuncia y directrices claras de responsabilidad. Asimismo, el **Programa de Lactancia Materna** favoreció la conciliación entre la maternidad y la actividad laboral, reforzando el respeto de los derechos de las colaboradoras durante el embarazo y la lactancia.



- **Paraguay:** Las iniciativas de Diversidad, Equidad e Inclusión (DE&I) incluyeron actividades para fortalecer la cultura organizacional y valorar a los equipos, con campañas destinadas a mujeres y hombres, como **Octubre Rosa** y **Noviembre Azul**, además de acciones de salud mental en el marco de **Septiembre Amarillo**, que promovieron una mayor concienciación y fortalecieron una cultura de apoyo y cuidado dentro de la organización.



- **Perú:** En la unidad peruana, se conmemoró el **Día de la Mujer** con actividades orientadas al reconocimiento y la valorización de las colaboradoras, además del Día de la Madre y el Día del Padre. La Compañía también realizó una capacitación sobre acoso sexual para prevenir conductas inapropiadas, orientar a los colaboradores y fortalecer un entorno laboral seguro. Asimismo, se reforzaron los canales de comunicación y el Código de Ética, promoviendo una mayor transparencia, un mejor acceso a los mecanismos de escucha y la difusión de las directrices de conducta.



- **Uruguay:** Durante el Mes de la Mujer, se llevaron a cabo actividades para reafirmar el compromiso con la equidad de género y promover un entorno laboral más inclusivo.



Licencia por maternidad y paternidad

Como parte de sus programas de diversidad y del respeto a los derechos laborales, Camil garantiza el regreso al trabajo tras la licencia por maternidad y promueve la conciliación entre la vida laboral y el cuidado de los hijos. En 2025, 73 colaboradoras hicieron uso de la licencia por maternidad y 89 colaboradores de la licencia por paternidad, registrándose una **tasa de reincorporación del 65,75%** al término de la licencia.

Camil Laços

Para apoyar a los colaboradores durante esta etapa, Camil ofrece un beneficio especial a través del programa Camil Laços. Las colaboradoras gestantes y los colaboradores que serán padres reciben un crédito en su tarjeta de beneficios, además de una prenda personalizada de Camil para su bebé.



Desarrollo

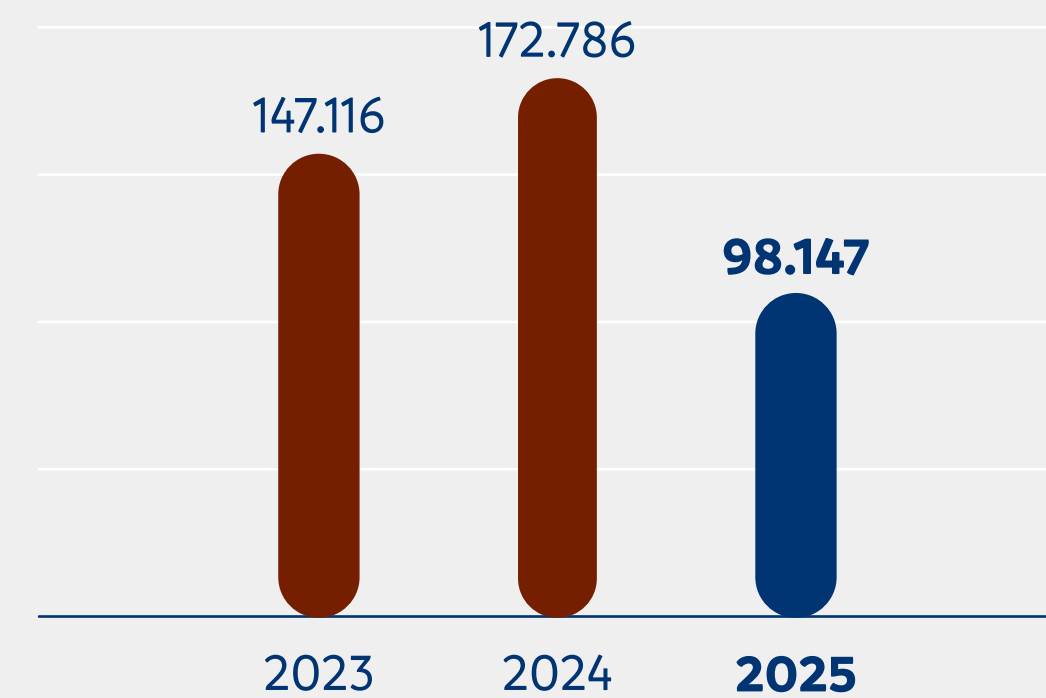
— [GRI 404-1; 404-2; 404-3]

Los programas educativos son un pilar estratégico de Camil y están a cargo del área de Desarrollo Humano y Organizacional (DHO), dependiente de la Dirección de Personas y Gestión. En línea con la cultura organizacional y los objetivos estratégicos de largo plazo, los contenidos abarcan todos los niveles jerárquicos y se desarrollan conforme a las políticas de Capacitación y Desarrollo, Ciclo de Desarrollo y Subsidio para la Educación. Estas iniciativas fortalecen

el liderazgo, favorecen la retención del personal y respaldan la estrategia organizacional, además de impulsar una adaptación más ágil a los cambios del mercado.

Durante 2025, la Compañía impartió 98,1 mil horas de capacitación, con un promedio de 13,04 horas por colaborador, un 43 % menos que el año anterior²⁰, y realizó inversiones superiores a R\$ 3,7 millones.

Horas de capacitación



20. El total de horas de capacitación y el promedio por colaborador disminuyeron significativamente respecto del año anterior debido a un cambio en el proceso de registro. En 2024, el cómputo incluía todos los Diálogos Diarios de Seguridad (DDS) —una práctica permanente de la Compañía—, mientras que en 2025 estas actividades dejaron de contabilizarse en el total general.

Fortalecimiento del liderazgo y sucesión

En 2025, Camil continuó desarrollando programas para fortalecer el liderazgo y preparar sucesores para posiciones estratégicas, enfocados en el desarrollo de competencias de gestión alineadas con los valores y las directrices corporativas.

El programa Lidera, destinado a Gerentes, Coordinadores, Especialistas y Analistas Sénior, reunió a 33 profesionales identificados como potenciales sucesores en el Ciclo de Personas. Con una duración de 24 horas, el programa desarrolló un itinerario de capacitación para acelerar el desarrollo del papel de liderazgo, logrando que el 15 % de los participantes ascendiera a posiciones de mayor responsabilidad.

El programa Avante, destinado a Gerentes de Ventas, Ejecutivos de Ventas y Promotores, fortaleció las competencias técnicas y conductuales clave para el

crecimiento en el área comercial. Durante 36 horas de formación, 40 profesionales se prepararon para asumir nuevos desafíos, y el 18 % fue promovido internamente a nuevas posiciones.

Además, los líderes de Camil cuentan con un Programa de Mentoría Interna y Externa, que brinda orientación de carrera por parte de profesionales con mayor experiencia y promueve el desarrollo personal y profesional. Los mentores pueden ser colaboradores o profesionales externos, según la estrategia definida para cada caso. Los colaboradores identificados como potenciales sucesores para cargos estratégicos también cuentan con un Plan de Desarrollo Individual (PDI) de Sucesión, orientado al desarrollo de las competencias clave para asumir futuras posiciones de liderazgo.

Entrelneas Camilianas

Iniciativa destinada a la alta dirección femenina para promover el diálogo, la escucha activa y fortalecer los vínculos entre sus participantes. Durante el encuentro se reflexionó sobre temas relevantes para las mujeres, como carrera profesional, salud emocional, equilibrio entre la vida personal y laboral y desafíos de la equidad de género en el entorno corporativo.



Programas de capacitación

Además de los programas de sucesión, Camil impulsa iniciativas de formación dirigidas a distintos públicos. Entre ellas destaca **Camil Evolua, que facilita el acceso al conocimiento sobre herramientas y procesos internos**, y fortalece las competencias conductuales alineadas con la cultura de la Compañía.

Asimismo, el programa Boas-Vindas (Bienvenida) organiza el proceso de incorporación, que acompaña al colaborador desde su ingreso hasta su integración a las rutinas y directrices institucionales, con foco en la cultura y los valores de Camil. Por otra parte, el **Programa de Desarrollo de Practicantes impulsa la formación de nuevos talentos, preparando a jóvenes profesionales para desempeñarse en las áreas administrativas, operativas y comerciales**. Cada mes se desarrollan contenidos sobre competencias conductuales y temas

corporativos para brindar a los estudiantes una visión integral de la organización.

El programa de **Becas de Estudio también contribuye al desarrollo y la retención de talentos identificado en el Plan de Desarrollo Individual (PDI)** del Ciclo de Personas, mediante becas para estudios de grado y posgrado alineadas con las prioridades estratégicas de la Compañía.

La estrategia de capacitación también se implementa en las operaciones de América Latina, adaptándose a las particularidades regionales, técnicas y funcionales para favorecer la aplicación práctica del aprendizaje y responder a las necesidades locales. Cada año se elabora un Plan de Capacitación orientado a facilitar la integración de los colaboradores, desarrollar sus competencias técnicas y conductuales y asegurar el desempeño eficaz de sus funciones.

Iniciativas de desarrollo – América Latina

País	Programa	Público objetivo	Descripción
Uruguay	Taller de Desarrollo de Liderazgo y Comunicación Efectiva para Líderes de Segunda Línea	Supervisión	Serie de <i>Workshops</i> para líderes de Saman, destacando temas como las habilidades de comunicación y la innovación.
Uruguay	Coaching	Gerencia	Orientación del equipo gerencial de Saman, para fortalecer su desarrollo personal y profesional.
Ecuador	Plan de Capacitación	Colaboradores operativos y líderes	Desarrollo de competencias técnicas y conductuales.
Chile	Programa de Desarrollo Comercial	Gerencia	Talleres para fortalecer y alinear al equipo comercial, con dos ediciones y 38 participantes.
Chile	Programa de Definición Estratégica	Líderes y Supervisores	Alineación de la gestión de las operaciones de la Planta de Santiago, con la implementación de nuevos indicadores de desempeño y monitoreo. El programa contó con 12 participantes.
Chile	Programa de Capacitación Técnica	Maquinistas – Operaciones	Taller presencial para la actualización y nivelación de 11 maquinistas.
Chile	Programa de Capacitación de Líderes	Supervisores	Orientado a la formación de equipos directivos más respetuosos y empáticos. Presentación de herramientas de gestión emocional y comunicación para fortalecer la relación con los equipos. Participaron 14 personas.

Camil Academia

En paralelo a las iniciativas de desarrollo, la Compañía ofrece Camil Academia, una plataforma de educación corporativa organizada en cuatro pilares: liderazgo, ventas, negocio, y personal y cultura. Su objetivo es impulsar la capacitación continua de los colaboradores, en línea con las directrices estratégicas y la cultura organizacional.

En el pilar de Liderazgo, **más de 350 líderes de distintas áreas y niveles participaron en programas de formación orientados a fortalecer un alto desempeño alineado con la Cultura Colaborativa**. Durante el período, se desarrollaron 25 grupos de capacitación sobre Adaptabilidad, enfocados en fortalecer el liderazgo estratégico y su conexión con la gestión de equipos y las necesidades de la organización, destacando los pilares culturales como impulsores de la productividad y la generación de valor.

Pilares estratégicos



Liderazgo

Brinda a los líderes formación especializada para desarrollar competencias organizacionales y conductuales, así como capacidades de gestión del negocio y de personas.

Público:

Todos los niveles de liderazgo.



Ventas

Promueve la actualización profesional en ventas. Fomenta el desarrollo de competencias comerciales para mejorar los resultados.

Público:

Gerentes de Ventas, Ejecutivos de Ventas y Promotores.



Negocios

Difunde conocimientos sobre negocios, procesos y productos de Camil mediante sesiones impartidas por profesionales con experiencia que actúan como facilitadores internos.

Público:

Todos los colaboradores



Personas y Cultura

Fortalece la cultura organizacional al traducir directrices corporativas en prácticas aplicables, alineando los comportamientos con el propósito, los valores y las competencias de la Compañía.

Público:

Todos los colaboradores.

Apoyo a la formación y la capacitación

Camil fortalece su estrategia de desarrollo de personas mediante proyectos que amplían el acceso a la educación y a la cualificación profesional, generando beneficios que trascienden la organización y alcanzan a las comunidades donde está presente.

En este marco, las **Escuelas de Formación se destacan como uno de los principales programas de desarrollo social y capacitación interna**. Estas iniciativas fortalecen las competencias críticas para el negocio, impulsan el desarrollo profesional de los colaboradores y ofrecen contenidos técnicos y de gestión alineados con las necesidades operativas y estratégicas de la Compañía. La Escuela de Formación de Itaqui (RS), activa desde 2020, ofrece formación profesional gratuita y contribuye al desarrollo de la mano de obra local. En 2025, reunió a 96 colaboradores y ofreció 108 horas de capacitación.

En la unidad de Machado, en Minas Gerais, la Escuela de Formación fortaleció esta iniciativa

mediante un programa estructurado de aprendizaje. Durante el período, 569 colaboradores participaron en 46 capacitaciones, que sumaron 11.245 horas de formación, orientadas al desarrollo continuo y a la movilidad interna.

Por otro lado, la Compañía continuó invirtiendo en educación básica a través del programa de **Educación de Jóvenes y Adultos (EJA), que permite a los profesionales retomar sus estudios y completar la educación primaria y secundaria**.

Desarrollada en alianza con instituciones educativas locales, esta iniciativa facilitó el acceso a la educación formal y amplió las oportunidades de crecimiento profesional. En Navegantes (SC), el programa se desarrolló durante 13 meses y permitió a los participantes postularse a oportunidades internas que requieren haber completado la educación secundaria. En 2025, 23 estudiantes finalizaron el programa: 15 mujeres y ocho hombres.

Camil Profissionalize

Destinado a los hijos de los colaboradores, el Programa Camil Profissionalize brinda orientación y preparación profesional a adolescentes de entre 15 y 18 años. Lanzado a comienzos de 2026 como evolución de un proyecto voluntario de mentoría para la comunidad, el programa realizó su primera edición en la oficina central, beneficiando a 13 jóvenes con el acompañamiento de colaboradores voluntarios. Durante cuatro meses, los participantes acceden a mentorías de carrera, pruebas de orientación vocacional, conferencias con especialistas y contenidos sobre imagen, posicionamiento digital, comportamiento profesional y mercado laboral.





Evaluación del desempeño

Las evaluaciones del desempeño son un componente fundamental de los programas de desarrollo profesional de Camil y responden a los siguientes objetivos:

- Evaluar el grado de adecuación del colaborador a las competencias requeridas por el negocio;
- Identificar los factores que provocan una caída del desempeño individual;
- Orientar la gestión de personas mediante el reconocimiento de los distintos niveles de desempeño;
- Fortalecer la cultura de feedback con base en información objetiva;
- Optimizar los Planes de Desarrollo Individual (PDI); y
- Elaborar programas de capacitación cada vez más eficaces, alineados con las necesidades individuales y colectivas de formación.

En 2025, 5.957 colaboradores realizaron la evaluación del desempeño en todos los países donde Camil opera.



Más de 5,9 mil colaboradores
participaron en esta evaluación.

RELACIONES SOSTENIBLES





Responsabilidad social

[GRI 3-3; 413-1] [Metas de la Agenda 2030: 10.2; 11.3; 11.A]

Camil reafirma su compromiso con el desarrollo sostenible de las comunidades donde opera, ampliando el acceso a los alimentos y apoyando iniciativas alineadas con sus objetivos. En 2025, en Brasil, **la Compañía destinó aproximadamente R\$ 4,34 millones a proyectos sociales**, entre recursos propios y fondos incentivados, manteniendo un nivel de inversión similar al del año anterior..

Programas sociales de la Compañía

Escuela de Repostería y Negocios Doce Futuro União:

Creada en 2021, busca generar oportunidades de ingresos mediante la capacitación técnica en repostería. La programación comprende cursos presenciales sobre métodos y recetas, así como orientación sobre inocuidad de los alimentos y

prácticas de gestión aplicadas a los negocios del sector.

En 2025, las actividades se realizaron en São Paulo (SP), Barra Bonita (SP) y Porto Alegre (RS), en alianza con siete instituciones, formando a 257 personas distribuidas en 13 grupos de capacitación. La iniciativa superó la meta inicial de 250 participantes, ya que la demanda excedió la disponibilidad de plazas, lo que motivó la apertura de una lista de espera para próximas ediciones. La diversidad de género también mostró avances: **además de la mayoría de mujeres, participaron nueve hombres y una persona no binaria.**

Además, en octubre y noviembre, el programa realizó su primera actividad con exalumnas en el marco del mes del emprendimiento. Se llevaron a cabo 11 encuentros semanales con la participación de ocho reposteras egresadas de la Escuela, quienes comercializaron sus productos en la oficina de Camil y

en empresas asociadas, fortaleciendo el vínculo entre el emprendimiento social y el entorno corporativo. Desde el inicio del programa, en la campaña 2021/22, la Escuela ha formado a más de 1,5 mil estudiantes.



Escuela de Negocios Grãos da Base Camil:

Creada en 2023, la Escuela busca fortalecer a los emprendedores del sector de alimentación fuera del hogar, como restaurantes, bufés, bares y servicios de catering, entre otros modelos de negocio.

En 2025, el programa amplió su alcance mediante alianzas estratégicas, como la establecida con el **Proyecto Arrastão, que permitió capacitar a 26 negocios durante un ciclo de formación de cuatro meses. En São Paulo, con el apoyo del Instituto Capim Santo**, se formaron 31 negocios. Además, el programa se expandió a Porto Alegre, también en alianza con el Instituto, liderado por la chef Morena Leite, donde 16 negocios concluyeron su formación en junio de 2026. Estas alianzas fortalecieron la presencia del programa en distintas regiones.

Cada ciclo tiene una duración aproximada de 140 horas, distribuidas en cuatro meses, e integra contenidos de gestión, liderazgo y administración con prácticas del sector gastronómico. Al finalizar el programa, los participantes reciben un kit de apoyo con materiales de comunicación, productos y un sello de calidad acompañado de una placa de certificación de Camil, que identifica a los establecimientos capacitados.

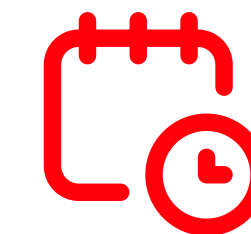


Más de 100

negocios formados desde 2023.

57 negocios concluidos +

16 finalizados en junio de 2026.



140 horas

de formación. Cuatro meses de

formación por institución asociada.



Impacto de la Escuela Grãos da Base

Con el objetivo de evaluar, tanto cuantitativa como cualitativamente, la continuidad y el desarrollo de los negocios beneficiados por los grupos del Proyecto Arrastão, 22 emprendedores cuyos negocios fueron formados por la Escuela Grãos da Base en 2023 fueron invitados²¹ a participar en una Evaluación de Impacto.

De los participantes, 15 emprendedores respondieron los cuestionarios. Entre los principales resultados, se destacó un aumento promedio del 313 % en la facturación mensual de los negocios evaluados. La evaluación también evidenció el impacto social del proyecto:

21. La participación en el proceso fue un requisito para la recertificación del Sello Camil 2025.



73%
de los negocios
están formalizados.



60%
realizaron al menos una
contratación tras finalizar
la formación.



58%
incorporaron nuevos
granos a su menú,
ampliando su portafolio.



82%
continúan en
operación.



80%
implementan prácticas
de aprovechamiento de
alimentos o reducción
del desperdicio.



61,5%
implementaron una o más
herramientas de gestión
aprendidas, como el control
de caja y las fichas técnicas.

Alianzas

- **Sesc Mesa Brasil:** En el marco del programa Mesa Brasil²², Camil dona productos próximos a su fecha de vencimiento para contribuir a la seguridad alimentaria y nutricional de poblaciones en situación de vulnerabilidad social en todo el país.

En 2025, la Compañía actualizó los criterios de selección de proyectos, priorizando las iniciativas ubicadas cerca de sus plantas y en regiones con niveles de inseguridad alimentaria leve o moderada. Tras el análisis y el cruce de datos, las ciudades seleccionadas para recibir las donaciones fueron: Aparecida de Goiânia (GO), Simões Filho (BA), Itapecuru Mirim (MA), Paraíso do Tocantins (TO) y Suape (PE). En total, la Compañía donó 1.986 canastas básicas, beneficiando a cerca de 7.944 personas²³.

- **Proyecto Arrastão:** La alianza se renovó mediante la donación de alimentos y la incorporación de nuevos grupos de la Escuela de Negocios Grãos da Base Camil, ampliando así el alcance de las actividades de capacitación.
- **Bidfood:** Con el apoyo de Bidfood, el Proyecto Grãos da Base otorgó un vale de R\$ 300,00 a cada negocio formalizado para la compra de productos de la marca Camil, fortaleciendo la cadena de valor y promoviendo relaciones comerciales sostenibles.

22. Red de bancos de alimentos orientada al combate del hambre y a la reducción del desperdicio de alimentos.
23. El total se calculó considerando un promedio de cuatro personas por familia.

Donaciones

Además de las alianzas mencionadas, Camil donó alimentos y otros insumos esenciales para la preparación de comidas, conforme se presenta en la siguiente tabla:

Organizaciones beneficiadas

Institución beneficiada	Personas beneficiadas	Volumen donado
Mesa Brasil SESC Nacional	7.944 personas	40 toneladas
Teleton	Insumos destinados a la alimentación de los colaboradores y participantes del evento en noviembre de 2025. Además de una donación en efectivo para el proyecto	590,6 kg de insumos R\$ 200.000
CREN	23.235 comidas	2.985 toneladas
Proyecto Arrastão:	22.848 personas beneficiadas indirectamente	6.954,2 toneladas
Casa Hope	82.511 comidas	7.867,6 toneladas



Inversión social

En 2025, la inversión destinada a proyectos sociales incluyó recursos propios y fondos provenientes de incentivos fiscales, distribuidos de la siguiente manera:

Recursos propios 2025

Programa	Valor
Donaciones corporativas – Responsabilidad Social	R\$ 580.724,00
Escuela de Negocios y Repostería Doce Futuro União	R\$ 450.000,00
Escuela de Negocios Grãos da Base Camil	R\$ 650.000,00

Recursos provenientes de incentivos fiscales 2025

Programa	Valor
Fondo Comunitario PISEG Rio Grande do Sul	R\$ 2.625.475,12
Fondo para la Infancia y la Adolescencia (FIA) + Fondo para las Personas Mayores	R\$ 36.599,10

Voluntariado

En el ámbito del voluntariado corporativo, la Compañía mantuvo iniciativas de compromiso social con la participación activa de sus colaboradores. Durante el año, Camil fortaleció sus acciones de orientación profesional e inclusión de jóvenes en el mercado laboral a través del programa Fabricando Futuro. La iniciativa, dirigida a estudiantes de cuatro escuelas públicas de educación secundaria y técnica, incluyó visitas a la planta de granos de Osasco (SP) y a las oficinas corporativas de la Compañía. Durante los encuentros, los colaboradores compartieron sus experiencias profesionales y orientaron a los estudiantes para apoyar sus decisiones de carrera. Como resultado de esta iniciativa, ocho jóvenes fueron incorporados a la Compañía.

En paralelo, Camil concluyó el cuarto ciclo del Programa de Mentoría, desarrollado junto con el Instituto FESA C.R.O.M.A. (Criando e Reconhecendo Oportunidades para Mudar o Amanhã – Creando y Reconociendo Oportunidades para Cambiar el



Mañana). El programa impulsa la inserción laboral de jóvenes de bajos ingresos mediante un proceso de desarrollo de cinco meses, en el que 32 participantes contaron con el acompañamiento de colaboradores voluntarios de la Compañía.

En diciembre, la tradicional campaña de Navidad hizo posible el apadrinamiento de cerca de 50 niños y 10 personas mayores de la Parroquia Jardim Peri, en São Paulo (SP), mediante la donación de kits con ropa, calzado y juguetes por parte de los colaboradores. La alianza con la AACD (Associação de Assistência à

Criança Deficiente) también se fortaleció con la continuidad de la campaña Salary Donation, vigente desde 2020, que promueve las contribuciones voluntarias de los colaboradores. Asimismo, la Compañía intensificó la campaña Nota Fiscal Paulista (programa de facturas), incentivando la donación de créditos fiscales a la institución.

En Navegantes (SC) se realizó la iniciativa “Natal que Transforma” (Navidad que Transforma) junto con el Centro Educacional Professora Maria de Lourdes Couto Cabral – CAIC, reuniendo a 2.484 niños de la escuela y de la comunidad en una jornada organizada por colaboradores de Camil, con entrega de regalos y actividades recreativas.

Como parte de las acciones de movilización interna, la Compañía impulsó una campaña por el Día del Niño, recolectando juguetes nuevos para su venta en un bazar solidario. La totalidad de los fondos recaudados se destinó a la atención de pacientes de la AACD.

En 2025, el Clube Camil realizó una campaña de Black Friday en su plataforma de relaciones, donde los colaboradores pudieron adquirir masas para brownie a precio de costo.



Iniciativas de impacto social en América Latina

Chile

Como parte del Programa Comunidades, Tucapel organizó encuentros con residentes del entorno de la Planta Retiro para fortalecer la relación con la comunidad y promover un diálogo transparente. Las iniciativas permitieron conocer las percepciones de la comunidad, identificar sus principales necesidades y compartir información sobre las operaciones de la Compañía. En marzo, se celebró una Reunión Previa a la Cosecha con Vecinos para dialogar sobre los impactos de la temporada de cosecha, con la participación de 10 residentes de las zonas cercanas a la planta. En julio, se realizó una segunda reunión con 11 residentes.

Como parte de sus iniciativas sociales, la Compañía estableció una alianza con SernamEG²⁴ a través del Programa Jefas de Hogar, en el marco del Mes de la Mujer. La iniciativa, desarrollada en Retiro, benefició a 40 mujeres jefas de hogar y buscó fortalecer su



inserción en el mercado laboral.

Entre las acciones de fortalecimiento comunitario destacó la Reunión con Agricultores 2025, celebrada en Retiro, con la participación de 350 agricultores y representantes del sector. La Compañía también apoyó eventos culturales como la Fiesta de la Trilla Mantul, en Mantul, con cerca de 2.000 asistentes, y la Expo Arroz 2025, en Parral, que reunió a 3.000 participantes, lo que contribuye a valorizar la cultura local y la cadena productiva.

24. SernamEG es el organismo encargado de implementar las políticas públicas promovidas por el Ministerio de la Mujer y de Equidad de Género de Chile.

En Chile, Tucapel promovió iniciativas de fortalecimiento comunitario, apoyo a la empleabilidad femenina y valorización de la cultura y agricultura locales.

Además, se realizaron **donaciones financieras y de productos para programas sociales, deportivos y culturales en distintas localidades**, entre ellas Linares, Retiro, Parral y Santiago, así como donaciones de ayuda de emergencia para comunidades afectadas por los incendios en la Región Sur. Por último, el programa Inspiring Girls-Tucapel desarrolló actividades para el desarrollo de niños y adolescentes en escuelas de Retiro y Parral, beneficiando a 180 estudiantes.

En conjunto, los programas sociales de Tucapel alcanzaron una inversión aproximada de CLP 44,1 millones (cerca de R\$ 230 mil), lo que representa un aumento significativo frente al año anterior, cuando la inversión fue de R\$ 44,8 mil. Este crecimiento se debió principalmente a la incorporación de iniciativas de fortalecimiento comunitario en las zonas agrícolas donde opera la Compañía.

Uruguay

En Uruguay, las iniciativas de inversión social privada se articulan a través del programa Saman Impacta, enfocado en educación, inclusión y bienestar. Entre las iniciativas desarrolladas en 2025, destacó el Programa de Oportunidades, que ofrece a los hijos de los colaboradores una primera experiencia laboral mediante programas de aprendizaje, prácticas e inserción en el mercado de trabajo. Durante el período, cinco practicantes se incorporaron a las áreas de Tecnología de la Información, Administración y Finanzas y Logística. **Además, se organizaron espacios**

de orientación profesional con el apoyo de una empresa especializada para fortalecer la formación y la empleabilidad de jóvenes en situación de vulnerabilidad social.

En el ámbito educativo, el Programa de Formación del Ciclo Básico contribuyó a que 46 colaboradores completaran su trayectoria escolar, mientras que el proyecto A toda Moña fomentó la visita de estudiantes y docentes a las plantas de Saman. Durante las mismas, cerca de 3.600 niños y adolescentes conocieron



distintas áreas de las plantas, con especial atención a las prácticas de seguridad, salud ocupacional y gestión ambiental.

La Compañía también celebró el tradicional **Día de la Familia, que reunió a aproximadamente 1.000 colaboradores y familiares de manera simultánea en nueve plantas**. La jornada incluyó actividades de integración, entretenimiento y recreación para fortalecer los vínculos con la comunidad y la cercanía con el entorno local.

Además, en alianza con CEPRODIH (Centro de Promoción por la Dignidad Humana), brindó apoyo a familias en situación de vulnerabilidad social mediante proyectos de inclusión socioeconómica, entre ellos una campaña de recaudación de juguetes realizada en octubre en todas las operaciones de Saman.

La inversión social en Uruguay ascendió a UYU 52,5 mil, equivalentes a aproximadamente R\$ 6,5 mil.

Perú

Durante el ejercicio, la Compañía fortaleció su colaboración con el Banco de Alimentos y Hombro a Hombro, organizaciones benéficas con las que mantiene una relación cercana desde hace varios años. A través de Hombro a Hombro, realizó una donación para apoyar a la población afectada por las inundaciones en la provincia de Coronel Portillo (Pucallpa), en la Amazonía peruana.

Gracias a su rápida respuesta ante desastres de alcance nacional, la Compañía fue reconocida por Hombro a Hombro y por el Instituto Nacional de Defensa Civil en una ceremonia realizada en noviembre de 2025.

En total, se donaron 3.640 kg de productos y PEN 13.834,17 (aproximadamente R\$ 18,7 mil) para apoyar iniciativas sociales.



Paraguay

En Paraguay, Villa Oliva Rice lidera las acciones de responsabilidad social, orientadas al desarrollo social, cultural y sostenible de la región de Ñeembucú, sobre los ejes de educación, medio ambiente y salud. Durante el período, la Compañía consolidó programas e iniciativas comunitarias que fortalecen la formación profesional, el capital humano, la innovación científica y la integración con la comunidad.

En el ámbito educativo, destacó el **programa interno de formación para colaboradores, destinado a la finalización de la educación básica**. En 2025, la iniciativa contó con seis colaboradores matriculados: cuatro en educación primaria y dos en educación secundaria. Villa Oliva Rice impulsó capacitación técnica para la comunidad, incluido un curso de operación de maquinaria agrícola desarrollado junto con un proveedor especializado, que benefició a 24 residentes.

Además, recibió a 65 estudiantes universitarios de



distintas instituciones en visitas técnicas y académicas, y ofreció pasantías académicas e a dos estudiantes, quienes completaron 120 horas de experiencia práctica. La participación de funcionarios en seminarios y eventos sobre economía circular e innovación industrial fortaleció el posicionamiento institucional de la Compañía como puente entre el sector productivo y el ámbito académico.

En el ámbito comunitario, participó en eventos locales, como el desfile cívico de Villa Oliva, con la participación de 11 colaboradores y dos tractores,

en conmemoración del aniversario de la ciudad y al Protocolo de Paz del Chaco. **Además, suscribió un acuerdo de cooperación con la Municipalidad de Villa Oliva para desarrollar proyectos conjuntos en educación, salud y medio ambiente**, fortaleciendo el trabajo coordinado con las autoridades locales.

Durante el período, estas iniciativas beneficiaron directamente a más de 90 personas e involucraron a estudiantes, instituciones educativas y a la comunidad en actividades de integración y desarrollo. En total, la Compañía invirtió USD 825 en recursos propios y USD 825 en recursos incentivados²⁵, equivalentes a aproximadamente R\$ 8,3 mil, destinados principalmente a iniciativas de educación y salud, como actividades académicas, programas de capacitación y donaciones al Cuerpo de Bomberos Voluntarios.

25. Las inversiones realizadas mediante recursos propios y recursos incentivados presentaron montos equivalentes, dado que la legislación vigente permite la deducción integral, de los impuestos adeudados, de los montos destinados a donaciones incentivadas.

Alimentación inclusiva y saludable

Promover una alimentación inclusiva y de justicia alimentaria forma parte de la estrategia de Camil y refleja su compromiso con el desarrollo sostenible y la Agenda 2030. Mediante un portafolio integrado principalmente por alimentos básicos, la Compañía amplía el acceso a productos esenciales a precios asequibles, en consonancia con el ODS 2, centrado en la erradicación del hambre.

En línea con el ODS 3, enfocado en la promoción de la salud y el bienestar, Camil ha ampliado su **portafolio con productos de mejor perfil nutricional, incluidos productos con menor contenido de sodio y azúcar, así como alternativas como harina de arroz y aceite de arroz**. Alimentos como arroz, frijoles y conservas de pescados continúan siendo fuentes relevantes de nutrientes y conforman una base alimentaria accesible, equilibrada y

mínimamente procesada. Con ello, Camil fortalece la justicia alimentaria al facilitar el acceso a alimentos de calidad, asequibles y adaptados a distintas necesidades nutricionales.

Además, impulsa alternativas alimentarias más económicas para ampliar el acceso de distintos sectores de la población a una alimentación adecuada y equilibrada, especialmente en América Latina, donde persisten importantes condiciones de vulnerabilidad social. Este trabajo también incluye el desarrollo de productos para consumidores con restricciones alimentarias o que buscan alternativas más saludables, reforzando el compromiso de la Compañía con la alimentación inclusiva.

En Chile, esta estrategia se materializa en el desarrollo de productos a base de arroz para **personas con**

necesidades alimentarias específicas, como opciones sin gluten y presentaciones adaptadas al consumo infantil. Estas soluciones amplían el acceso a alimentos nutritivos y adecuados para distintos perfiles de consumidores.

Camil promueve la justicia alimentaria al facilitar el acceso a alimentos de calidad, asequibles y adaptados a diferentes necesidades.



Consumidores

[GRI 2-6; 3-3]

Las estrategias de Camil para relacionarse con los consumidores buscan ofrecer experiencias positivas, contenidos relevantes y una atención cercana. Los consumidores pueden comunicarse con la Compañía a través de canales permanentes que difunden información sobre el portafolio —mediante sitios web, redes sociales y otras plataformas digitales— y, al mismo tiempo, recopilan de forma estructurada sus opiniones, necesidades y evaluaciones. Estas plataformas también promueven la transparencia y el diálogo con las comunidades del entorno de las operaciones de Camil. Durante el ciclo 2025/2026, los canales de atención al consumidor — como el teléfono 0800, Habla con nosotros, las redes sociales, Reclame Aquí y consumidor.gov — registraron más de 119 mil contactos.

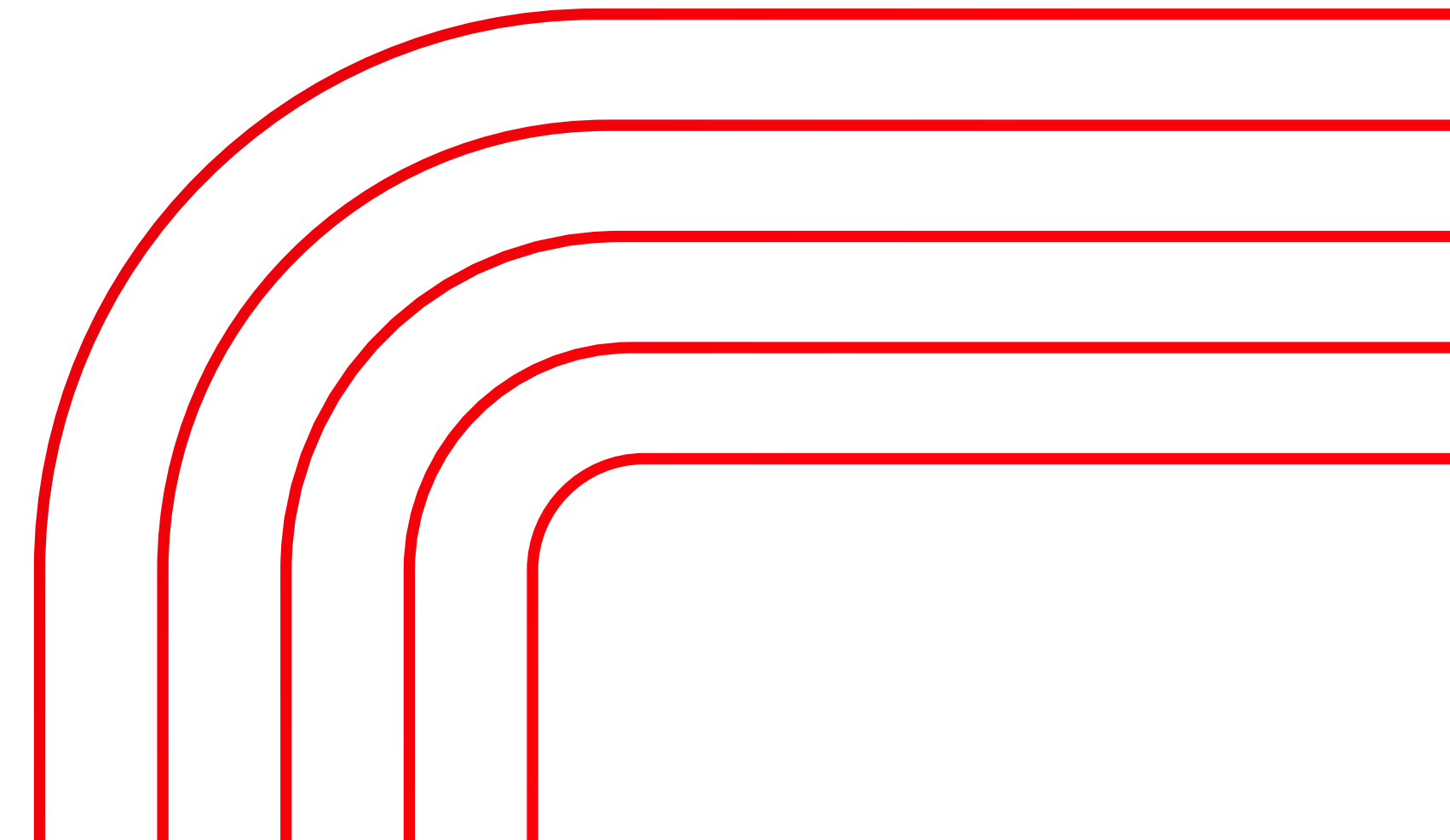
26. NPS (Net Promoter Score) es una métrica de satisfacción utilizada para medir el grado de fidelidad y lealtad de los clientes hacia una empresa. Una puntuación de 65, de acuerdo con la metodología del indicador y en una escala de hasta 100 puntos, se ubica en la Zona de Calidad (entre 50 y 74 puntos).

La percepción de los consumidores se monitorea de forma continua mediante el NPS (Net Promoter Score), indicador utilizado para medir la lealtad y la reputación de la compañía. En el período analizado, **el NPS26 consolidado de Camil —promedio de todas sus marcas — alcanzó 65 puntos, el mejor resultado de los últimos ejercicios.** Este resultado refleja una percepción favorable de la calidad y un nivel sostenido de confianza por parte de los consumidores.

Los contactos recibidos a través de los canales de atención al consumidor se evalúan mensualmente en el Foro de Categorías, con la participación de las áreas de marketing, calidad, logística, planificación y producción. El grupo consolida los comentarios recibidos y los convierte en acciones estructuradas

para mejorar los productos y alinear las estrategias de comunicación.

Además, las evaluaciones en plataformas digitales fortalecen el desempeño de la Compañía en su relación con los consumidores. Las marcas de la Compañía presentes en Reclame Aquí mantienen calificaciones superiores a 7,5 sobre 10 y, de acuerdo con la plataforma, el 79 % de los consumidores volvería a elegirlos.



Premio Reclame Aqui

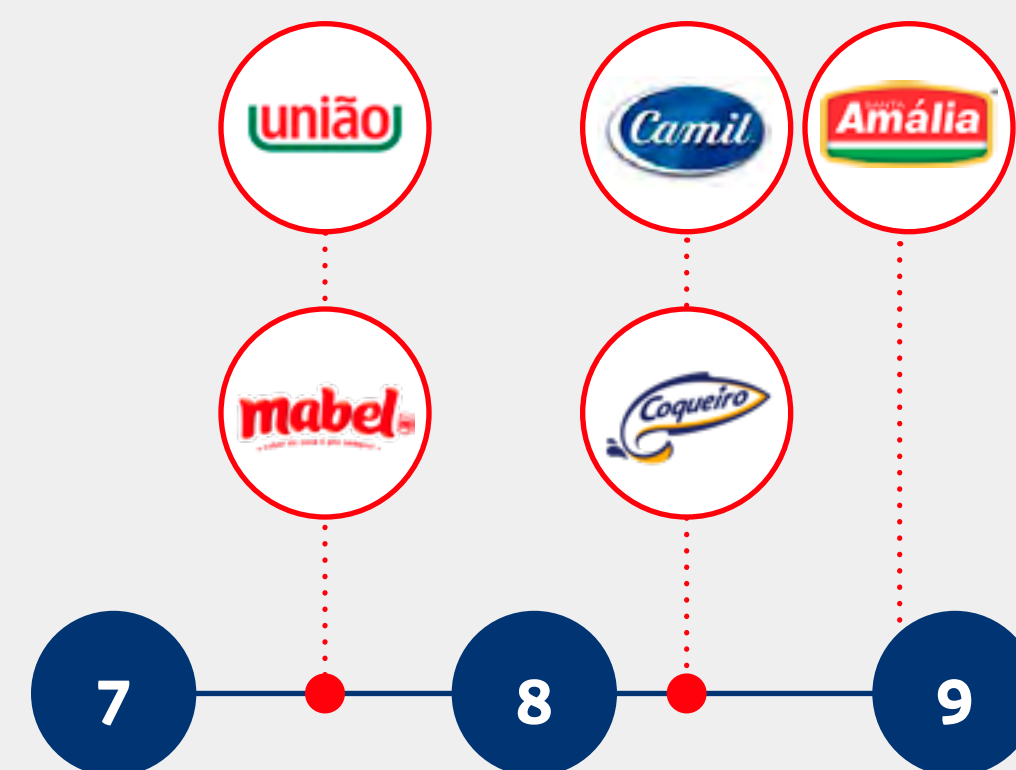
Por sexto año consecutivo, la marca Camil fue nominada al Premio Reclame Aqui, uno de los principales reconocimientos en materia de relación con los consumidores. En 2025, Camil obtuvo el segundo puesto en la categoría Abarrotes – Grandes Operaciones. Por su parte, Coqueiro, nominada por segundo año consecutivo, también obtuvo el segundo puesto en la categoría Abarrotes – Pequeñas Operaciones.



- Abarrotes – Coqueiro
2º lugar
- Abarrotes – Grandes Operaciones - Camil
2º lugar

Notas – Reclame Aqui

(2025)



“Somos una Compañía con marcas sólidas que generan valor y fortalecen nuestro posicionamiento en el mercado, construyendo relaciones de confianza con consumidores, clientes y los demás grupos de interés.”

Flávia Molina

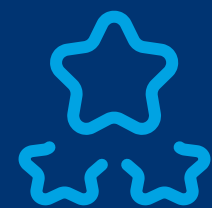
Directora de Marketing



Plataformas digitales

Las redes sociales siguen siendo los principales canales de interacción entre las marcas de Camil y sus consumidores. Durante el año agrícola 2025/2026, el análisis de sentimiento, basado en el contenido de los comentarios publicados por los usuarios, registró un índice de negatividad de solo 12 %, en línea con el resultado del ciclo anterior. En contrapartida, las interacciones positivas crecieron tres puntos porcentuales, del 40 % al 43 %, lo que refleja una mejora en la percepción de las marcas, a pesar de una leve disminución de los comentarios de carácter neutro.

Análisis de sentimiento de los comentarios en las redes sociales

**2023/2024**

Positivo – 45%

Neutro – 36%

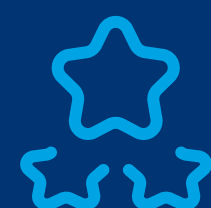
Negativos – 15%

**2024/2025**

Positivo – 40%

Neutro – 50%

Negativos – 10%

**2025/2026**

Positivo – 43%

Neutro – 45%

Negativos – 12%

Nuevo canal de atención al consumidor

Como parte de su estrategia de comunicación, Camil puso en marcha, a finales del año, un canal de atención a través de WhatsApp, a fin de ofrecer respuestas rápidas mediante flujos de interacción simples e intuitivos. El canal combina respuestas automatizadas para resolver las consultas más frecuentes con atención personalizada cuando la situación lo requiere.

[\(Más información\)](#)





Instagram



[camilbrasil](#)
[ciauniao](#)
[coqueirooficial](#)
[acucardabarra](#)
[momijioficial](#)
[oficialcarreteiro](#)
[namoradooficial](#)
[biscoitos.mabel](#)
[_santaamalia](#)



[costenoPerú](#)



[laabundanciauy](#)



[tucapelfanaticosdelarroz](#)
[vidabanquete](#)



[villaolivarice](#)

Facebook



[camilnamesa](#)
[ciauniao](#)
[coqueirooficial](#)
[acucardabarra](#)
[momijioficial](#)
[oficialcarreteiro](#)
[namoradooficial](#)
[mabelbrasil](#)
[staamalia](#)



[costenoPerú](#)
[paisana](#)



[laabundanciauy](#)
[maestrosaman](#)



[tucapelfanaticosdelarroz](#)
[vidabanquete](#)



[ricoarrozec](#)



[villaolivaricepy](#)

Websites



[camil.com.br](#)
[uniao.com.br](#)
[coqueiro.com.br](#)
[pescadornalata.com.br](#)
[acucardabarra.com.br](#)
[arrozmomiji.com.br](#)
[namorado.com.br](#)
[santaamalia.com.br](#)
[mabel.com.br](#)



[costenoalimentos.com.pe](#)
[laabundancia.com](#)



[saman.uy](#)



[empresastucapel.cl](#)
[tucapel.cl](#)
[banquete.cl](#)



[agrodajahu.com](#)
[ricoarroz.ec](#)



[olivarice.com.py](#)

Youtube



[camil](#)
[ciauniao](#)
[coqueirooficial](#)



[costenoalimentos](#)



[saman1616](#)



[tucapel1508](#)
[banquetchile](#)

Tiktok



[ciauniao](#)
[camilbrasil](#)
[coqueirooficial](#)
[Momijioficial](#)
[Biscoitos.mabel](#)
[Santa_Amalia](#)
[oficialnamorado](#)



[costenope](#)



[arroztucapel](#)



[ricoarrozec](#)



Fortalecimiento de las marcas y relación con los consumidores

Camil desarrolla estrategias de comunicación para promover su portafolio, impulsar el lanzamiento de productos y fortalecer sus marcas. Estas iniciativas fortalecen el vínculo directo con los consumidores y favorecen la prueba de los productos. En 2025, la Compañía intensificó su estrategia de marketing mediante mayores inversiones, nuevas alianzas y campañas de *co-branding*, ampliando su presencia en el mercado y reforzando su cercanía con el público. Entre las principales iniciativas destacan:

• Casa do Sabor

Ubicada en Osasco (SP), esta instalación dedicada a la innovación culinaria da soporte a todas las marcas del grupo y funciona como una cocina experimental. Un equipo especializado en Gastronomía y Nutrición realiza pruebas, desarrolla recetas y perfecciona aplicaciones para los consumidores, además de brindar soporte técnico al desarrollo de productos y capacitación a clientes, proveedores y colaboradores.

El espacio se consolidó como un **centro estratégico de innovación, capacitación y relaciones, con foco en la producción de contenidos (fotografías, videos y recetas), realización de capacitaciones prácticas, participación en ferias y eventos, desarrollo de proyectos colaborativos y análisis técnicos**. La integración entre Investigación y Desarrollo, Marketing, Ventas, Personas y Gestión, Calidad y Relaciones con los



Consumidores impulsó la innovación, el posicionamiento de las marcas y la mejora continua de los procesos, fortaleciendo el compromiso de Camil con la excelencia y la cercanía con el mercado.

Aspectos destacados

- **50 mil personas** participaron en las actividades de la Casa do Sabor;
- **18 capacitaciones sobre productos** y talleres “manos a la obra”;
- **60 sesiones dedicadas a pruebas**, desarrollo de recetas y capacitación sobre productos;
- **10 jornadas de producción de contenido** para redes sociales, con fotografías y videos;
- **Presencia en 40 ferias** y eventos, internos y externos.



• União

En 2025, União celebró 115 años con una programación conmemorativa que incluyó un video institucional y acciones de merchandising en MasterChef Confeitaria, reforzando su visibilidad y cercanía con el público. Además, su participación en el Brunch Weekend, entre octubre y noviembre, fortaleció la presencia de la marca y su vínculo con chefs y experiencias gastronómicas.

Durante el período, la marca impulsó su estrategia de **innovación en la categoría de cafés con el lanzamiento del nuevo Café Expresso União, disponible en cinco variedades de cápsulas**. La iniciativa también contempló el patrocinio de la 36.^a Bienal de São Paulo y la campaña “A cada cápsula, una invitación”, con presencia en medios digitales, mobiliario urbano en São Paulo y Río de Janeiro, y una activación en el Parque Villa-Lobos, con experiencias temáticas en las cabinas de la rueda gigante.

Como parte de esta estrategia, también se **lanzó una campaña multiplataforma dedicada a los rituales del café y la marca participó en el evento Gala na Sala de la OSESP (Orquesta Sinfónica del Estado de São Paulo), y se realizó el concurso cultural “Up en la Copa by União”, dirigido al público corporativo**. La acción itinerante “Copa Truck by União” llevó degustaciones a edificios empresariales de São Paulo, complementadas con campañas junto a influenciadores y creadores de contenido.



Haga clic en el video anterior para ver el anuncio conmemorativo por los 115 años de la marca União.

• Camil “Íconos de la Brasileñidad” con Thiaguinho

Como parte de su posicionamiento “La Base de Brasil”, Camil lanzó la campaña “Íconos de la Brasileñidad”, protagonizada por el cantante Thiaguinho, para destacar la importancia del arroz y los frijoles como pilares de la alimentación de los brasileños. La elección del artista respondió a su **alcance nacional y a la diversidad de públicos y regiones que representa**, en línea con los objetivos de la campaña. La difusión incluyó diversos canales, entre ellos el anuncio “Arroz y Frijoles Camil – La base de todo brasileño” ([véalo aquí](#)).

Además, Camil fue patrocinador oficial de la **gira Tardezinha, que celebró su 10º aniversario en 2025**. Los espectáculos recorrieron las principales capitales de Brasil, entre ellas São Paulo, Río de Janeiro, Porto Alegre, São Luís y Florianópolis, con activaciones de marca y experiencias adaptadas a cada ciudad. Uno de los destaques fue el “Boteco Camil” (bar típico brasileño), un espacio dedicado a ofrecer platos clásicos de la gastronomía brasileña elaborados con productos de la marca.



• Coqueiro

Inspirada en la tendencia **sardine summer girl del verano europeo, Coqueiro incursionó en el mundo de la moda** mediante una alianza inédita con C&A Brasil. Las acciones de *co-branding* incluyeron una colección exclusiva de latas de sardinas y camisetas personalizadas, con una identidad visual inspirada en la temática, que combinó ilustraciones de sardinas, motivos marinos y referencias al verano.

La iniciativa también contempló un evento de lanzamiento en la tienda concepto de C&A, con la participación de 70 referentes de la moda, medios



Por tercer año consecutivo, Coqueiro fue reconocida como Top of Mind en la categoría de sardinas en conserva, consolidándose como la marca más recordada por los consumidores.

especializados e influenciadores de estilo de vida. Además, incluyó la distribución de 200 kits exclusivos de verano y la comercialización de la colección en las tiendas físicas y los canales digitales de la cadena.

Otra campaña de Coqueiro fue **“La receta más rápida”, que consolida el posicionamiento de la marca como aliada de los consumidores** para una alimentación

práctica, saludable y sabrosa, adaptada al ritmo cotidiano. Como complemento, la marca estableció una alianza con Bimbo mediante el producto RAP10, reuniendo a dos marcas reconocidas por ofrecer soluciones prácticas y versátiles para el consumo diario. La alianza incluyó un anuncio publicitario conjunto de Coqueiro, la presencia de ambas marcas en los envases de RAP10 y activaciones en puntos de venta.

• Mabel

La marca de galletas Mabel continuó fortaleciendo el posicionamiento lanzado en 2024 mediante acciones de *brand experience*, entre ellas la transformación de una parada de autobús de Belo Horizonte en una acogedora sala de estar, con sofá, almohadones y café, junto al influenciador Gustavo Tubarão. La iniciativa invitó al público a compartir un café, degustar las galletas Mabel y disfrutar del espacio ([véalo aquí](#)).

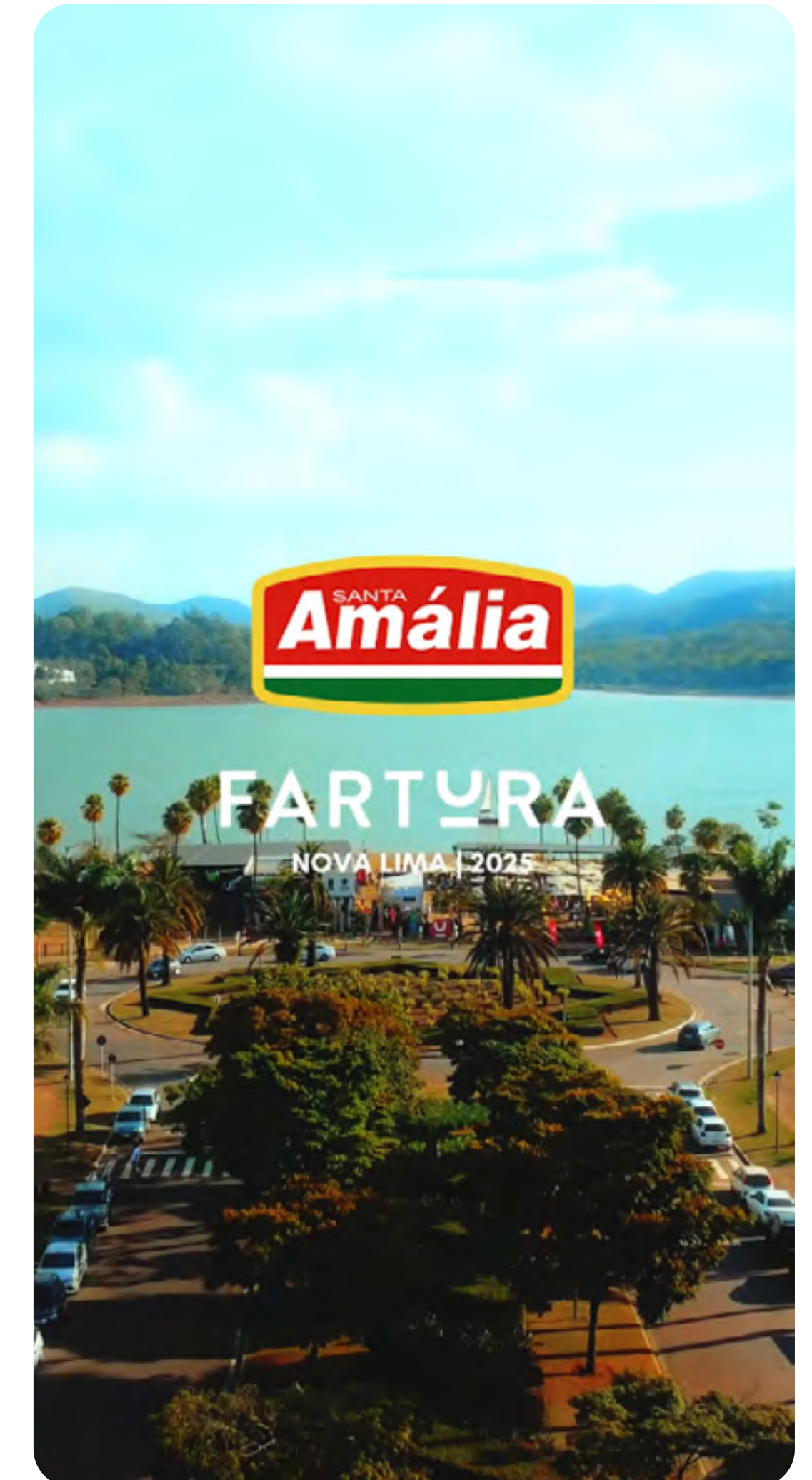
En paralelo, la marca amplió su portafolio y fortaleció su estrategia de innovación con el **lanzamiento de las Cookies Mabel y el relanzamiento de las galletitas rellenas Mabel, consolidando su presencia en el segmento de las galletas para consumo inmediato.**



• Santa Amália

Con el concepto “Con Santa Amália, **cualquier momento se convierte en una ocasión especial**”, la marca **presentó la campaña “Santa Amália é mais massa”**, destinada al estado de Minas Gerais. Durante el año, intensificó su presencia en los puntos de venta mediante promociones y premios diarios en efectivo, impulsando la participación del público y las ventas. La marca también participó en eventos como la FEMAGRO²⁷, en Machado (MG), y Fartura, en Nova Lima (MG). Estas iniciativas fortalecieron la conexión de la marca con la cultura local, la gastronomía y los hábitos de consumo de Minas Gerais, consolidando su posicionamiento en la región.

27. FEMAGRO es la Feria de Maquinarias, Implementos e Insumos Agrícolas.





Brand Lovers

La relación con consumidores altamente comprometidos —los llamados *brand lovers*— constituye un eje estratégico para Camil, como parte de su estrategia de participación y de fortalecimiento de la lealtad hacia sus marcas (*brand advocacy*).

En 2025, la Compañía desarrolló más de 120 iniciativas dirigidas a este público, que incluyeron el envío de kits de productos y obsequios personalizados para reconocer su preferencia, fortalecer su fidelidad y estrechar el vínculo con las marcas.

“Nuestra gestión comercial ha evolucionado hacia un modelo cada vez más colaborativo, basado en la cercanía con los clientes, la comprensión de las necesidades de los consumidores y el fortalecimiento de nuestra presencia en los canales de venta. Más que relaciones transaccionales, buscamos construir alianzas de largo plazo, alineadas con la estrategia y los desafíos de cada cliente”.

Cauê Nascimento

Director Comercial



Proveedores

[GRI 2-6; 204-1]

Camil cuenta con una amplia red de proveedores y socios comerciales, distribuida en distintos países e integrada por empresas de diversos tamaños, sectores y perfiles. En consonancia con sus principios y compromisos de sostenibilidad, estos socios desempeñan un papel estratégico en la implementación de la Agenda ESG y en la creación de valor a lo largo de la cadena de suministro.

En el ejercicio 2025/2026, la Compañía destinó aproximadamente R\$ 7.832 millones²⁸ al pago de proveedores en Brasil y América Latina, un 37 % menos que en el ciclo anterior, debido principalmente a la menor demanda de algunas commodities y a la caída del precio del azúcar. De este total, cerca de R\$ 6.900 millones correspondieron a proveedores locales, reforzando la contribución de la Compañía al desarrollo de las economías regionales y a la creación de valor compartido en las comunidades donde opera.

Importe destinado a proveedores

(al 28/02/2026)

País	Moneda local	Importe total gastado	Importe destinado a proveedores locales	% Locales
Brasil	BRL (R\$)	7.295.054.226	6.890.711.378	94,5%
Chile	CLP	556.529.877	404.620.942	72,7%
Ecuador	USD	39.760.465	39.560.430	99,5%
Paraguay	USD	34.990.325	31.912.454	91,2%
Perú	PEN	65.389.823	45.985.721	70,3%
Uruguay	UYU	345.661.562	330.062.210	95,5%

Número de proveedores

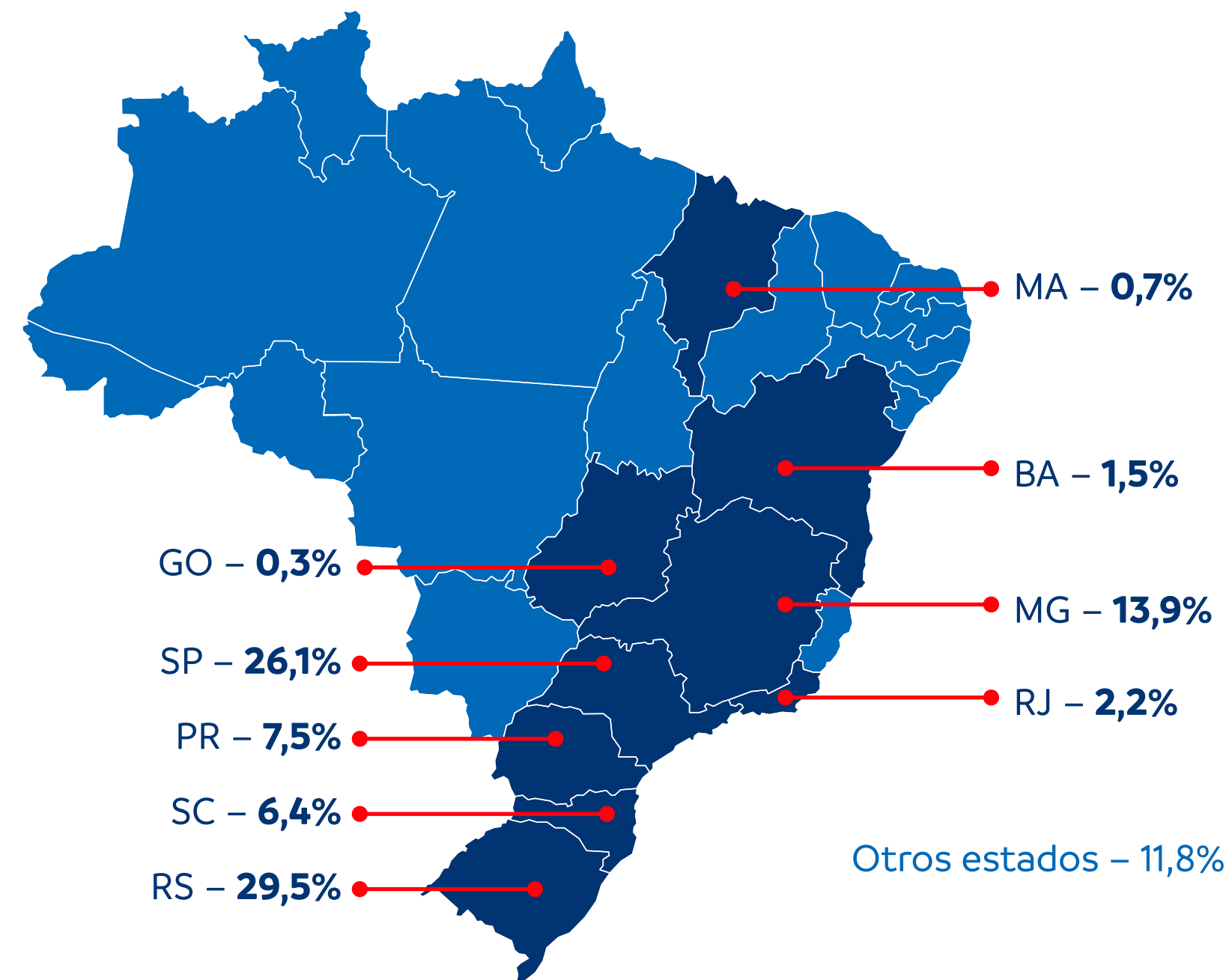
(al 28/02/2026)

País	Proveedores activos	Nuevos proveedores	Nacionales	Extranjeros
Brasil	8.124	2.461	8.107	17
Chile	1.306	153	1.258	48
Ecuador	689	13	683	6
Paraguay	402	124	395	7
Perú	919	592	901	18
Uruguay	1.572	454	1.478	94
Total LatAm	13.012	3.797	12.822	190

28. Valores convertidos a BRL considerando el tipo de cambio de julio de 2026

Porcentaje de gastos con proveedores por Estado – Brasil

(al 28/02/2026)



Selección y conformidad de los proveedores

La gestión de la red de socios comerciales de Camil se basa en criterios técnicos y económicos, complementados con requisitos socioambientales y un fuerte enfoque en el cumplimiento de la normativa ambiental, social, de derechos humanos, laboral y regulatoria. Este enfoque garantiza que los socios comerciales cumplan los estándares corporativos y las directrices definidas en la Agenda ESG.

Como parte de este proceso, todos los proveedores directos registrados a partir de 2022 deben suscribir, durante la etapa de contratación, la Declaración de Conformidad con la Legislación y la Ética. Para proveedores con contratos anteriores, la Compañía desarrolló un proceso de adhesión al mismo instrumento, logrando una cobertura del 100 % de los proveedores críticos y reforzando la eficacia de los controles, así como la alineación de la cadena de suministro con los principios éticos y legales de la organización.



Productores agrícolas

Responsables del suministro de granos y otras materias primas, los productores agrícolas constituyen un grupo estratégico para la Compañía. Su participación es esencial para asegurar el cumplimiento de los estándares de conformidad, calidad y sostenibilidad aplicables a los productos finales. Por ello, Camil impulsa **iniciativas de apoyo dirigidas a estos proveedores, orientadas a facilitar el financiamiento de nuevas campañas agrícolas, proporcionar recursos para la adquisición de insumos y contribuir a la estabilidad financiera de los productores**. Dichas iniciativas promueven la adopción de prácticas alineadas con los principios ESG y fortalecen de manera sostenible toda la cadena productiva.

Acciones en América Latina

Uruguay

- **Programa de Arroz Sostenible (SRP):** Luego de certificar 38 mil toneladas de arroz en 2024, Uruguay superó la meta de 100 mil toneladas certificadas bajo buenas prácticas de sostenibilidad, con 3 mil toneladas adicionales.
- **Selección de proveedores:** La relación con los productores continuó basada en el sistema integrado o de precio convenio, un modelo tradicional del país. Este sistema reúne a la mayoría de los productores de arroz, representados por la Asociación de Cultivadores de Arroz (ACA), y a los principales molinos arroceros, integrados en la Gremial de Molinos Arroceros (GMA). Los productores comercializan su producción con Saman mediante acuerdos que definen las condiciones de venta, la fijación de precios y las obligaciones relacionadas con el origen de las semillas, el manejo del cultivo y el uso de agroquímicos.
- **Política de Abastecimiento formalizada:** Durante el ciclo, la operación uruguaya formalizó su Política de Abastecimiento, capacitó a las áreas de Abastecimiento, Administración Central y plantas, y realizó nuevas licitaciones para servicios y materiales de compra recurrente, como los envases.
- **Centralización de órdenes de compra:** Al finalizar el período, estaba en marcha una iniciativa para centralizar la gestión de las Órdenes de Compra (OC), con el propósito de aumentar la eficiencia operativa, estandarizar procesos y reforzar los controles.

Chile

- **Matriz de arroz largo fino envasado:** La participación del arroz importado ya envasado en la categoría de arroz largo fino aumentó del 50 % al 90 % respecto del ciclo anterior en el país. Este modelo se desarrolla en colaboración con cuatro molinos arroceros internacionales —Adecoagro, Molino El País, Villa Oliva y Saman—, responsables del envasado del producto conforme a las especificaciones establecidas. Además, la operación dispone de una coordinación especializada de comercio exterior, que asegura la integración de los procesos de envasado, carga e intercambio de información entre la Compañía y sus socios comerciales.
- **Mesa de compras regional LatAm:** La unidad chilena creó una mesa regional de compras que integra las operaciones de Chile, Uruguay y Perú, con foco en la adquisición conjunta de materias primas, especialmente granos. Este modelo establece una instancia formal de coordinación entre los

responsables de compras de los tres países para llevar adelante negociaciones y contrataciones regionales, buscando economías de escala, mejores condiciones comerciales y plazos de pago más competitivos. La iniciativa prioriza categorías como legumbres, quinoa y productos de mayor valor agregado. Además, cuenta con el apoyo de los equipos locales en negociaciones conjuntas con proveedores, fortaleciendo el acceso a oportunidades comerciales y la relación con socios estratégicos. La gobernanza del modelo incluye reuniones semanales para coordinar actividades, dar seguimiento al mercado y facilitar una toma de decisiones alineada.

Perú

- **Centralización de las compras indirectas:** En octubre de 2025, la Compañía centralizó las compras indirectas (servicios y suministros), incorporando nuevos parámetros e indicadores de desempeño. El cambio reforzó el control y la trazabilidad de las solicitudes, fortaleció la gestión de proveedores y mejoró la administración del área. Asimismo, permitió optimizar los tiempos de atención a las áreas solicitantes, aumentar la eficiencia de las negociaciones y reforzar el control de gastos.





Ecuador

- **Evaluación social de proveedores de alto riesgo:** La Compañía evaluó a 13 nuevos proveedores que desarrollan actividades de mayor riesgo mediante un proceso estructurado de evaluación social. Este proceso incluye la verificación del cumplimiento de las obligaciones ante la Seguridad Social, la inscripción en el RUC (Registro Único de Contribuyentes), las certificaciones laborales, las evaluaciones médicas ocupacionales y la participación en programas de inducción en Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de garantizar el cumplimiento normativo, mitigar riesgos y asegurar la conformidad con los estándares socioambientales.

Paraguay

- **Digitalización del proceso de compras:** En 2025, la nueva unidad hizo obligatorio el registro de las órdenes de compra a través de un sistema informatizado, acompañado de una codificación más detallada de los materiales. La iniciativa reforzó la estandarización de procesos, incrementó la trazabilidad de las transacciones y fortaleció los controles internos. Además, estableció requisitos más exigentes para la presentación de documentación por parte de los proveedores, mejorando el cumplimiento normativo y la eficiencia operativa.



La Compañía consolidó su estrategia de compras mediante una mayor integración regional.

Pesca Limpia

La capacitación de la cadena de suministro y la reducción de los impactos ambientales de la actividad pesquera son prioridades para la Compañía. En alianza con la Universidade do Vale do Itajaí – Univali (Universidad del Valle de Itajaí), desarrolla el Proyecto Pesca Limpia, cuyo objetivo es promover la correcta gestión de los residuos generados durante la pesca, preservar los océanos —principal fuente de la materia prima utilizada en sus productos pesqueros— y fomentar prácticas sostenibles entre sus proveedores.

El proyecto incluye acciones de **capacitación dirigidas a las tripulaciones de las embarcaciones proveedoras, centradas en la gestión eficiente de los residuos sólidos** a bordo y en la prevención de la pesca fantasma, fenómeno asociado al abandono o descarte de artes de pesca y otros residuos en el medio marino. Las orientaciones incluyen procedimientos para la separación, almacenamiento,

transporte y entrega controlada en el muelle, garantizando la correcta disposición de redes, cabos, anzuelos, embalajes, residuos orgánicos y residuos de la sala de máquinas.

En los últimos años, la implementación del Programa de Capacitación y Sensibilización, junto con la evolución del Plan de Gestión de Residuos Sólidos (PGRS), impulsó mejoras sostenidas en la segregación de residuos, un mayor aprovechamiento de materiales reciclables y una reducción de los impactos ambientales de la operación.

Entre el inicio del año agrícola 2024/2025 y febrero de 2026, la Compañía recolectó y gestionó adecuadamente 16,28 toneladas de residuos, reflejando la eficacia de las prácticas implementadas y su compromiso con una gestión ambiental responsable en toda la cadena productiva.



“La gestión de proveedores se basa en la competitividad, el seguimiento permanente y la mitigación de riesgos a lo largo de la cadena de suministro. Además del control de calidad de los productos recibidos, este enfoque fortalece la relación con los socios estratégicos”.

André Ziglia

Director de Abastecimiento y Comercio Exterior

Buenas prácticas en la cadena productiva del frijol

La promoción de prácticas agrícolas sostenibles en la cadena productiva del frijol es el eje central del proyecto Buenas Prácticas en la Cadena de Valor, impulsado por la Compañía. La iniciativa promueve la capacitación de proveedores y productores agrícolas, fomentando el uso responsable de productos fitosanitarios, fertilizantes y abonos para reducir los impactos ambientales y fortalecer la sostenibilidad de la producción agrícola.

El programa contempla acciones formativas estructuradas, como conferencias en las principales

regiones productoras y la distribución de documentación técnica de apoyo. Entre estos materiales se destacan las guías **Buenas Prácticas ESG en la Cadena Productiva y Buenas Prácticas ESG en la Cadena de Valor, que recopilan directrices para promover prácticas agrícolas más responsables y alineadas con los estándares ESG.**

En 2025, por tercer año consecutivo, la Compañía desarrolló diversas actividades en los principales polos productores, con presencia en Guaíra (SP), Jussara (GO), Castro (PR), Unaí (MG), Guarapuava (PR), Itaí (SP) y Holambra (SP).





Programa Garantía de Compra Futura

En 2025, el Programa de Garantía de Compra Futura continuó desempeñando un papel estratégico en el fortalecimiento de la cadena de suministro de arroz, con una **inversión de R\$ 210 millones destinada a apoyar a proveedores de distintos tamaños en Brasil**. La inversión se orientó a fortalecer la capacitación técnica y el desarrollo continuo de los productores, promoviendo la adopción de prácticas agrícolas más eficientes, seguras y ambientalmente responsables.

El programa se basa en un modelo de asistencia técnica especializada que contempla visitas periódicas de especialistas durante las etapas clave del ciclo productivo, como siembra, riego, aplicación de productos fitosanitarios y período previo a la cosecha. **Este acompañamiento impulsa la adopción de buenas prácticas agronómicas, reduce los riesgos operativos y garantiza el cumplimiento de los estándares ambientales y regulatorios.**

Asimismo, los socios comerciales reciben orientación técnica para asegurar el cumplimiento de los requisitos contractuales relacionados con los insumos y los procesos productivos. Entre los principales requisitos se incluyen el uso obligatorio de semillas certificadas por organismos acreditados y de productos fitosanitarios registrados ante el Ministerio de Agricultura, Ganadería y Abastecimiento (MAPA), además del cumplimiento de los requisitos específicos vigentes en los países donde la Compañía desarrolla sus operaciones.

Principales prácticas de compra adoptadas por Camil según la categoría.

Práctica de compra

Categoría	Acciones
 Arroz	El Programa de Fomento con Compra para Entrega Futura ofrece asistencia técnica especializada durante todo el ciclo del cultivo e incluye el seguimiento del destino de los insumos utilizados en los cultivos que sirven como garantía para la Compañía. Esta iniciativa contribuye a reducir los riesgos operativos y los impactos socioeconómicos de la producción agrícola, al tiempo que asegura el abastecimiento de granos en condiciones competitivas y con los niveles de volumen y calidad requeridos.
 Frijoles	De acuerdo con las condiciones de oferta y demanda del mercado, la Compañía adquiere frijoles en el mercado spot, mediante un modelo de compra descentralizado.
 Pescados	La categoría dispone de una base diversificada de abastecimiento, compuesta por proveedores estratégicos, proveedores locales y operaciones de importación, lo que permite abastecer de forma eficiente los mercados locales.
 Café	Las compras se realizan en el mercado spot y mediante contratos a precio fijo, en función de las condiciones del mercado y de la estrategia de abastecimiento de la Compañía.
 Trigo	Para optimizar las condiciones de compra, Camil adquiere harina de trigo destinada a la producción de pastas y galletas en momentos estratégicos del año, asegurando condiciones de precio y un horizonte de planificación de aproximadamente tres meses, en línea con su estrategia de abastecimiento. Además, mantiene una sólida base de proveedores locales.



Inversores

[GRI 2-29]

Con el propósito de fortalecer la relación con los inversores, Camil dispone de una sección en su sitio web con información actualizada sobre el desempeño de sus acciones, su estructura de gobernanza, los comunicados al mercado y los informes de desempeño. Al cierre del ejercicio, cerca del 72 % del capital social estaba en poder de Camil Investimentos, de los accionistas controladores y de los administradores con participaciones a título personal. El 27,51 % de las acciones permanecía en circulación en el mercado y el 2,55 % en autocartera.

Por octavo año consecutivo, la Compañía fue reconocida en el **ranking Institutional Investor – Latin America Executive Team 2025**, uno de los principales referentes del mercado financiero en América Latina. Durante el período, se posicionó entre las empresas *small caps* del sector de alimentos y bebidas, con reconocimientos en diversas categorías y su inclusión entre las Most Honored Companies, distinción reservada a las compañías con el mejor desempeño global en la clasificación.

Profesionales y áreas reconocidas

Small Caps
#1 Mejor CEO Luciano Quartiero
#1 Mejor CFO Flávio Vargas
#1 Mejor Profesional de RI Jenifer Nicolini
#1 Mejor Consejo de Administración
#1 Mejor Investor Day Anual
#1 Mejor Programa de RI
#1 Mejor Programa de ESG
Overall
#1 Mejor Evento para Inversores

Contacte con el equipo de Relaciones con Inversores

El equipo de Relaciones con Inversores (RI) está ubicado en São Paulo. Para consultas, sugerencias, comentarios o para solicitar una reunión, puede contactar a través del sitio web de RI (<https://ri.camil.com.br/>), por correo electrónico a ri@camil.com.br o por teléfono al (11) 3039-9200.





Otros públicos

[GRI 2-28]

Como parte de su estrategia de participación en iniciativas externas, Camil colabora con diversas entidades empresariales y sectoriales para impulsar temas de interés para los distintos sectores, apoyándose en su posición de liderazgo dentro de la cadena de producción de alimentos. Al cierre de 2025, las empresas del Grupo Camil formaban parte de las siguientes entidades:

Brasil

- Asociación Pro Desarrollo Industrial del Estado de Goiás (Associação Pró-Desenvolvimento Industrial do Estado de Goiás – Adial);
- Asociación Brasileña de Anunciantes (Associação Brasileira de Anunciantes – ABA);
- Asociación Brasileña de la Industria del Café (Associação Brasileira da Indústria de Café – Abic);
- Asociación Brasileña de la Industria del Arroz (Associação Brasileira da Indústria do Arroz – Abiarroz);

- Asociación Brasileña de la Industria de Alimentos (Associação Brasileira da Indústria de Alimentos – Abia);
- Asociación Brasileña de las Industrias de Galletas, Pastas Alimenticias y Panes y Tortas Industrializados (Associação Brasileira das Indústrias de Biscoitos, Massas Alimentícias e Pães & Bolos Industrializados – Abimapi);
- Asociación Brasileña de las Industrias Pesqueras (Associação Brasileira das Indústrias de Pescados – Abipesca);
- Asociación Brasileña de Frijoles y Legumbres Secas (Associação Brasileira de Feijões e Legumes Secos – Abrafe);
- Pacto Mundial de las Naciones Unidas (Pacto Global da Organização das Nações Unidas – ONU);
- Sindicato de la Industria del Arroz de Pelotas (Sindicato da Indústria do Arroz de Pelotas – Sindapel);

- Sindicato de las Industrias del Arroz en el Estado de Goiás (Sindicato das Indústrias do Arroz no Estado de Goiás – Siago);
- Sindicato de la Industria del Arroz en el Estado de Rio Grande do Sul (Sindicato da Indústria do Arroz no Estado do Rio Grande do Sul – Sindarroz-RS);
- Sindicato de la Industria del Arroz en el Estado de Minas Gerais (Sindicato da Indústria do Arroz no Estado de Minas Gerais – Sindarroz-MG); y
- Sindicato de la Industria del Arroz en el Estado de Maranhão (Sindicato da Indústria do Arroz no Estado do Maranhão – Sindarroz-MA).

Chile

- Asociación de Exportadores y Manufacturas (Asexma);
- Asociación de Productores de Aceite de Oliva (ChileOliva);



- Asociación Gremial de Industrias Proveedoras (Agip);
- Cámara Chileno-Brasileña de Comercio (CCBC); y
- Confederación de Molinos Arroceros del Mercosur (Conmasur).

Ecuador

- Cámara de Industrias de Durán (CAMINDUR);
- Corporación de Industriales Arroceros del Ecuador (CORPCOM);
- Cámara de Comercio de Guayaquil; y
- Cámara de la Pequeña Industria del Guayas (CAPIG).

Uruguay

- Asociación de Importadores y Mayoristas de Almacén;
- Cámara de Industrias del Uruguay (CIU);
- Camara Mercantil de Productos del País;

- Confederación de Molinos Arroceros del Mercosur (CONMASUR);
- Gremial de Molinos Arroceros;
- Unión de Exportadores del Uruguay;
- DERES - Red de empresas por el Desarrollo Sostenible;
- Cámara de Comercio Brasil-Irak; y
- Cámara de Comercio y servicios del Uruguay.

Perú

- Cámara Binacional de Comercio e Integración Peruano-Uruguaya;
- Cámara de Comercio de Lima (CCL);
- Sociedad de Comercio Exterior del Perú (Comex Perú); y
- Sociedad Nacional de Industrias (SNI).

Hable con nosotros

- SAC**
camilalimentos.com.br/sac
0800 013 3300
- Inversores**
ri@camil.com.br | esg@camil.com.br
(11) 3039-9200
- ESG**
esg@camil.com.br
- Prensa**
camilalimentos.com.br/imprensa
imprensa.camil@fsb.com.br
- Proveedores**
camilalimentos.com.br/fornecedores
- Trabaje con nosotros**
camilalimentos.com.br/carreiras

GESTIÓN AMBIENTAL





Políticas y prácticas

Consciente de la estrecha relación entre la preservación del medio ambiente y la sostenibilidad de sus activos, Camil reafirma su compromiso con el cuidado y la protección de las áreas bajo su influencia, reduciendo los impactos ambientales de sus actividades y adoptando prácticas que superan los requisitos de la normativa ambiental. Asimismo, impulsa la mejora continua de sus operaciones para responder a los desafíos del cambio climático y contribuir a la conservación de los recursos naturales.

En este contexto, **Camil considera que la mejora de la productividad y la optimización de los procesos fortalecen la sostenibilidad al favorecer un uso más eficiente de los recursos y reducir los desperdicios.** Por ello, invierte de forma continua en la mejora de sus actividades y procesos de trabajo, así como en el desarrollo y la aplicación de nuevas tecnologías, con el propósito de aumentar

la eficiencia energética y reforzar la gestión de residuos mediante el aprovechamiento, el reciclaje y el reprocesamiento de materiales.

En 2025, el área de Medio Ambiente consolidó la reestructuración iniciada en el ciclo anterior, pasando a depender directamente de la Dirección

de Operaciones. Asimismo, impulsó el compromiso de los distintos grupos de interés para alinear la cadena de valor con las buenas prácticas promovidas por la Compañía. **Al cierre del período, la inversión total de la Compañía en acciones ambientales ascendió a R\$ 20.901.472,00.**

“Camil sustenta su trayectoria sobre los principios ESG, una sólida gobernanza y una sólida resiliencia financiera. La expansión de la agenda ambiental en toda América Latina refleja el compromiso con la mejora continua de sus procesos productivos, especialmente en la gestión de residuos y el uso eficiente de la energía. Este enfoque refuerza la transparencia, el compromiso de los equipos y la integración de la sostenibilidad en las decisiones estratégicas”.

Leomar Goldoni

Director de Operaciones Internacionales



Ecoeficiencia

Energía

[GRI 2-4; 3-3; 302-1] [SASB FB-AG-130a.1] [Metas de la Agenda 2030: 7.3; 8.4; 12.2]

Como parte de su estrategia de gestión sostenible, Camil prioriza el uso de fuentes de energía renovables en sus unidades operativas e invierte continuamente en proyectos orientados a fortalecer su autosuficiencia energética. Durante el ciclo reportado, la Compañía avanzó en las obras²⁹ de la nueva **central termoeléctrica de Cambaí (RS), que abastecerá las operaciones locales mediante la generación de energía a partir de biomasa procedente del arroz producido en la región.** Además de valorizar los subproductos agrícolas y reducir el envío de estos residuos a vertederos, el proyecto diversifica la matriz energética de Camil y contribuye a disminuir sus impactos ambientales.

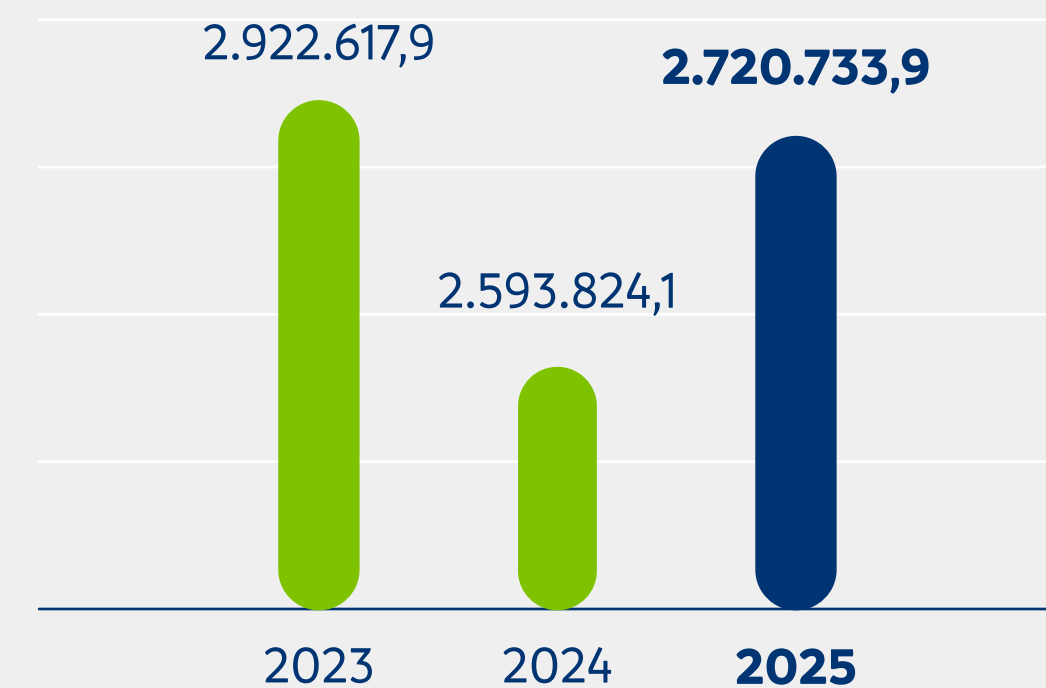
La generación propia de energía constituye una ventaja competitiva para la Compañía, ya que reduce la dependencia de fuentes externas y fortalece el desempeño ambiental de sus operaciones.

29. Las obras de la central termoeléctrica cuentan con financiación procedente de los bonos verdes emitidos por Camil en 2021.

En 2025, el consumo total de energía directa de la Compañía —que incluye la electricidad adquirida, los diferentes combustibles utilizados por la flota de vehículos y el gas licuado de petróleo (GLP) empleado en las operaciones de Brasil— ascendió a 2.539,5 mil gigajulios (GJ).

Consumo total de energía*

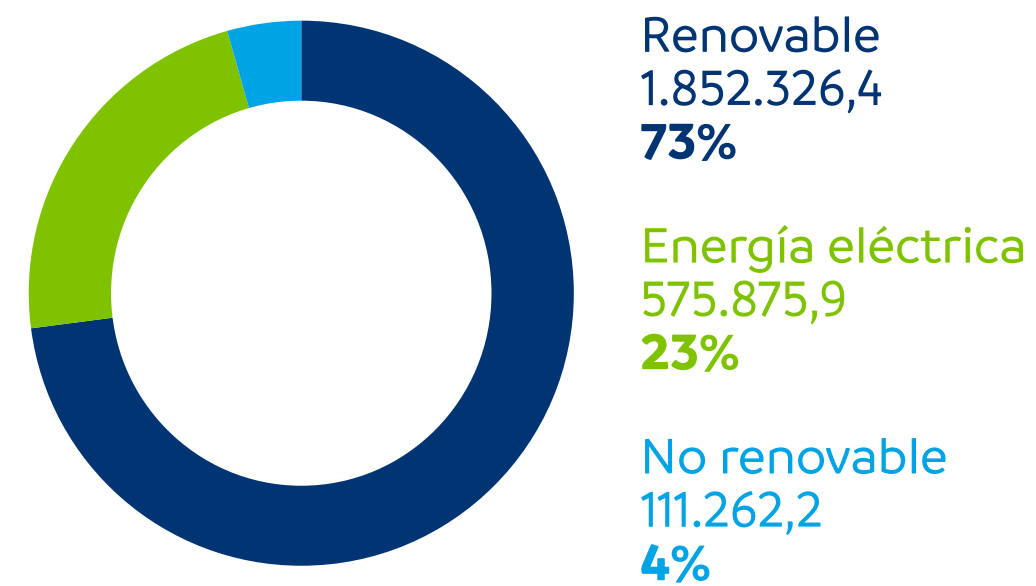
(en GJ)



* Los datos de 2023 y 2024 fueron recalculados debido a la armonización de las métricas de conversión de los combustibles. [GRI 2-4]

Consumo de energía por fuente

(en GJ y %)



Las variaciones del consumo de energía registradas en cada país responden a factores operativos, tecnológicos y al alcance específico de la información reportada por cada operación.

En Brasil, la disminución del consumo de energía renovable procedente de la cáscara de arroz se explica principalmente por la recepción de un mayor volumen de arroz blanqueado (ya descascarado), lo que redujo la disponibilidad de este subproducto para la generación de energía. Por otro lado, el consumo de combustibles aumentó como consecuencia de la mejora en los procesos de seguimiento y control, que permitió registrar los datos de consumo con mayor precisión y cobertura. Asimismo,

Energía solar – Tucapel

La estrategia de Camil para la generación de energía propia también incluye el uso de energía solar. En Chile, Tucapel puso en marcha una planta solar con una capacidad instalada de 206 kWp (kilovatios pico), bajo el modelo ESCO (Energy Services Company o Empresa de Servicios Energéticos). En este esquema, un socio especializado asume la inversión, la implementación y la operación del sistema, y su remuneración depende de la energía efectivamente generada. Consolidado en 2025, este modelo incrementó el uso de fuentes de energía renovables, al tiempo

que redujo los costos operativos y las emisiones de gases de efecto invernadero.

Asimismo, en Chile, Tucapel continuó gestionando sus indicadores de desempeño energético, con foco en el consumo de energía por tonelada de arroz procesado (kWh/t) y por tonelada de arroz envasado, así como en el seguimiento mensual del consumo de electricidad, con el fin de detectar desviaciones y prevenir costos adicionales.

el incremento del consumo de biomasa (leña) está relacionado con el mayor volumen de producción de las unidades que emplean esta fuente de energía en sus procesos operativos.

En Chile, la disminución del consumo de GLP se explica por la sustitución de montacargas a gas por equipos eléctricos. Como consecuencia, aumentó el consumo de electricidad, efecto que también estuvo

impulsado por la ampliación de la capacidad productiva mediante la incorporación de un nuevo secador, la mayor participación de la planta de Lo Boza (Santiago) en las operaciones y la incorporación, al alcance de la información reportada, del consumo de las instalaciones de almacenamiento que hasta entonces no se contabilizaban. El crecimiento de la generación de energía solar refleja el funcionamiento de la planta durante todo 2025, ya que comenzó a operar en abril de 2024.

En Ecuador, la disminución del consumo de diésel obedece a que durante 2025 no se produjeron interrupciones en el suministro de electricidad, a diferencia de lo ocurrido en 2024, cuando el uso recurrente de generadores incrementó el consumo de este combustible. Por su parte, el aumento del consumo de gasolina responde a registros incompletos en períodos anteriores.



Agua [GRI 303-1; 303-3] [SASB FB-AG-140a.1] [Metas de la Agenda 2030: 6.3; 6.4; 12.2]

La gestión eficiente del agua, un elemento esencial en procesos como el parbolizado de granos, la fabricación de pastas y la generación de vapor, **continúa siendo una prioridad para la Compañía. Su estrategia se centra en optimizar el uso de los recursos hídricos, reducir los desperdicios y mejorar continuamente los procesos productivos.** Gracias a las iniciativas implementadas en los últimos años —como el uso racional de los recursos naturales y el incremento de la eficiencia operativa—, el consumo total de agua en las distintas unidades ha disminuido de forma gradual. En 2025, el consumo alcanzó 1,7 mil megalitros (ML), un 16% menos que en 2024.

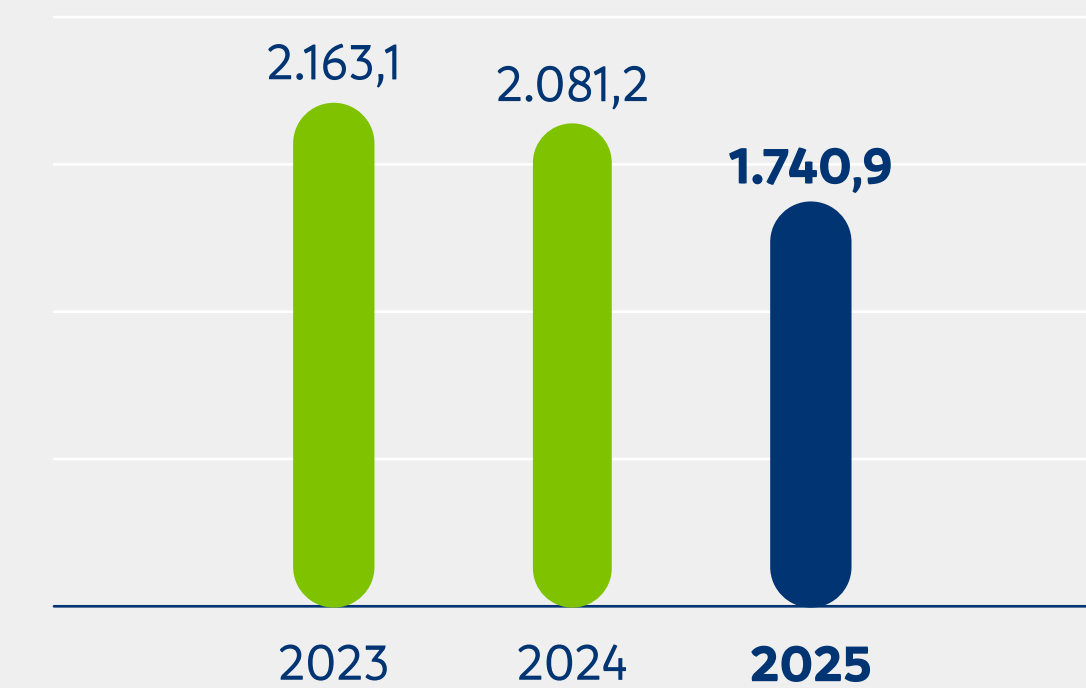
La reducción del consumo de agua en las operaciones de Brasil se debió principalmente a la menor producción registrada en algunas plantas, especialmente en las de Rio Grande do Sul y Sergipe. En Camaquã, la reutilización del agua procedente del proceso de parbolizado contribuyó de manera significativa a la reducción del consumo de agua durante el período.

El incremento del consumo de agua registrado en Chile y Ecuador responde a la incorporación, al alcance de la información reportada, de los volúmenes de captación de los centros de almacenamiento, que anteriormente no se incluían en el cálculo. En las zonas con estrés hídrico, donde la disponibilidad de los recursos es más limitada, como Itapecuru Mirim (MA), Recife (PE) y Sullana (Perú), Camil ha implementado mecanismos de seguimiento y desarrollado iniciativas específicas para mitigar los posibles efectos de la captación de agua.

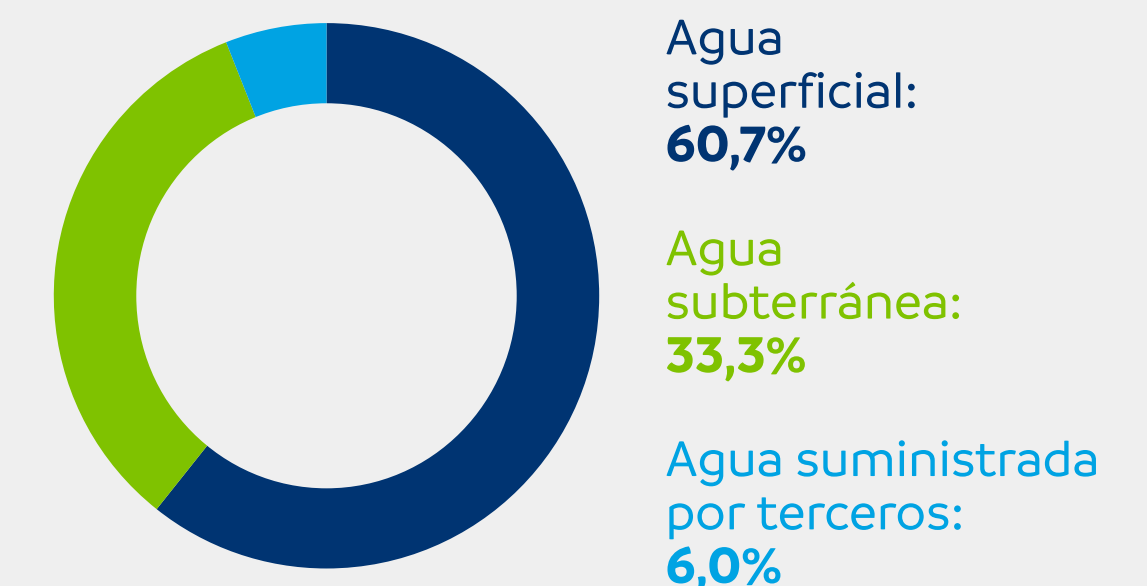
Las operaciones en Brasil registran un mayor consumo de agua que las unidades internacionales debido a la mayor diversidad de sus procesos productivos. Además del procesamiento de granos, incluyen la producción de productos pesqueros, pastas y galletas, actividades que requieren un consumo de agua superior al de las operaciones predominantes en Chile, Uruguay, Ecuador, Perú y Paraguay, centradas principalmente en la producción de arroz, aunque también fabrican otros productos.

Volumen total de agua captada

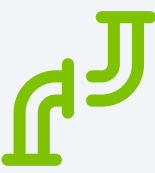
(en megalitros)



Porcentaje del volumen de agua captada según su origen



Captación de agua

Fuente	Brasil	Chile	Perú	Uruguay	Ecuador	Paraguay
Empresas locales de saneamiento						
Pozos superficiales (con o sin autorización)						
Cisternas						
Camiones cisterna abastecidos con agua procedente de pozos superficiales						

Reducción de la huella hídrica

Las unidades de Camil implementan distintas iniciativas para reducir el consumo y promover la reutilización de los recursos hídricos. En 2025, **comenzó a operar en Chile una nueva Estación de Tratamiento de Efluentes (ETE), que permite reutilizar el agua**

con residuos de arroz, una vez tratada, en los sistemas internos de riego, con una capacidad estimada de recuperación de hasta 1.000 m³ al año.

En Brasil, los puntos con mayor consumo de agua en los procesos productivos se controlan mediante medidores de agua sectoriales, lo que permite aplicar medidas más eficaces para controlar el consumo y reducir el desperdicio, además de fortalecer la gestión del agua en las unidades más estratégicas de la Compañía.

Por su parte, **en Uruguay, Saman cuenta con un sistema de reutilización del agua basado en un circuito cerrado, mediante el cual el agua procedente** del tratamiento de materiales particulados se reutiliza en las tareas de limpieza de las instalaciones. Gracias a este sistema, el 25 % del agua captada de pozos subterráneos se destina a dichas actividades.

Vertido de agua

En cumplimiento de las condiciones establecidas en las Licencias de Operación de Camil, todos los efluentes generados en sus unidades, tras la reutilización del agua en los procesos productivos, reciben un tratamiento final antes de su vertido. Las Estaciones de Tratamiento de Efluentes (ETE), sometidas a un monitoreo continuo, reciben los efluentes generados y, tras su tratamiento, restituyen el agua a los cuerpos de agua receptores, en cumplimiento de los parámetros legales establecidos por las autoridades competentes de cada región.

Residuos

[GRI 2-4; 306-1; 306-2; 306-3; 306-4; 306-5] [Metas de la Agenda 2030: 11.6; 12.5]

En cumplimiento de las políticas ambientales y de los requisitos legales vigentes en los países donde desarrolla sus operaciones, Camil aplica criterios y directrices orientados a prevenir, reducir y gestionar adecuadamente los residuos generados, así como a minimizar sus impactos. En consonancia con estos principios, durante el ciclo reportado la Compañía reforzó la gestión de residuos mediante la adopción de una nueva **Política de Gestión Residuo Cero**, con la que asume el compromiso de eliminar progresivamente el envío de residuos a vertederos y alcanzar de forma sostenida una tasa de desvío igual o superior al 95 %, conforme a los requisitos de la certificación Zero Waste to Landfill (ZWTL)³⁰.

Basándose en los principios de la economía circular, Camil desarrolla procesos y controles que garantizan una gestión ambientalmente adecuada de los materiales, en colaboración con gestores autorizados

que aseguran la trazabilidad de toda la información. Internamente, la gobernanza se apoya en una cultura de prevención, fortalecida mediante campañas e iniciativas de sensibilización y compromiso dirigidas a los distintos grupos de interés. Además, la Compañía realiza análisis periódicos de la información y adapta continuamente sus recursos e infraestructuras para reforzar los mecanismos de gestión.

A través del Sistema de Gestión Residuo Cero (SGLZ), implantado en todas las unidades operativas, se monitorean los indicadores como el Índice Real de Reciclaje, el Índice General de Reciclaje y la Tasa de Desvío de Vertedero. Los objetivos se definen conforme a la metodología SMART³¹ y, junto con los indicadores, se revisan y aprueban anualmente sobre la base de la evaluación del desempeño y de los principios de las 9 R de la economía circular (véase el cuadro siguiente).

30. Certificación que acredita la trazabilidad y el respaldo documental de la gestión de los residuos realizada por una empresa Residuo Cero.

31. SMART, metodología de definición de objetivos basada en cinco criterios: Específico (S), Medible (M), Alcanzable (A), Relevante (R) y Temporal (T).



Gestión y control de residuos

Todos los puntos de generación de residuos de las unidades operativas están debidamente identificados y disponen de un sistema de separación por tipologías (orgánicos, reciclables, residuos peligrosos de Clase I y residuos no peligrosos de Clase II), utilizando contenedores claramente señalizados. **Los materiales separados se trasladan a áreas de almacenamiento temporal**, donde se clasifican antes de destinarse a alternativas ambientalmente adecuadas, como: reutilización, reciclaje, compostaje y coprocesamiento. El depósito en vertederos y la incineración solo se utilizan cuando no existe una alternativa ambientalmente más adecuada.

Entre los residuos peligrosos se encuentran: envases de productos químicos, lámparas, cartuchos de tóner y paños contaminados empleados en el mantenimiento de equipos. Entre los residuos no peligrosos se incluyen materias primas que no pueden aprovecharse, como granos fuera de los estándares de comercialización, cáscaras de arroz y semillas, film estirable, papel y cartón, chatarra metálica procedente de maquinaria, polietileno y envases plásticos, materiales laminados, cenizas, impurezas y residuos orgánicos generados en las áreas administrativas.

En 2025, las unidades de Camil en América Latina generaron un total de 471,7 mil toneladas de residuos, un 2,5 % más que en el período anterior.





De este volumen, el 99,9 % correspondió a residuos no peligrosos. Del total de residuos generado en los distintos países, 98,4 mil toneladas corresponden a cáscaras de arroz procedentes de la generación de energía mediante biomasa, uno de los principales ejemplos de aplicación de los principios de la economía circular en sus operaciones.

En Brasil, las variaciones registradas en los volúmenes de residuos peligrosos y no peligrosos respondieron a factores operativos y productivos, así como a la reorganización de las alternativas de gestión

El 99,9% de los residuos de Camil en 2025 fueron no peligrosos, con cáscaras de arroz reutilizadas para la generación de energía a partir de biomasa.

ambiental de los residuos. En el caso de los residuos no peligrosos, el aumento del volumen destinado a incineración se debió a la paralización de la antigua central termoeléctrica de Itaqui, lo que incrementó la quema de cáscara de arroz. Asimismo, parte de los residuos que anteriormente se incluían en la categoría “otros” fue reclasificada en categorías más específicas, como valorización energética y aprovechamiento en la industria siderúrgica. El inicio de las obras de ampliación de la unidad de Cambaí (RS) implicó el envío de los residuos de construcción y demolición a un vertedero autorizado para Residuos de Construcción y Demolición (RCD). Posteriormente, estos materiales se reutilizaron en las labores de movimiento de tierras de la propia obra. Por otra parte, algunas de las reducciones registradas se explican por la estacionalidad de la producción y por la menor demanda del mercado.

En Chile, la disminución del volumen de residuos peligrosos respondió a una menor generación de residuos en la planta de Lo Boza, en Santiago. Respecto a los residuos no peligrosos, la reducción

de la incineración interna con valorización energética obedeció a la menor quema de cáscara de arroz en la planta de Retiro, mientras que la disminución de las pérdidas operativas fue resultado de las mejoras implantadas en esa misma instalación. En cambio, la incineración externa con valorización energética y el compostaje aumentaron debido al mayor volumen de arroz con cáscara (paddy) almacenado en la planta de Retiro, lo que incrementó la generación de este tipo de residuo. Asimismo, se redujo el volumen de residuos comunes, ya que en 2024 el inicio de las operaciones de la unidad de Lo Boza generó residuos adicionales característicos de la fase de puesta en marcha y estabilización operativa.

Por su parte, la unidad de Ecuador registró un incremento del 182 % en el volumen de residuos peligrosos debido al cambio en el modelo de gestión adoptado. Entre 2023 y 2024, la disposición de estos materiales era realizada por fabricantes aliados; sin embargo, a partir de 2025, la planta pasó a contar con gestores ambientales internos autorizados, responsables de la gestión integral de estos residuos.

En cuanto a los residuos no peligrosos, el aumento del reciclaje fue impulsado por la comercialización de sacos con marcas obsoletas, almacenados durante más de tres años y considerados inadecuados para su uso, medida que también contribuyó a la mitigación de plagas en los almacenes.

Por otro lado, los residuos de la construcción registraron una reducción del 40 %, ya que los materiales generados en 2025 fueron reutilizados para el relleno de estructuras tipo cisterna en la planta de almacenamiento.



Volumen total de residuos generados



Volumen de cáscara de arroz utilizada para la generación de energía y en procesos de secado

(en toneladas)

País	2024	2025
Brasil	236.876,7	91.909
Chile	3.450*	2.938,9
Perú	0	1.464,7
Uruguay	90.096,4	2.094
Total	330.423,1	98.406,6

* El dato fue recalculado en 2025 como consecuencia de un cambio en la metodología de pesaje de la cáscara de arroz aplicada en la operación chilena.



Circularidad de los productos y residuos

Brasil

- **Generación de energía:** Las cáscaras de arroz se reaprovechan mediante su utilización como biomasa en centrales termoeléctricas. En 2025, 91.909 toneladas de biomasa permitieron generar 335,7 MWh de energía.
- **Alimentación animal:** El aceite de arroz se comercializa como un subproducto obtenido durante el procesamiento del grano. Los excedentes de pastas, galletas y productos pesqueros se aprovechan para la elaboración de alimentos para animales. Durante el período, alrededor de 3,2 mil toneladas de productos se destinaron a este fin.
- **Fertilizantes:** Las cenizas generadas por la combustión de la cáscara de arroz, los residuos industriales procedentes del procesamiento del arroz y los lodos de las Estaciones de Tratamiento de Efluentes (ETE) se reutilizan como fertilizante en

los cultivos de la cadena de suministro. En 2025, se reutilizaron cerca de 45,2 mil toneladas de cenizas.

- **Pavimentación de carreteras:** La cascarilla del café tostado se reutiliza como material de revestimiento en carreteras rurales. En 2025, más de 754,9 toneladas de cascarilla se destinaron a este uso.

Uruguay

- **Combustible alternativo:** La cáscara de arroz se aprovecha como material de cama en la producción avícola. En 2025, 3,3 mil toneladas de este material se utilizaron con este fin.

Perú

- **Comercialización:** los residuos de rechazo generados durante el procesamiento del arroz, junto con el film estirable, el cartón, la chatarra de polietileno y los materiales laminados, se comercializan con aliado locales.

Chile

- **Compostaje:** En 2025, cerca de 445 toneladas de residuos se destinaron al compostaje y a otros usos externos a la organización.
- **Combustible alternativo:** Los hornos de secado de granos emplean la cáscara de arroz como combustible. Durante el período, se utilizaron 2,9 mil toneladas de cáscara de arroz con este fin.
- **Reciclaje:** Materiales como plástico, cartón, papel y chatarra se entregan a gestores autorizados para su reciclaje. En 2025, cerca de 75,7 toneladas de materiales fueron recicladas..

Camil impulsó la economía circular en América Latina mediante iniciativas orientadas al aprovechamiento de residuos y a la valorización de subproductos en todos los países donde desarrolla sus operaciones.

Emisiones atmosféricas

[GRI 3-3; 305-1; 305-2; 305-3]

Por cuarto año consecutivo, Camil elaboró su Inventario de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI)³², con el fin de realizar un seguimiento sistemático de sus impactos y definir medidas de control orientadas a reducir su huella de carbono.

De acuerdo con la metodología internacionalmente reconocida del GHG Protocol, la evaluación incluyó las operaciones de la Compañía en Brasil y, por primera vez, también las de sus filiales internacionales.

Como resultado, las emisiones totales de Camil correspondientes a las operaciones de Brasil en 2025, considerando conjuntamente los Alcances 1, 2 y 3, alcanzaron 105.576,23 tCO₂e (toneladas de dióxido de carbono equivalente)³³.

En las operaciones internacionales, el estudio incluyó únicamente los Alcances 1 y 2, registrándose unas emisiones totales de 60.924,29

tCO₂e durante el período. De este modo, las emisiones consolidadas de Camil, considerando tanto las operaciones de Brasil como las internacionales, alcanzaron 166.500,52 tCO₂e.

El Alcance 1 comprende las emisiones derivadas de la combustión móvil y estacionaria, el tratamiento de residuos sólidos, efluentes líquidos y las emisiones fugitivas. Por su parte, el Alcance 2 incluye las emisiones asociadas al consumo de electricidad. El Alcance 3, divulgado por primera vez por la Compañía, incorpora las emisiones indirectas de la cadena de valor, entre ellas las relacionadas con los combustibles y la energía, el transporte aguas arriba (upstream) y los residuos generados por las operaciones. Los resultados detallados de cada una de estas fuentes se recopilan en el [Cuaderno de Indicadores](#), reforzando la transparencia y el seguimiento de la evolución de los indicadores ambientales.



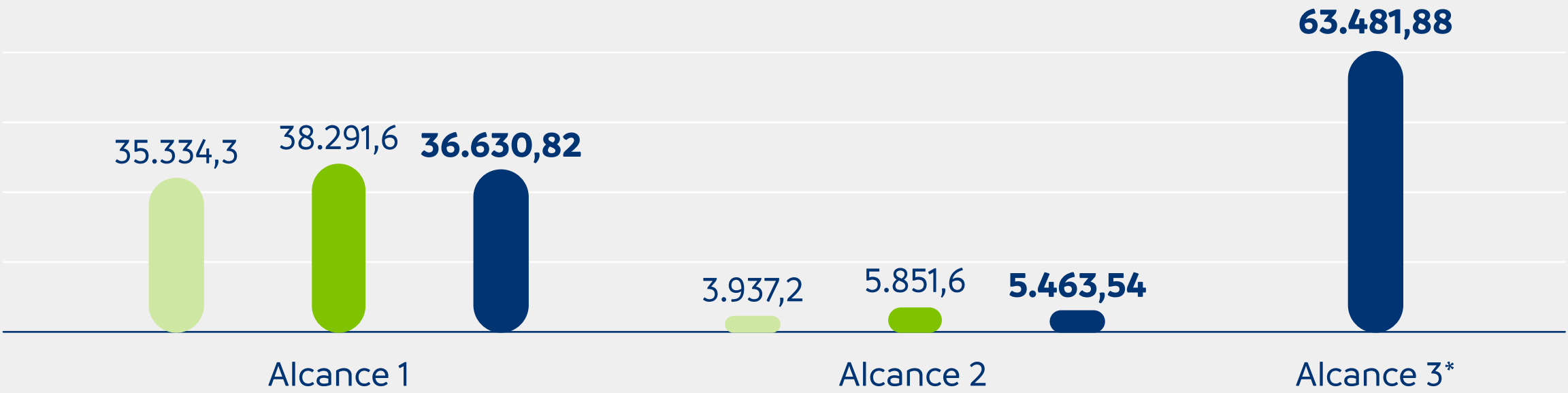
32. El Inventario de GEI abarca el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025.

33. El incremento de las emisiones con respecto al ejercicio anterior se explica por la incorporación del Alcance 3, que no se había divulgado en 2024.



Emisiones de GEI Brasil – Enfoque de control operacional

(en tCO₂e)



* El Alcance 3 comenzó a contabilizarse en 2024 para las unidades de Brasil y sus resultados se publican por primera vez en 2025.

Emisiones de GEI LatAm – Enfoque de control

(en tCO₂e)



● 2023 ● 2024 ● 2025

Alianza Costeño y Ambev – descarbonización

En Perú, Costeño dio continuidad a su alianza con Ambev mediante la medición de la huella de carbono de la planta de Sullana. Durante el período, se incorporaron nuevos datos operativos a la plataforma BONO2, herramienta que permite cuantificar las emisiones e identificar oportunidades para su mitigación. Asimismo, prosiguió la implementación del plan de acción conjunto, puesto en marcha en 2024, con el propósito de reforzar la gestión climática y reducir progresivamente el impacto ambiental de las actividades productivas.

ACERCA DEL INFORME





Perfil del informe

[GRI 2-2; 2-3; 2-14]

Por quinto año consecutivo, Camil publica su Informe de Sostenibilidad de acuerdo con los estándares de la Global Reporting Initiative (GRI), organización internacional sin ánimo de lucro que desarrolla directrices para garantizar la calidad, la transparencia y la comparabilidad de los informes de sostenibilidad a escala mundial. El documento presenta los avances de la Compañía, su desempeño ambiental, social y económico, así como las principales prácticas de gestión implementadas durante el período comprendido entre el 1 de marzo de 2025 y el 28 de febrero de 2026. La información incluida refleja la gestión corporativa de Camil y de todas sus sociedades controladas, de conformidad con la información consolidada en los Estados Financieros correspondientes al período objeto del informe ([acceda aquí](#)).

La elaboración del informe contó con la participación de distintas áreas de Camil, incluidas las de los países de América Latina donde desarrolla sus operaciones, que aportaron datos, indicadores y análisis de desempeño. Este proceso garantiza una visión integrada y completa de la gestión y del desempeño en materia de sostenibilidad de la Compañía. La versión final del documento fue validada por el Comité de ESG y Ética, el Consejo de Administración y la Dirección Ejecutiva.

Publicación

Los Informes de Sostenibilidad de Camil, junto con sus estados financieros, están disponibles en el sitio web de la Compañía: ri.camil.com.br.

La edición correspondiente al ejercicio 2024/2025 se publicó en julio de 2025. Las consultas, sugerencias o comentarios sobre el Informe pueden remitirse al siguiente correo electrónico: esg@camil.com.br.

Participación de las partes interesadas

[GRI 2-29; 3-1]

De conformidad con las recomendaciones de la GRI, la Compañía continuó informando sobre los asuntos relevantes para la sostenibilidad del negocio, de acuerdo con su Estudio de Materialidad, elaborado a partir de las expectativas e intereses de sus distintas partes interesadas. Con este propósito, durante el primer trimestre de 2025 se actualizó dicho estudio mediante un amplio proceso participativo, que incluyó la identificación y consulta en línea de colaboradores, proveedores, inversores, clientes, organismos públicos, instituciones financieras y otros grupos de interés. En total, 872 participantes respondieron a la encuesta, valorando la relevancia y el impacto de los temas de sostenibilidad previamente definidos por Camil desde distintas perspectivas.

Además de la consulta y la participación directa de los grupos de interés, la elaboración del Estudio de Materialidad se apoya en otros procesos complementarios, con el objetivo de mantener actualizados los temas incluidos en el Informe de Sostenibilidad 2025 e identificar nuevos asuntos estratégicos para el negocio y para la integración de la Agenda ESG en la gestión de la Compañía.

Entre los análisis realizados se destacan los siguientes:

- **Contexto corporativo:** Se analizan documentos internos, directrices y plataformas de comunicación que reflejan las políticas y prácticas ESG de Camil, junto con entrevistas realizadas a miembros de la Alta Dirección.

- **Benchmarking sectorial:** Análisis comparativo de los informes de sostenibilidad de otras empresas del sector para identificar los temas materiales más relevantes, los enfoques adoptados y su alineación con la Agenda 2030.
- **Marcos de referencia internacionales:** Análisis de estándares y guías de gestión y de reporte ESG para establecer la correspondencia entre los distintos enfoques de materialidad.

La Compañía avanzó en la definición de la Doble Materialidad, mediante la evaluación del impacto financiero de los asuntos ambientales, sociales y de gobernanza. Este proceso se fundamenta en la actualización de la Materialidad de Impacto, que permitió evaluar los compromisos y las prácticas internas a partir de los riesgos e impactos identificados, incluidos sus efectos financieros. Durante 2025, la Compañía avanzó en la recopilación de información financiera y estratégica, siguiendo las recomendaciones de las Normas Internacionales de Información Financiera (IFRS). El objetivo es preparar la publicación, prevista para 2027, de información financiera vinculada a los asuntos ESG, reforzando así el compromiso con la transparencia y la excelencia en la rendición de cuentas ante el mercado.

Temas relevantes

 [GRI 3-2]

A partir del Estudio de Materialidad, Camil identificó sus temas materiales y los correspondientes indicadores de desempeño, seleccionados en función de la viabilidad de su monitoreo y de su divulgación. En este proceso se tuvieron en cuenta aspectos tanto operativos como estratégicos, así como el grado de gestión efectiva sobre cada uno de estos temas. Como resultado, la materialidad del período objeto del informe se estructura en 11 macro temas fundamentales, presentados en la infografía de la [página 44](#) y desarrollados en el apartado siguiente.

Indicadores relacionados

Asimismo, se definieron los indicadores de desempeño que la empresa supervisará y divulgará como complemento de los temas materiales. Además de los contenidos de la GRI incluidos habitualmente en el informe, se incorporaron, cuando correspondía, indicadores del Sustainability Accounting Standards Board (SASB). La siguiente tabla presenta los indicadores GRI asociados a cada uno de los temas materiales.

Temas materiales

Aspectos materiales	Indicadores GRI	ODS
Ética e integridad	2-9; 2-26; 2-27; 3-3; 205-3; 418-1	8; 16
Gestión de riesgos y oportunidades	3-3	16
Economía circular	3-3; 306-3	2; 12
Impacto social positivo	413-1	2; 11; 17
Salud, desarrollo, diversidad, equidad e inclusión	403-6; 404-1; 404-2; 405-1	3; 4; 5; 8; 10
Seguridad en el trabajo y las operaciones	3-3; 403-9; FB-AG-320a.1	3; 8
Calidad e inocuidad de los productos	3-3; 416-1	2
Sostenibilidad en la cadena de suministro	3-3; 204-1	2; 8; 12; 15
Ecoeficiencia	302-1; 303-3; 305-1; 305-2; FB-AG-110a.1; FB-AG-130a.1; FB-AG-140a.1	6; 7; 12; 13
Experiencia y satisfacción de los clientes y consumidores	3-3	2
Acción por el clima	3-3	13



Índice de contenidos GRI

Declaración de uso.

GRI 1: Fundamentos 2021

Camil Alimentos S.A. ha elaborado el presente informe de conformidad con los Estándares GRI para el periodo del 1 de marzo de 2025 al 28 de febrero de 2026.

Estándar GRI	Descripción	Página/respuesta	Razón/explicación
La organización y sus prácticas de elaboración de informes			
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-1 Detalles de la organización	6	
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-2 Entidades incluidas en la elaboración de informes de sostenibilidad de la organización	140	
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-3 Periodo de notificación, frecuencia y punto de contacto	140	
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-4 Reformulaciones de la información	61; 127; 132; 154; 156; 160	
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-5 Verificación externa	-	El Informe no fue sometido a verificación externa.
Actividades y trabajadores			
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	6; 8; 15; 17; 59; 104; 114	
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-7 Empleados	71; 147	
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-8 Trabajadores que no son empleados	71	
Gobernanza			
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-9 Estructura de gobernanza y composición	24	
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	24	
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	24	
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	24	



Estándar GRI	Descripción	Página/respuesta	Razón/explicación
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-13 Delegación de responsabilidad de gestión de los impactos	31; 41	
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	140	
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-15 Conflictos de interés	24	
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-16 Comunicación de inquietudes críticas	24	
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-17 Conocimiento colectivo del máximo órgano de gobierno	24	
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	24	
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-19 Políticas de remuneración	24	
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-20 Proceso para determinar la remuneración	24	
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-21 Ratio de compensación total anual	-	La información sobre la remuneración de los miembros de la alta dirección de la Compañía se describe en el Formulario de Referencia (Formulário de Referência).
Estrategia, políticas y prácticas			
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	2	
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-23 Compromisos y políticas	31	
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	31	
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	31	
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	31	
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	-	La Compañía no recibió multas ni sanciones significativas en el periodo reportado.
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-28 Afiliación a asociaciones	123	
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	122; 140	
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-30 Convenios de negociación colectiva	71	
Temas materiales			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	43; 140	
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-2 Lista de temas materiales	43; 141	



Estándar GRI	Descripción	Página/respuesta	Razón/explicación
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	31; 37; 41; 46; 74; 93; 104; 127; 137	
Desempeño Económico			
201-1 Valor económico directo generado y distribuido	59; 61; 65		
Prácticas de Adquisición			
GRI 204: Prácticas de Adquisición 2016	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	114	
Anticorrupción			
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	31	
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	31	
Energía			
GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo de energía dentro de la organización	127; 156	
Agua y Efluentes			
GRI 303: Agua y Efluentes 2018	303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	130	
GRI 303: Agua y Efluentes 2018	303-3 Extracción de agua	131	
Emisiones			
GRI 305: Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas de GEI (Alcance 1)	137; 159	
GRI 305: Emisiones 2016	305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (Alcance 2)	137; 159	
GRI 305: Emisiones 2016	305-3 Otras emisiones indirectas (Alcance 3) de gases de efecto invernadero (GEI)	137; 159	
GRI 305: Emisiones 2016	305-6 Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO)	159	
Residuos			
GRI 306: Residuos 2020	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	132	
GRI 306: Residuos 2020	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	132	
GRI 306: Residuos 2020	306-3 Residuos generados	132	



Estándar GRI	Descripción	Página/respuesta	Razón/explicación
GRI 306: Residuos 2020	306-4 Residuos no destinados a eliminación	132; 160	
GRI 306: Residuos 2020	306-5 Residuos destinados a eliminación	132; 160	
Empleo			
GRI 401: Empleo 2016	401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	71; 149; 154	
Salud y Seguridad en el Trabajo			
GRI 403: Salud y Seguridad en el Trabajo 2018	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	74; 150	
GRI 403: Salud y Seguridad en el Trabajo 2018	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	74	
GRI 403: Salud y Seguridad en el Trabajo 2018	403-3 Servicios de salud en el trabajo	74	
GRI 403: Salud y Seguridad en el Trabajo 2018	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	74	
GRI 403: Salud y Seguridad en el Trabajo 2018	403-6 Promoción de la salud de los trabajadores	74	
GRI 403: Salud y Seguridad en el Trabajo 2018	403-9 Lesiones por accidente laboral	-	Parcial. La Compañía no monitorea los datos relativos a los trabajadores que no son empleados.
Formación y Enseñanza			
GRI 404: Formación y Enseñanza 2016	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	86; 154	
GRI 404: Formación y Enseñanza 2016	404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	86; 154	
GRI 404: Formación y Enseñanza 2016	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	86; 154	
Diversidad e Igualdad de Oportunidades			
GRI 405: Diversidad e Igualdad de Oportunidades 2016	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	152	
GRI 405: Diversidad e Igualdad de Oportunidades 2016	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	-	En Camil no existe distinción de género en la definición del salario base o la remuneración de sus empleados.
No Discriminación			
GRI 406: No Discriminación 2016	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	31	



Estándar GRI	Descripción	Página/respuesta	Razón/explicación
Comunidades Locales			
GRI 413: Comunidades Locales 2016	413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	93	Parcial. La Compañía no realizó evaluaciones de impacto en las comunidades del entorno de sus operaciones.
Salud y Seguridad de los Clientes			
GRI 416: Salud y Seguridad de los Clientes 2016	416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios	46	
Privacidad del Cliente			
GRI 418: Privacidad del Cliente 2016	418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a la violación de la privacidad y pérdida de datos de clientes	31	



Anexo de indicadores

Perfil de los colaboradores

[GRI 2-7]

Número total de colaboradores propios

País	Hombres	Mujeres	Total	Hombres %	Mujeres %
Brasil	3.690	1.909	5.599	65,90%	34,10%
Chile	326	135	461	70,72%	29,28%
Ecuador	133	31	164	81,10%	18,90%
Paraguay	202	46	248	81,45%	18,55%
Perú	165	75	240	68,75%	31,25%
Uruguay	651	141	792	82,20%	17,80%
Total	5.167	2.337	7.504	68,85%	31,14%

Colaboradores por región – Brasil

Región	Hombres	Mujeres	Total	%
Sur	1.593	922	2.515	44,92
Sudeste	1.331	610	1.941	34,67
Centro-Oeste	397	287	684	12,22
Nordeste	328	79	407	7,27
Norte	41	11	52	0,93
Total	3.690	1.909	5.599	100,00

Empleados por jornada de trabajo

País	Jornada completa		Media jornada	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Brasil	3.299	1.786	391	123
Chile	323	134	3	1
Ecuador	133	31	0	0
Paraguay	202	46	0	0
Perú	165	75	0	0
Uruguay	651	141	0	0
Total	4.773	2.213	394	124

Colaboradores por tipo de contrato de trabajo

País	Integral		Tiempo parcial	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Brasil	3.367	1.746	323	163
Chile	316	132	10	3
Ecuador	133	31	0	0
Paraguay	184	45	18	1
Perú	160	67	5	8
Uruguay*	651	141	0	0
Total	4.811	2.162	356	175

* Uruguay: la columna Temporal corresponde a los trabajadores de zafra.



Número de empleados por grupo etario y sexo

País	Hasta 29 años		Entre 30 y 50 años		Mayores de 50 años		Total
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Brasil	1.017	559	2.061	1.099	612	251	5.599
Chile	72	19	172	91	82	25	461
Ecuador	39	6	63	24	31	1	164
Paraguay	88	21	106	25	8	0	248
Perú	20	11	102	48	43	16	240
Uruguay	49	18	419	92	183	31	792
Total	1.285	634	2.923	1.379	959	324	7.504

Número de temporeros

País	Hombres	Mujeres	Total
Chile	10	3	13
Ecuador	0	0	0
Paraguay	18	1	19
Uruguay	322	76	398
Total	350	80	430

Número total de trabajadores que no son empleados

País	Tercerizados	Aprendices	Pasantes
Brasil	N/D	147	17
Chile	34	0	0
Ecuador	13	4	0
Paraguay	7	0	0
Perú	0	1	0
Uruguay	100	0	0
Total	154	152	17

Porcentaje de trabajadores cubiertos por acuerdos y/o negociación colectiva

País	Porcentaje
Brasil	100%
Chile	68%
Ecuador	0%
Paraguay	0%
Perú	36%
Uruguay	100%

Admisiones y despidos

[GRI 401-1]

Número de admisiones

País	Hombres	Mujeres	Total
Brasil	1.244	836	2.080
Chile	57	17	74
Ecuador	22	6	28
Paraguay	53	11	64
Perú	39	19	58
Uruguay	15	15	30
Total	1.430	904	2.334

Número de desvinculaciones

País	Hombres	Mujeres	Total
Brasil	885	462	1.347
Chile	44	28	72
Ecuador	20	5	25
Paraguay	50	10	60
Perú	47	16	63
Uruguay	32	12	44
Total	1.078	533	1.611

Admisiones por región – Brasil

Región	Total
Sur	1.043
Sudeste	572
Centro-Oeste	300
Nordeste	119
Norte	46
Total	2.080

Desvinculaciones por región – Brasil

Región	Total
Sur	527
Sudeste	510
Centro-Oeste	221
Nordeste	59
Norte	30
Total	1.347

Admisiones por grupo etário y sexo

País	Hasta 29 años		Entre 30 y 50 años		Más de 50 años		Total
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Brasil	668	408	503	391	73	37	2.080
Chile	17	8	36	9	4	0	74
Ecuador	13	3	8	3	1	0	28
Paraguay	32	8	20	3	1	0	64
Perú	13	5	25	14	1	0	58
Uruguay	5	7	10	7	0	1	30
Total	748	439	602	427	80	38	2.334

Desvinculaciones por grupo etário y sexo

País	Hasta 29 años		Entre 30 y 50 años		Más de 50 años		Total
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Brasil	352	138	445	280	88	44	1.347
Chile	7	8	26	16	11	4	72
Ecuador	4	1	14	4	2	0	25
Paraguay	21	6	27	3	2	1	60
Perú	12	5	26	10	9	1	63
Uruguay	4	4	18	7	10	1	44
Total	400	162	556	320	122	51	1.611



Rotación por género

País	Hombres	Mujeres	Total	Métrica de cálculo
Brasil	25,12%	26,42%	25,55%	(Desvinculaciones / dotación media 12 meses) × 100
Chile	0,8%	0,5%	1,3%	(Desvinculaciones / Dotación anual Total) × 100
Ecuador	12,42%	3,11%	15,53%	(Desvinculados / promedio dotación 12 meses) × 100
Paraguay	22,8%	4,5%	28%	(Total bajas / promedio trabajadores) × 100
Perú	-3,33%	1,25%	-2,08%	(Altas – Bajas) / Total trabajadores × 100
Uruguay	4,01%	1,50%	5,52%	(Egresos totales / Dotación promedio) × 100

* Cada país adopta su propia metodología de cálculo, conforme a la columna Métrica de cálculo.

Rotación por grupo de edad

País	Hasta 29 años		Entre 30 y 50 años		Más de 50 años	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Brasil	38,57%	29,06%	21,54%	26,22%	16,16%	21,39%
Chile	0,8%	3,3%	1,3%	1,5%	1,0%	1,3%
Ecuador	2,48%	0,62%	8,7%	2,48%	1,24%	0,00%
Paraguay	9,59%	2,74%	12,33%	1,37%	0,91%	0,46%
Perú	0,42%	0,00%	-0,42%	1,67%	-3,33%	-0,42%
Uruguay	0,50%	0,50%	2,26%	0,88%	1,25%	0,13%

Salud y Seguridad Ocupacional

[GRI 403-9]

Datos de Seguridad Laboral – Brasil

Indicador	2023	2024	2025
Número de horas trabajadas	12.806.374	12.393.218	11.928.275
Número de días perdidos	1.011	6.695	909
Número de fallecimientos	0	1	0
Número de accidentes con licencia	15	12	8
Número de accidentes sin licencia	24	29	13
Tasa de Frecuencia (TF) de empleados propios	1,17	1,05	0,67
Índice de Gravedad (TG) de empleados propios	79	540	76
Número de cuasi accidentes (incidentes)	119	100	108

Datos de Seguridad en el Trabajo – Chile

Indicador	2023	2024	2025
Número de horas trabajadas	1.169.092	1.119.706	1.172.998
Número de días perdidos	284	367	495
Número de fallecimientos	0	0	0
Número de accidentes con licencia	6	6	5
Número de accidentes sin licencia	2	0	2
Tasa de Frecuencia (TF) de empleados propios	5,13	5,37	4,26
Índice de Gravedad (TG) de empleados propios	242,92	339,34	421,99
Número de cuasi accidentes (incidentes)	14	8	15



Datos de Seguridad Laboral – Ecuador

Indicador	2023	2024	2025
Número de horas trabajadas	310.783	329.506	314.880
Número de días perdidos	10	2	15
Número de fallecimientos	0	0	0
Número de accidentes con licencia	1	1	3
Número de accidentes sin licencia	0	0	0
Tasa de Frecuencia (TF) de empleados propios	1	0,61	1,91
Índice de Gravedad (TG) de empleados propios	6	1,21	9,53
Número de cuasi accidentes (incidentes)	0	0	14

Datos de Laboral – Paraguay

Indicador	2025
Número de horas trabajadas	736.755
Número de días perdidos	528
Número de fallecimientos	0
Número de accidentes con licencia	8
Número de accidentes sin licencia	n.d.
Tasa de Frecuencia (TF) de empleados propios	10,86
Índice de Gravedad (TG) de empleados propios	n.d.
Número de cuasi accidentes (incidentes)	n.d.

Datos de Seguridad Laboral – Perú

Indicador	2023	2024	2025
Número de horas trabajadas	910.343	566.110	523.215
Número de días perdidos	313	246	263
Número de fallecimientos	0	0	0
Número de accidentes con licencia	9	13	9
Número de accidentes sin licencia	1	1	0
Tasa de Frecuencia (TF) de empleados propios	10,98	2	17,2
Índice de Gravedad (TG) de empleados propios	343,83	435	502,66
Número de cuasi accidentes (incidentes)	0	0	5

Datos de Seguridad Laboral – Uruguay

Indicador	2023	2024	2025
Número de horas trabajadas	2.379.119	2.505.148	2.585.724
Número de días perdidos	580	7.041	74
Número de fallecimientos	0	1	0
Número de accidentes con licencia	29	27	11
Número de accidentes sin licencia	40	30	32
Tasa de Frecuencia (TF) de empleados propios	12	11	4
Índice de Gravedad (TG) de empleados propios	244	2.811	344
Número de cuasi accidentes (incidentes)	19	30	64

Diversidad

[GRI 405-1]

Número de PcD
(personas con discapacidad)

País	Cantidad
Brasil	268
Chile	6
Ecuador	4
Paraguay	1
Perú	0
Uruguay	n.d.
Total	279

Número de colaboradores por categoría funcional y género – Brasil

Categoría funcional	Hombres	Mujeres	Total
Directorio	14	3	17
Gerencia	92	49	141
Coordinación / Especialistas	73	39	112
Técnico	61	44	105
Líder	52	24	76
Administrativo	664	596	1.260
Operacional	2.734	1.154	3.888
Total	3.690	1.909	5.599

Número de colaboradores por categoría funcional y género – Chile

Categoría funcional	Hombres	Mujeres	Total
Directorio	0	0	0
Gerencia	11	4	15
Coordinación / Especialistas	25	14	39
Técnico	25	21	46
Líder	22	8	30
Administrativo	38	31	69
Operacional	205	57	262
Total	326	135	461

Número de colaboradores por categoría funcional y género – Ecuador

Categoría funcional	Hombres	Mujeres	Total
Directorio	0	0	0
Gerencia	4	1	5
Coordinación / Especialistas	0	0	0
Técnico	0	0	0
Líder	5	9	14
Administrativo	15	14	29
Operacional	109	8	117
Total	133	32	165

Número de colaboradores por categoría funcional y género – Paraguay

Categoría funcional	Hombres	Mujeres	Total
Directorio	2	0	2
Gerencia	2	4	6
Coordinación / Especialistas	14	6	20
Técnico	74	0	74
Líder	0	0	0
Administrativo	29	26	55
Operacional	80	11	91
Total	201	47	248



Número de colaboradores por categoría funcional y género – Perú

Categoría funcional	Hombres	Mujeres	Total
Directorio	0	0	0
Gerencia	1	1	2
Subgerencia	1	4	5
Jefaturas	8	9	17
Coordinación / Especialistas	7	8	15
Supervisor	18	4	22
Analista	3	10	13
Comercial	29	12	41
Técnico	21	0	21
Asistente	14	15	29
Auxiliares	14	2	16
Operacional	49	10	59
Total	165	75	240

Número de colaboradores por categoría funcional y género – Uruguay

Categoría funcional	Hombres	Mujeres	Total
Directorio	0	0	0
Gerencia	9	2	11
Coordinación / Especialistas	19	12	31
Técnico	3	1	4
Líder	12	2	14
Administrativo	22	40	62
Operacional	586	84	670
Total	651	141	792



Capacitación

[GRI 2-4, 404-1; 404-2; 404-3]

Valores invertidos en capacitación

País	Valor reportado	Equivalente en R\$*	Total
Brasil	R\$ 1.108.769,97	R\$ 1.108.769,97	2.080
Chile	USD 134.197,00	R\$ 751.503,20	74
Ecuador	USD 23.460,82	R\$ 131.380,59	28
Paraguay**	0,00	R\$ 0,00	64
Perú	0,00	R\$ 0,00	58
Uruguay	USD 311.682,84	R\$ 1.745.423,90	30
Total consolidado	-	R\$ 3.737.077,67	2.334

* Conversión según la tasa indicativa media de 2025 de USD 1 = R\$ 5,60.

** Paraguay: las capacitaciones fueron realizadas por instructores internos, sin costo calculado.

Horas de capacitación por categoría funcional – Brasil*

Categoría	Hombres		Mujeres	
	Total	Media	Total	Media
Directorio	496:00:00	35:25:43	342:00:00	114:00:00
Gerencia	945:00:00	10:16:18	539:00:00	11:00:00
Coordinación / Especialista	732:00:00	10:01:39	373:00:00	9:33:51
Técnico	959:00:00	15:43:17	920:00:00	20:54:33
Líder	1.872:00:00	36:00:00	599:00:00	24:57:30
Administrativo	7.258:00:00	10:55:51	4.365:00:00	7:19:26
Operacional	31.116:00:00	11:22:52	9.170:00:00	7:56:47
Total y media por género	43.378:00:00	11:45:20	16.308:00:00	8:32:34

* Al total de horas presentado en la página 86 se sumaron 2.895 horas de capacitación relacionadas con la cartilla de Diversidad e Inclusión que no fueron contabilizadas por género y categoría funcional.

Horas de capacitación por categoría funcional – Chile

Categoría	Hombres		Mujeres	
	Total	Media	Total	Media
Directorio	00:00:00	-	00:00:00	-
Gerencia	9:18:00	00:51:00	24:45:00	6:11:00
Coordinación / Especialista	108:24:00	4:20:00	133:58:00	9:34:00
Técnico	260:29:00	10:25:00	199:30:00	9:30:00
Líder	219:52:00	10:00:00	282:21:00	35:18:00
Administrativo	461:27:00	12:09:00	399:30:00	12:53:00
Operacional	572:14:00	2:47:00	1.593:49:00	27:58:00
Total y media por género	1.631:44:00	5:00:00	2.633:53:00	19:30:00



Horas de capacitación por categoría funcional – Ecuador

Categoría	Hombres		Mujeres	
	Total	Media	Total	Media
Dirección	-	-	-	-
Gerencia	64:00:00	16:00:00	40:00:00	40:00:00
Coordinación / Especialista	-	-	-	-
Técnico	-	-	-	-
Líder	350:00:00	70:00:00	183:00:00	20:20:00
Administrativo	39:00:00	2:36:00	86:00:00	6:09:00
Operacional	2.103:00:00	19:18:00	194:00:00	24:15:00
Total y media por género	2.556:00:00	19:13:00	503:00:00	15:43:00

Horas de capacitación por categoría funcional – Paraguay

Categoría	Hombres		Mujeres	
	Total	Media	Total	Media
Directorio	6:00:00	3:00:00	00:00:00	-
Gerencia	42:00:00	21:00:00	56:00:00	14:00:00
Coordinación / Especialista	190:00:00	13:34:00	70:00:00	11:40:00
Técnico	222:00:00	3:00:00	00:00:00	-
Analista/Auxiliar	64:00:00	3:03:00	84:00:00	4:25:00
Administrativo	-	-	-	-
Operacional	449:18:00	5:37:00	96:18:00	8:45:00
Total y media por género	973:18:00	4:50:00	306:18:00	6:31:00

* Paraguay reporta la categoría ‘Analista/Auxiliar’, adicional a las siete categorías estándar.

Horas de capacitación por categoría funcional – Perú*

Categoría	Hombres		Mujeres	
	Total	Media	Total	Media
Dirección	-	-	-	-
Gerencia	54:20:00	27:10:00	68:50:00	13:46:00
Coordinación / Especialista	110:30:00	3:20:55	147:44:00	7:02:06
Técnico	202:30:00	8:26:15	1:30:00	00:09:00
Administrativo	199:25:00	4:38:15	121:00:00	4:28:53
Operacional	379:25:00	6:01:21	65:40:00	5:28:20
Total y media por género	911:40:00	5:31:31	439:44:00	5:51:47

* Para el cálculo de las medias se realizaron los siguientes ajustes en los datos de categorías funcionales presentados en la página 154: Supervisor, asignado a Coordinación/Especialista; Analista, a Técnico; Comercial y Asistente, a Administrativo; y Auxiliares, a Operativo.

Horas de capacitación por categoría funcional – Uruguay

Categoría	Hombres		Mujeres	
	Total	Media	Total	Media
Directorio	-	-	-	-
Gerencia	241:51:00	26:52:00	118:20:00	59:10:00
Coordinación / Especialista	2.642:57:00	139:06:00	1.423:07:00	118:36:00
Técnico	-	-	-	-
Líder	2.331:49:00	194:19:00	122:30:00	61:15:00
Administrativo	334:58:00	15:14:00	677:07:00	16:56:00
Operacional	14.259:52:00	24:20:00	3.458:20:00	41:10:00
Total y media por género	19.811:27:00	30:43:00	5.799:24:00	7:19:00



Evaluaciones de desempeño³⁴

[GRI 404-3]

Análisis de rendimiento – Brasil

Categoría funcional	Hombres	Mujeres	Total
Directorio	3	11	14
Gerencia	45	82	127
Coordinación / Especialista	39	72	111
Técnico	92	90	182
Líder	60	201	261
Administrativo	433	568	1.001
Operacional	941	2.535	3.476
Total	1.613	3.559	5.172

Análisis de rendimiento – Chile

Categoría funcional	Hombres	Mujeres	Total
Directorio	0	0	0
Gerencia	11	4	15
Coordinación / Especialista	25	14	39
Técnico	25	21	46
Líder	22	8	30
Administrativo	38	30	68
Operacional	205	57	262
Total	326	134	460

Análisis de rendimiento – Perú

Categoría funcional	Hombres	Mujeres	Total
Directorio	0	0	0
Gerencia	1	3	4
Coordinación / Especialista	7	10	17
Técnico	7	6	13
Administrativo	32	27	59
Operacional	80	10	90
Total	127	56	183

Análisis de rendimiento – Uruguay

Categoría funcional	Hombres	Mujeres	Total
Directorio	0	0	0
Gerencia	0	0	0
Coordinación / Especialista	21	8	29
Técnico	7	0	7
Líder	0	0	0
Administrativo	33	29	62
Operacional	34	10	44
Total	95	47	142

Energía

[GRI 2-4, 302-1]

Diésel

País	2023	2024	2025
Brasil	34.283,5	73.107,3	72.929,0
Chile	112.647,0	142.336,0	131.678,0
Ecuador	207.168,2	203.163,2	135.166,0
Paraguay	n.d.	n.d.	48.561,4
Perú	10.197,6	12.757,6	13.175,6
Uruguay	123.454,5	137.147,6	131.670,3
Total en litros	487.750,8	568.511,7	533.180,3
Total en GJ	17.315,2	20.182,2	18.927,9

Gasolina

País	2023	2024	2025
Brasil	42.088,6	225.092,7	314.343,1
Ecuador	13.120,4	11.185,0	31.906,2
Perú	4.063,9	5.617,8	2.242,8
Total en litros	59.272,9	241.895,5	348.492,1
Total en GJ	1.911,0	7.798,7	11.235,4

34. La operación de Paraguay aún no cuenta con un programa estructurado de evaluación de desempeño. La operación de Ecuador no realizó evaluaciones de desempeño en el ciclo 2025/2026.



GLP

País	2023	2024	2025
Brasil	237.114,0	565.718,6	750.503,2
Chile	70.402,0	51.323,0	36.322,0
Ecuador	794.003,0	839.738,0	731.765,0
Perú	67.716,0	81.355,0	80.533,0
Uruguay	83.234,0	134.030,0	145.877,0
Total en kg	1.252.469,0	1.672.164,6	1.745.000,2
Total en GJ	58.206,6	77.713,3	81.098,9

Cáscara de arroz

País	2023	2024	2025
Brasil	345.274,6	331.415,5	335.723,0
Chile	0	19.714,0	16.794,0
Perú	0	0	6.103,0
Uruguay	74.000,0	5.439,9	7.538,0
Total en MWh	419.274,6	356.569,4	366.158,0
Total en GJ	1.509.388,6	1.283.649,8	1.318.168,8

Energía eléctrica

País	2023	2024	2025
Brasil	129.407.000	115.532.977	106.136.868
Chile	5.935.000	5.401.257	6.256.798,2
Ecuador*	2.122.020	1.531.270	2.419.970
Paraguay	n.d.	n.d.	14.463.683
Perú	3.363.209,10	3.944.176,30	3.415.474,0
Uruguay	22.958.918,60	25.952.366,90	27.272.728,0
Total en MWh	163.786.148	152.362.047	159.965.521
Total en GJ	589.630,13	548.503,37	575.875,88

* Los datos de Ecuador fueron ajustados para alinear la unidad de medida.

Etanol

País	2023	2024	2025
Brasil	1.489,9	40.207,9	51.202,2
Total en L	1.489,9	40.207,9	51.202,2
Total en GJ	31,8	858,4	1.092,9

Biomasa / Leña

País	2023	2024	2025
Brasil	95.515,3	88.424,0	100.186,7
Chile	5.508,7	3.375,0	3.139,8
Perú	8.387,4	0,0	0,0
Uruguay	97.847,7	90.066,5	94.932,0
Total en MWh	207.259,1	181.865,5	198.258,5
Total en GJ	746.132,8	654.715,8	713.730,5

Energía eléctrica – Paneles solares

País	2024	2025
Chile (en kWh)	111.723,00	167.669,4
Total (GJ)	402,2	603,6



Agua

GRI 303-3

Volumen de agua extraída – Brasil*

(En megalitros)

Fuente	2023	2024	2025
Aguas superficiales	1.574,5	1.066,2	1.057,4
Aguas subterráneas	484,4	922,2	552,9
Suministro municipal	36,1	29,5	27,9
Total	2.095,0	2.017,9	1.638,2

* En 2025, la unidad de Barra Bonita no monitoreó de forma estructurada los datos de captación de agua.

Volumen de agua extraída – Chile

(En megalitros)

Fuente	2023	2024	2025*
Aguas subterráneas	7,2	8,4	7,7
Suministro municipal	11,1	8,7	9,8
Total	18,3	17,1	17,5

* En 2025 se incluyó el volumen captado en los centros de almacenamiento.

Volumen de agua extraída – Ecuador

(En megalitros)

Fuente	2023	2024	2025*
Suministro municipal	4,0	5,4	5,6
Total	4,0	5,4	5,6

* En 2025 se incluyó el volumen captado en los centros de almacenamiento.

Volumen de agua extraída – Paraguay

(En megalitros)

Fuente	2023	2024	2025
Suministro municipal	n.d.	n.d.	36,5
Total	n.d.	n.d.	36,5

Volumen de agua extraída – Perú

(En megalitros)

Fuente	2023	2024	2025
Suministro municipal	3,7	3,7	4,4
Total	3,7	3,7	4,4

Volumen de agua extraída – Uruguay

(En megalitros)

Fuente	2023	2024	2025
Aguas subterráneas	25,0	18,9	18,8
Suministro municipal	17,1	18,2	19,9
Total	42,1	37,1	38,7



Emisiones

[GRI 305-1, 305-2; 305-3; 305-6]

Emisiones de GEI – Consolidado Brasil

Emisiones de GEI – Consolidado LatAm

Categoría GHG Protocol	Emisiones (tCO ₂ e)	% de las emisiones totais	Remociones en tCO ₂ e	Emisiones biogénicas tCO ₂
Alcance 1 – Emisiones Directas	36.630,82	34,7%	-	220.458,20
Combustión móvil	7.491,73	7,1%	-	1.047,33
Combustión estacionaria	16.543,25	15,7%	-	212.996,45
Residuos sólidos y efluentes líquidos	9.164,68	8,7%	-	6.414,42
Fugitivas	3.431,15	3,2%	-	0,00
Alcance 2 – Emisiones Indirectas	5.463,54	5,2%	-	0,00
Adquisición de energía eléctrica (LB)	5.463,54	5,2%	-	0,00
Alcance 3 – Emisiones Indirectas	63.481,88	60,1%	-	7.647,90
3. Actividades relacionadas con combustible y energía no incluidas en los Alcances 1 y 2	4.436,74	4,2%	-	0,00
4. Transporte y distribución (aguas arriba)	34.745,55	32,9%	-	5.165,92
5. Residuos generados en las operaciones	24.299,59	23,0%	-	2.481,98
Total de emisiones para reporte (tCO₂e)	105.576,23	100,0%	-	228.106,10

Categoría GHG Protocol	Emisiones (tCO ₂ e)	% de las emisiones totais	Remociones en tCO ₂ e	Emisiones biogénicas tCO ₂
Alcance 1 – Emisiones Directas	58.150,27	95,4%	-	4.708,90
Combustión móvil	4.239,08	7,0%	-	210,92
Combustión estacionaria	1.047,11	1,7%	-	4.497,88
Residuos sólidos y efluentes líquidos	5,95	0,0%*	-	0,10
Fugitivas	111,97	0,2%	-	0,00
Actividades agrícolas	52.746,15	86,6%	-	0,00
Alcance 2 – Emisiones Indirectas	2.774,02	4,6%	-	0,00
Adquisición de energía eléctrica (LB)	2.774,02	4,6%	-	0,00
Total de emisiones para reporte (tCO₂e)	60.924,29	100,0%	-	4.708,90



Residuos

[GRI 2-4, 306-4, 306-5]

Brasil – Residuos peligrosos

(En toneladas)

Ubicación	Destino	2023	2024	2025
Fuera	Tratamiento de efluentes	0,3	0,3	21,4**
	Autoclave	0,0	0,0	8,0
	Preparación para reutilización	0,0	0,0	0,0
	Reciclaje	69,8	1,0	163,3
	Refino	2,9	4,4	2,6
	Incineración (con recuperación de energía)	15,5	0,0	0,0
	Incineración (sin recuperación de energía)	0,0	0,0	0,3
	Descontaminación de bombillas	0,8	0,04*	0,2
	Coprocesamiento	29,5	116,3	21,4
	Clasificación y almacenamiento	0,2	5,6	18,7
	Relleno sanitario	94,6	24,2	0,0
	Total	213,6	151,8	235,9

* 2024: Volumen estimado con base en 292 lámparas, cada una con un peso de 150 g.

** Limpieza de cajas de sedimentación.

Brasil – Residuos no peligrosos

(En toneladas)

Ubicación	Destino	2023	2024*	2025
Dentro	Incineración (con recuperación de energía)	218.978,0	236.876,7	152.570,7
	Relleno (Residuos Sólidos de la Construcción Civil)	0,1	0,0	49.489,9
Fuera	Incineración (con recuperación de energía)	648,6	8.863,7	44.691,5
	Clasificación y almacenamiento	90,1	1.393,2	4.718,7
	Reciclaje	86.496,4	31.604,8	22.845,7
	Compostaje	558,0	665,7	643,3
	Quema en secadores	360,0	0,0	8.399,5
	Reutilización	329,1	4.364,0	3.858,0
	Reaprovechamiento en la industria siderúrgica	0,0	4.408,7	5.036,1
	Cama para avícolas	0,0	6.601,4	2.997,4
	Uso en pavimentación	0,0	786,5	754,9
	Alimentación animal	0,0	4.334,6	3.209,5
	Uso agrícola	0,0	44.925,1	45.206,3
	Autoclave	0,2	0,2	0,2
	Coprocesamiento	0,0	43,9	560,8
	Recuperación energética	0,0	208,6	122,1
	Relleno sanitario	4.042,3	6.739,2	5.465,2
	Otro	41.090,4	0,0	0,0
	Total	352.593,20	351.816,30	350.569,80

* Los datos de 2024 fueron corregidos tras un análisis interno de los volúmenes reportados en el Informe anterior. [GRI 2-4]



Residuos – Chile

(En toneladas)

Ubicación	Destino	2023	2024*	2025
Residuos peligrosos				
Fuera	Incineración (con recuperación de energía)	0,4	0,6	0,24
Total de residuos peligrosos		0,4	0,6	0,24
Residuos no peligrosos				
Dentro	Incineración (con recuperación de energía)	964,8	3.450,0	2.939,0
	Preparación para reutilización	440,3	841,1	443,6
	Reciclaje	76,4	74,6	76,4
Fuera	Incineración (con recuperación de energía)	8.935,4	5.358,0	10.974,0
	Compostaje	349,9	256,4	460,7
	Relleno sanitario	110,0	132,5	107,5
	Otro	427,0	0,0	0,0
Total de residuos no peligrosos		11.303,8	10.112,6	15.001,2
Volumen total de residuos generados		11.304,2	10.113,2	15.001,4

Residuos – Ecuador

(En toneladas)

Ubicación	Destino	2023	2024*	2025
Residuos peligrosos				
Fuera	Preparación para la reutilización	0,5	0,5	1,4
Total de residuos peligrosos		0,5	0,5	1,4
Residuos no peligrosos				
Dentro	Reciclaje	17,8	32,8	35,6
Fuera	Escombros de construcción	260,6	239,5	143,2
Total de residuos no peligrosos		278,4	272,3	178,8
Volumen total de residuos generados		278,9	272,8	180,2



Residuos – Perú

(En toneladas)

Ubicación	Destino	2023	2024*	2025
Residuos peligrosos				
Fuera	Almacenamiento temporal	0,01	0,02	0,03
Total de residuos peligrosos		0,01	0,02	0,03
Residuos no peligrosos				
Dentro	Incineración (con recuperación de energía)	0,0	0,0	1.210,7
	Preparación para reutilización	3,5	3,4	3,8
Fuera	Reciclaje	37,5	1	0,7
	Ecopunto	2.414,0	55,4	0,0
	Disposición de residuos sólidos en relleno controlado municipal	0,0	0,0	68,9
	Relleno sanitario	104,5	0,0	0,0
	Otro	0,0	0,0	2.535,4
Total de residuos no peligrosos		2.559,5	59,8	3.819,6
Volumen total de residuos generados		2.559,5	60,0	3.819,6

Residuos – Uruguay

(En toneladas)

Ubicación	Destino	2023	2024*	2025
Residuos peligrosos				
Fuera	Preparación para reutilización	0,9	0,8	3,45
Total de residuos peligrosos		0,9	0,8	3,45
Residuos no peligrosos				
Dentro	Incineración (con recuperación de energía)	93.451,0	90.096,4	90.046,8
	Relleno sanitario	7.214,0	7.602,0	8.989,5
Fuera	Reciclaje	183,4	143,0	230,0
	Alimento y refugio para animales	0,0	0,0	2.673,0
Total de residuos no peligrosos		100.848,4	97.841,4	101.939,3
Volumen total de residuos generados		100.849,3	97.842,2	101.942,8

Coordinación General: Gerencia de Relaciones con Inversionistas y ESG | Dirección Financiera y de Relaciones con Inversionistas

Consultoría GRI y proyecto editorial: We Sustentabilidade

Traducción al inglés y al español: Companhia das Traduções

Imágenes: Banco de Imágenes Camil

Contacto: ri.camil.com.br | esg@camil.com.br

