RELATÓRIO DE

SUS-TEN-TA-BI-LI-DA-DE

Grupo Britânia



BRITÂNIA Philco

SUMÁRIO

03 **Mensagem da administração**
04 **Destaques ESG 2025**
05 Do nosso jeito, para a sua casa
06 Onde estamos
07 Nossa história: Sete décadas construindo a liderança no mercado nacional
09 Nossos produtos
10 Nossa cadeia de valor
11 Participação em associações: Juntos pelo setor
12 Estratégia e sustentabilidade: Nosso Compromisso com o Futuro
13 Nossa jornada ESG: Um caminho feito de atitudes
14 Sobre este relatório
15 Nossa materialidade: O que priorizamos e por quê
17 **Ambiental: O jeito Britânia de cuidar do planeta**
18 Nossa visão do amanhã
19 Objetivos e metas ambientais
20 Materiais
20 Embalagens
21 Resíduos
21 Reciclagem interna
22 Gerenciamento e Valorização de resíduos
22 Devoluções
23 Conscientização e logística reversa
23 Energia
24 Emissões
25 Água e efluentes
26 Biodiversidade
27 **Social: Cuidado com as pessoas/Respeito pelas pessoas**
28 Colaboradores
29 Colaboradores diretos
30 Terceiros
30 Novas contratações
31 Benefícios
31 Licença maternidade e paternidade
33 Política de remuneração
35 Capacitação e educação
40 Diversidade e igualdade de oportunidades
42 Combate ao assédio e à discriminação
43 Saúde e Segurança do trabalho
44 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes
44 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho
45 Promoção da saúde dos colaboradores
45 Melhorias das condições de trabalho
46 Cuidado com a sociedade
46 Negócio de Mãe
47 Investimento incentivado
49 Doações assistenciais
49 Ações de conscientização
50 Feiras gastronômicas
50 Respeito às comunidades locais
51 Respeito ao consumidor
52 **Governança: Como fazemos negócio**
53 Nossa estrutura de governança
54 Gestão de impactos e o Comitê ESG
54 Nosso código de ética e conduta
55 Nossa Linha
55 Gestão tributária e conformidade
56 Segurança da informação e Privacidade e proteção de dados
57 Gestão de fornecedores
58 **Próximos passos/ Considerações finais**
59 **Sumário GRI**
64 **Créditos**

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

GRI 2-22; 2-23

Compartilhamos o Relatório de Sustentabilidade 2025 da Britânia, documento que evidencia nossa evolução e consolida nosso compromisso com o amanhã. Ao longo de sete décadas, pautamos nossa atuação na solidez operacional e no pioneirismo mercadológico, pilares essenciais que hoje impulsionam e direcionam os novos passos da nossa agenda de sustentabilidade.

Em 2025, avançamos significativamente na integração dos critérios ambientais, sociais e de governança (ESG) à nossa estratégia de negócio. Compreendemos que a perenidade de uma organização de capital fechado e origem familiar, como a nossa, depende diretamente da nossa capacidade de gerar valor não apenas econômico, mas também social e ambiental para todas as nossas partes interessadas.

Nossa estratégia de curto e médio prazo está alicerçada no fortalecimento da governança e na gestão ética de nossa cadeia de valor. Estabelecemos um Comitê ESG multidisciplinar, coordenado pela Vice-Presidência, para assegurar que a sustentabilidade atue como pilar transversal em nossas operações, desde o desenvolvimento de produtos em nossas unidades fabris em Joinville e Manaus até a entrega final ao consumidor.

Reafirmamos nosso compromisso rigoroso com o respeito aos direitos humanos em todas as nossas atividades e relações comerciais. Atuamos com foco no desenvolvimento de contribuições altamente positivas, priorizando temas materiais para nosso ecossistema: a integridade nas relações de trabalho, a ética empresarial e o rigor nos controles de gestão e proteção de dados.

O cenário macroeconômico e as tendências de digitalização são compreendidos como grandes impulsionadores para a inovação, acompanhando a crescente demanda por consumo consciente. Nossa jornada de transparência é voluntária e reflete nossa maturidade corporativa: temos a convicção de que a confiança de nossos colaboradores, parceiros e dos milhões de lares brasileiros onde estamos presentes é o nosso maior ativo patrimonial.

Com o olhar direcionado aos próximos anos, nosso objetivo é consolidar os indicadores apresentados neste relato e avançar na eficiência operacional e na economia circular. Construímos hoje a Britânia das próximas décadas, uma companhia sólida, responsável e conectada ao desenvolvimento sustentável do Brasil.

Ana Luiza Buffara
Vice-Presidente do Grupo Britânia



DESTAQUES ESG 2025

GRI 2-22

Aqui a gente mostra, de um jeito direto, os números que traduzem nosso compromisso com você e com o planeta em 2025:



98%

dos lares brasileiros contam com a praticidade da Britânia



+9000

colaboradores movendo nossa engrenagem



+2 MILHÕES

de produtos fabricados mensalmente com foco em eficiência



40%

de representatividade feminina em nossa alta gestão estatutária



37,3%

de mulheres em cargos de alta liderança



+1000

vozes ouvidas em nossa consulta de materialidade para definir o futuro



Aumento de

519%

do uso de materiais reciclados em 2025



+203 TONELADAS

de resíduos evitados pelo processo de Devolução de Produtos



187

mães empreendedoras formadas em nosso projeto social “Negócio de Mãe”



DO NOSSO JEITO, PARA A SUA CASA

GRI 2-1; 2-6

A Britânia nasceu em 1956, em Curitiba (PR), como um sonho de família. De lá para cá, muita coisa mudou, mas nossa essência de estar sempre ao seu lado continua a mesma. Hoje, somos uma das marcas preferidas do Brasil, com sete décadas de uma história construída com inovação e pé no chão.

Consolidada como uma das principais marcas do seu segmento no Brasil, a Britânia Eletrodomésticos S.A. é uma sociedade anônima de capital fechado, de origem familiar.

A Companhia atua no setor de Indústria Eletroeletrônica. As suas atividades compreendem o desenvolvimento, a importação, a fabricação e a comercialização de um portfólio de mais de 2.000 eletrodomésticos, eletroportáteis e eletrônicos, produzindo um total de mais de 2 milhões de produtos por mês.

Hoje, são mais de 9.000 colaboradores, distribuídos nas unidades em Curitiba (PR), Joinville (SC), Manaus (AM), Linhares (ES), Maringá (PR) e São Paulo (SP).

Os produtos Britânia são disponibilizados ao varejo por parcerias com revendas de eletrodomésticos e eletrônicos em todo o Brasil e em mercados estratégicos da América do Sul, como Paraguai e Argentina. Adicionalmente, a Companhia atua na venda direta ao consumidor final por meio de canais digitais próprios. A estrutura corporativa conta, ainda, com um escritório administrativo na China (não abrangido nesse Relatório).

Com sete décadas de trajetória, a Companhia se consolidou como um dos principais players do setor de eletrodomésticos, eletroportáteis e eletrônicos no Brasil, com presença em aproximadamente **98% dos lares brasileiros** e um histórico de inovação, com mais de **8.000 produtos lançados.**

Ao longo dessa jornada, mais de **30.000 colaboradores** fizeram parte de nossa operação, refletindo a relevância da Companhia como geradora de emprego e renda nos locais onde atua.

ONDE ESTAMOS





MANAUS (AM) – FÁBRICA E CD

- Unidade industrial de produção de eletroeletrônicos e Linha Branca, com 67mil m².



LINHARES (ES) – CD

- Centro de Distribuição com 100mil m².



MARINGÁ (PR)

- Escritório de vendas diretas.



CURITIBA (PR) – MATRIZ E SAC

- Sede administrativa e corporativa;
- Áreas estratégicas como Financeiro, Recursos Humanos, Controladoria, Marketing, Comercial, Tecnologia da Informação, Jurídico, Logística, Importação, Segurança Patrimonial, Segurança Corporativa e Auditoria;
- Serviço de Atendimento ao Consumidor.



SÃO PAULO (SP)

- Showroom.



JOINVILLE (SC) – FÁBRICA E CDS

- Unidade industrial de produção, com 48mil m².;
- Centro de Distribuição Eletroportáteis e Linha Marrom, com 160mil m²;
- Centro de Distribuição Linha Branca, com 100 mil m².

NOSSA HISTÓRIA: SETE DÉCADAS CONSTRUINDO A LIDERANÇA NO MERCADO NACIONAL

Hoje, consolidado como uma das principais referências do setor de eletrodomésticos e eletrônicos no Brasil, o Grupo Britânia iniciou sua sólida trajetória em 1956, na cidade de Curitiba (PR). Originalmente fundada sob a razão social de Metalúrgica Eletro Dínamo, fabricando fogões, fogareiros e móveis metálicos, a organização rapidamente expandiu suas ambições mercadológicas. Já em 1963, a empresa estreou com absoluto sucesso sua linha de eletroportáteis com os Ventiladores Britânia, conquistando o mercado nacional e impulsionando a ampliação de seu parque fabril, o que motivou a mudança definitiva de seu nome para Britânia Eletrodomésticos.

Nos anos de 1970, em ritmo de crescimento contínuo, foi lançada a categoria de liquidificadores, que passou a representar 20% da produção, enquanto os sistemas de ventilação respondiam por 80%. Na sequência, três novos equipamentos entraram para o mix da marca: espremedores de frutas, batedeiras e circuladores de ar.

Ainda nessa década, foram adquiridas injetoras e grades para as hélices, o que fez com que o espaço físico na área urbana da capital paranaense começasse a ficar limitado, exigindo expansão.



A partir de 1980, a produção começou a ser deslocada gradualmente para o município vizinho de São José dos Pinhais, com a migração total das instalações industriais e da área administrativa concluída em 1989.

Diante da abertura da economia pelo governo federal no início da década de 1990 e a consequente liberação das importações no país, a Britânia identificou uma oportunidade estratégica para iniciar um intenso trabalho de busca por viabilidade de negócios e análise comparativa de mercado. A partir disso, adotou um design mais arrojado para as peças, além de novos motores, mais leves e eficientes, manufaturados em sua própria estrutura.

A empresa intensificou o investimento em produtividade, com a aquisição de prensas e linhas automáticas americanas para o desenvolvimento de motores, injetoras italianas, entre outros ativos. O resultado imediato foi a retomada da expansão comercial. Aproveitando o novo cenário do comércio exterior, a governança decidiu incorporar a utilização de componentes importados de categoria elevada para permitir a simplificação do processo produtivo, mantendo todos os rigorosos índices de qualidade. Na esteira desses suprimentos, iniciou-se a importação de portfólios prontos, como sanduicheiras, cafeteiras, mini fornos e ferros elétricos, o que fez a organização lançar 20 novidades por ano no final da década de 1990.

Em 1998, um marco relevante foi a participação na UD São Paulo, a mais importante feira nacional de utilidades domésticas. Simultaneamente, foram apresentados três lançamentos: batedeira, liquidificador e espremedor de frutas, todos de grande eficiência e estética extremamente arrojada.

O sucesso do evento fez o volume de vendas triplicar, gerando um salto de 4% para 10% de participação no mercado nacional de eletroportáteis. Muito mais do que um número, o aumento representou novos aportes financeiros, parcerias e complexos fabris,



com um sistema produtivo totalmente renovado. A marca tornava-se cada vez mais sólida.

Na virada de século, o cenário nacional foi impulsionado por aparelhos de som, radiogravadores com CD, mini e microsystems, além dos audioportáteis de reprodução de disco que viraram febre de consumo. Em 2002, a Britânia entrou nesse segmento e, com a nova linha Britânia em caixas de som, registrou um crescimento de 60%.

No ano seguinte, 2003, a organização cresceu 100% e vislumbrou uma oportunidade ainda maior: ingressar no mercado de aparelhos de DVD. Neste mesmo ano, houve a abertura de uma unidade em Camaçari (BA). Em 2004, surgiram também os sistemas de cinema em casa e os aparelhos de DVD com karaokê, incrementando o mix da divisão de áudio.

Sempre em busca de expansão e inovação, em 2007, a Britânia passou a ser detentora da marca Philco no Brasil. Dois anos mais tarde, a experiência positiva com a comercialização de televisores de tubo trouxe a decisão de entrar com mais força na linha de eletrônicos por meio de fabricação própria.

Assim, em 2009, foi inaugurada a planta industrial da Philco em Manaus (AM). A abertura das estruturas de Camaçari (BA), em 2003, e Manaus (AM), em 2009, foram marcos importantes na trajetória corporativa, desbravando novos processos logísticos, tributários e fabris. Ainda em 2009, a empresa transferiu suas atividades do Nordeste para Joinville (SC). O que começou como um centro de distribuição na cidade catarinense expandiu-se para três centros logísticos e uma moderna fábrica de eletrodomésticos, onde são produzidos milhares de itens diariamente.

Ampliando constantemente as suas soluções, em 2010 a organização passou a trabalhar com computadores portáteis e, em 2011, deu início à produção de televisores de tela fina de LCD. Como resultado, entre 2012 e 2013, a planta de Manaus teve um crescimento expressivo.

Buscando sempre a excelência operacional, a partir de 2014 teve início um intenso trabalho de verticalização de produção. Esse processo permitiu fabricar internamente um número muito maior de componentes, otimizando as linhas de montagem, reduzindo desperdícios e alcançando índices excelentes de produtividade entre 2015 e 2016.

Mais recentemente, o grupo tem avançado em iniciativas de modernização e eficiência, com foco em inovação tecnológica, digitalização de operações e expansão de canais de venda, incluindo o comércio eletrônico. A organização mantém um ritmo consistente de lançamento de novidades a cada ano, refletindo sua capacidade de adaptação às tendências de consumo.

A força de seu legado, a melhoria constante de processos e a capacidade de evolução contínua posicionam a marca de forma competitiva em seu setor, possibilitando a conquista de fatias cada vez maiores do mercado e contribuindo para o desenvolvimento econômico e social do país.

NOSSOS PRODUTOS

GRI 2-1; 2-6

Ar-condicionado na sala, air fryer na cozinha, secador no banheiro: quase todos os cômodos da casa brasileira tem um produto Britânia ou Philco. As duas marcas do Grupo: **a Britânia, que completou setenta anos de mercado em 2026, e a Philco, que passou a integrar seu portfólio em 2007**, respondem juntas por um catálogo completo de eletrodomésticos, eletroportáteis e eletrônicos.

As categorias contemplam casa (aspirador de pó robô, lavadoras e secadoras, máquina de costura, ferro e passadeira a vapor), climatização (ar-condicionados, ventiladores, purificadores e umidificadores de ar, climatizadores), cozinha (air fryers, liquidificadores, batedeiras, cafeteiras, fornos, micro-ondas e torradeiras), cuidados pessoais (secadores e escovas de cabelo, pranchas e depiladores), refrigeração (refrigeradores, freezers, frigobares, adegas e cervejeiras), som e imagem (caixas acústicas e boombox) e ferramentas (furadeiras, parafusadeiras, esmerilhadeiras e serras).



Em 2025, esse portfólio resultou em

38 MILHÕES DE PRODUTOS VENDIDOS,

9% a mais que os 35 milhões comercializados em 2024. **A expectativa para 2026 é de 45 milhões de unidades,** um avanço de 19%, sustentado por duas frentes de abastecimento: 25 milhões de produtos fabricados por ano nas plantas de Joinville (SC) e Manaus (AM), somados a mais 20 milhões de produtos importados anualmente.

Esse volume se traduz em liderança de mercado. **Segundo o painel GFK, as marcas do Grupo são as mais vendidas do Brasil em 22 categorias**: de ar-condicionado a air fryer, passando por liquidificadores, TVs e aspiradores de pó. O reconhecimento também vem do consumidor: o **Prêmio MESC 2025** colocou o Grupo entre as Top 100 em satisfação do cliente do país, com liderança nas categorias de liquidificador e freezer horizontal.



NOSSA CADEIA DE VALOR

GRI 2-6

A cadeia de valor da Companhia compreende o conjunto de atividades necessárias para o desenvolvimento, produção e disponibilização de seus produtos ao mercado, abrangendo tanto operações próprias quanto relações com parceiros *upstream* e *downstream*. No *upstream*, incluem-se fornecedores diretos e indiretos responsáveis pelo fornecimento de matérias-primas, componentes e serviços utilizados na fabricação dos produtos. No *downstream*, a cadeia engloba revendedores, parceiros comerciais e consumidores finais, que viabilizam a comercialização e o uso dos produtos.

No *upstream*, destacam-se fornecedores nacionais e internacionais de componentes e matérias-primas, incluindo peças eletrônicas, motores, plásticos, resinas, metais e embalagens, além de parceiros logísticos responsáveis pelo transporte e importação destes materiais, especialmente via modal marítimo. Os principais países de fornecimento de componentes e matérias-primas são o Brasil e a China.

O *upstream* também abrange os fornecedores indiretos de produtos e serviços que apoiam o desenvolvimento, a fabricação, a logística e distribuição dos produtos, bem como a administração das unidades, incluindo as empresas especializadas no gerenciamento de resíduos, responsáveis pela coleta, tratamento e destinação ambientalmente adequada dos materiais gerados nas operações.

No *downstream*, a Companhia se relaciona com uma ampla rede de revendas, varejistas e marketplaces, que viabilizam a comercialização de seus produtos em todo o território brasileiro, Paraguai e Argentina, abrangendo tanto canais físicos quanto digitais. A cadeia *downstream* contempla também os consumidores finais, assistências técnicas autorizadas e parceiros de pós-venda, que desempenham papel relevante na experiência do cliente e no ciclo de vida dos produtos.

Essa engrenagem materializa um modelo de negócios sólido e integrado, que combina conexões seguras no mercado internacional de suprimentos a uma vasta capilaridade de distribuição em todo o território nacional. O alinhamento dessas frentes reitera o compromisso da organização com a administração ética e com o desenvolvimento constante de todas as etapas de sua cadeia de valor.

PARTICIPAÇÃO EM ASSOCIAÇÕES: JUNTOS PELO SETOR

GRI 2-28

A Companhia participa ativamente de associações e entidades relevantes para o desenvolvimento do setor de eletrodomésticos e eletrônicos no Brasil, contribuindo para o fortalecimento institucional, a evolução regulatória e a promoção de práticas sustentáveis. Entre as principais organizações com as quais colabora ou faz parte, destacam-se a Eletros, a Green Eletron, a ABREE (Associação Brasileira de Reciclagem de Eletroeletrônicos e Eletrodomésticos) e a Ambipar.

A Eletros realiza a representação institucional e governamental da indústria, conectando o setor privado e o Estado. Por meio dessa iniciativa, a Companhia colabora com discussões estratégicas relacionadas a políticas públicas, competitividade, inovação e sustentabilidade.

A atuação junto à Green Eletron, à ABREE e à Ambipar consolida a estrutura de logística reversa da organização. Essas parcerias viabilizam e gerenciam o descarte correto de produtos e componentes em todo o território nacional, assegurando a conformidade com a Política Nacional de Resíduos Sólidos e reforçando o compromisso com a gestão adequada de materiais e com os princípios da economia circular.

ESTRATÉGIA E *SUS-TEN-TA-BI-LI-DA-DE*

NOSSO COMPROMISSO COM O FUTURO

GRI 2-3

Na Britânia, acreditamos que evoluir significa crescer com responsabilidade. Por isso, em 2023, demos um passo fundamental na nossa trajetória: iniciamos a estruturação da nossa agenda ESG.

Mais do que uma sigla, entendemos que isso significa integrar de forma prática e progressiva os critérios ambientais, sociais e de governança à maneira como fazemos negócios. Nosso objetivo é garantir que cada decisão ajude a construir um amanhã mais sustentável, mantendo a confiança que o mercado já conhece em nossos produtos e na nossa história.

NOSSA JORNADA ESG: UM CAMINHO FEITO DE ATITUDES

GRI 2-22; 2-23; 2-24

Para nós, o respeito pelas pessoas e pelo planeta não é uma novidade. Desde 1956, a ética e o cuidado com a sociedade e com o meio ambiente fazem parte do nosso jeito de ser. Mesmo antes de adotarmos formalmente os critérios ambientais, sociais e de governança, já buscávamos equilibrar nosso crescimento com a gestão dos nossos impactos.

Dentro desse panorama, nossa estratégia social consolida-se por meio de ações estruturadas de comunicação e marketing, desenhadas com o propósito de proporcionar conhecimento, conscientização e um profundo senso de pertencimento à sociedade frente a temas de alta relevância coletiva. Trata-se de uma atuação que transforma canais informativos em ferramentas de inclusão e engajamento comunitário.

Para evoluir, é preciso planejar. Veja como estamos estruturando essa jornada:

2019
O início do Programa

Firmamos nossa parceria com a ABREE para garantir pontos de coleta e o descarte correto de eletroeletrônicos por todo o Brasil.

2020
Educação que transforma

Realizamos os primeiros programas de conscientização ambiental para nossos times da fábrica e dos escritórios.

2023
O diagnóstico

Com o apoio de uma consultoria externa especializada, realizamos um mapeamento de dados ESG, com o objetivo de avaliar o grau de maturidade das práticas existentes e identificar oportunidades de evolução. O processo contemplou a análise de desempenho, práticas de gestão, liderança, responsabilidade, inovação e tecnologia, por meio de entrevistas e workshops com diferentes áreas da organização, resultando na consolidação de um diagnóstico ESG.

2024
O Comitê ESG

Instituímos um grupo multidisciplinar coordenado pela Vice-Presidente e composto por lideranças das áreas Financeira, Industrial, Jurídica, Tecnologia da Informação, Engenharia e Marketing. Desenhamos um plano de ação com prazos e responsáveis para cada pilar (Ambiental, Social e de Governança).

2025
Transparência Voluntária

Decidimos dar um passo importante e publicar este Relatório de Sustentabilidade. Essa iniciativa organiza de forma estruturada as práticas já existentes e reflete o compromisso com o fortalecimento das diretrizes socioambientais e com a transparência junto aos públicos interessados, mesmo na ausência de obrigações regulatórias formais para a organização.

A publicação do Relatório também contribui para o fortalecimento da cultura interna, ampliando o engajamento das lideranças e equipes na incorporação de critérios ESG à tomada de decisão e à operação, numa abordagem progressiva e consistente na gestão da sustentabilidade.

SOBRE ESTE RELATÓRIO

GRI 2-2; 2-3; 2-14

Este Relatório de Sustentabilidade de 2025 é um marco para a Britânia. Ele foi coordenado e aprovado pelo nosso Comitê ESG, com o apoio técnico de uma consultoria externa especializada, elaborado com base nas Normas GRI (Global Reporting Initiative).

As informações aqui apresentadas referem-se ao nosso ano fiscal, de 01 de janeiro a 31 de dezembro de 2025. A partir deste primeiro Relatório, pretendemos fazer da divulgação uma prática anual.

Para fins deste Relatório, a Companhia definiu como unidades operacionais importantes aquelas que:

- Concentram parcela significativa do quadro de colaboradores;
- Possuem impacto relevante nas receitas e resultados operacionais;
- Representam centros estratégicos de decisão administrativa ou produção industrial;
- São essenciais para a continuidade das operações e da cadeia de valor.

Com base nesses critérios, as principais unidades operacionais consideradas neste Relatório são:

CURITIBA (PR)

Nossa Matriz e o SAC (Serviço de Atendimento ao Consumidor).

JOINVILLE (SC)

Nossas 3 unidades (1 fábrica e 2 centros de distribuição).

MANAUS (AM)

Nossas 2 unidades (1 fábrica e 1 centro de distribuição).

MARINGÁ (PR)

1 escritório de televendas;

LINHARES (ES)

1 centro de distribuição.

Esses locais concentram a maior parte da nossa força de trabalho e são a base de todos os indicadores ambientais, sociais e de governança considerados a seguir.



Ficou com alguma dúvida?

Para mais informações sobre este Relatório, nosso canal está aberto. É só enviar um e-mail para:

ariane.cortes@britania.com.br.

NOSSA MATERIALIDADE: O QUE PRIORIZAMOS E POR QUÊ

GRI 2-29; 3-1; 3-2; 3-3

Aprimorando a gestão ESG e a prática de relato, com o objetivo de entender melhor as expectativas dos stakeholders e priorizar as ações para os próximos anos, o Comitê ESG entendeu necessária a realização de um processo para determinação da materialidade da Companhia.

Contando com o auxílio de uma consultoria externa especializada e com base nas diretrizes das Normas GRI e da PR2030-2 da ABNT, no início de 2026 realizamos um estudo profundo para definir nossa Matriz de Materialidade, utilizando o conceito de dupla materialidade, que avalia tanto os impactos da Companhia sobre o meio ambiente e a sociedade quanto os riscos e oportunidades que esses temas representam para o negócio.

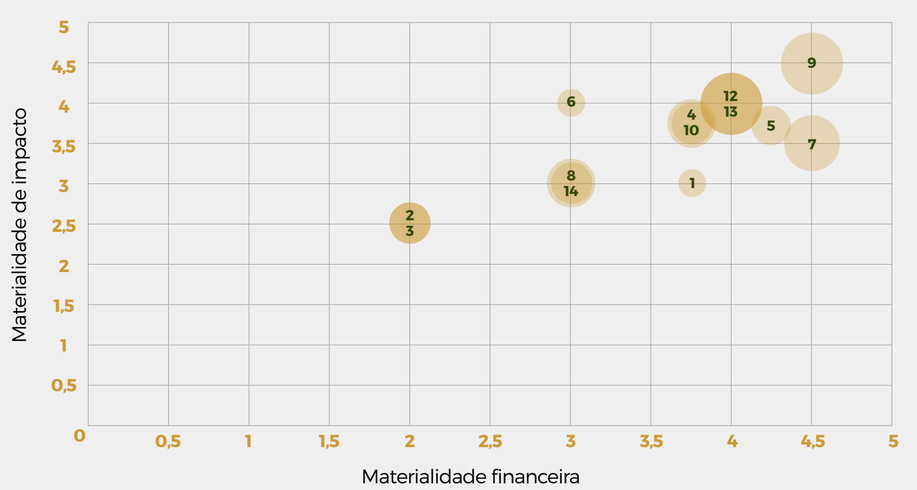
A metodologia adotada contemplou, inicialmente, as etapas de entendimento do contexto organizacional, mapeamento e priorização de stakeholders.
A Companhia definiu como seus stakeholders prioritários, levando em consideração os critérios de impacto e dependência: colaboradores, fornecedores, revendedores e consumidores finais.

Após essa definição, foi realizada uma consulta estruturada a estes públicos, por meio de questionários digitais, com avaliação do grau de relevância de temas ESG previamente definidos com base em referências reconhecidas.

Ao todo, foram recebidas cerca de 1.000 respostas válidas, com maior engajamento percebido por parte de seus colaboradores e fornecedores. Os resultados evidenciaram uma preocupação mais evidente dos stakeholders com temas relacionados à gestão de pessoas, ética e governança.

Os resultados foram submetidos à análise do Comitê ESG que, por sua vez, analisou a materialidade de impacto e a materialidade financeira de cada tema. Os membros do Comitê consideraram tanto a perspectiva de como as ações da Companhia impactam a economia, o meio ambiente e a sociedade, quanto como mudanças e tendências nestas esferas podem influenciar o desempenho financeiro da Companhia.

Após a consolidação da perspectiva da Companhia, foi possível chegar à construção da Matriz de Materialidade, que representa graficamente a importância de cada tema para o negócio e para os stakeholders:



O tamanho das bolhas representa a percepção de relevância dos stakeholders.

1 - Mudanças Climáticas

2- Recursos Hídricos

3- Biodiversidade e Serviços Ecossistêmicos

4 - Economia Circular e Gestão de Resíduos

5 - Gestão Ambiental e Prevenção da Poluição

6 - Diálogo Social e Desenvolvimento Territorial

7 - Direitos Humanos

8 - Diversidade, Equidade e Inclusão

9 - Relações e Práticas de Trabalho

10 - Promoção da Responsabilidade Social na Cadeia de Valor

11 - Governança Corporativa

12 - Conduta Empresarial

13 - Práticas de Controle e Gestão

14 - Transparência na Gestão ESG

Elaboração: Abril de 2026

A partir da análise da Matriz, o Comitê chegou à lista final de 7 temas materiais que guiarão nossas ações e investimentos nos próximos anos:



Relações e Práticas de Trabalho
Iniciativas que promovem o bem-estar, a saúde e a segurança dos colaboradores, além de seu desenvolvimento profissional.



Direitos Humanos
Compromisso da empresa em não violar direitos humanos nas suas operações, incluindo combate ao trabalho forçado ou análogo à escravidão e combate ao trabalho infantil.



Conduta Empresarial
Implementação de políticas de Compliance e Integridade, além de práticas que previnam a corrupção e a concorrência desleal.



Práticas de Controle e Gestão
Gestão de riscos, controles internos e auditorias, assegurando a conformidade com normas e regulamentos, incluindo a Lei Geral de Proteção de Dados.



Gestão Ambiental e Prevenção da Poluição
Implementação de sistemas para monitorar e melhorar o desempenho ambiental da empresa, bem como práticas voltadas à redução da poluição.



Economia Circular e Gestão de Resíduos
Processos para minimizar e destinar corretamente os resíduos gerados, além da promoção de práticas que favoreçam a reutilização e a reciclagem de materiais.



Promoção da Responsabilidade Social na Cadeia de Valor
Relações éticas e sustentáveis com fornecedores, clientes e parceiros, assegurando que toda a cadeia produtiva opere com altos padrões sociais e ambientais.

A definição dos temas materiais orientará o Comitê ESG na priorização de iniciativas e alocação de recursos em um plano de ação estruturado para os próximos anos. Esse processo permite integrar de forma mais consistente os critérios ESG à estratégia e à tomada de decisão, direcionando esforços para os temas mais relevantes e com maior potencial de geração de valor.

AMBI-EN-TAL

O JEITO BRITÂNIA DE CUIDAR DO PLANETA

Da produção à entrega, a gente trabalha todos os dias para reduzir o impacto dos nossos produtos no planeta. Isso significa cuidar da água, da energia, dos materiais que usamos e do destino de cada resíduo gerado.

NOSSA VISÃO DO AMANHÃ

GRI 2-13; 3-3

Embora não prioritários na perspectiva dos stakeholders, a Companhia reconhece a relevância dos temas ambientais à luz de referenciais nacionais e internacionais de sustentabilidade, dos requisitos legais e regulatórios aplicáveis e das expectativas crescentes da sociedade em relação aos impactos gerados por nossas atividades.

Diretrizes como as do Sustainability Accounting Standards Board (SASB), entre outras, reforçam a importância da gestão eficiente de recursos, da economia circular e da adequada gestão de resíduos no contexto da indústria de eletrodomésticos.

Por isso, a Companhia sempre prezou pelo rigoroso cumprimento da legislação ambiental e pela gestão contínua dos impactos em suas operações, tarefas que são operacionalizadas nas unidades de Joinville (SC), Linhares (ES) e Manaus (AM), pelas equipes do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT). Estas equipes são responsáveis localmente pela gestão ambiental, reportando-se à sua respectiva Diretoria e, subsequentemente, à Presidência.



Os SESMT de cada unidade são responsáveis também pelo treinamento dos colaboradores sobre conteúdos ambientais, nos programas de integração e capacitação. Semestralmente, são realizados treinamentos com foco em educação ambiental, ampliando a conscientização das equipes. Anualmente, durante as SIPAT, são promovidas campanhas de doação de árvores, incentivando o engajamento dos colaboradores em práticas sustentáveis. De forma permanente, na integração de novos colaboradores nas fábricas, são abordados os procedimentos adequados de segregação e descarte de resíduos.

OBJETIVOS E METAS AMBIENTAIS

GRI 3-3

Desde sua fundação, a Companhia busca constantemente inovar e melhorar seus processos para minimizar o impacto ambiental causado por suas operações.

Para garantir um compromisso contínuo, a Companhia definiu metas claras e específicas para os próximos anos, disponíveis publicamente nos sites de cada uma de suas marcas. Essas metas são voluntárias e vão além do que exige a legislação ambiental aplicável, sendo a base estratégica para as iniciativas desenvolvidas pelas equipes locais de cada unidade fabril.

METAS AMBIENTAIS

Philco

Curto prazo
(2 anos)
Aumentar a eficiência na produção e ampliar o uso de energia renovável nos processos para reduzir ainda mais o impacto ambiental.

Médio prazo
(5 anos)
Investir em novas tecnologias de eficiência energética, reduzindo emissões de CO_2 em toda a cadeia produtiva, além de expandir os programas de reciclagem de eletroeletrônicos.

Longo prazo
(10 anos)
Alinhar-se às metas globais de neutralidade de carbono e lançar uma linha de produtos ecofriendly, utilizando materiais recicláveis e de baixo impacto ambiental.

BRITÂNIA

Curto prazo
(2 anos)
Reduzir rejeitos de produção para 0,11% do total, aprimorando processos de fabricação para minimizar desperdícios e aumentar a eficiência.

Médio prazo
(5 anos)
No Gasto Geral da Fábrica (GGF), reduzir aquisições e despesas de insumos de produção que gerem resíduos ou que sejam poluentes, ajustando mensalmente conforme o plano de produção.

Longo prazo
(10 anos)
Em parceria com a ABREE, coletar e tratar 90.500 toneladas de produtos por ano, cumprindo normas ambientais e fortalecendo a participação na economia circular.

Como parte de sua evolução na agenda ESG, além das metas já definidas, a Companhia pretende avançar nos processos de mensuração, controle, gestão e consolidação de indicadores ambientais, com a intenção de obter dados mais precisos que permitam a identificação de riscos e oportunidades e orientem a tomada de decisão.

MATERIAIS

GRI 301-1; 301-2; 301-3

Os materiais utilizados como matérias-primas na fabricação e embalagens dos produtos da Companhia são predominantemente aqueles associados à indústria de eletrodomésticos, com destaque para resinas plásticas, componentes metálicos, eletrônicos, EPS, vidro, entre outros insumos complementares.

A gestão destes materiais na Companhia é feita em conjunto pelas áreas de Planejamento e Controle da Produção e de Suprimentos, que trabalham constantemente no fortalecimento de iniciativas voltadas à otimização do consumo de matérias-primas e à valorização de materiais reciclados.

As principais ações e indicadores relativos a materiais foram:

Ampliação do uso de material reciclado na fabricação de produtos, proveniente de materiais descartados dos processos produtivos, como peças não conformes geradas nas injetoras. Em 2025, a fábrica de Joinville utilizou 3.071 toneladas de resina reciclada como matéria-prima, correspondendo a 19,88% do total utilizado na sua produção.

Aplicação de ecodesign na substituição de matérias-primas virgens por materiais reciclados em determinados componentes dos produtos, especialmente na transição de peças anteriormente produzidas com resinas plásticas transparentes para alternativas em material reciclado de coloração escura.

Otimização dos processos produtivos, como a substituição de tecnologias de impressão à base de tinta por sistemas de impressão a laser, reduzindo o consumo de material e a geração de resíduos.

Substituição do filme plástico stretch por tiras plásticas reutilizáveis no transporte e na armazenagem de produtos acabados, além da eliminação do uso de stretch na armazenagem de determinadas matérias-primas importadas, como motores. Com essas iniciativas, a fábrica de Joinville obteve uma redução de aproximadamente 144 toneladas de filme plástico somente em 2025.

EMBALAGENS

GRI 301-3; 306-2; 417-1

A gestão dos impactos ambientais da Companhia também leva em consideração estratégias em relação às embalagens, tanto dos componentes adquiridos como dos produtos finais.

Uma importante iniciativa da Companhia em relação ao reaproveitamento de embalagens é sua unidade fabril dedicada à produção de embalagens e calços em EPS (poliestireno expandido), pilar estratégico para o fortalecimento de práticas de circularidade.

Localizada junto à unidade fabril de Manaus, a fábrica de EPS possui capacidade produtiva estimada em 1.800 kg/hora e permite a condução integrada das etapas de pré-expansão, injeção e acabamento, viabilizando o reaproveitamento de resíduos de EPS provenientes das embalagens recebidas de fornecedores.

Esse processo reforça a estratégia de economia circular da Companhia ao promover a reinserção de materiais no ciclo produtivo e reduzir a destinação de resíduos.

Em 2025, do total de toneladas de resíduos de EPS recebidos nesta operação, 98,36% foram reaproveitadas e apenas 1,64% destinadas a descarte.

A iniciativa proporcionou uma redução estimada de 12,15% na necessidade de aquisição de matéria-prima virgem, contribuindo para a mitigação de impactos ambientais e para o fortalecimento da logística reversa na cadeia de valor.

Além da fábrica de EPS, outras importantes iniciativas em relação a embalagens incluem:

- Reaproveitamento permanente de embalagens dos produtos para o envio de peças para as assistências técnicas.
- Conscientização dos consumidores para o descarte adequado por meio da inserção da simbologia de reciclagem nas embalagens de papelão de mais de 300 produtos.

RESÍDUOS

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

A Companhia mantém uma política de Zero Resíduos em suas unidades fabris de Joinville e Manaus, onde ocorre o maior volume de geração, incentivando que todos os resíduos sejam reinseridos em seu próprio ciclo produtivo ou destinados para empresas parceiras certificadas, que garantem sua reciclagem e outras modalidades de valorização, diminuindo o impacto ambiental e reforçando o compromisso com a economia circular.

A gestão de resíduos na Companhia é realizada pelas equipes do SESMT de cada localidade que, juntamente com seu respectivo Diretor de fábrica, determinam a estratégia, o planejamento, as metas, as políticas e normas aplicáveis a resíduos de acordo com a realidade local, supervisionando todas as atividades e reportando ao Presidente quaisquer riscos ou impactos.

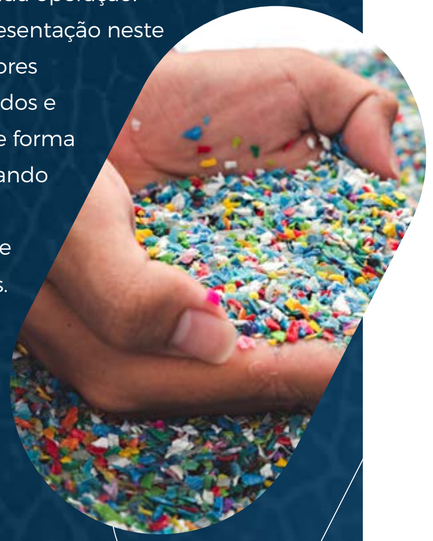
Já o gerenciamento dos resíduos, supervisionado pelo SESMT, é realizado em parte internamente, pelas equipes envolvidas na produção (no caso dos resíduos que são reinseridos no próprio ciclo produtivo e na preparação dos resíduos que serão coletados) e em parte pelas empresas terceirizadas (com a coleta, transporte, tratamento e destinação final de acordo com o tipo de resíduo, visando o compromisso com aterro zero).

A proximidade dos colaboradores da operação com os processos produtivos permite a identificação contínua de riscos, oportunidades de melhoria e soluções aplicáveis à rotina industrial. Esse engajamento é estimulado por meio de práticas de cultura participativa. Na unidade fabril de Joinville, por exemplo, no âmbito das iniciativas de Kaizen, colaboradores desenvolveram um sistema de escoamento e descarte de óleo voltado à otimização do manejo desse resíduo, promovendo maior segurança operacional, redução de riscos ambientais e fortalecimento da cultura interna de responsabilidade socioambiental.

Os maiores volumes de resíduos gerados pela Companhia são provenientes das atividades de fabricação dos produtos em Joinville e Manaus. Estes resíduos são compostos principalmente de madeira, plásticos, metais, vidro, papel, entre outros materiais característicos do setor da indústria eletroeletrônica. Os resíduos perigosos são compostos principalmente por componentes eletroeletrônicos, lâmpadas, pilhas e baterias, lodos de estação de tratamento e óleos lubrificantes.

Em 2025, a unidade de Joinville gerou aproximadamente 4 mil toneladas de resíduos, das quais cerca de 3,6 mil toneladas correspondem a resíduos não perigosos e 400 toneladas a resíduos perigosos. Na unidade de Manaus, a geração total foi de aproximadamente 550 toneladas de resíduos, sendo cerca de 500 toneladas classificadas como não perigosas e 50 toneladas como perigosas.

As diferenças observadas entre os volumes gerados nas unidades refletem, entre outros fatores, as particularidades dos processos produtivos, dos produtos fabricados e dos materiais utilizados em cada operação. Para fins de apresentação neste Relatório, os valores foram consolidados e apresentados de forma aproximada, visando maior clareza e comparabilidade das informações.



RECICLAGEM INTERNA

GRI 306-2; 306-4

Grande parte dos resíduos de resina gerados no processo de injeção plástica (rejeitos de produção, como refugo e peças quebradas) retorna ao ciclo produtivo da própria Companhia por meio de um sistema de reciclagem interno, com moagem e adição à matéria-prima não reciclada, seguindo um procedimento e controles rigorosos para manutenção da qualidade dos produtos acabados. Além de preservar recursos naturais, esta estratégia evita milhares de operações de coleta e transporte, reduzindo também as emissões atmosféricas ligadas ao uso de combustíveis.

Além de retornarem como matéria-prima dos produtos, os rejeitos de produção de resina plástica são também utilizados para a fabricação de dispositivos auxiliares de produção e logística interna, como suportes para acondicionamento de peças ou transporte de produtos, a exemplo de um porta hélice para os ventiladores, caixas plásticas, entre outros. Estes projetos provêm de ideias dos próprios colaboradores envolvidos diretamente na produção, o que demonstra o engajamento em todos os níveis da Companhia com práticas sustentáveis.

GERENCIAMENTO E VALORIZAÇÃO DE RESÍDUOS

GRI 306-2; 306-4

O gerenciamento dos resíduos que não são reaproveitados internamente nos processos produtivos é realizado por empresas terceirizadas, com foco na coleta, transporte, tratamento e destinação final. As empresas parceiras são selecionadas com base em critérios técnicos e na posse das certificações aplicáveis, priorizando-se aquelas que asseguram a reciclagem dos resíduos, minimizando o envio a aterros.

Cada unidade fabril possui uma central própria de tratamento de resíduos, onde é feita a triagem e separação dos resíduos por classe, que são posteriormente coletados pelas empresas terceirizadas por caminhões movidos a diesel. Como iniciativa para reduzir os impactos de geração de emissões associados a essas operações logísticas, a Companhia implantou compactadoras para papelão, plástico e resíduos comuns, o que possibilitou a otimização do volume transportado e a redução de aproximadamente 3 a 6 viagens diárias.

DEVOLUÇÕES

GRI 301-3; 306-1; 306-2; 306-4

Como parte de sua estratégia de redução de resíduos e promoção da circularidade, a Companhia mantém uma importante iniciativa de logística reversa com recuperação de valor, por meio de um fluxo de gestão de produtos devolvidos, provenientes tanto de revendas quanto de clientes do comércio eletrônico.

Esses itens são direcionados a um depósito específico de devoluções em cada uma das unidades fabris, onde passam por um processo que envolve o recebimento pela área de expedição e posterior inspeção técnica conduzida pela equipe de Qualidade.

A partir dessa avaliação, os produtos são classificados conforme sua condição, podendo ser destinados ao descarte ou encaminhados para retrabalho e novos testes, com o objetivo de reintegrá-los ao ciclo comercial como o mesmo produto, sempre que tecnicamente viável e aprovado pela Qualidade. Esse processo contribui diretamente para a redução da geração de resíduos e para a otimização do uso de recursos, ao priorizar a recuperação de valor dos produtos já fabricados.

No ano de 2025, na unidade de Manaus, foram registrados 3.734 produtos no fluxo de devolução, dos quais 3.413 foram recuperados, resultando em um índice de recuperação de 91,40%. [AL2.1][HB2.2]

Na fábrica de Joinville, em 2025, 100% dos produtos devolvidos foram destinados para a reciclagem ou vendidos para os “Salvados” (lojas que revendem produtos com pequenas avarias a preços menores), contabilizando um total de 203 toneladas de resíduos evitados.

Esses indicadores evidenciam a efetividade das práticas de logística reversa adotadas pela Companhia na extensão do ciclo de vida de seus produtos a partir da recuperação e reintegração de produtos ao mercado.

CONSCIENTIZAÇÃO E LOGÍSTICA REVERSA

GRI 306-2

O relacionamento com os consumidores finais também reflete a preocupação com a gestão adequada de resíduos. No seu Serviço de Atendimento ao Consumidor, a Companhia orienta sobre o descarte correto de eletrodomésticos e eletroeletrônicos usados, promovendo a conscientização ambiental.

Ainda, a Companhia mantém parcerias estratégicas com a Ambipar e a Green Eletron, que viabilizam a logística reversa pós-consumo, por meio de Pontos de Entrega Voluntária (PEVs) para o descarte correto de produtos usados pelos consumidores finais. Até 2025, a Companhia manteve também parceria com a Associação Brasileira de Reciclagem de Eletroeletrônicos e Eletrodomésticos (Abree).

Nos sites das marcas, o consumidor pode consultar os locais de descarte adequado mais próximos. Esta iniciativa de facilita a participação ativa dos consumidores na reciclagem de eletroeletrônicos e eletrodomésticos, fortalecendo a cultura do consumo consciente e sustentável.



Todo o material descartado é encaminhado a parceiros homologados pela Companhia, assegurando a destinação final correta e rastreável. Para reforçar a transparência do processo, as empresas parceiras emitem certificados de processamento e destinação final dos resíduos.

Além de instruir sobre o descarte correto via site e SAC, em 2025 a Companhia incluiu a simbologia de reciclável em embalagens de papelão de mais de 300 produtos, uma boa prática voluntária que auxilia consumidores e cooperativas de reciclagem na triagem e destinação correta dos resíduos.

ENERGIA

GRI 302-1; 302-2; 302-3; 302-4; 302-5

A Companhia entende que seu compromisso ambiental se estende ao consumo consciente e eficiente de energia interna e externamente às suas operações.

O maior volume de energia consumido pela Companhia provém de energia renovável, adquirida através da rede de energia elétrica de cada localidade, para utilização na estrutura física das fábricas e no maquinário.

Outras fontes de energia de menor volume são: gás GLP, que é utilizado nas empilhadeiras, nos fogões dos refeitórios, nas caldeiras, nas estufas e nos tanques de pré-tratamento; gasolina para os veículos leves próprios utilizados para deslocamentos locais; diesel consumido em geradores de energia e bombas de combate a incêndio; acetileno utilizado nos processos de solda.

Além do consumo interno, há um importante volume de consumo de energia fora da organização, principalmente no uso, por parte dos consumidores, dos produtos comercializados pela Companhia, que em sua quase totalidade dependem de energia elétrica para seu funcionamento.

Nesse contexto, a Companhia trabalha constantemente para manter a elevada eficiência energética de seu portfólio, majoritariamente classificado entre as faixas A e A+, assim como para criar novas soluções cada vez mais eficientes, o que contribui para a redução do consumo indireto. Um importante exemplo de iniciativa em 2025 foi a aplicação de ecodesign em nova linha ar-condicionado, com refrigeração até 40% mais rápida e consumo até 70% menor de energia. Além disso, a Companhia disponibilizou aos consumidores uma websérie gratuita em seu canal no YouTube, com dicas de economia de energia.

Os dados de consumo energético da Companhia passaram por um processo rigoroso de auditoria nos anos de 2023 e 2024, por meio da elaboração de inventários de energia e emissões conduzidos por empresa terceirizada especializada. Esse trabalho proporcionou maior precisão na compreensão do perfil de consumo, permitindo identificar os principais pontos de demanda energética e subsidiando decisões mais assertivas quanto à priorização de ações e investimentos em eficiência.

EMISSÕES

GRI 305-1; 305-2; 305-3

Em 2023 e 2024 a Companhia realizou seu inventário corporativo completo de emissões de gases efeito estufa (GEE), conduzido por empresa terceirizada especializada, com base em metodologia NBR ISO 14064, GHG Protocol e IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories, considerando Escopos 1, 2 e 3.

A análise do inventário evidenciou a predominância das emissões indiretas na pegada de carbono da Companhia, com o Escopo 3 representando 88,04% das emissões totais, seguido pelo Escopo 1, com 7,26%, e pelo Escopo 2, com 4,70%. Entre as categorias mapeadas, destaca-se o transporte e distribuição *upstream*, responsável por 67,13% das emissões totais, com contribuição significativa do transporte marítimo internacional das matérias-primas e componentes para fabricação dos produtos, o qual responde por 33,38% das emissões. Na sequência, o transporte e distribuição *downstream* representa 11,30% do total, refletindo principalmente as emissões associadas às operações logísticas dos produtos até as revendas e ao transporte de resíduos.

O inventário ampliou a compreensão sobre o perfil de emissões e os impactos associados às atividades da Companhia, com predominância de emissões indiretas da cadeia de valor. Esse mapeamento constitui referência técnica para avaliações futuras sobre oportunidades e viabilidade de iniciativas relacionadas à gestão e à redução de emissões, subsidiando análises e discussões internas acerca de possíveis caminhos para a evolução da agenda climática da Companhia.



ÁGUA E EFLUENTES

GRI 303-1; 303-2; 303-4; 303-4



A gestão eficiente de água e efluentes exige uma abordagem alinhada às particularidades locais de disponibilidade hídrica, infraestrutura e características operacionais de cada unidade, reconhecendo a água como um recurso compartilhado e essencial para a sustentabilidade das operações.

Além do cumprimento das obrigações legais e regulatórias, a Companhia adota práticas voltadas ao uso eficiente da água e à adequada gestão de efluentes, com foco na otimização de processos e no aproveitamento racional dos recursos hídricos. A condução dessas iniciativas e o monitoramento da conformidade ambiental são realizados pelas equipes locais de SESMT nas unidades fabris de Joinville e Manaus.

Toda a água consumida pelas unidades é provida pelas companhias municipais de abastecimento, não havendo captação de águas de superfície ou subterrâneas. Em sua maioria, é utilizada para consumo humano, pois os processos produtivos não necessitam de consumo expressivo de água. Apenas uma pequena parcela do consumo hídrico operacional está associada ao processo de pintura do micro-ondas e aos sistemas de resfriamento de maquinários, que operam em circuito fechado, permitindo a recirculação contínua da água no processo, reduzindo a necessidade de captação recorrente.

Cada unidade fabril possui uma estação de tratamento de efluentes (ETE) própria, com a função de tratar a água residual utilizada para seu descarte seguro na rede de abastecimento público, garantindo que ela atenda aos padrões ambientais e legais aplicáveis, em especial à Resolução Conama 430/2011, além das normas estaduais. Os efluentes tratados são destinados de forma indireta via rede pública a corpos hídricos classificados como Classe 2.

Em média são esgotados 80% do consumo interno, que são tratados pela ETE, com monitoramento diário e mensal para análise dos parâmetros de: DQO (Demanda Química de Oxigênio), DBO (Demanda Bioquímica de Oxigênio), fósforo, nitrato, nitrogênio, pH, sólidos sedimentáveis, temperatura, coliformes termotolerantes, clorofórmio, material flutuante, óleos e graxas totais, óleos minerais, óleos vegetais, gorduras animais e oxigênio dissolvido. O processo de tratamento de efluentes gera subprodutos, como lodos, que são classificados e destinados conforme os requisitos ambientais aplicáveis.

Possuem destaque como iniciativas em relação ao consumo consciente de água no período:

Realização de DDS (Diálogo Diário de Segurança) temático para os colaboradores no Dia Mundial da Água, sobre o uso consciente e sobre como reportar à manutenção eventual identificação de vazamento.

Substituição dos arejadores de 80 torneiras dos lavatórios da unidade de Joinville por arejadores do tipo spray, com redução de consumo de aproximadamente 75% (0,620ml de água) por acionamento.

Reutilização da água no processo de pré-tratamento da pintura de micro-ondas na unidade de Manaus, sugestão de uma colaboradora por meio do projeto de inovação interno InovaBri. Antes da mudança, toda a água utilizada nos tanques de enxágue era direcionada à ETE. Com o novo sistema em “cascata”, a água mais limpa passa a ser reaproveitada em etapas anteriores, possibilitando múltiplas utilizações antes do descarte final. Entre agosto de 2024 e janeiro de 2025, a iniciativa possibilitou a redução de 51% no consumo de água, chegando a 62% quando comparadas as médias antes e depois da implementação. O uso de produtos químicos também caiu 25%, reforçando o impacto positivo da solução.

Aproveitamento de água pluvial na unidade de Manaus, com projeto também de sugestão de uma colaboradora. Utilizando um sistema que capta a água da chuva, o projeto armazena o recurso em uma caixa d’água e o direciona para irrigar os taludes ao redor da fábrica, combatendo a erosão do solo causada pela falta de irrigação da vegetação durante os meses secos da Amazônia. Além de preservar o solo, a água captada também é utilizada em atividades como limpeza de áreas externas, descargas sanitárias e irrigação de jardins e áreas verdes, ampliando seu impacto positivo.

BIODIVERSIDADE

GRI 101-1; 101-2; 101-4

A Companhia conduz a implantação e a operação de suas unidades fabris e centros de distribuição em estrita observância à legislação urbanística e ambiental aplicável, submetendo seus empreendimentos aos estudos técnicos e processos de licenciamento exigidos pelos órgãos competentes.

As unidades são desenvolvidas com base em avaliações prévias dos aspectos ambientais e territoriais, incluindo estudos de impacto, levantamentos técnicos complementares e análises específicas requeridas para cada localidade. No caso das unidades fabris e CDs de Joinville, foram realizados Estudo de Impacto de Vizinhança (EIV) e demais avaliações ambientais pertinentes, devidamente analisados e aprovados pelas autoridades competentes.

Já as unidades localizadas em Manaus, incluindo a nova unidade em fase de construção, foram implantadas em áreas previamente antropizadas, já desmatadas e destinadas ao uso industrial, o que contribuiu para evitar intervenções sobre áreas de vegetação nativa e reduzir potenciais impactos sobre a biodiversidade local.

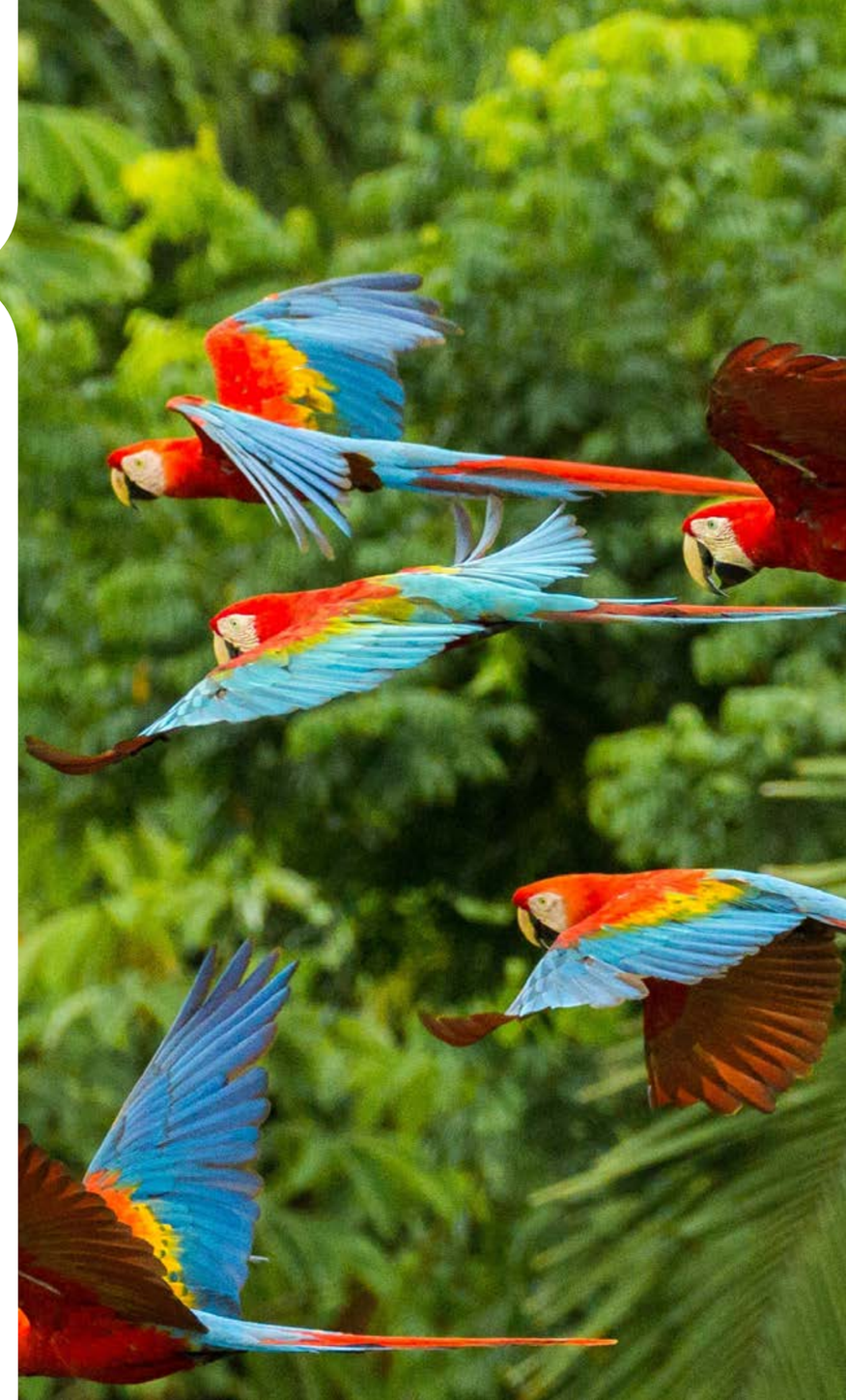
Com base nas avaliações técnicas realizadas, nas condicionantes estabelecidas nos processos de licenciamento e na adoção de medidas preventivas e mitigadoras, não foram identificados impactos significativos à biodiversidade decorrentes da implantação e atuais operações das unidades da Companhia.

Além da adoção de critérios preventivos na implantação e operações de suas unidades, a Companhia desenvolve iniciativas voltadas à conservação e à recuperação ambiental.

Entre elas, destaca-se a execução de um Projeto de Recuperação de Área Degradada (PRAD) em Joinville, para recomposição de vegetação nativa em uma área de 4.228,80 m², com cronograma de acompanhamento, monitoramento e manutenção ao longo de 3 anos, atualmente em fase inicial de implementação.

Ainda em Joinville, a Companhia realiza o manejo responsável da fauna eventualmente identificada no entorno do parque fabril, promovendo a captura segura e a soltura desses animais em áreas de vegetação próximas e adequadas à sua reintegração.

Em Manaus, as ações de recomposição ambiental incluem o plantio de 3.659 árvores realizado em áreas estratégicas para reflorestamento na região, contribuindo para a recuperação do ecossistema local e para o fortalecimento dos serviços ecossistêmicos associados, incluindo a captura de carbono.



SO-CI-AL

RESPEITO E CUIDADO COM AS PESSOAS

A Companhia reconhece que a sustentabilidade de suas operações está diretamente relacionada à valorização das pessoas e à promoção de relações responsáveis com seus colaboradores e com a sociedade.

A importância desses aspectos foi evidenciada no processo de determinação da materialidade, no qual os temas “Relações e Práticas de Trabalho” e “Direitos Humanos” foram apontados como os dois tópicos de maior relevância, tanto sob a perspectiva dos stakeholders, quanto da avaliação estratégica da própria organização.

Esse resultado reforça a necessidade da manutenção das boas práticas já realizadas e da intensificação do compromisso da Companhia com a promoção de condições de trabalho seguras, éticas e inclusivas, bem como com o respeito irrestrito aos direitos humanos em toda a sua esfera de atuação. Isso inclui a adoção de ações voltadas à prevenção e combate ao trabalho análogo à escravidão e ao trabalho infantil, além do fortalecimento contínuo de iniciativas que promovam o desenvolvimento econômico e social das comunidades onde se realizam suas atividades.

COLABORADORES

GRI 2-7; 2-8; 2-13; 3-3

Ao longo de seus 70 anos, a Companhia prezou pela valorização das pessoas que ajudaram a construir sua história, tendo acolhido mais de 30 mil colaboradores desde sua fundação. Esse legado reforça seu compromisso contínuo com o cumprimento integral da legislação trabalhista e com práticas de gestão pautadas pelo respeito, pelo desenvolvimento profissional e pela promoção de condições de trabalho alinhadas ao bem-estar de seu capital humano.

Considerando o grande quadro de colaboradores e sua distribuição em diferentes localidades do país, a Companhia gera impactos reais e potenciais diretamente relacionados ao pilar social do ESG, especialmente no que se refere às condições de trabalho, saúde e segurança ocupacional, bem-estar, desenvolvimento profissional, inclusão e respeito à diversidade.

A gestão destes temas e de seus impactos, do cumprimento da legislação aplicável e das boas práticas relacionadas aos colaboradores é centralizada pela área de Desenvolvimento Humano e Ocupacional, localizada na Matriz, em Curitiba, que se reporta diretamente ao Presidente.





COLABORADORES DIRETOS

GRI 2-7; 2-8; 2-13; 3-3

No momento de divulgação deste Relatório, a Companhia contabilizava mais de 7.000 colaboradores diretos, ou seja, que possuem uma relação de emprego, de acordo com a legislação nacional, distribuídos principalmente nas unidades de Curitiba (PR), Joinville (SC), Manaus (AM) e Linhares (ES).

Esse número costuma sofrer flutuações durante o ano devido à sazonalidade das vendas de eletroeletrônicos, fortemente influenciadas por fatores climáticos e datas comemorativas.



Considerando o período do Relatório, ao seu término em dezembro de 2025, o número total de colaboradores diretos em cada uma das unidades era:

1 - CURITIBA (PR) – MATRIZ

Categoria	Total
Efetivos	727
Temporários	0
Estagiários	20
Jovem Aprendiz	12
Total	**759**

2 - MANAUS (AM)

Categoria	Total
Efetivos	2.073
Temporários	2
Estagiários	4
Jovem Aprendiz	97
Total	**2.176**

3- LINHARES (ES)

Categoria	Total
Efetivos	116
Temporários	0
Estagiários	0
Jovem Aprendiz	5
Total	**121**

4 - JOINVILLE (SC)

Categoria	Total
Efetivos	3.159
Temporários	556
Estagiários	1
Jovem Aprendiz	87
Total	**3.803**

A grande maioria dos colaboradores é contratada localmente, prática que também se reflete na Diretoria, em que 100% dos membros possuem vínculo com as comunidades locais das principais unidades operacionais, localizadas em Curitiba (PR), Joinville (SC) e Manaus (AM). Esse resultado evidencia a priorização da contratação de profissionais com conhecimento do contexto regional e proximidade com as dinâmicas locais, contribuindo para decisões mais conectadas às especificidades operacionais e socioeconômicas de cada localidade.

Para fins deste indicador, foram considerados como membros da Diretoria os ocupantes de cargos executivos da alta liderança, incluindo Diretor Presidente, Diretores Estatutários ou Executivos, Vice-Presidência e posições equivalentes. Considerou-se contratação local o vínculo profissional mantido na região das respectivas unidades operacionais, incluindo suas áreas metropolitanas. Todos os dados referem-se a colaboradores diretos efetivos em regime de tempo integral.

TERCEIROS

GRI 2-8

Para a execução de determinadas atividades, a Companhia conta com o apoio de empresas prestadoras de serviços, cujos profissionais atuam em suas dependências na condição de terceiros, sem vínculo empregatício direto com a Companhia, observadas as disposições contratuais e legais aplicáveis.

Estes terceiros desenvolvem atividades que não estão diretamente ligadas à produção, mas atividades-meio, como serviços de limpeza, conservação, vigilância, manutenção, segurança, refeitório, informática, entre outros.

Ao término do período do Relatório, em dezembro de 2025, o número total de terceiros em cada uma das unidades era de:

Curitiba (PR) **NÃO POSSUI** terceiros	Joinville (SC) **569** terceiros
Linhares (ES) **NÃO POSSUI** terceiros	Manaus (AM) **3** terceiros

NOVAS CONTRATAÇÕES

GRI 401-1

Os indicadores de novas admissões dos colaboradores diretos são importantes para avaliar a capacidade da Companhia de atrair, desenvolver e reter profissionais qualificados. O acompanhamento desses dados por sexo, faixa etária e região permite identificar tendências relacionadas à diversidade, inclusão e distribuição de talentos, subsidiando o aprimoramento contínuo das estratégias de gestão de pessoas e fortalecimento do ambiente organizacional.

Durante o período do Relatório, de janeiro a dezembro de 2025, os números de novas contratações discriminados por faixa etária, sexo e região foram:

Curitiba (PR)

Total de novas contratações de janeiro a dezembro de 2025: **302**

FAIXA ETÁRIA			TOTAL
Abaixo de 30 anos	88	71	159
De 31 a 50 anos	71	61	132
Acima de 51 anos	7	4	11

Observação: Não houve contratação de temporários para esta unidade no período.

Joinville (SC)

Total de novas contratações de janeiro a dezembro de 2025: **6264**

FAIXA ETÁRIA					TOTAL
Abaixo de 30 anos	606	1054	639	1245	3544
De 31 a 50 anos	536	715	476	704	2431
Acima de 51 anos	62	69	80	78	289

Observação: Foram contratados 3.865 temporários nesta unidade no período, sendo 2.027 do sexo masculino e 1.838 do sexo feminino.

Linhares (ES)

Total de novas contratações de janeiro a dezembro de 2025: **194**

FAIXA ETÁRIA			TOTAL
Abaixo de 30 anos	23	93	116
De 31 a 50 anos	15	61	76
Acima de 51 anos	0	2	2

Observação: Não houve contratação de temporários para esta unidade no período.

Manaus (AM)

Total de novas contratações de janeiro a dezembro de 2025: **1660**

FAIXA ETÁRIA					TOTAL
Abaixo de 30 anos	257	34	432	125	848
De 31 a 50 anos	263	30	398	60	751
Acima de 51 anos	13	3	36	9	61

Observação: Foram contratados 261 temporários, sendo 194 do sexo masculino e 67 do sexo feminino.

BENEFÍCIOS

GRI 401-2; 401-3

A Companhia reconhece a importância da qualidade dos benefícios oferecidos como fator de retenção e gerador de impacto positivo no bem-estar de seus colaboradores e de suas famílias.

Os benefícios oferecidos pela Companhia para seus colaboradores diretos variam conforme a unidade e o cargo (administrativo, operacional ou gestão) e incluem, além dos obrigatórios pela lei trabalhista e previdenciária: plano de saúde e odontológico estendido aos dependentes; planos de descontos em mensalidades de academias e modalidades esportivas; vale-refeição e vale-alimentação; seguro de vida; cartão multibenefícios; condições especiais para a aquisição de produtos das marcas da Companhia; Programa de Participação nos Resultados (PPR); auxílio creche; prêmio assiduidade; descontos em instituições de ensino.

Estes benefícios são oferecidos aos colaboradores efetivos, visto que os temporários, estagiários e menores aprendizes submetem-se à legislação específica aplicada a seus contratos de trabalho, a qual é cumprida integralmente pela Companhia.

LICENÇA MATERNIDADE E PATERNIDADE

GRI 401-3



A Companhia assegura a concessão das licenças maternidade e paternidade em conformidade com a legislação brasileira, reconhecendo esses direitos como parte de seu compromisso com o bem-estar dos colaboradores e com a promoção de um ambiente de trabalho pautado pelo respeito às diferentes necessidades familiares.

A cada nova licença maternidade ou paternidade, a Companhia ainda presenteia os novos pais e mães, na matriz e unidades, com um kit bebê composto por um body, uma naninha e um babador.







Período: janeiro a dezembro de 2025 – total das unidades
Números totais de colaboradores em relação às licenças maternidade e paternidade:

DIREITOS DE ASSOCIAÇÃO

GRI 2-30; 407-1

A Companhia reconhece a negociação coletiva como importante instrumento de diálogo social e de fortalecimento das relações de trabalho, contribuindo para a construção de condições laborais equilibradas e alinhadas à legislação vigente.

Atuando majoritariamente no Brasil, país cuja legislação trabalhista assegura o direito à livre associação sindical, negociação coletiva e representação dos trabalhadores, a Companhia preza para que suas operações industriais, administrativas e logísticas sigam integralmente as normas legais e os acordos coletivos aplicáveis.

Atualmente, 100% de seus colaboradores diretos estão abrangidos por acordos de negociação coletiva nas diferentes unidades operacionais.

A Companhia mantém práticas para assegurar o respeito aos direitos trabalhistas, em especial o direito de exercer liberdade sindical e negociação coletiva, incluindo:

- Reconhecimento formal das entidades sindicais representativas das categorias profissionais;
- Participação em negociações coletivas e cumprimento integral dos acordos firmados;
- Monitoramento contínuo das condições de trabalho e relacionamento com colaboradores;
- Canal de Denúncias (“Nossa Linha”) e mecanismos de escuta ativa para reporte de eventuais irregularidades;
- Comunicação transparente com colaboradores sobre políticas internas;
- Diretrizes internas e Código de Ética e Conduta aplicáveis também à cadeia de fornecedores.

Os fornecedores contratados pela organização também são orientados a cumprir a legislação trabalhista vigente e os princípios éticos estabelecidos no Código de Ética e Conduta e nas diretrizes de relacionamento com parceiros da Companhia.

No período reportado, não foram identificadas operações próprias ou fornecedores com risco significativo de violação ao direito de liberdade sindical ou negociação coletiva.

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

GRI 2-19; 202-1; 202-2; 405-2

A política de remuneração adotada pela Companhia é baseada em critérios técnicos, responsabilidades do cargo, competências requeridas e práticas de mercado, assegurando equidade salarial independentemente de gênero e aplicando-se a todos os níveis hierárquicos, incluindo a Diretoria, com exceção apenas para a Presidência e Vice-Presidência, que são exercidas pelo sócio e familiares. A estrutura de cargos e salários é periodicamente revisada para garantir práticas remuneratórias justas, inclusivas e alinhadas aos princípios de diversidade, equidade e sustentabilidade organizacional, além da conformidade com a legislação vigente.

A Companhia cumpre integralmente as exigências legais relacionadas à transparência remuneratória e à promoção da igualdade salarial entre mulheres e homens, realizando o reporte periódico das informações ao eSocial e ao Ministério do Trabalho e Emprego, em atendimento à Lei nº 14.611/2023 e ao Decreto nº 11.795/2023. A divulgação semestral dos Relatórios de Transparência Salarial para todos os seus CNPJs reforça o compromisso institucional com práticas de remuneração pautadas pela equidade, transparência e não discriminação.

Clique para ver o Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens da Britânia:
britania.com.br/institucional/sobre-a-britania

Clique para ver o Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens da Philco:
philco.com.br/institucional/sobre-a-britania

A análise da proporção entre remuneração de mulheres e homens é realizada considerando salário-base e remuneração total média por categoria funcional e por unidades operacionais relevantes. Os resultados são acompanhados pela área de DHO e considerados em processos de revisão salarial, promoções e planejamento de desenvolvimento de carreira.

Dados quantitativos de remuneração média no período reportado:

Liderança	R$ 10.006,37	R$ 9.618,97
Administrativo / Técnico	R$ 4.050,88	R$ 3,675,81
Operacional	R$ 2.781,66	R$ 2.719,75

A apuração das informações destes indicadores foi realizada com base na remuneração média por gênero dentro de cada categoria funcional, considerando salário-base, para garantir comparabilidade adequada entre grupos ocupacionais equivalentes.

Com base na posição de colaboradores em dezembro de 2025, o menor salário-base praticado pela organização foi de R$ 761,37, um percentual de 53,92% do salário-mínimo, e em valor equivalente para homens e mulheres. Esse valor corresponde à remuneração proporcional, associada principalmente a contratos de aprendizagem ou jornadas reduzidas, conforme legislação aplicável.

Não foram identificadas diferenças significativas por gênero na proporção entre o menor salário praticado e o salário-mínimo nacional.

Considerando os colaboradores sob regime CLT em período integral, no período reportado, todos receberam remuneração igual ou superior ao salário-mínimo legal nacional, ou aos pisos regionais de cada Estado, ou aos definidos em acordos coletivos para determinadas categorias profissionais. Uma parte dos colaboradores esteve enquadrada em faixas salariais próximas ao salário-mínimo nacional (salário-mínimo nacional vigente em 2025, no valor de R$ 1.412,00), especialmente em funções operacionais iniciais e programas de aprendizagem, conforme previsto na legislação trabalhista brasileira. Não houve diferenciação de salário-mínimo por gênero nas unidades da Companhia durante o período.

Em relação aos terceiros, que são profissionais contratados pelas empresas prestadoras de serviço para atividades como logística, segurança patrimonial, alimentação, manutenção, limpeza e outras atividades de apoio, a Companhia adota as seguintes medidas para assegurar que esses trabalhadores sejam remunerados em conformidade com a legislação trabalhista vigente e acima do salário-mínimo aplicável:

- Exigência contratual de cumprimento integral da legislação trabalhista e previdenciária por parte dos fornecedores;
- Inclusão de cláusulas específicas nos contratos que determinam pagamento mínimo legal ou piso estabelecido em convenções coletivas;
- Solicitação periódica de documentos comprobatórios de regularidade trabalhista (como folhas de pagamento, guias de encargos sociais e certidões negativas);
- Avaliação de conformidade trabalhista como critério de homologação e manutenção de fornecedores;
- Possibilidade de aplicação de medidas corretivas ou rescisão contratual em caso de descumprimento.

Não foram identificadas, no período reportado, evidências de não conformidade relacionadas ao pagamento inferior ao salário-mínimo entre trabalhadores terceiros que atuam nas atividades da organização.

CAPACITAÇÃO E EDUCAÇÃO

GRI 404-1; 404-2

A Companhia reconhece o desenvolvimento contínuo de seus colaboradores como elemento estratégico para o fortalecimento do capital humano, para a promoção do engajamento e para a sustentabilidade de seus resultados.

Nesse sentido, mantém uma abordagem estruturada de aprendizagem e desenvolvimento, sob gestão da área de DHO, com iniciativas permanentes e pontuais voltadas ao aprimoramento técnico, ao fortalecimento da cultura organizacional e à formação contínua de colaboradores e lideranças, contribuindo para o desenvolvimento profissional e para a evolução permanente das competências necessárias ao negócio.

Entre os resultados dos principais programas de capacitação e educação desenvolvidos no período do Relatório, destacam-se:

PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE LIDERANÇAS

Programa estruturado para desenvolvimento de coordenadores, supervisores, líderes e encarregados, com foco em competências essenciais de gestão, tomada de decisão, comunicação, gestão de pessoas, alinhamento cultural e desempenho. O programa possui agenda recorrente, com duração estimada entre 10 e 12 meses, e em 2025 envolveu 119 líderes, sendo 110 em Joinville e 9 em Manaus. O objetivo é fortalecer a capacidade de liderança nos níveis que sustentam a operação e influenciam diretamente clima, produtividade, qualidade e engajamento.

ASSESSMENT

Programa voltado à identificação e ao desenvolvimento de gerentes e diretores, com foco em competências gerenciais e estratégicas. Em 2025, abrangeu 52 líderes, sendo 6 diretores e 46 gerentes. O processo contempla devolutivas organizacionais e individuais, seguidas de construção de PDI. Atua como instrumento importante para sucessão, desenvolvimento de liderança e fortalecimento da estratégia organizacional.

ACELERE

Programa direcionado ao desenvolvimento de primeira liderança. Em 2025, foram realizados 52 processos de Acelere. A metodologia contempla reuniões com gestor, análise de avaliação de desempenho e PDI, além de ferramentas comportamentais, em agendas semanais ou quinzenais, geralmente distribuídas em cerca de seis encontros por participante.

INTEGRA LÍDER

Programa de integração para novos gestores, com objetivo de promover adaptação à cultura, valores, estratégias e práticas da empresa, bem como alinhamento com gestor imediato, áreas de interface e equipe. Em 2025, atendeu 15 gestores. O programa apoia a transição de liderança e reduz o tempo de adaptação dos novos ocupantes de posições-chave.

ESCOLAS INTERNAS DE FORMAÇÃO TÉCNICA

A Companhia mantém iniciativas de formação estruturada para Escola de Manufatura, Escola de Logística e formações ligadas à Injeção, com foco em acelerar o aprendizado de profissionais, preparar talentos para posições críticas e reduzir dependência de mercado em funções de difícil contratação. Os treinamentos são realizados majoritariamente de forma presencial e articulam RH e operação.

FORMAÇÕES INTERNAS

Voltadas à preparação de profissionais para cargos críticos e estratégicos para a operação. Em 2025, foram registrados 43 multiplicadores e 42 facilitadores formados. As cargas de referência informadas no material são: 10 encontros para multiplicadores, 6 horas para operador de empilhadeira e 80 horas no Senai mais 30 dias on the job para facilitadores. Esses programas reforçam o desenvolvimento de mão de obra interna e a sustentabilidade da operação.

PROGRAMA MULTIPLICADORES INTERNOS

Iniciativa voltada à disseminação de conhecimento interno por colaboradores referência em suas áreas, conectando conteúdo de treinamento à estratégia do negócio e às necessidades da operação. A proposta considera encontros mensais, on-line e gravados, com duração aproximada entre 1h e 1h15, destinados ao público administrativo, estando em processo de validação conforme o material-base. Seu objetivo é ampliar escala de aprendizagem e fortalecer conhecimento aplicado.

PALESTRAS, TREINAMENTOS E AÇÕES DE BEM-ESTAR

Conjunto de iniciativas realizadas conforme levantamento de necessidades de treinamento e programas internos. O foco é promover desenvolvimento contínuo, alinhamento cultural, bem-estar e reforço de competências necessárias ao negócio.

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

GRI 404-3

Avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira fazem parte do aperfeiçoamento de competências e ajudam a aumentar a satisfação dos colaboradores.

A Companhia possui processo de avaliação de desempenho e competências, realizado de forma periódica e alinhado à estratégia de desenvolvimento humano e organizacional.

O processo é permanente e contempla:

Avaliação anual de desempenho e competências para colaboradores elegíveis.

Modelos avaliativos adequados aos diferentes níveis organizacionais

- Grupo 1 – Diretores e Vice-Presidência;
- Grupo 2 – Gerentes e Gestores de Gerentes;
- Grupo 3 – Gerentes;
- Grupo 4 – Coordenadores, Supervisores, Encarregados e Líderes;
- Grupo 5 – Administrativo e Técnicos;
- Grupo 6 – Operacional.

Desdobramento dos resultados em Planos de Desenvolvimento Individual (PDI).

Integração com programas de sucessão, desenvolvimento de liderança e trilhas de carreira.

Utilização dos resultados como subsídio para decisões de desenvolvimento, movimentações internas e programas de capacitação.

A avaliação de desempenho é aplicada de forma estruturada e transparente, buscando promover meritocracia, desenvolvimento contínuo e alinhamento à cultura organizacional.

A metodologia de avaliação considera dois formatos, definidos conforme o perfil do cargo e a estrutura de gestão:

AVALIAÇÃO 90°

Realizada exclusivamente pelo gestor imediato, aplicável principalmente aos públicos operacionais, em que a liderança avalia o desempenho do colaborador com base nos comportamentos esperados, resultados apresentados e aderência à função.

AVALIAÇÃO 180°

Composta pela autoavaliação do colaborador e pela avaliação do gestor, com posterior consolidação das percepções, sendo aplicável aos cargos administrativos, técnicos e posições de liderança.

No ciclo de avaliação de 2025, **o processo alcançou 99,98% dos colaboradores elegíveis**, evidenciando ampla cobertura e elevada aderência ao modelo adotado pela organização. O universo avaliado totalizou 5.709 colaboradores, com predominância do Grupo 6 – Operacional, que concentrou 73,10% das avaliações, seguido pelo Grupo 5 – Administrativo e Técnicos, com 20,21%. Os demais grupos corresponderam às posições de liderança e gestão, refletindo a abrangência do processo em diferentes níveis hierárquicos e reforçando sua relevância como ferramenta estruturada para acompanhamento de desempenho e desenvolvimento profissional.

INCENTIVO À INOVAÇÃO E AO INTRAEMPREENDEDORISMO

GRI 2-29

A Companhia incentiva continuamente a inovação e o intraempreendedorismo como fatores estratégicos para o fortalecimento de sua cultura organizacional e para a evolução de seus processos.



Em 2025, a Companhia foi reconhecida como uma das 15 empresas mais inovadoras do Sul do Brasil, destacando-se como a 4ª colocada no Paraná, de acordo com o ranking do Grupo Amanhã, realizado em parceria com o IXL-Center de Cambridge. Esta premiação reconhece empresas que têm a inovação como motor estratégico, seja em novos produtos, processos, cultura organizacional ou soluções voltadas ao público interno.

O reconhecimento obtido é resultado de um conjunto de iniciativas voltadas ao fortalecimento de sua cultura de inovação. Entre elas, destaca-se a iniciativa de inovação aberta em parceria com a universidade FAE Business School, desenvolvida em 2024, em que alunos foram convidados a solucionar desafios reais das áreas de Controladoria, Tecnologia da Informação e Marketing. O projeto aproximou o ambiente acadêmico do universo corporativo e gerou soluções práticas e criativas para questões estratégicas da companhia.

No ambiente interno, o principal diferencial está no estímulo ao intraempreendedorismo e na valorização da participação ativa dos colaboradores como agentes de transformação.

Anualmente, em abril, em comemoração ao dia nacional da criatividade e inovação, a Companhia promove a Semana de Inovação, iniciativa voltada à disseminação de conhecimento, ao estímulo à cultura colaborativa entre áreas e ao fortalecimento de uma visão compartilhada orientada à criatividade e à inovação. Por meio de treinamentos, palestras e discussões alinhadas às diretrizes estratégicas, o evento mobiliza colaboradores de diferentes áreas em torno de temas relacionados à liderança inovadora, criatividade, inovação tecnológica, ecossistemas de inovação e inovações sustentáveis, reforçando o papel de cada profissional como agente ativo na construção de soluções inovadoras.

Também como uma forma de disseminar a cultura da criatividade e inovação, a Companhia possui ações que acontecem no decorrer do ano, como as Comunidades de Criatividade, o Inovação na Gestão, o CineBritânia, capacitações customizadas para as áreas, hackatons internos e um Portal da Inovação que consolida e centraliza o calendário de eventos, artigos, projetos de inovação em andamento e finalizados, entre outros conteúdos.

INOVABRI

Complementando a estratégia de intraempreendedorismo, a Companhia mantém o programa interno “InovaBri”, iniciativa voltada à valorização das ideias de seus colaboradores e à transformação de sugestões em soluções aplicáveis ao negócio. Por meio do programa, os colaboradores podem submeter propostas de inovação, que são avaliadas e, quando aprovadas, desenvolvidas e implementadas pelas equipes internas. As iniciativas selecionadas também contam com reconhecimento institucional e premiação aos autores, estimulando o engajamento e a participação ativa na construção de melhorias.

Entre os projetos já desenvolvidos no âmbito do InovaBri, destacam-se iniciativas com impactos positivos sobre eficiência operacional, inovação tecnológica e sustentabilidade:

- **Sistema de captação de água da chuva:** solução voltada ao aproveitamento de recursos hídricos para usos operacionais, contribuindo para a redução do consumo de água potável e para uma gestão mais eficiente dos recursos naturais.

- **Chatbot interno para suporte técnico e operacional:** desenvolvimento de ferramenta digital destinada a agilizar o atendimento de demandas relacionadas ao Softdesk, orientando colaboradores em solicitações recorrentes, como instalação de programas, suporte de rede, acesso a pastas e demais demandas relacionadas a áreas como Tecnologia da Informação, Facilities e Jurídico. A solução contribui para a redução do tempo de resposta, aumento da produtividade das equipes e maior agilidade no suporte interno.

- **Reutilização da água no processo de pré-tratamento da pintura:** iniciativa que permite o reaproveitamento hídrico em etapa relevante do processo industrial, promovendo redução no consumo de água e maior eficiência ambiental nas operações fabris.

- **Sistema de almoxarifado online colaborativo:** plataforma interna que permite o compartilhamento e reaproveitamento de materiais excedentes entre áreas, como itens de escritório e suprimentos diversos, possibilitando a consulta prévia à disponibilidade interna antes da realização de novas aquisições. A iniciativa contribui para o consumo consciente, redução de desperdícios e otimização de custos.

Esses projetos demonstram como a inovação colaborativa tem sido convertida em soluções práticas, capazes de gerar ganhos operacionais, otimizar recursos, engajar os colaboradores e fortalecer a agenda de sustentabilidade da Companhia.



MELHORA BRI

Outra importante iniciativa de valorização do intraempreendedorismo e estímulo à melhoria contínua é o programa interno “Melhora Bri”, que mobiliza os colaboradores de todas as unidades em torno de evolução de processos, produtos e rotinas.

Com o propósito estimular o olhar atento para oportunidades de aperfeiçoamento e reconhecer iniciativas que geram impacto real no dia a dia, durante aproximadamente 10 meses durante o ano, equipes de até cinco colaboradores apresentaram melhorias em dois formatos: ações com retorno financeiro ou iniciativas classificadas como “Ver e Agir”, que trazem ganhos qualitativos sem necessidade de grandes investimentos.

Durante todo o período, a área de Gestão de Processos promove atividades que impulsionam o engajamento e ampliam o conhecimento dos participantes. Entre os destaques estão a Semana MelhoraBri, com palestras ministradas por especialistas externos, o Desafio MelhoraBri, o Melhoria Contínua Combate, o Hackathon de Melhorias e o Desafio Marechal, todas iniciativas pensadas para inspirar novas soluções e estimular ainda mais colaboradores a participarem.

A edição de 2025 bateu recorde histórico de inscrições, alcançando um volume quase três vezes maior que o registrado no ano anterior. A unidade de Joinville teve destaque expressivo nesse cenário, enquanto Manaus se tornou a Unidade Campeã, com 1.580 melhorias inscritas, reforçando o compromisso da fábrica com a cultura da melhoria contínua.

Diversas equipes e colaboradores foram reconhecidos nas categorias do programa, incluindo “Ver e Agir”, “Retorno Financeiro”, “Projeto Destaque”, “Colaborador com Maior” “Participação”, “Gestor Impulsionador” e “Gestor Veste a Camisa.” Para aqueles que não foram premiados nas categorias principais, foi realizado um sorteio adicional, valorizando o esforço e o envolvimento de todos os participantes.

DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

GRI 405-1; 405-2

A Companhia adota práticas voltadas à promoção da diversidade e igualdade de oportunidades em todos os níveis organizacionais, incluindo posições de liderança. De forma permanente, a área de DHO monitora indicadores relacionados à composição do quadro funcional, considerando aspectos como gênero, faixa etária e inclusão de grupos diversos, sempre respeitando a legislação vigente e os princípios de equidade e respeito às pessoas.

Diversas iniciativas são estruturadas para promoção da diversidade, incluindo programas de inclusão de Pessoas com Deficiência (PCDs), programas de estágio e jovem aprendiz, desenvolvimento de lideranças femininas e ações contínuas de fortalecimento da cultura organizacional e do ambiente inclusivo.



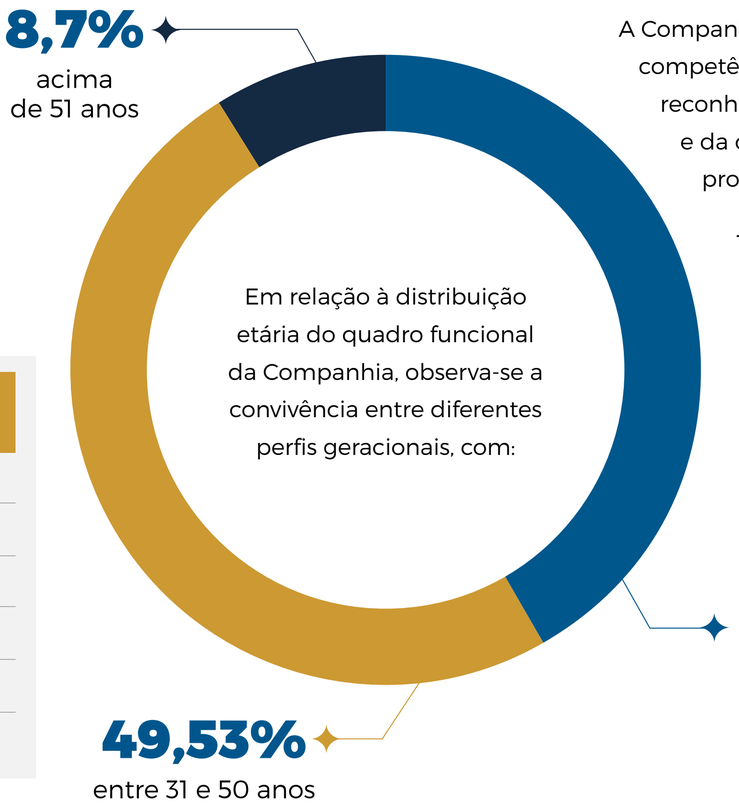


Entre as iniciativas internas voltadas à diversidade e inclusão, destacam-se:

- Iniciativas de atração, integração e desenvolvimento, incluindo a promoção e participação em feiras de empregabilidade voltadas à PCD;
- Certificado “Empresa Amiga do Trabalhador PCD”, concedido pelo Governo do Paraná em 2024, como reconhecimento pela participação da Companhia em mutirões do projeto “Emprega Mais PCDs”, da Agência do Trabalhador de Curitiba, e pelo programa interno “Britaniar é para todos”, que visa contribuir com a inclusão de PCDs no mercado de trabalho;
- Semana da inclusão realizada anualmente em todas as unidades;
- Intérprete de Libras presente em todas as integrações com os colaboradores;
- Treinamento de Libras para gestores e áreas de apoio;
- Cumprimento da cota legal de Jovem Aprendiz, com 251 aprendizes.

Possuem também destaque as iniciativas de diversidade voltadas à contratação e promoção de mulheres. Ao final do período do relato, em dezembro de 2025, a Companhia contava com um quadro funcional com participação feminina acima das médias encontradas nos setores industriais brasileiros, com 47,62% de mulheres e 52,37% de homens, distribuídos de acordo com a tabela abaixo:

		%		%	TOTAL
Diretores e Vice-Presidência	5	62,50%	3	37,50%	8
Gerentes e Gestores de Gerentes	1	50,00%	1	50,00%	2
Gerentes	36	63,16%	21	36,84%	57
Coordenadores, Supervisores, Encarregados e Líderes	222	65,68%	116	34,32%	338
Administrativo e Técnico	645	46,04%	756	53,96%	1.401
Operacional	2.712	53,12%	2.395	46,88%	5.107



A Companhia adota processos seletivos pautados por competências e qualificações técnicas, sem distinção etária, reconhecendo o valor da diversidade de experiências e da complementaridade entre diferentes trajetórias profissionais para o fortalecimento de suas equipes.

Todos os indicadores relativos à diversidade do quadro de colaboradores são monitorados de forma contínua pela área de DHO, considerando a legislação vigente e as características operacionais da Companhia.

Além das iniciativas internas, a Companhia adota ações externas visando a conscientização de seus consumidores e da sociedade sobre a importância e o respeito à diversidade, como o uso nas campanhas de marketing de imagens, vídeos e mensagens que representem a diversidade de raças, gêneros, idades e orientações sexuais.

COMBATE AO ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO

GRI 2-25; 406-1

A Companhia adota postura de tolerância zero em relação ao assédio e a qualquer forma de discriminação, mantendo diretrizes claras voltadas à promoção de um ambiente de trabalho ético, respeitoso e inclusivo.

Seu Código de Ética e Conduta reafirma o compromisso com a valorização da diversidade e com o respeito às diferenças, repudiando expressamente práticas discriminatórias motivadas por origem, raça, cor, crença religiosa, gênero, idade, estado civil, condição econômica, orientação sexual ou qualquer outra característica individual. O documento estabelece que todas as relações e decisões no ambiente corporativo devem ser pautadas pela igualdade de tratamento, pelo respeito mútuo e pela avaliação baseada exclusivamente em competências, desempenho e méritos profissionais, independentemente de cargo ou função exercida.

Anualmente são realizados treinamentos para 100% dos colaboradores e terceiros sobre os temas de assédio moral e sexual e discriminação. A Companhia possui um canal para recebimento de denúncias de forma anônima e confidencial, o “Nossa Linha”, e um processo estruturado de tratamento das denúncias recebidas, que contempla:

1

ANÁLISE DOS CASOS

Todos os relatos recebidos pelo Canal de Ética são analisados de forma confidencial, imparcial e estruturada pelo Comitê de Ética e Conduta, envolvendo as áreas de DHO, Compliance e a liderança, quando necessário.

2

PLANOS DE REPARAÇÃO

Quando identificadas inconformidades, são aplicadas medidas corretivas proporcionais à gravidade do caso, que podem incluir orientações e treinamentos comportamentais, mediação de conflitos, medidas disciplinares conforme política interna, ajustes de processos ou comunicação.

3

MONITORAMENTO CONTÍNUO

Os resultados das apurações são acompanhados por meio de processos internos de governança, contribuindo para melhoria contínua do ambiente organizacional, bem como reunião mensal com o Comitê de Ética e Conduta para discutir os temas.

4

ENCERRAMENTO DOS CASOS

Casos finalizados são formalmente encerrados após conclusão da análise e implementação das ações cabíveis.

No período reportado (janeiro a dezembro de 2025), foram registrados 573 relatos, dos quais 63 estavam relacionados a temas com potencial vínculo à discriminação, assédio, conflitos interpessoais ou situações que demandaram análise sob a ótica de respeito e equidade no ambiente de trabalho. Destes, um total de 55 casos já foram finalizados, com investigação concluída e tratativas realizadas conforme políticas internas, e 8 ainda se encontram em tratamento, seguindo o fluxo interno de análise, investigação e definição de medidas quando aplicável.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

GRI 2-13; 403-1; 403-3; 403-4; 403-6; 403-7; 403-8

A Companhia reconhece que condições de trabalho saudáveis e seguras são um direito humano e que o compromisso com a Saúde e Segurança de seus colaboradores é um dever inegociável, envolvendo o cumprimento integral de toda a legislação aplicável às suas atividades e o desenvolvimento de iniciativas voluntárias de promoção da saúde e bem-estar de seu quadro funcional.

A gestão dos impactos relativos à Saúde e Segurança do Trabalho é realizada localmente nas unidades fabris de Joinville (SC) e Manaus (AM), pelas equipes do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), que se reportam às suas respectivas Diretorias e, subsequentemente, à Presidência. O SESMT de Joinville é responsável ainda pela gestão de Saúde e Segurança nas unidades de Curitiba (PR), Maringá (PR) e Linhares (ES).

Os SESMT são compostos por colaboradores próprios e terceirizados, que são profissionais técnicos em Saúde e Segurança, como engenheiros de segurança, médicos do trabalho, técnicas de enfermagem, técnicos de segurança, assistentes administrativos e jovens aprendizes. Também são contratadas empresas prestadoras de serviço para a realização de determinadas atividades sob supervisão do SESMT, como laudos técnicos, de ergonomia, testes químicos e biológicos, exames, sistemas de alarme e incêndio.

Atuando em conjunto com os SESMT a Companhia possui as CIPAs (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio) de cada unidade, em conformidade com a NR-5 do Ministério do Trabalho e Emprego.

Cada SESMT adota como sistema padrão o cumprimento integral das Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego, abrangendo a Gestão de Riscos, Controles Operacionais, Treinamento e Capacitação, Investigação de Acidentes e demais requisitos legais obrigatórios.

Todas as atividades realizadas dentro das unidades ou a serviço da Companhia são abrangidas pelas diretrizes dos SESMT, sejam administrativas, de produção, de logística, de atendimento ao público, entre outras. O sistema de Saúde e Segurança cobre todos os colaboradores efetivos, temporários, estagiários, jovens aprendizes, terceiros fixos, prestadores de serviços e visitantes.



IDENTIFICAÇÃO DE PERICULOSIDADE, AVALIAÇÃO DE RISCOS E INVESTIGAÇÃO DE INCIDENTES

GRI 403-2; 403-9; 403-10

A gestão dos riscos em Saúde e Segurança do Trabalho é conduzida pelos SESMT, em conformidade com as NRs específicas aplicáveis às atividades da Companhia. Para esse gerenciamento, são elaborados e periodicamente revisados documentos e programas técnicos, como o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), a Análise Ergonômica do Trabalho (AET), o Laudo Técnico das Condições Ambientais do Trabalho (LTCAT) e os laudos de insalubridade e periculosidade. Os SESMT contam ainda com serviços de empresas contratadas para a realização de determinadas etapas do processo de avaliação, como laudos químicos e biológicos.

Todas as atividades realizadas nas unidades são avaliadas em relação a riscos, incluindo periculosidade e insalubridade. Os documentos técnicos elaborados permitem a identificação, a avaliação e o controle contínuo dos riscos ocupacionais, subsidiando o desenvolvimento de ações preventivas voltadas à proteção da saúde e integridade física dos colaboradores.

As avaliações são realizadas em conjunto com a área executante, garantindo a participação direta dos colaboradores afetados. Os registros de liberação são feitos no formulário de Permissão de Trabalho (PT), onde todas as medidas de controle dos riscos são descritas, garantindo a ciência da real situação por todos os envolvidos.

Em caso de acidentes, a Companhia adota procedimento padronizado de atendimento, registro e investigação, com foco na assistência imediata ao colaborador e na prevenção de nova ocorrência. O atendimento inicial é realizado pela brigada de emergência, com posterior encaminhamento ao ambulatório interno ou, quando necessário, a atendimento externo especializado. Após o registro da ocorrência, a equipe do SESMT conduz a investigação técnica, em conjunto com a CIPA e a supervisão da área, para identificação das causas e definição de ações corretivas e preventivas.

No período do relato (janeiro a dezembro de 2025), todos os acidentes ocorridos foram de baixo grau de complexidade. Não houve óbitos resultantes de acidente ou de doenças ocupacionais. O principal risco identificado é o de acidente físico na atividade de fabricação da cavidade do forno micro-ondas.

CAPACITAÇÃO DE TRABALHADORES EM SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

GRI 403-5

Como parte de sua gestão de Saúde e Segurança do Trabalho, a Companhia desenvolve ações contínuas de prevenção conduzidas pelas equipes dos SESMT. Essas iniciativas incluem treinamentos periódicos, campanhas educativas, eventos voltados à promoção da saúde e à prevenção de riscos ocupacionais, além de orientações preventivas realizadas diariamente por meio dos Diálogos Diários de Segurança (DDS), sessões de ginástica laboral e outras dinâmicas de conscientização coletiva.

Desde o processo de integração, todos os colaboradores passam por treinamento específico sobre as normas e procedimentos internos de segurança, ocasião em que são orientados quanto às medidas preventivas aplicáveis às suas atividades, bem como ao direito de recusa diante de situações que possam representar risco à sua saúde ou integridade física. Nesse momento, também é emitida a Ordem de Serviço, documento que formaliza as diretrizes e procedimentos de Saúde e Segurança a serem observados no exercício das atividades.

Complementando essa estrutura, ao longo de cada ano a Companhia promove ações de capacitação e reciclagem por meio de sua Escola de Segurança, fortalecendo a cultura preventiva. Além do cumprimento integral dos treinamentos obrigatórios previstos na legislação, incluindo a realização da Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (SIPAT), as equipes de SESMT buscam ampliar a efetividade dessas iniciativas por meio de abordagens participativas, com programações interativas que incluem concursos, premiações, exposições, atividades de integração e outras dinâmicas voltadas ao engajamento dos colaboradores.

PROMOÇÃO DA SAÚDE DOS COLABORADORES

GRI 403-6

A Companhia mantém programas contínuos de promoção da saúde e bem-estar de seus colaboradores, complementando as ações obrigatórias com campanhas temáticas mensais voltadas à conscientização sobre saúde física e mental, qualidade de vida e prevenção de doenças. As iniciativas incluem workshops, palestras, distribuição de panfletos e outras ações educativas realizadas durante o expediente, conduzidas pelas equipes de saúde ocupacional.

Nas unidades fabris de Joinville e Manaus, a assistência é prestada por ambulatórios próprios, com equipes compostas por médicos do trabalho, enfermeiros, técnicos de enfermagem e atendimento especializado em ergonomia ocupacional, atendendo colaboradores e prestadores de serviço que atuam nas plantas.

Nas demais localidades, o acompanhamento é realizado por clínicas especializadas contratadas. Todos os colaboradores são monitorados conforme o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), com avaliação individualizada dos exames ocupacionais e acompanhamento técnico contínuo.

A confidencialidade das informações de saúde é assegurada em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais e com o sigilo médico profissional, garantindo que esses dados sejam utilizados exclusivamente para fins assistenciais e preventivos, sem qualquer tratamento discriminatório ou impacto indevido sobre o colaborador.

MELHORIAS DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

GRI 403-1; 403-6

A Companhia mantém o compromisso contínuo de promover ambientes de trabalho seguros, adequados e voltados ao bem-estar de seus colaboradores em todas as suas unidades.

Considerando as características e necessidades específicas de cada local, as equipes do SESMT, com auxílio do profissional Ergonomista e com consulta aos colaboradores impactados, implementam iniciativas direcionadas à melhoria das condições de trabalho, conforto ocupacional e promoção do bem-estar físico e mental dos colaboradores.

Em 2025, destacaram-se as seguintes ações:

- Instalação de sistemas de ventilação nas linhas de produção, com ventiladores posicionados acima das linhas de montagem, visando melhorar as condições de conforto térmico dos colaboradores durante as atividades operacionais.
- Implantação de áreas de descanso, recuperação e bem-estar entre as linhas de produção, equipadas com mesas, bancos e estrutura de apoio para pausas ao longo da jornada de trabalho;
- Disponibilização de café e espaços de convivência destinados a proporcionar maior conforto e momentos adequados de recuperação aos trabalhadores.

CUIDADO COM A SOCIEDADE

GRI 203-1; 203-2

A Companhia compreende que sua atuação vai além da geração de resultados econômicos, buscando contribuir para o desenvolvimento social das comunidades onde está presente. Por meio de investimento social privado, incentivos fiscais, apoio a projetos sociais e culturais, ações de filantropia e doações assistenciais, promove ações voltadas ao fortalecimento da educação, inclusão, empreendedorismo feminino e desenvolvimento local, reforçando seu compromisso com a sociedade.





NEGÓCIO DE MÃE

Desde 2023, a organização desenvolve anualmente o projeto Negócio de Mãe Philco, iniciativa concebida para fomentar o empreendedorismo materno e ampliar as oportunidades de crescimento para mulheres que conciliam a maternidade e a liderança de seus próprios negócios.

A ação reflete o compromisso com o fortalecimento da autonomia econômica feminina e com a geração de impacto social positivo por meio da capacitação estruturada. Realizado com o apoio fundamental de colaboradores voluntários, o programa constrói sua trajetória por meio de alianças estratégicas. Conduzido em parceria com a Aliança Empreendedora nos anos de 2023 e 2024, o projeto passou a contar com a atuação do Instituto Phomenta nos ciclos de 2025 e 2026, dando continuidade à seleção de mães empreendedoras para uma jornada de aprimoramento composta por treinamentos, mentorias e especializações voltadas à aceleração de seus empreendimentos.

Ao oferecer conhecimento técnico, suporte qualificado e acesso a uma rede de cooperação, a iniciativa contribui diretamente para a solidez de pequenas empresas e para a promoção da inclusão produtiva. Refletindo esse compromisso, a edição de 2025 disponibilizou curso com conteúdos essenciais sobre gestão empresarial, finanças, vendas e estratégias de mercado.

Evolução e Indicadores de Impacto Social (2023 - 2026)

- **Ciclo 2023 (Fundação e Reconhecimento)**: O projeto iniciou sua jornada com **110 mães inscritas**. Destas, **15 mães foram mentoradas** por 3 meses em uma trilha de aceleração intensiva, enquanto outras 36 participantes integraram 6 encontros focados em gestão financeira, atendimento ao cliente e marketing. Ao todo, foram realizados **115 encontros de mentoria**, viabilizados por 7 mentores colaboradores. O impacto e o ineditismo da ação levaram o projeto a ser Finalista do Prêmio ADVB-PR na Categoria Indústria.

- **Ciclo 2024 (Expansão de Impacto)**: O programa registrou um salto expressivo com **548 mães inscritas e a mobilização de 31 mentores colaboradores**, resultando em 31 mães mentoradas ao longo de 182 encontros de mentoria. Além disso, foi realizada uma trilha de mentoria especializada em marketing, com duração de 30 dias, direcionada a **mais de 50 mães**, ministrada por Carla Sanara.

- **Ciclo 2025 (Excelência em Engajamento)**: Com 359 inscritas, a edição teve forte adesão educacional: **223 mães iniciaram e 187 finalizaram o curso** exclusivo sobre empreendedorismo, finanças, vendas e marketing, atingindo uma **notável taxa de conclusão de 84%**. O ciclo expandiu sua capilaridade por meio de atuação presencial em rede com ONGs parceiras nas cidades de Joinville, Curitiba, Manaus, São Paulo e Linhares.

- **Ciclo 2026 (Consolidação Histórica)**: Batendo recorde de interesse, a iniciativa alcançou **672 mães inscritas, com 300 mulheres iniciando a jornada de capacitação**, cuja conclusão e entrega de resultados estão programadas para o dia 22 de julho de 2026.

INVESTIMENTO INCENTIVADO

Parte relevante de seus investimentos sociais é direcionada ao apoio a projetos viabilizados por meio de leis de incentivo fiscal. Por meio desse mecanismo, a Companhia contribui para iniciativas de impacto social, cultural, esportivo e educacional, ampliando seu alcance junto às comunidades e promovendo a destinação estratégica de recursos para ações que geram transformação social, desenvolvimento local e fortalecimento da cidadania.

ESTATUTO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE (FIA) E SAÚDE INFANTIL

Hospital Pequeno Príncipe (PR): Apoio institucional voltado à saúde e assistência de alta complexidade pediátrica.

Hospital Angelina Caron (PR): Destinação de recursos para fortalecimento do atendimento infantojuvenil.

Amigos do HC (Hospital das Clínicas - PR): Apoio a projetos voltados à melhoria do atendimento de crianças e adolescentes.

Projeto Ícaro Marcolin: Fomento a iniciativas de desenvolvimento social e inclusão de menores.

Hospital da Criança de Maringá (PRONAS): Recursos voltados ao fortalecimento da infraestrutura de atendimento especializado e atenção à pessoa com deficiência.

APOIO À PESSOA IDOSA E ONCOLOGIA

Hospital Erasto Gaertner (Fundo do Idoso): Recursos para o cuidado, tratamento humanizado e suporte oncológico à terceira idade.

Santa Casa de Curitiba (Fundo do Idoso): Apoio à assistência médica e bem-estar do paciente idoso.

Associação Parkinson Paraná (Fundo do Idoso): Contribuição para o tratamento fonoaudiológico, fisioterápico e suporte a portadores da doença.

Hospital Pequeno Cotolengo (Fundo do Idoso): Destinação voltada ao acolhimento, saúde e qualidade de vida de idosos com deficiências múltiplas.





CULTURA, ARTE E INCLUSÃO SOCIAL (LEI ROUANET)

Escola do Teatro Bolshoi no Brasil: Incentivo a projetos de desenvolvimento cultural e formação de bailarinos profissionais voltados a jovens em situação de vulnerabilidade.

APAE Fazenda Rio Grande (Coletivo Inclusão): Recursos focados em cultura inclusiva, arte e desenvolvimento para pessoas com deficiência intelectual e múltipla.

Fomento a Eventos Culturais e Festivais: Apoio a grandes iniciativas nacionais e regionais, incluindo o Gastronomix, Natal dos Bairros, Natal de Florianópolis, Natal de Joinville (Cinco Motivos), Museu da Música, Projeto Pianístico de Joinville (SC), Projeto Harmonia, Espetáculo "Santo Fole em: Quase um bailão", Peça de Teatro Rock, Associação Alegro, Instituto Dorcas e a Feira do Livro de Santa Catarina.

SAÚDE ESPECIALIZADA E ONCOLOGIA GERAL (PRONON)

Aportes estratégicos direcionados ao suporte e tratamento oncológico de referência no Sul do país através do Programa Nacional de Apoio à Atenção Oncológica, beneficiando o **Hospital Angelina Caron (PR), o Hospital São José (SC), o Hospital Geral de Caxias do Sul (RS) e o Hospital Pompeia de Caxias do Sul (RS).**

INCENTIVO AO ESPORTE E LAZER (LEI DO ESPORTE)

Apoio a projetos voltados à formação de atletas, esporte de rendimento e inclusão através do movimento, destacando-se o **Instituto Mirtillo Trombini**, os torneios internacionais de tênis **ATP Challenges (Copa Internacional de Tênis)**, o projeto **Operário Ferroviário - Jovens Talentos**, a **Associação Stock Car (Piloto Zezinho Muggiati), o Instituto Zeca Muggiati, o projeto Pra Correr (Corrida de Rua), o Handebol Falcões, o projeto Ginastas do Futuro, a ACRA (Associação Curva Rápida), a Associação Brasileira de Esportes e a Sociedade Hípica Paranaense.**

DOAÇÕES ASSISTENCIAIS

Além do apoio a projetos estruturados, a Companhia realiza doações assistenciais voltadas ao atendimento de demandas emergenciais e ao apoio direto a instituições e iniciativas de impacto social. Essas ações refletem seu compromisso com a solidariedade e com a contribuição prática para o bem-estar das comunidades, direcionando recursos e apoio a causas que promovem acolhimento, assistência e melhoria das condições de vida de públicos em situação de vulnerabilidade.

- **Campanhas de Doação**: Realização anual da Campanha do Agasalho, participação na ação Cartinhas de Papai Noel dos Correios e doações recorrentes de eletrodomésticos e itens de primeira necessidade para ONGs e instituições parceiras.

- **Doação para o Rio Grande do Sul**: Em conjunto com o Grupo Asas Solidárias, iniciativa formada por pilotos e empresários para ajudar as famílias atingidas pelas enchentes no Rio Grande do Sul, em 2024, a Companhia encaminhou mantimentos, produtos de higiene pessoal e cuidados básicos, medicamentos, entre outros, para auxiliar de forma emergencial os desabrigados e a população afetada. Além disso, promoveu uma iniciativa de arrecadação de doações, envolvendo os mais de 5.000 colaboradores à época, e manteve um ponto de coleta para a população em geral em sua sede administrativa em Curitiba (PR). Os donativos arrecadados foram encaminhados semanalmente para o Grupo Asas Solidárias, que entregou os produtos e insumos para os órgãos responsáveis pelo apoio e atendimento da população desabrigada e vítima das enchentes.

AÇÕES DE CONSCIENTIZAÇÃO

Desenvolvemos iniciativas contínuas de comunicação e conscientização voltadas aos consumidores e à sociedade. Essa atuação se materializa por meio de um ecossistema robusto de canais, que inclui os blogs institucionais da Britânia e da Philco, além do canal no YouTube, o CasaBri - plataformas dedicadas à produção e à curadoria de diversos tipos de conteúdos educativos e informativos.

Complementadas por campanhas em mídias digitais, rádio e ações de engajamento, essas frentes buscam disseminar informações essenciais sobre práticas sustentáveis, uso responsável de produtos, descarte ambientalmente adequado e hábitos de consumo mais conscientes.

Dentro dessa estratégia de impacto positivo, destacam-se ações focadas em bem-estar e responsabilidade social:

CUIDANDO DE QUEM CUIDA

Uma frente voltada à publicação de artigos e conteúdos de conscientização sobre questões sociais importantes, como igualdade de gênero, saúde mental e o enfrentamento da sobrecarga materna.



FEIRAS GASTRONÔMICAS

A Companhia também apoiou eventos gastronômicos de relevância nacional, como o Gastronomix, o SP Gastronomia, o RJ Gastronomia e a Vinada Cultural (Bom Gourmet). Estas iniciativas, além de fomentar a cultura, o turismo e a economia criativa, incorporam práticas rigorosamente alinhadas à preservação socioambiental.

Entre as ações promovidas nesses festivais destacam-se:

- Utilização de utensílios reutilizáveis e biodegradáveis nas operações;
- Destinação ambientalmente adequada de resíduos orgânicos por meio de compostagem;
- Incentivo constante ao descarte consciente e separação de materiais recicláveis;
- Ações de logística reversa e reaproveitamento de óleo de cozinha para a produção de biocombustível;
- Valorização, inserção e contratação de pequenos produtores e fornecedores locais no ecossistema do evento.

Ao associar suas marcas a iniciativas dessa natureza, a Companhia reforça seu compromisso com projetos que conciliam experiência cultural, desenvolvimento econômico e responsabilidade socioambiental.

RESPEITO ÀS COMUNIDADES LOCAIS

GRI 413-1; 413-2

As comunidades locais são aquelas que vivem ou trabalham em áreas afetadas ou potencialmente afetadas pelas atividades da Companhia.

Buscando manter um relacionamento responsável e transparente com as comunidades impactadas pelas operações, as equipes dos SESMT realizam monitoramento constante e adotam medidas preventivas e de gestão voltadas à mitigação de potenciais impactos socioambientais negativos associados à implantação e operação dos estabelecimentos da Companhia.

Antes da construção de novas unidades, são realizados Estudos de Impacto de Vizinhança (EIV), com o objetivo de avaliar potenciais reflexos sobre o entorno e subsidiar a adoção de medidas de controle e mitigação. Além disso, a Companhia cumpre integralmente as condicionantes de licenciamento ambiental em todas as suas unidades, incluindo a implementação de controles operacionais para gestão de ruídos, realização de monitoramentos periódicos e reporte às autoridades competentes, buscando assegurar a conformidade legal, o bem-estar das comunidades vizinhas e a redução de impactos decorrentes de suas atividades.





RESPEITO AO CONSUMIDOR

GRI 416-2; 416-2; 417-2; 417-3

A saúde e a segurança dos consumidores constituem compromissos centrais para a Companhia e orientam todas as etapas do ciclo de vida de seus produtos, desde o desenvolvimento e seleção de fornecedores até os processos de fabricação, testes, certificação, armazenamento, distribuição, fornecimento, uso, manutenção, atendimento pós-venda e destinação final.

Em linha com as melhores práticas aplicáveis ao setor eletroeletrônico e com os princípios estabelecidos pelo Código de Defesa do Consumidor, a Companhia adota controles rigorosos de qualidade, conformidade técnica e segurança, garantindo que 100% de seus produtos sejam avaliados e atendam aos requisitos regulatórios e às expectativas de confiabilidade, desempenho e proteção dos consumidores.

Esse compromisso é sustentado por processos de validação técnica, monitoramento contínuo, gestão preventiva de riscos e avaliação de melhorias. Dessa forma, a Companhia reforça sua responsabilidade na oferta de soluções seguras, contribuindo para a confiança do mercado e para a proteção dos direitos de seus consumidores.

A responsabilidade da Companhia perante seus consumidores também abrange as práticas de rotulagem de produtos e de comunicação de marketing. Nesse contexto, a Companhia atua em conformidade com a legislação aplicável, com os princípios éticos de comunicação e com as boas práticas do setor, assegurando que as informações disponibilizadas sejam claras, transparentes e adequadas ao público. Além disso, adota uma postura de marketing responsável, pautada pelo respeito aos consumidores, à livre concorrência e à integridade nas relações comerciais, repudiando práticas enganosas, abusivas ou potencialmente predatórias.

Durante o período relatado, não houve casos de não conformidade legal ou regulatória em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos da Companhia, nem em relação a informações e rotulagem, tampouco casos de não conformidade em relação à comunicação de marketing. Também não houve casos de recall no período.



GO-VER-NAN-ÇA

COMO FAZEMOS NEGÓCIOS

Governança, para nós, é sinônimo de confiança. É o jeito transparente e ético com que administramos a Companhia para que ela continue sólida pelas próximas décadas.
É a garantia de que, por trás de cada produto, existe uma gestão séria que respeita as leis e os acordos firmados com parceiros, órgãos reguladores e consumidores.



NOSSA ESTRUTURA DE GOVERNANÇA

GRI 2-9; 2-10; 202-2

Nossa estrutura de governança é formada em seu mais alto grau pela Presidência e Vice-Presidência, seguidas pela Diretoria Estatutária (composta pelas Diretorias Executiva, Financeira e Tributária).

Critérios de Escolha

Os Diretores Estatutários possuem mandatos de 1 ano e são nomeados por meio de termo de posse. A escolha é feita com base em competências técnicas e experiências alinhadas aos impactos da nossa operação.

Diversidade e Localidade

Hoje, dos 5 membros da Presidência, Vice e Diretoria, **3 são homens e 2 são mulheres.**

100%

São profissionais vindos da comunidade local de Curitiba (PR), região onde nossa sede está instalada.

GESTÃO DE IMPACTOS E O COMITÊ ESG

GRI 2-9; 2-11; 2-12; 2-13; 2-16; 2-17

Por se tratar de empresa familiar de capital fechado, a Presidência e a Vice-Presidência representam o mais alto órgão de governança da Companhia, ambos atuantes como executivos na Companhia, responsáveis pela tomada de decisão e pela supervisão da gestão dos impactos na economia, no meio ambiente e nas pessoas. A responsabilidade pela gestão destes impactos é delegada ao Comitê ESG, presidido e coordenado pela Vice-Presidência.

Equipe Multidisciplinar

O Comitê reúne os Diretores das fábricas de Joinville e Manaus e os Gerentes das áreas Jurídica, Financeira, Marketing e Tecnologia da Informação.

Missão

O Comitê desenvolve, aprova e gerencia nossas estratégias, políticas e objetivos relacionados à sustentabilidade, reportando riscos diretamente à Presidência.

Evolução Constante

Participar deste Comitê permite que nossa alta gestão aprimore continuamente seus conhecimentos e habilidades sobre desenvolvimento sustentável, garantindo que a Companhia esteja sempre preparada para os desafios do futuro.

NOSSO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA ESG

GRI 2-15; 2-23

Acreditamos que a confiança é o que sustenta nossas relações. Para nós, ética e integridade não são apenas palavras, mas diretrizes que orientam cada decisão e atitude que tomamos. Para formalizar esse compromisso, contamos com o nosso Código de Ética e Conduta, que serve como bússola para o comportamento de todos que fazem parte do nosso ecossistema.

Nosso Código estabelece o que esperamos dos nossos colaboradores, fornecedores e parceiros. Ele é aprovado pelo nosso Comitê de Ética e Conduta e abrange temas fundamentais para a sustentabilidade do negócio e a proteção dos direitos humanos, como conflitos de interesse, assédio moral e sexual, discriminação, segurança da informação, entre outros.

O Código de Ética não é um documento isolado; ele é parte integrante de todos os nossos contratos de trabalho, parcerias comerciais e políticas de fornecimento. Ele se aplica a todos os comportamentos, seja dentro ou fora de nossas unidades, em ambientes físicos ou virtuais.

Confira aqui o documento na íntegra:
Código de Ética e Conduta Britânia.

NOSSA LINHA

GRI 2-16; 2-25; 2-26

Para assegurar que qualquer conduta em desacordo com nossos valores seja identificada e tratada, disponibilizamos um canal de denúncias estruturado e independente. Chamado de “Nossa Linha”, esse espaço é acessível tanto para colaboradores quanto para parceiros externos e consumidores.

O serviço funciona 7 dias por semana, 24 horas por dia, sendo assegurado o anonimato e o sigilo dos dados recebidos. Todas as manifestações recebidas são tratadas com absoluta confidencialidade, independência e rigor técnico, sendo terminantemente proibida qualquer forma de retaliação ao denunciante. Os relatos são recebidos na plataforma “Nossa Linha” por uma empresa terceirizada independente, reconhecida no mercado brasileiro pela sua expertise em gestão de canais de denúncias, garantindo a transparência, a segurança e a ética de todas as tratativas.



O canal pode ser acessado pelo site:

nossalinha.com.br

GESTÃO TRIBUTÁRIA E CONFORMIDADE

GRI 207-1; 207-2; 207-3; 2-15

Entender o impacto da gestão de tributos vai além do cumprimento de obrigações legais; trata-se de um compromisso com o desenvolvimento do país. Nossa abordagem busca equilibrar o cumprimento das obrigações tributárias com as atividades do negócio e com as expectativas éticas e sociais sobre a Companhia.

A gestão desse tema é feita pela nossa Diretoria Tributária, com a supervisão direta de um Comitê Tributário que se reúne todos os meses. Esse grupo conta com a participação do nosso Presidente, Diretor Tributário e de consultores especialistas.

O Comitê é o órgão responsável pela análise e aprovação final das estratégias fiscais, pela supervisão dos riscos e por garantir a conformidade à legislação tributária e às melhores práticas. A Diretoria é o órgão responsável pela integração da abordagem fiscal aprovada pelo Comitê Tributário às atividades da Companhia.

Alterações na legislação, bem como riscos fiscais, são continuamente monitorados, debatidos e reportados ao Presidente nas reuniões do Comitê. A conformidade de nossas operações é acompanhada de perto por indicadores de desempenho e passa por rigorosas auditorias, tanto internas quanto externas. Isso garante que qualquer conflito de interesse ou risco à nossa integridade seja identificado e resolvido com agilidade.

Além disso, prezamos por um relacionamento transparente e institucional com as autoridades fiscais, conexão que é feita pela nossa área de Relações Governamentais.

Agir com integridade e responsabilidade fiscal é, para nós, uma forma de garantir a sustentabilidade do nosso negócio e a geração de valor para o Brasil no longo prazo.

SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO E PRIVACIDADE E PROTEÇÃO DE DADOS

GRI 418-1

Mantemos o compromisso contínuo com a Segurança da Informação e com a Privacidade e Proteção de Dados Pessoais a que temos acesso, implementando programas, sistemas, políticas e processos rigorosos que atendem a legislação aplicável, em especial a Lei Geral de Proteção de Dados.

Além das diretrizes contidas no Código de Ética e Conduta, há diretrizes específicas referentes à Segurança da Informação, disponíveis internamente aos colaboradores, e uma Política de Privacidade e Proteção de Dados Pessoais disponível publicamente em:

Política de privacidade de dados

Entre as iniciativas implementadas para garantir, além da conformidade legal, a proteção adequada, destacam-se:

A elaboração e revisão contínua de inventário de dados pessoais de todas as atividades da Companhia;	A disponibilização de Política de Privacidade e Proteção de Dados;	A adoção de sistema específico para a gestão do Programa de Privacidade e Proteção de Dados Pessoais;
A disponibilização de Portal do Titular para o exercício de direitos dos titulares;	O aprimoramento de mecanismos de gestão de consentimento e cookies nos sites;	A implementação de medidas de segurança, ferramentas e controles técnicos e operacionais para proteger a Companhia do risco de ataques cibernéticos e incidentes de dados;
A revisão de documentos e contratos com cláusulas de proteção de dados;	A definição de planos de ação e critérios de temporalidade e retenção de dados;	Ações contínuas de educação e conscientização dos colaboradores em Segurança da Informação e Privacidade e Proteção de Dados Pessoais.
	Análise de Privacy by Design de todos os projetos que envolvam a área de TI.	

Em linha com o compromisso de garantir a Segurança da Informação e a Proteção dos Dados Pessoais, destaca-se, também, a iniciativa do time de TI que sujeita 100% dos seus projetos a uma análise prévia para classificação quanto aos impactos ESG gerados.

Em caso de dúvidas sobre Segurança da Informação e Privacidade e Proteção de Dados Pessoais, ou solicitação de titulares sobre o tratamento de dados pessoais, é possível entrar em contato direto com a nossa Encarregada de Dados (DPO) através dos canais:

Portal do Titular: portaldotitular.britania.com.br

E-mail: contato.dpo@britania.com.br

No período do relato (janeiro a dezembro de 2025) não houve reclamações ou manifestações de titulares de dados ou de órgãos reguladores relativas à violação de privacidade ou proteção de dados pessoais.

GESTÃO DE FORNECEDORES

GRI 2-6; 2-25; 2-26; 308-1; 308-2; 408-1; 409-1; 414-1; 414-2

A Companhia adota processos de Cadastro e Homologação de Fornecedores como mecanismo preventivo para assegurar tanto a qualidade técnica quanto a conformidade legal e a integridade de sua cadeia de valor. O processo avalia diferentes requisitos a depender do tipo de fornecedor: direto (materiais utilizados diretamente na fabricação e embalagem dos produtos) ou indireto (produtos ou serviços auxiliares).

Para 100% dos fornecedores, sejam diretos ou indiretos, a Companhia realiza avaliação cadastral e documental voltada à verificação de requisitos de conformidade jurídica, fiscal e trabalhista. O processo também contempla o preenchimento de informações relacionadas às práticas de Segurança da Informação e Proteção de Dados, bem como a aspectos ESG adotados pelo fornecedor. Ainda neste processo, é disponibilizado o Código de Ética e Conduta da Companhia, cujas diretrizes todo fornecedor deve conhecer e cumprir.

Para fornecedores diretos, o processo prevê ainda uma avaliação técnica do material, conduzida pelas áreas de Engenharia de Produto e de Qualidade, por meio de critérios formais estabelecidos no Relatório de Avaliação de Fornecedor (RAF) ou verificação de padrões ISO, visando a mitigação de riscos relacionados à qualidade e à segurança dos produtos finais da Companhia, em linha com o tema material previsto no padrão SASB (Sustainability Accounting Standards Board) para a indústria de eletroeletrônicos.

Nos casos classificados como de alto risco financeiro ou de impacto, como contratações de maior valor, pagamentos antecipados ou prestação de serviços com terceiros alocados internamente, são exigidas verificações complementares e documentação comprobatória específica, fortalecendo os controles preventivos associados a fornecedores.

Como parte do amadurecimento contínuo desse processo, a Companhia está implementando uma nova plataforma digital de Cadastro e Homologação de Fornecedores, com previsão de início de funcionamento em junho de 2026. A solução permitirá aprofundar a avaliação ambiental e social dos fornecedores, por meio da centralização das análises, automatização de consultas a bases públicas, listas do Ministério do Trabalho e Emprego, listas do IBAMA, inclusão de questionários de autoavaliação sobre Proteção de Dados e desempenho ESG e monitoramento mais estruturado dos riscos associados à cadeia de fornecimento, incluindo análise sobre riscos de trabalho infantil e trabalho análogo à escravidão.



PRÓ-XI-MOS PAS-SOS

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Olhar para o futuro respeitando a solidez de nossa história de sete décadas significa entender que a sustentabilidade é uma jornada contínua de evolução. Este relatório reflete nosso compromisso com a transparência e marca um período de avanços importantes, mas, acima de tudo, estabelece as bases para os nossos próximos passos.

Para os próximos ciclos, nossa estratégia está direcionada a amadurecer continuamente nossa agenda ESG. Isso inclui o aperfeiçoamento constante dos nossos sistemas de coleta e monitoramento de indicadores, garantindo dados cada vez mais precisos para orientar nossas decisões de negócio. Seguiremos avançando no desenvolvimento e na expansão de nossos projetos sociais e ambientais, fortalecendo o diálogo e o engajamento com nossos colaboradores, parceiros, consumidores e demais stakeholders.

Ao mantermos a prática do relato anual, reafirmamos nossa prestação de contas com a sociedade, movidos pela certeza de que a perenidade da Britânia está diretamente conectada à construção de um futuro mais próspero, consciente e sustentável para todos.

SUMÁRIO GRI

Sumário de conteúdo com base nas Normas GRI.

Declaração de uso	Britânia Eletrodomésticos S.A. relatou as informações citadas neste sumário de conteúdo da GRI para o período de 01 de janeiro a 31 de dezembro de 2025, com base nas Normas GRI.
GRI 1 usada	GRI 1: Fundamentos 2021

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	ODS
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021 1. A organização e suas práticas de relato	2-1 Detalhes da organização	5, 9	-
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	14	-
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	12, 14	-
	2-4 Reformulações de informações	Não aplicável, visto ser o primeiro relatório.	-
	2-5 Verificação externa	Opção por não realizar no momento	-
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021 2. Atividades e trabalhadores	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	5, 9, 10, 22	-
	2-7 Empregados	33, 34	8, 10
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	33, 34, 35	8
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021 3. Governança	2-9: Estrutura de governança e sua composição	18, 19	5, 16
	2-10: Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	18	5, 16
	2-11: Presidente do mais alto órgão de governança	19	16
	2-12: Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão de impactos	19	16
	2-13: Delegação de responsabilidade para a gestão de impactos	19, 23, 33, 34, 48	16
	2-14: Papel do mais alto órgão de governança na comunicação de sustentabilidade	14	16
	2-15: Conflitos de interesse	19, 20	16
	2-16: Comunicação de preocupações críticas	19, 20	16
	2-17: Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	19	16
	2-18: Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	-	16
	2-19: Políticas de remuneração	38	5, 8, 16
	2-20: Processo para determinar a remuneração	-	5, 8, 16
	2-21: Proporção da remuneração total anual	-	5, 8, 16

SUMÁRIO GRI

Sumário de conteúdo com base nas Normas GRI

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	ODS
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021 4. Estratégia, políticas e práticas	2-22: Declaração sobre a estratégia de desenvolvimento sustentável	3, 4, 13	16
	2-23: Compromissos de políticas	3, 13, 19	16
	2-24: Incorporação de compromissos de políticas	13	16
	2-25: Processos para reparar impactos negativos	20, 22, 47	16
	2-26: Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	20, 22	16
	2-27: Conformidade com leis e regulamentos	Não houve casos significativos de não conformidade com leis e regulamentos durante o período de relato, tampouco multas ou outras sanções.	16
	2-28: Participação em associações	-	16, 17
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021 5. Engajamento de stakeholders	2-29 Abordagem para engajamento de stakeholders	15, 42	16
	2-30 Acordos de negociação coletiva	37	8
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	15	16
	3-2 Lista de temas materiais	15	16
	3-3 Gestão dos temas materiais	15, 23, 24, 33, 34	16

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	ODS
GRI 101: Biodiversidade 2024	101-1 Políticas para deter e reverter a perdade biodiversidade	31	14, 15
	101-2 Gestão de impactos na biodiversidade	31	14, 15
	101-4 Identificação de impactos na biodiversidade	31	14, 15
GRI 202: Presença no Mercado 2016	202-1 Proporção entre o salário mais baixo e o salário-mínimo local, com discriminação por gênero	38	5, 8
	202-2 Proporção de membros da diretoria contratados na comunidade local	18, 38	8
GRI 203: Impactos Econômicos Indiretos 2016	203-1 Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	51	8, 11
	203-2 Impactos econômicos indiretos significativos	51	8, 11
GRI 207: Tributos 2019	207-1 Abordagem tributária	20	16
	207-2 Governança, controle e gestão de risco fiscal	20	16
	207-3 Engajamento de stakeholders e gestão de suas preocupações quanto a tributos	20	16
GRI 301: Materiais 2016	301-1 Materiais utilizados, discriminados por peso ou volume	25, 26	12
	301-2 Matérias-primas ou materiais reciclados utilizados	25, 26	12
	301-3 Produtos e suas embalagens reaproveitados	25, 26	12

SUMÁRIO GRI

Sumário de conteúdo com base nas Normas GRI

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	ODS
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	28	7, 12, 13
	302-2 Consumo de energia fora da organização	-	7, 12, 13
	302-3 Intensidade energética	28	7, 12, 13
	302-4 Redução do consumo de energia	28	7, 12, 13
	302-5 Reduções nos requisitos energéticos de produtos e serviços	28	7, 12, 13
GRI 303: Água e Efluentes 2018	303-1 Interações com a água como um recurso compartilhado	30	6, 12, 14
	303-2 Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	30	6, 12, 14
	303-3 Captação de água	-	6, 12, 14
	303-4 Descarte de água	30	6, 12, 14
	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	29	13
	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	29	13
	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	29	13
GRI 306: Resíduos 2020	306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	-	11, 12
	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	25, 26, 27, 28	11, 12
	306-3 Resíduos gerados	-	11, 12
	306-4 Resíduos não destinados para disposição final	27	11, 12
	306-5 Resíduos destinados para disposição final	-	11, 12
GRI 308: Avaliação Ambiental de Fornecedores 2016	308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	22	8, 12, 16
	308-2 Impactos ambientais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	22	8, 12, 16
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	-	5, 8
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	35	8
	401-3 Licença maternidade/paternidade	35	5, 8
GRI 402: Relações de Trabalho 2016	402-1 Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais	-	8
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	48, 50	3, 8
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	48, 49	3, 8

SUMÁRIO GRI

Sumário de conteúdo com base nas Normas GRI

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	ODS
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-3 Serviços de saúde do trabalho	48	3, 8
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	48	3, 8
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	48	3, 8
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	48, 50	3, 8
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	-	3, 8
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	48	3, 8
	403-9 Acidentes de trabalho	48	3, 8
	403-10 Doenças profissionais	48	3, 8
GRI 404: Capacitação e Educação 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	40	4, 5, 8
	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	40	4, 5, 8
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	41	4, 5, 8
GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	45	5, 8, 10
	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	38, 45	5, 8, 10
GRI 406: Não Discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	47	5, 8, 10
GRI 407: Liberdade Sindical e Negociação Coletiva 2016	407-1 Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco	37	8, 16, 17
GRI 408: Trabalho Infantil 2016	408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	22	8, 16
GRI 409: Trabalho Forçado ou Análogo ao Escravo 2016	409-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo	22	8, 16
GRI 413: Comunidades Locais 2016	413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	55	1, 2, 11
	413-2 Operações com impactos negativos significativos reais ou potenciais nas comunidades locais	55	11, 16
GRI 414: Avaliação Social de Fornecedores 2016	414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	22	8, 16
	414-2 Impactos sociais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	22	8, 16

SUMÁRIO GRI

Sumário de conteúdo com base nas Normas GRI

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	ODS
GRI 416: Saúde e Segurança do Consumidor 2016	416-1 Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e serviços	-	3
	416-2 Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços	55	3
GRI 417: Marketing e Rotulagem 2016	417-1 Requisitos para informações e rotulagem de produtos e serviços	25, 26	12
	417-2 Casos de não conformidade em relação a informações e rotulagem de produtos e serviços	55	12
	417-3 Casos de não conformidade em relação a comunicação de marketing	55	12
GRI 418: Privacidade do Cliente 2016	418-1 Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	21	16

CRÉ-DI-TOS

COMITÊ ESG:

Ana Luiza Buffara, Sergio Pacheco, Edson Rodrigues Lima Junior, Claudia Trancozo, Emanuelle Ramalhete Henche e Ariane Marcela Côrtes.

MARKETING:

Karen Santiago, Carla Marcondes, Leonardo Patrício da Costa e Bárbara Alvares Correa.

CONSULTORIA EXTERNA:

Advocacia Correa de Castro: Andrezza Hautsch Oikawa, Helly Elisabeth Bowens Pereira e Alexia de Oliveira.

BRITANIA Philco