



RELATÓRIO DE

SUSTENTABILIDADE

2024 —

SUMÁRIO

03

**MENSAGEM
DO PRESIDENTE**

APRESENTAÇÃO

Sobre o relatório
Materialidade

09

QUEM SOMOS

A Cibra
Nossa história
Nossa forma de atuar
Presença nacional
Nossos produtos

DESTAQUES DE 2024

20

**NOSSA ATUAÇÃO PARA
TRANSFORMAR VIDAS**

Inovação como propulsora
da estratégia
Engajamento com clientes
e fornecedores
Nossa visão sustentável

32

NOSSA GESTÃO

Governança corporativa
Ética, integridade
e *compliance*
Gestão de riscos e auditoria
Desempenho econômico-
-financeiro

47

**DESEMPENHO
AMBIENTAL**

Nosso compromisso
com o meio ambiente
Água e efluentes
Energia
Resíduos
Emissões

60

JEITO CIBRA DE SER

Construção cultural
Escuta ativa, reconhecimento
e participação
Atração, retenção e
desenvolvimento de talentos
Saúde, segurança e bem-estar
dos colaboradores

75

**DESENVOLVIMENTO
COMUNITÁRIO**

Compromisso com
a transformação
Voluntariado – Programa
Gente que Transforma

83

**SUMÁRIO DE
CONTEÚDO GRI**

CRÉDITOS

MENSAGEM DO PRESIDENTE

GRI 2-22

É com grande satisfação que apresentamos o primeiro Relatório de Sustentabilidade da Cibra. O material é um marco em nossa trajetória de 30 anos, completados em 2024, e expressa o fortalecimento nos pilares ambiental, social e de governança que vem acompanhando o crescimento acelerado da empresa nos últimos anos e teve especial desenvolvimento em 2024.

No ano, criamos uma Gerência de ESG dedicada, com reporte direto à Presidência; a área de Compliance ganhou uma nova configuração e passou a desenvolver processos e controles essenciais para a gestão de uma empresa em franco crescimento; ampliamos a cultura de integridade, que conta com um Canal de Denúncias independente e profissional. Além disso, realizamos um mapeamento completo de riscos (*risk assessment*), com planos de ação definidos para cada risco priorizado.

No pilar ambiental, o início da nossa jornada climática teve um marco simbólico, na nossa confraternização de fim de ano de 2023, quando fizemos a compensação das emissões de carbono do evento. Já em 2024, consolidamos o nosso segundo inventário de emissões de gases de efeito estufa, com o estabelecimento de metas alinhadas à nossa responsabilidade com o futuro do planeta e com o papel do agronegócio na transição para uma economia de baixo carbono. Nos tornamos, ainda, a primeira empresa do setor a usar *big bags* recicláveis, feitas com resinas rPET provenientes de garrafas PET recicladas e liner feito em plástico PE reciclado, em um projeto de logística reversa com parceiros que inclui a coleta após uso para a transformação em novas embalagens.

No contexto social, colhemos frutos de um trabalho que já vem amadurecendo há 12 anos, alcançando um marco expressivo: 99% dos nossos colaboradores participaram de pelo menos uma ação social, e mais da metade atuou como voluntário, presencialmente, durante o expediente — com apoio e estrutura da empresa. Além disso, para potencializar nosso alcance e impactar positivamente mais pessoas, mantivemos o compromisso de dobrar todas as doações recebidas.



Quando pensamos em desenvolvimento social, também olhamos internamente, para as nossas pessoas. A adoção do modelo de trabalho remoto nos permitiu reunir talentos de mais de 120 cidades em 18 estados do Brasil. Isso ampliou nossa capacidade de atrair diversidade e construir uma empresa mais aberta, conectada e representativa.

Fortalecemos programas voltados ao bem-estar dos nossos colaboradores, como o SafeStart, que promove a saúde e segurança no trabalho; e iniciativas como a Universidade Cibra e o EducaCibra, voltados à formação contínua e ao desenvolvimento profissional, incluindo apoio a cursos de graduação e pós-graduação. Não à toa, figuramos pela sétima vez entre as melhores empresas para se trabalhar, segundo a Great Place to Work (GPTW).

Por fim, por que fazemos tudo isso? Posso resumir em uma palavra: compromisso. Temos consciência do poder que temos como uma das maiores empresas do setor e escolhemos usá-lo para gerar impacto positivo na vida das pessoas. Afinal, um negócio só é verdadeiramente bem-sucedido quando contribui para uma sociedade melhor, mais justa e sustentável.

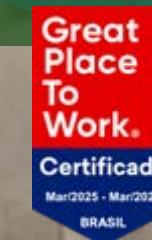
Isso se torna ainda mais significativo no contexto vivenciado em 2024, um ano desafiador para o agronegócio brasileiro. A queda nos preços das *commodities* e a alta na taxa básica de juros pressionaram as margens dos produtores rurais, que passaram a tomar decisões de compra de maneira mais cautelosa, o que refletiu no nosso negócio. Seguimos, no entanto, resilientes por nosso cuidado também com a sustentabilidade financeira da Cibra. Um controle de custo mais apurado e um acompanhamento próximo das demandas dos clientes resultaram na ampliação da nossa participação no mercado de fertilizantes e em um aumento de 20% nas entregas no ano.

Nosso compromisso com a sustentabilidade é uma escolha consciente, feita por convicção. Seguimos determinados a fazer o que é certo, com humildade para aprender, coragem para inovar e integridade para agir — todos os dias. Agradeço a todos os colaboradores, clientes e parceiros que caminharam conosco em 2024. Vamos juntos continuar construindo uma Cibra forte, ética, inovadora e comprometida com o futuro.

Boa leitura!

Santiago Franco
Presidente da Cibra

**Figuramos pela
sétima vez entre
as melhores
empresas para
se trabalhar**





APRESENTAÇÃO



SOBRE O RELATÓRIO

GRI 2-2, 2-3, 2-14

Este é o primeiro Relatório de Sustentabilidade da Cibra. Marco importante na jornada contínua de transparência e prestação de contas aos nossos públicos de relacionamento, o documento apresenta as principais iniciativas nos aspectos ambientais, sociais, econômicos e de governança realizadas durante o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2024, além de relatar informações relevantes do primeiro trimestre de 2025. A partir desta publicação, o relatório terá periodicidade anual.

Os dados abrangem as subsidiárias Cibrafertil Companhia Brasileira de Fertilizantes (sociedade anônima fechada) e Agroindustrial São Luiz Ltda. (empresa de responsabilidade limitada), ambas com sede no Polo Industrial de Camaçari (Camaçari/BA).

O conteúdo foi elaborado com base nas normas da Global Reporting Initiative (GRI), referência internacional de boas práticas de divulgação de sustentabilidade, e considera os temas identificados em nossa matriz de materialidade, apresentada na [página 7](#). Ao longo do material, as referências aos conteúdos GRI estão sinalizadas com o número correspondente à temática reportada. O sumário incluído no fim do relatório traz a relação completa dos indicadores reportados.

As informações relatadas neste relatório foram analisadas e aprovadas pelo grupo diretivo da Cibra, composto pelo presidente e sua estrutura de subordinados imediata.



SAIBA MAIS

Dúvidas, sugestões ou comentários sobre o relatório podem ser encaminhados para o e-mail cibrasustentabilidade@cibra.com.

MATERIALIDADE

GRI 3-1

A definição dos conteúdos apresentados neste relatório de sustentabilidade foi baseada na matriz de materialidade da Cibra, estruturada pela primeira vez em 2022 como parte da elaboração da nossa estratégia de sustentabilidade. Temos prevista a revisão da materialidade em 2026 e, posteriormente, a cada dois anos.



O processo de materialidade permitiu compreender, em uma visão sistêmica, quais questões são mais relevantes em nossas operações com relação aos impactos gerados na sociedade e no planeta.

A construção da materialidade da Cibra, conduzida por consultoria especializada, foi estruturada em quatro etapas principais.

ETAPA

1

Imersão na realidade da Cibra

Entendimento do modelo de negócio da Cibra, reconhecendo a posição estratégica na cadeia produtiva de alimentos – desde a produção de fertilizantes até a mesa do consumidor final.

ETAPA

2

Identificação de temas relevantes para os *stakeholders*

Mapeamento de *stakeholders*, analisando mais de 30 atores relevantes, incluindo investidores, centros de pesquisa, sociedade civil organizada e associações setoriais. Paralelamente, foram conduzidas 14 entrevistas internas envolvendo 18 colaboradores em cargos de Gerência e Coordenação, proporcionando uma visão abrangente sobre os desafios e oportunidades ESG da Companhia.

Inicialmente, foram identificados 19 temas potencialmente materiais, organizados em quatro categorias principais: Práticas comuns ESG (temas fundamentais de governança, pessoas e meio ambiente), Envolvimento da cadeia (mudanças climáticas, impactos do produto e cadeia responsável), Olhar para o produto (fertilizantes verdes e biofertilizantes) e Valor compartilhado (agricultura inclusiva e segurança alimentar).

ETAPA

3

Análise comparativa com
o mercado de fertilizantes

Avaliação do nível de maturidade e principais posicionamentos e iniciativas realizados pelo segmento de atuação da Cibra.

ETAPA

4

Priorização

Definição dos temas considerando múltiplos critérios, incluindo: maturidade atual de gestão na Cibra, expectativas de *stakeholders*, movimentos de mercado, riscos e oportunidades de negócio, eficiência operacional e alinhamento com os valores, e a estratégia corporativa. Essa análise integrada, validada pelo grupo diretivo, resultou na definição de 14 temas materiais estratégicos.

TEMAS MATERIAIS CIBRA

GRI 3-2

- | | |
|--|---|
| 1. Ética, integridade e <i>compliance</i> | 8. Diversidade e inclusão |
| 2. Governança e transparência | 9. Água e efluentes na produção |
| 3. Cadeia de suprimentos responsável | 10. Energia na produção |
| 4. Clima corporativo, bem-estar e desenvolvimento do colaborador | 11. Resíduos e embalagens |
| 5. Saúde e segurança do trabalhador | 12. Mudanças climáticas e descarbonização da cadeia |
| 6. Filantropia e voluntariado | 13. Biofertilizantes |
| 7. Relacionamento com a comunidade do entorno | 14. Fertilizantes verdes |



QUEM SOMOS

2

A CIBRA

GRI 2-1, 2-6

Há mais de 30 anos no mercado, a Cibra é uma das maiores e mais inovadoras empresas de fertilizantes do Brasil. Atuamos sob a razão social Cibrafértil Companhia Brasileira de Fertilizantes, temos como sócios o grupo americano Omimex e a britânica Anglo American. A empresa está constituída como uma Sociedade Anônima Fechada, com fins lucrativos, sede no Polo Industrial de Camaçari (BA) e possui alma de *startup*, levando esse conceito para direcionar sua forma inquieta, ágil e inovadora de atuar.

Nos posicionamos como verdadeiros parceiros do produtor agrícola brasileiro, oferecendo um portfólio completo, incluindo fertilizantes diferenciados, elementos simples e misturas, direcionado para impulsionar a produtividade e a qualidade da lavoura. Nossos produtos atendem grandes culturas – como, por exemplo, soja, algodão, milho, café, cana-de-açúcar, trigo e feijão; pastagens e silagem; e hortifrutis, como batata, frutas cítricas, tomate, uva, manga e maçã. Somos dedicados a conquistar e cultivar a confiança de nossos clientes, estabelecendo relações éticas e transparentes, e prestando um atendimento próximo e especializado.

Estamos presentes nos principais estados agroprodutores do Brasil, com unidades distribuídas estrategicamente em 13 localidades do país, de forma a atender aos principais mercados de produção agrícola. Possuímos uma fábrica de superfosfato, um centro de distribuição, cinco misturadoras próprias e operamos com outras misturadoras parceiras. Contamos com gestão e estrutura logísticas robustas, com armazéns em 14 portos brasileiros, essenciais para nosso negócio, que é fortemente alicerçado na importação de produtos e matérias-primas.

Nosso time é formado por aproximadamente 1.300 colaboradores, entre próprios e terceiros, para os quais trabalhamos para criar uma cultura organizacional que valoriza o envolvimento coletivo com simplicidade, coragem, transparência e integridade, senso de dono, colaboração, respeito, agilidade, flexibilidade, inovação, obsessão pelo cliente, e responsabilidade social e ambiental.





NOSSO PROPÓSITO

Fazemos pela sociedade.
Fazemos pelo planeta.
Fertilizamos parcerias para
alimentar e transformar vidas.

VISÃO

Seremos uma empresa à frente do seu tempo.
Líderes da transformação do agro. A mais
desejada e admirada do Brasil. Trabalhando
com orgulho e praticando genuinamente os
nossos valores, continuamos crescendo de forma
sustentável. Com o cliente no centro da nossa
jornada, temos uma gestão ágil e geramos
impacto positivo para a sociedade e o planeta.

PROPOSTA DE VALOR



Agilidade



Qualidade



Flexibilidade



Inovação

VALORES

- Simplicidade
- Coragem
- Transparência e integridade
- Senso de dono
- Colaboração
- Respeito
- Agilidade
- Flexibilidade
- Inovação
- Obsessão pelo cliente
- Responsabilidade social e ambiental

Inspirados em nosso propósito, trilhamos uma Jornada ESG que contempla uma Agenda 2030 com ações estruturadas para concretizar nossa visão de sustentabilidade que integra Cibra, Sociedade e Planeta.

Seguimos evoluindo com o agro brasileiro. Trabalhamos com coragem e persistência para manter a Cibra uma empresa à frente do seu tempo, com crescimento acelerado e foco no cliente. Buscamos transformar vidas, fazendo pelo produtor, pelo planeta e pelo futuro.

NOSSA HISTÓRIA

São mais de 30 anos evoluindo com o agro brasileiro. Construímos um legado sólido, trabalhando com coragem, persistência e foco no cliente. Seguimos evoluindo com o agronegócio brasileiro.

1994

Fundação da Cibrafétil, em Camaçari (BA)

2012

Aquisição da Cibrafétil pelo grupo norte-americano Omimex, marcando sua entrada no mercado brasileiro de fertilizantes sob o comando de Santiago Franco

2013/2014

Início da expansão da Cibrafétil, com a abertura das unidades Candeias (BA) e Luís Eduardo Magalhães (BA)

2015

Aquisição da Agro São Luiz, com a incorporação de suas quatro unidades: Sorriso (MT), São Francisco do Sul (SC) e Paranaguá I e II (PR)

2016

Expansão para novas localidades, com operações em Cristalina (GO) e Rondonópolis (MT)

2017

Início da operação em Rio Grande (RS)

Revitalização e mudança da marca: Cibrafétil passa a se chamar Cibra

2018

Parceria com conglomerado britânico Anglo American para a comercialização do fertilizante mineral POLY4

Criação do centro de distribuição em Luís Eduardo Magalhães (BA)

2019

Mudança da matriz energética no processo produtivo de Camaçari de gás natural para biomassa

2020/2021

Lançamento da CibraStore, primeiro e-commerce de fertilizantes do Brasil

Adoção do modelo de trabalho remoto

Lançamento da assistente virtual CibeLe

Início da operação em Uberaba (MG)

Construção da bacia de amortecimento e reúso de águas pluviais e de processo em Camaçari

2022

Reformulação da marca da Cibra

2023

Inauguração da primeira unidade *greenfield* em Sinop (MT)

2024

Inauguração da segunda unidade *greenfield*, dessa vez em São Luís (MA)

Início do uso de *big bags* produzidas com 100% de resina PET reciclada com liner de polietileno reciclado e ampliação do uso de embalagens PCR

Lançamento do Jarilo, primeira rede social com ferramentas de inteligência artificial do agronegócio brasileiro

NOSSA FORMA DE ATUAR

GRI 2-6

Seguimos um modelo de negócio integrado que proporciona agilidade na tomada de decisões e eficiência logística



CADEIA DE SUPRIMENTOS

- Inteligência de negócios
- Planejamento de compras / S&OP
- Forte relação com fornecedores
- Contratos de fornecimento



LOGÍSTICA E ACESSO AOS PORTOS

Operações e armazéns nos principais portos do Brasil

- Antonina (PR)
- Aratu (BA)
- Barra dos Coqueiros (SE)
- Imbituba (SC)
- Itaqui (MA)
- Miritituba (PA)
- Paranaguá (PR)
- Porto do Açu (RJ)
- Rio Grande (RS)
- Salvador (BA)
- Santarém (PA)
- Santos (SP)
- São Francisco do Sul (SC)
- Vila do Conde (PA)



PRODUÇÃO

13 localidades

- Fábrica SSP
- Misturadoras próprias
- Misturadoras parceiras
- Pipeline de expansão



VENDAS

Força de vendas composta por 150 consultores

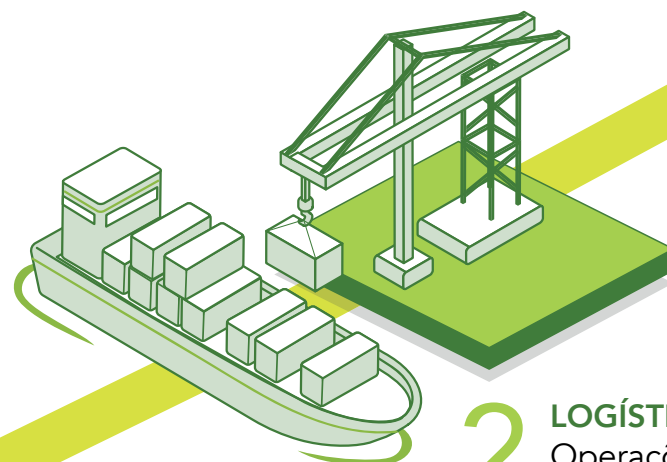
3.600.000 de toneladas de fertilizantes entregues em 2024

+20% crescimento médio anual (2012-2024 volume entregue)

A Cibra trabalha de ponta a ponta na cadeia de fertilizantes com operações interligadas, visando garantir agilidade, flexibilidade, qualidade e inovação

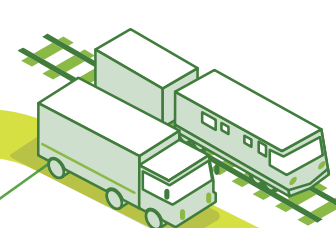
FÁBRICA CAMAÇARI

- CADEIA DE SUPRIMENTOS**
Seleção de fornecedores de rocha fosfática (internacionais) e de ácido sulfúrico (nacionais e internacionais)

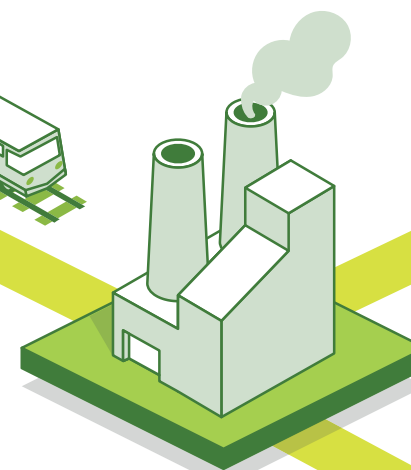


- LOGÍSTICA PORTUÁRIA**
Operações e armazéns nos portos de São Salvador (BA) e Aratu (BA) para recebimento e transporte de insumos

Logística
Modais rodoviário e/ou ferroviário



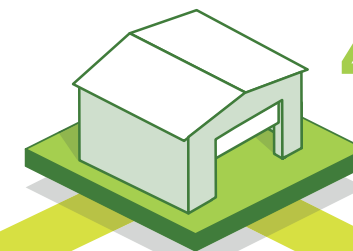
- FÁBRICA DE CAMAÇARI**
Produção de fertilizantes



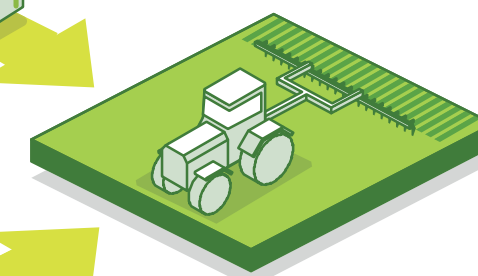
Logística
Modal rodoviário



- CENTRO DE DISTRIBUIÇÃO**
Armazenagem

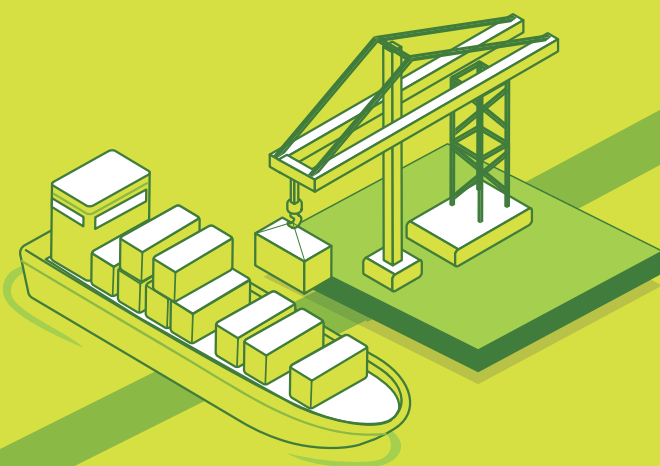


- CLIENTES**



MISTURADORAS

- CADEIA DE SUPRIMENTOS**
Seleção de fornecedores de fertilizantes (nacionais e internacionais)

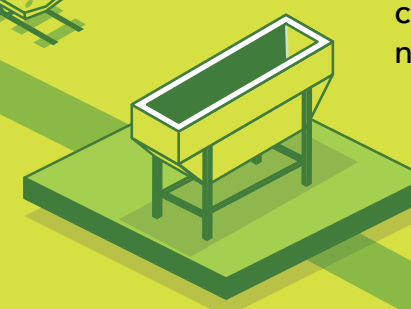


- LOGÍSTICA PORTUÁRIA**
Operações e armazéns nos principais portos brasileiros para recebimento e transporte de produtos acabados

Logística
Modais rodoviário, ferroviário e/ou aquaviário



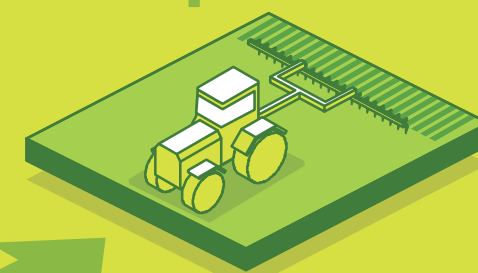
- MISTURADORAS**
Preparação de diferentes formulações, para que cada produto tenha a composição ideal para as demandas nutricionais de cada lavoura



Logística
Modais rodoviário, ferroviário e/ou aquaviário



- CLIENTES**



PRESENÇA NACIONAL

GRI 2-6

Em 2012, iniciamos um processo de expansão nacional. O que começou com apenas uma unidade na Bahia e 70 colaboradores, evoluiu para uma rede robusta de unidades em 13 localidades distribuídas estrategicamente, atendendo às principais regiões produtoras do país.



2012

Entrega
200.000 t

Força de vendas
2

Colaboradores
70

Localidades
1

2024

Entrega
3.600.000 t

Força de vendas
+150

Colaboradores
+1.300

Localidades
13

- MISTURADORA PRÓPRIA**
- MISTURADORA PARCEIRA**
- FÁBRICA**
- CENTRO DE DISTRIBUIÇÃO**

**MISTURADORA PARCEIRA
ANDALI – RONDONÓPOLIS (MT)**
CAPACIDADE DE PRODUÇÃO
CONTRATADA: 200.000 t/ano*

**MISTURADORA PARCEIRA
ANDALI – RIO VERDE (GO)**
CAPACIDADE DE PRODUÇÃO
CONTRATADA: 100.000 t/ano*

MISTURADORA SINOP (MT)
CAPACIDADE DE PRODUÇÃO:
750.000 t/ano

**MISTURADORA PARCEIRA MIRITITUBA
FERTILIZANTES – MIRITITUBA (PA)**
CAPACIDADE DE PRODUÇÃO CONTRATADA: 70.000 t/ano

MISTURADORA SÃO LUÍS (MA)
INAUGURADA EM JUNHO DE 2024
CAPACIDADE DE PRODUÇÃO: 800.000 t/ano

FÁBRICA CAMAÇARI (BA)
CAPACIDADE DE PRODUÇÃO: 270.000 t/ano
ARMAZENAGEM LÍQUIDOS (ÁCIDO SULFÚRICO): 40.000 t

MISTURADORA CANDEIAS (BA)
CAPACIDADE DE PRODUÇÃO: 220.000 t/ano

**CENTRO DE DISTRIBUIÇÃO LUÍS
EDUARDO MAGALHÃES (BA)**
ARMAZENAGEM: 60.000 t
ARMAZÉNS: 2

**MISTURADORA
UBERABA (MG)**
CAPACIDADE DE
PRODUÇÃO: 400.000 t/ano

MISTURADORA PARANAGUÁ (PR) E
PARCEIRAS COONAGRO E ROCHA**
CAPACIDADE DE PRODUÇÃO: 500.000 t/ano*

MISTURADORA SÃO FRANCISCO DO SUL (SC)
CAPACIDADE DE PRODUÇÃO: 205.000 t/ano

**MISTURADORA PARCEIRA IMBITUBA
FERTILIZANTES – IMBITUBA (SC)**
CAPACIDADE DE PRODUÇÃO CONTRATADA: 100.000 t/ano*

**MISTURADORA PARCEIRA RIO GRANDE
FERTILIZANTES – RIO GRANDE (RS)**
CAPACIDADE DE PRODUÇÃO CONTRATADA: 580.000 t/ano*

*Pode ser ampliada **Inoperante

NOSSOS PRODUTOS

GRI 2-6

Fertilizantes diferenciados



Nitrocap

Nitrocap é o fertilizante nitrogenado da Cibra, que proporciona maior aproveitamento e eficiência do uso do nitrogênio aplicado pelas plantas. Com inibidor NBPT em sua composição, retarda a ação da urease e diminui as perdas por volatilização quando comparado à ureia sem tratamento.



FosCibra

FosCibra é o fertilizante fosfatado da Cibra que incorpora sete nutrientes em um único grânulo. Completo, traz macro e micronutrientes em uma única solução, garantindo distribuição uniforme, menor segregação e redução de operações mecânicas adicionais. O resultado é uma nutrição equilibrada, alto rendimento operacional e lavouras mais resistentes e produtivas.



CibraMix

CibraMix é a mistura de grânulos *premium* da Cibra com múltiplas possibilidades de formulação, que se adaptam às demandas nutricionais de cada lavoura. Além dos macronutrientes que as culturas precisam, o CibraMix é enriquecido com micronutrientes, tudo em um único produto.



Cibrativ

Cibrativ é o fertilizante fosfatado natural reativo da Cibra. Com liberação gradual e efeito residual, fornece elevados níveis de fósforo e cálcio para uma nutrição balanceada durante todo o ciclo de cultivo. A alta densidade e área superficial específica aumentam a eficiência agrônômica do Cibrativ, proporcionando um excelente custo-benefício para o produtor e otimizando os custos com adubação para os mais diversos tipos de cultura e solo.



BaseFort

BaseFort

BaseFort é um fertilizante diferenciado com altas concentrações de nitrogênio, fósforo e enxofre em um único grânulo. Ele atende de forma eficiente e equilibrada à demanda das lavouras por esses três macronutrientes, promovendo uma absorção gradual e contínua que favorece o desenvolvimento do sistema radicular durante todo o ciclo da cultura.



BaseFort S

BaseFort S

BaseFort S é um fertilizante de altíssima qualidade já enriquecido com níveis elevados de enxofre (S), recomendado para áreas com alta demanda desse nutriente para as plantas. O produto apresenta uma liberação adequada dos nutrientes, favorecendo a absorção pelas raízes. Com flexibilidade de formulações em um único produto, permite uma aplicação mais uniforme e garante facilidade no manejo.



POLY4

POLY4 EM FASE DE DESENVOLVIMENTO

O POLY4, fertilizante mineral à base de polihalita, fornece potássio (K), enxofre (S), magnésio (Mg) e cálcio (Ca) em um único grânulo solúvel, adequado para agricultura orgânica. Desenvolvido em parceria estratégica entre Cibra e Anglo American, utiliza matéria-prima extraída da maior mina de polihalita do mundo, a Woodsmith Mine, na Inglaterra.

Elementos puros e misturas



Cloreto de Potássio

Produto do grupo dos potássicos que apresenta cerca de 60% de óxido de potássio (K_2O) em sua composição.



Ureia

Produto granulado que fornece alta concentração de nitrogênio (N) na forma amídica para as mais diversas culturas.



Super Fosfato Simples

Composto obtido a partir do tratamento de rochas do grupo dos fosfatos naturais. Um produto rico em fósforo (P).



Fosfato Monoamônico

Produto granular sólido que fornece fósforo (P) e nitrogênio (N) de rápida absorção às culturas, vitais para uma rápida germinação e desenvolvimento.



Sulfato de Amônio

Produto com alta concentração de nitrogênio (N) e enxofre (S). Auxilia produtores a elevar a fertilidade dos solos e atender às necessidades das culturas.



Mistura de Elementos

Mistura de diferentes matérias-primas, representadas pelo nitrogênio (N), fósforo (P) e potássio (K). É utilizada para nutrir uma lavoura por completo em uma única aplicação.



Super Fosfato Triplo

Produto mineral rico em fósforo (P) e cálcio (Ca) indicado para as mais diversas culturas.

DESTAQUES 2024

Criação de uma Gerência dedicada ao ESG, com reporte direto à Presidência

Reestruturação da área de Governança

Implementação do Programa de Integridade e reformulação do Canal de Denúncias

Engajamento de 99% dos colaboradores em ações sociais

Parceria para logística reversa de embalagens do campo e utilização de *big bags* 100% recicláveis

Elaboração do nosso segundo inventário de emissões de gases de efeito estufa

Aumento de 20% no volume de produção (entregas)

PRÊMIOS E RECONHECIMENTOS



Reconhecimentos GPTW

18º lugar no *ranking*
Melhor Empresa para Trabalhar no agronegócio
24º lugar no *ranking*
Melhor Empresa para Trabalhar na indústria
3º lugar no *ranking* Melhor Empresa para Trabalhar na Bahia



Prêmio Conexões que inspiram Comitê Mineiro de Voluntariado Corporativo (CMVC)

3º lugar na categoria Ações de Atendimento Emergencial, com a Campanha Emergencial Rio Grande do Sul



31º Prêmio Embanews

Troféu Roberto Hiraishi 2024 na categoria de Sustentabilidade (em parceria com Ambiental from JBS e Infinity) com o case *Big Bag Sustentável*



32º Prêmio Embanews

Troféu Roberto Hiraishi 2025 na categoria de Sustentabilidade (em parceria com a Packem e Ambiental from JBS) com os cases *Big Bags Circulares* e *Movimento do Bem*, e *Big Bag* com *Redução de Carbono*



Premiação Agilidade Brasil 2024 – Agile Trends

2º lugar na categoria Transformação, com o case *Estratégia Emergente e Ambidestra com OKRs: em busca de uma gestão ágil e orientada a resultados*



Premiação Agilidade Brasil 2025 – Agile Trends

Case vencedor categoria Squad, com *Jarilo – A IA do Agro: Lean Startup, Growth Hacking e Scrum para Inovar e Digitalizar o Agronegócio*



Prêmio Empresa Inovadora – Viasoft

2º lugar na categoria Indústria



Prêmio Inovativos

2º lugar na categoria Inteligência Industrial com o case *FertiSuka – Otimizador de Fertilizantes*



Prêmio Impulse Bahia

1º lugar na categoria Agro, com o case *Programa Mandou Bem*



Prêmio ABRE da Embalagem Brasileira 2024

2º lugar na categoria Sustentabilidade



Melhores do Agronegócio – Globo Rural 2024

3º lugar na categoria Fertilizantes



Worldstar Global Packing Awards Winner 2025

Vencedora na categoria *Packaging Materials and Components*

NOSSA ATUAÇÃO PARA TRANSFORMAR VIDAS

3

INOVAÇÃO COMO PROPULSORA DA ESTRATÉGIA

Na Cibra, a inovação é a propulsora da nossa estratégia, sendo um compromisso estrutural que guia a forma como operamos, evoluímos e nos relacionamos com o agronegócio brasileiro. Temos clareza sobre o destino da empresa, expressado no Manifesto do Presidente, documento que define nossa busca pelo crescimento rentável, tendo a segurança e a qualidade como pilares, e a agilidade e a flexibilidade como nossos diferenciais.

Para direcionar nossa forma de atuar, utilizamos o conceito de estratégia emergente, segundo a qual o caminho a ser percorrido não está apenas alicerçado no que foi formalmente planejado, mas se define ao longo do tempo, como resultado das decisões tomadas em respostas às oportunidades e aos desafios identificados. Adotamos uma estratégia ambidestra, operando em duas dimensões: no *core business*, acompanhando indicadores de operação e de sustentabilidade; e na construção para o futuro, com projetos de expansão e ampliação de áreas de atuação. Nesse contexto, estabelecemos uma meta única, a MEGA (Meta Executável Grande e Ambiciosa), focada no crescimento sustentável do volume de produção

e que atua como direcionadora central de longo prazo, servindo como referência para o alinhamento das decisões estratégicas, incluindo localização de fábricas e definição de metas de curto e médio prazos. Integramos métricas como OKRs (*Objectives and Key Results*), KPIs (*Key Performance Indicator*) e realizamos reuniões trimestrais das quais participam o grupo diretivo, que inclui o presidente da Cibra, para análise dos resultados e, se necessário, revisão de direcionamento. Contamos também com o Book de Tendências, desenvolvido anualmente para antecipar cenários tecnológicos e comportamentais, avaliar como eles se conectam com o agronegócio e identificar oportunidades. O objetivo é manter a Cibra uma empresa à frente do seu tempo.



**Agilidade, flexibilidade,
qualidade e inovação são os
diferenciais da Cibra**



Nesse sentido, o ambiente organizacional da Cibra é moldado para incentivar a inovação como prática cotidiana. Trabalhamos para que os colaboradores se sintam seguros para propor ideias, testar abordagens e participar ativamente da transformação de processos, produtos e modelos de negócio. A mentalidade inovadora é estimulada pela comunicação interna, por treinamentos e eventos, como o Dia da Inovação, que integra os temas da agenda estratégica aos debates realizados nos fóruns internos. Metodologias ágeis, com Canvas, Design Thinking, Planner e Kanban são utilizadas para analisar problemas e estruturar projetos.

Para garantir que a inovação ocorra de forma estruturada, contamos com o Cibra Lab, que atua como catalisador de mudanças organizacionais e inspiração cultural, e abriga projetos voltados à Inovação Incremental.

Dentro desse laboratório, destaca-se o Mandou Bem, programa voltado ao intraempreendedorismo e à ideação dos colaboradores. O programa funciona como um ciclo completo de inovação, começando com a captação de ideias – que podem ser apresentadas espontaneamente por qualquer colaborador ou estimulada por desafios estratégicos lançados – e

passando por sua qualificação, desenvolvimento e eventual implementação. O Mandou Bem incentiva o protagonismo dos colaboradores, com trilhas de desenvolvimento que envolvem capacitações em mentalidade exponencial, metodologias ágeis e gestão contemporânea. Em 2024, foram capturadas mais de 190 ideias, voltadas para ganhos em produtividade, qualidade e segurança, mas também em avanços nas áreas ambiental e social. O ano foi finalizado com 38% das iniciativas em execução ou concluídas. Como desdobramento, realizamos o 1º Fórum de Projetos – Transformando Ideias em Resultados, durante o qual foram apresentados 14 projetos, englobando tanto áreas operacionais como corporativas.

Um exemplo de ideia nascida no âmbito do Mandou Bem é o Econômetro, desenvolvido para registrar e comunicar o quanto a Cibra economiza por meio de ações de eficiência, monitorando reduções de custos, além de comparar ações entre áreas e quantificar ganhos econômicos reais. Lançada em 2024, a ferramenta tem apoiado a alta liderança no acompanhamento de metas de economia, oferecendo visibilidade sobre o desempenho coletivo e individual das áreas.



MEGA Meta Executável Grande e Ambiciosa

Alcançar a produção de
5 milhões de toneladas/ano até 2026

Definida em 2021, está em processo de revisão, dada a proximidade temporal da MEGA anterior. A nova ambição deverá ter como visão o ano de 2030.



É importante destacar que entendemos a inovação como um processo envolvendo erros, acertos e experimentação, sem receio de repensar soluções. Um exemplo é o da CibraCoin, ativo baseado na tecnologia de *blockchain*, criado com o objetivo dar mais segurança de compra aos clientes, que podiam adquirir antecipadamente os fertilizantes por meio do contrato digital, além de ser uma opção de investimento. Lançada em 2022, a CibraCoin não teve a aceitação esperada e, em 2024, encerramos sua operação recomprando as moedas que haviam sido adquiridas.



Jornada de Excelência Cibra



Além da inovação incremental, estimulamos processos de melhoria contínua com a Jornada de Excelência Cibra. Essa iniciativa promove uma competição saudável entre as unidades, ao estabelecer rotinas e programas que incentivam os times locais a redesenhar processos, eliminar desperdícios e encontrar soluções com base na realidade do dia a dia, sem a necessidade de grandes investimentos. As ações são conduzidas por meio de abordagens como Quick Kaizens (metodologia para a resolução de problemas simples), 5S (voltada à organização e limpeza) e a promoção de Hackathons (eventos colaborativos de curta duração envolvendo áreas diferentes para a busca de soluções para desafios específicos). Como forma de reconhecimento, são realizadas premiações mensais e trimestrais e o Programa Time que Faz a Diferença, um momento anual de encerramento para celebração dos resultados. Em 2025, os pilares de avaliação da jornada foram ampliados: além de qualidade, segurança, produtividade e custo, passaram a incluir os eixos de gente, meio ambiente e responsabilidade social.

Transformação digital

A transformação digital é tratada como prioridade estratégica e operacional na Cibra, com a modernização dos sistemas internos, a integração dos dados para apoiar a tomada de decisão e a substituição de processos manuais por automatizados acontecendo de ponta a ponta, abrangendo as áreas de produção, logística, suprimentos, comercial e administrativa.

Um dos marcos em 2024 foi a conclusão da migração do SAP para a versão SAP S/4Hana Cloud, realizada em paralelo com a migração de diversos outros sistemas, que permitiu uma melhor adaptação ao trabalho remoto e fortaleceu a comunicação com parceiros e fornecedores, trazendo mais agilidade por meio da automação de processos. O SAP passou a integrar também plataformas como Goflux (logística), Salesforce (comercial), OSGT (Comex) e ServiceNow (CSC – Centro de Serviço Compartilhado e *backoffice*), com o objetivo de consolidar um ecossistema digital conectado e eficiente. Entre diversos benefícios, um dos destaques com essas alterações é a automatização dos processos administrativos relacionados às misturadoras parceiras, como a emissão e recebimento de notas fiscais.

**Priorizamos a
transformação digital
na Cibra**

No âmbito industrial, os avanços no ano vieram com a implementação de sistemas direcionados ao monitoramento da produção, ampliando o controle operacional e a capacidade analítica das unidades, e à predição da necessidade de manutenção. No primeiro caso, a solução foi instalada em todas as nossas unidades de mistura da Cibra e há planos para ser levada para a fábrica de Camaçari. Transformada em um Power Business Intelligence (BI), essa solução é particularmente útil em períodos de alta demanda, ao ajudar a identificar gargalos e melhorar a disponibilidade dos equipamentos. Já a ferramenta de predição está em uso na fábrica: sensores incluídos em equipamentos estratégicos coletam informações sobre vibração e aquecimento, disparando alarmes se os dados estiverem fora do padrão estatístico normal, permitindo antecipar problemas e realizar as manutenções.

Na automação, o destaque foi a adoção de amostradores automáticos nas unidades de São Luís, Sinop e Uberaba, que realizam a coleta de amostras de fertilizantes durante o carregamento de *big bags*. Além de eliminar a necessidade de intervenção manual, a novidade contribuiu para a ampliar a segurança, padronização e agilidade do processo, que consiste em garantir amostras que sirvam como contraprova de qualidade para atender eventuais demandas dos clientes.

Inteligência artificial

Ao longo de 2024, mantivemos o ritmo acelerado de inovação com foco em inteligência artificial e soluções digitais voltadas para os desafios reais do agronegócio. Nossa abordagem é clara: a tecnologia precisa ser útil, acessível e gerar impacto direto nos negócios e nas pessoas.

Entre as iniciativas de maior impacto, está o Fertsuka, um otimizador de formulações de fertilizantes. Desenvolvido internamente com base em uma plataforma *open source*, o Fertsuka analisa dados em tempo real — como custos, matérias-primas disponíveis e requisitos regionais — para gerar formulações otimizadas. Em 2024, essa solução economizou mais de R\$ 4 milhões em custos de produção, sendo reconhecida com o 2º lugar no Prêmio Inovativos, na categoria Inteligência Industrial.

Otimizador de formulações de fertilizantes gerou mais de R\$ 4 milhões de economia em custos de produção

No campo do relacionamento digital, seguimos desenvolvendo a Cibebe, nossa primeira assistente virtual com IA, criada em 2021 para responder a uma necessidade urgente de comunicação com os clientes durante o período da pandemia e a migração para o trabalho remoto. A primeira versão, baseada em árvore de decisão, está sendo aprimorada para integrar automações via automação robótica de processos (RPA, na sigla em inglês) e atuar também como um apoio ao atendimento interno, resolvendo dúvidas dos colaboradores como as relacionadas com os processos da área de Gente, por exemplo.

Além disso, temos investido em estudos para aplicar IA na previsão de demanda comercial, utilizando dados extraídos de plataformas como o Salesforce. O objetivo é transformar essa inteligência de dados em vantagem competitiva, melhorando a assertividade dos times e a experiência dos clientes.





A primeira rede social com IA para o agro brasileiro

Lançado pela Cibra, o Jarilo é a primeira rede social com inteligência artificial (IA) desenvolvida no Brasil exclusivamente para o setor do agronegócio. Totalmente gratuita, a ferramenta conecta produtores rurais, técnicos, estudantes e especialistas para solucionar os desafios do dia a dia no campo.

Inspirado por plataformas como Reddit, uma rede social composta por fóruns sobre os mais variados assuntos, e pelas antigas comunidades do Orkut, o Jarilo foi desenhado para ser acessível, direto e colaborativo.

O grande diferencial está na inclusão de uma inteligência artificial que atua como um membro bastante ativo da comunidade, respondendo perguntas e interagindo nas discussões — garantindo que o conhecimento flua.

Principais funcionalidades:

Respostas rápidas e precisas: a IA do Jarilo é especializada em agronegócio e fornece a primeira resposta para cada pergunta, garantindo agilidade e precisão nas informações.

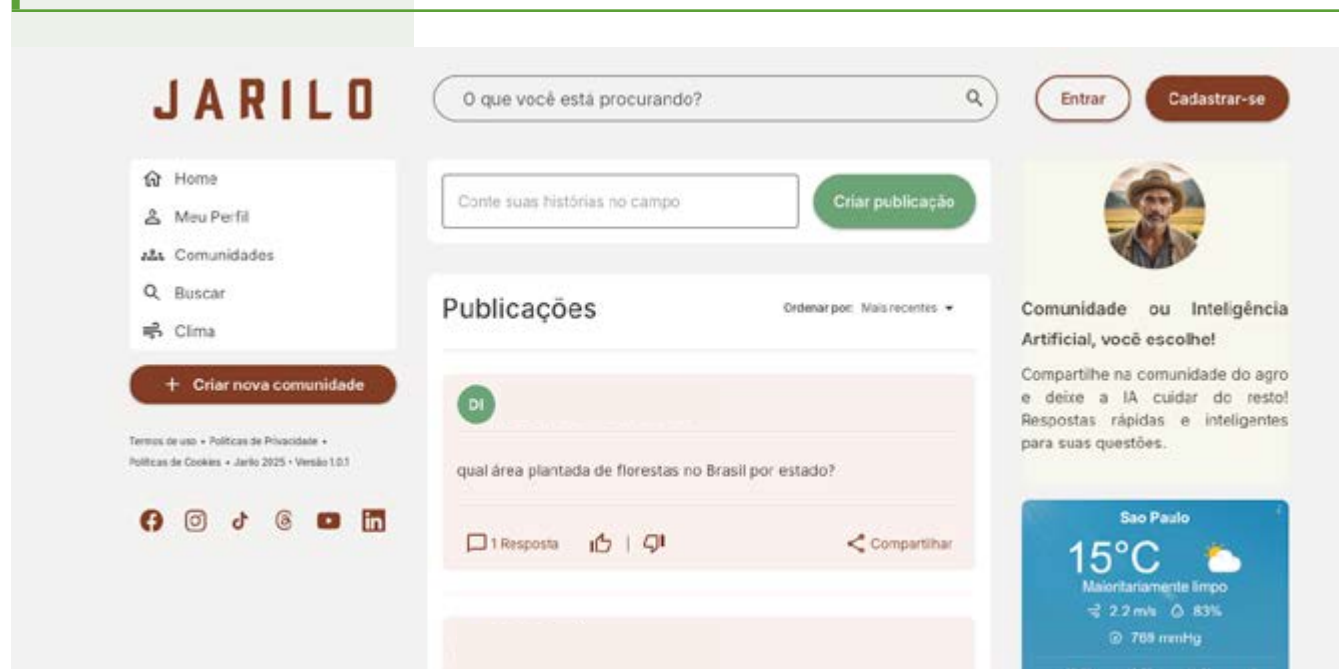
Identificação de imagens: a IA reconhece fotos de plantas e animais, contribuindo para a identificação de espécies, bem como a indicação de prováveis diagnósticos de doenças e pragas.

Comunidade colaborativa: permite a interação com outros profissionais do setor, estimulando a troca de experiências e o aprofundamento dos temas em discussão. A plataforma funciona como um grande fórum no qual a comunidade pode complementar as respostas da IA, trazendo ainda mais valor e conhecimento prático.

A Cibra almeja que o Jarilo seja o primeiro ponto de contato do agro na Internet

Conteúdo especializado: dá acesso a comunidades temáticas sobre os mais diversos assuntos, como Mulheres no Agro, Café, Crédito Rural, além de permitir a criação de novas comunidades.

Clima: acesso direto à plataforma de previsões meteorológicas Windy.com, que funciona como um mapa meteorológico interativo, detalhado e preciso.



SAIBA MAIS

O Jarilo é acessível via navegador (www.jarilo.com.br), está disponível para Android e, em breve, estará disponível para iOS.

ENGAJAMENTO COM CLIENTES E FORNECEDORES

GRI 2-29

Em 2024, a Cibra consolidou avanços no relacionamento com seus principais públicos: clientes e fornecedores. O ano foi marcado por iniciativas voltadas à personalização do atendimento, aplicação de novas tecnologias, maior integração com parceiros e fortalecimento da cultura de empatia e proximidade nos pontos de contato. Os esforços visaram buscar continuamente entender melhor os interlocutores, oferecendo soluções inovadoras e sustentáveis, alinhadas às transformações do mercado e às exigências da cadeia do agronegócio.



Nosso compromisso com a melhoria contínua tem gerado resultados positivos

Clientes

A principal iniciativa de 2024 foi a nova segmentação da carteira de clientes, que nos permitiu compreender com mais profundidade os perfis de produtores rurais, revendas e *traders* em cada região. Essa mudança levou à reorganização das equipes comerciais, com cada supervisor dedicado a clientes com características semelhantes, aumentando a personalização e a eficiência no atendimento.

Também fortalecemos a jornada *omnichannel*, buscando oferecer ao cliente a mesma experiência em qualquer canal. Lançamos um novo portal de atendimento que simplificou processos como faturamento e pagamento de carregamentos, e adotamos contratos digitais com validação em um clique, facilitando o dia a dia de quem está no campo. Queremos centralizar todas as interações em um único canal — ágil, automatizado e sempre com suporte humano disponível.



Para aprofundar nossa relação com o cliente, nossa área comercial seguiu, em 2024, contando com o apoio dos desenvolvedores de mercado, colaboradores da área de Marketing que participam de feiras e eventos e acompanham o time Comercial em visitas a campo, resolvendo dúvidas e apresentando os benefícios dos nossos produtos diferenciados. Seguimos promovendo o Cibra Convida, evento que vem abrindo espaço para colaborações que extrapolam o comercial — como ações sociais realizadas junto a cooperativas, que resultaram em doações a instituições locais.

No ano, investimos no uso das informações de inteligência de mercado para adaptar campanhas de divulgação às realidades locais e ao calendário agrícola. Para fortalecer a marca Cibra como apoiadora do campo, reforçamos a campanha Nossa Gente Faz por Você com a produção de uma websérie publicada no canal da Cibra no YouTube e nas redes sociais da empresa, com episódios lançados no segundo semestre de 2024 e com novas publicações previstas para serem divulgadas ao longo de 2025. Nos vídeos, produtores, representantes e cooperativas convidados relatam suas vivências e compartilham, com base em suas próprias experiências, o que percebem como diferenciais da Cibra.

Lançamos oficialmente o Jarilo, a primeira rede social do agro com inteligência artificial, criada para oferecer conteúdo, *networking* e soluções práticas para o setor. A ferramenta reforça nosso posicionamento como uma empresa conectada ao futuro do agronegócio.



+ SAIBA MAIS
sobre o Jarilo
na página 25

Nosso compromisso com a melhoria contínua tem gerado resultados positivos. Registramos aumento no Net Promoter Score (NPS), de 42 do ano anterior para 55, com elogios à agilidade, confiabilidade e qualidade na entrega. Embora o preço ainda seja um fator determinante na escolha do agricultor na hora da compra do fertilizante, temos percebido que nossos diferenciais em inovação, atendimento e sustentabilidade estão contribuindo para a fidelização dos clientes. Para obter *feedbacks* frequentes e melhorar a experiência de forma mais rápida, no início de 2025 começamos a aplicar pesquisas rápidas de NPS, realizadas logo após a compra e entrega dos produtos e após as interações dos clientes com o SAC.

Como evolução dessas ações, lançamos, no início de 2025, o projeto Jeito Comercial de Ser, focado em criar experiências baseadas em proximidade, empatia e linguagem acessível. Baseado em treinamentos com professores externos e capacitações envolvendo fornecedores internacionais, o projeto busca garantir que a experiência com a marca seja consistente em todos os pontos de contato, integrando aspectos técnicos e comportamentais alinhados à nossa cultura de atendimento, que valoriza o contato direto, o relacionamento informal e o genuíno interesse pelo negócio de cada cliente. Também passamos a realizar encontros trimestrais com as revendas, com o propósito de alinhar expectativas, compartilhar informações relevantes e fortalecer a parceria com esses canais de distribuição. Estamos estruturando esses encontros como uma via contínua de diálogo e colaboração.



Novo serviço: armazenagem de líquidos

Em 2024, estruturamos um novo modelo de negócio a partir da locação de uma área de armazenagem líquida da planta química de Camaçari, que estava subutilizada. O espaço, originalmente implantado por um acionista anterior, possuía a maior tancagem de ácido sulfúrico da Bahia — com capacidade quatro vezes superior à demanda atual. Foi identificada a oportunidade de rentabilizar esse ativo por meio da venda de serviços de armazenagem de líquidos. O movimento é exemplo do direcionamento da Cibra em capturar novas oportunidades e expandir sua atuação para além do core de fertilizantes, abrindo espaço para modelos complementares baseados em logística e prestação de serviços.

Fornecedores

GRI 2-6, 3-3 (Cadeia de suprimentos responsável), 204-1, 308-1, 308-2 414-1, 414-2

O relacionamento com fornecedores é um ponto crucial para nossos negócios, afinal boa parte dos nossos volumes é oriunda das atividades de comércio exterior, o que nos torna uma das maiores importadoras de fertilizantes no Brasil. Em 2024, foram 3,7 milhões de toneladas de produtos e matérias-primas vindos de 32 países como Canadá, China, Egito e Rússia.

Entre nossos fornecedores de matérias-primas estão mineradoras internacionais e *trades* globais de *commodities* minerais. Contamos ainda com empresas de logística internacional, de transporte marítimo, despachantes aduaneiros, transportadores rodoviários, ferroviários e hidroviários para apoiar nossa operação logística, além de fornecedores de insumos auxiliares, de manutenção industrial, de embalagens e de tecnologia e automação industrial. Dessa forma, nossa cadeia de fornecimento envolve cerca de 300 fornecedores de médio e grande portes.

Temos uma Política de Aquisição de Materiais, Bens e Serviços, por meio da qual buscamos assegurar a integridade, a legalidade e a eficiência das contratações, protegendo os interesses comerciais, financeiros e reputacionais, e garantindo o atendimento às normas legais e regulatórias vigentes. Soma-se a ela uma Norma Corporativa de Compra de Matéria-Prima, que visa atender às necessidades do negócio com

relação à qualidade do material e evitar falhas no recebimento, extravio de documentos no processo de exportação, entre outros aspectos.

Em 2024, um dos principais marcos em nossas ações com fornecedores foi a reestruturação da área de Logística, que passou a incorporar diretamente as operações portuárias, otimizando o fluxo de comunicação com transporte (rodoviário, ferroviário e hidroviário) e armazenagem externa. O objetivo foi dar ainda mais agilidade aos processos, assegurando o cumprimento dos prazos junto aos nossos clientes.



**Em 2024, recebemos
3,7 milhões de toneladas de
produtos vindos de 32 países**

Passamos também a atuar segundo um Plano de Compras estruturado. Estabelecido em 2023, o plano nos ajuda na adaptação às diversas dinâmicas de entregas para clientes com perfis e demandas diferentes no Brasil, e tem contribuído para diminuir desvios na operação logística, reduzindo a ocorrência de imprevistos que podem acarretar prejuízos nas entregas. Embora a área de Sourcing, responsável pela negociação das compras, mantenha atuação independente, sua integração funcional com o Supply Chain foi intensificada, buscando garantir o menor custo final para as unidades. A comunicação entre as áreas também foi aprimorada, promovendo decisões mais coordenadas e estratégicas.

Outra ação relevante foi a adesão à GoFlux, plataforma digital de transporte rodoviário que conecta embarcadores e transportadoras, oferecendo soluções para negociação, gestão e contratação de fretes de forma mais eficiente e transparente. A ferramenta permite a abertura de cotações rastreáveis e já está em processo de integração com o SAP. Nesse sentido, cientes dos desafios estruturais do Brasil — como a volatilidade dos fretes e as limitações logísticas em certas regiões — iniciamos um estudo em 2024 para avaliar a viabilidade de internalizar parte do transporte rodoviário. A intenção é ampliar o controle operacional, garantir mais segurança às operações e capturar margens em parcerias logísticas de longo prazo.



Adesão à plataforma digital de transporte rodoviário trouxe ganhos em eficiência

Especificamente para compras relacionadas a demandas de rotina, manutenção e materiais de uso e consumo, 70% das compras em 2024 foram feitas com fornecedores locais, ou seja, no próprio estado onde a unidade operacional que realiza a compra está localizada.

Nosso processo de seleção de fornecedores relacionados à prestação de serviços (colaboradores terceirizados) envolve a análise de critérios sociais, com a verificação de documentação tanto da empresa como dos funcionários que irão prestar o serviço. Em 2024, cinco novos fornecedores dessa categoria passaram a atender à Cibra. Temos como objetivo incluir critérios sociais também para a escolha dos fornecedores de materiais de uso e consumo, e aprimorar a forma como essas checagens são realizadas, solicitando as documentações já no momento do cadastro no Portal de Compras e conferindo pontuações, validando os fornecedores que alcançarem nota superior a 7. Em 2024, cinco empresas passaram por esse processo e outras 16 estavam em análise.

Avaliamos nossos fornecedores com relação ao potencial de impacto social negativo. Em 2024, submetemos 2.598 fornecedores a essa análise, identificando 127 como potencialmente causadores de impacto social negativo relacionado a atraso ou ausência de pagamentos de salários, falta de recolhimento de guias trabalhistas e jornada excessiva. Para esses, foram propostos acordos de melhorias e em apenas um caso houve o encerramento de contrato.

Ainda não adotamos critérios ambientais na seleção de nossos parceiros comerciais. Como evolução na nossa relação com os fornecedores, vislumbramos, para os próximos anos, ações para aprofundar o conhecimento sobre as empresas com as quais estabelecemos parcerias comerciais, buscando ampliar critérios de homologação com exigência de conformidade técnica, regularidade fiscal e alinhamento com os valores institucionais da empresa. Mantemos um acompanhamento constante da reputação e da conduta dos prestadores, com decisões de continuidade baseadas em critérios de integridade, desempenho e alinhamento aos nossos valores.



NOSSA VISÃO SUSTENTÁVEL

A visão de sustentabilidade na Cibra se apoia em três eixos, que se sobrepõem e interagem entre si: Cibra, Sociedade e Planeta. Nesse conceito, tudo começa na empresa, de dentro para fora, deixando um legado positivo para a sociedade e contribuindo para a construção de um planeta melhor para todos.

As ações são estruturadas a partir da Jornada ESG Cibra, guiadas por uma Agenda 2030 construída com base nos temas materiais identificados como os de maior impacto em nosso contexto de atuação (*saiba mais sobre a matriz de materialidade na [página 7](#)*).

Contamos com dez grupos de trabalho formados por colaboradores que se dedicam a avaliar, estruturar planos de ação e acompanhar o desenvolvimento das iniciativas definidas para o cumprimento da agenda.

O ano de 2024 se tornou um marco nessa trajetória por representar um momento de consolidação e avanços significativos, como a criação de uma Gerência dedicada aos aspectos ESG com reporte direto à Presidência. A nova área unificou funções como riscos, controles internos e *compliance*, que até então estavam alocadas na Diretoria Financeira, e Sustentabilidade e

Responsabilidade Social, que ficavam sob a Diretoria de Gente. A mudança permitiu adotar um olhar mais integrado e estratégico para as temáticas.

Foi construído um índice ESG, ferramenta que monitora as 1.078 proposições (envolvendo entregas micro e macros) do *roadmap* 2030 e diversos indicadores. Desenvolvido internamente e com ampla participação das equipes, possibilita medir a evolução da jornada em todas as frentes, trazendo transparência para o nível de maturidade da Cibra em cada tema.

A sustentabilidade passou a integrar a pauta do planejamento estratégico, com a definição de metas qualitativas e quantitativas. Em 2025, foi criado o Comitê ESG, para assegurar o envolvimento da alta liderança nas iniciativas. Para disseminar a cultura da sustentabilidade na empresa, foram disponibilizadas trilhas de capacitações específicas – divididas nas categorias básica, intermediária e avançada – para os colaboradores, com a ideia de democratizar as informações e o conhecimento, e envolver todos na jornada sustentável da empresa.

ESTRATÉGIA ESG



No contexto da governança, destacam-se a reformulação do Canal de Denúncias, que passou a ser operado por uma empresa independente a partir de 2023, e a reestruturação de comitês (*saiba mais na [página 33](#)*). No social, nesse movimento de dentro para fora, sabemos que nossa gente é multiplicadora do nosso impacto positivo para a sociedade. Por isso, procuramos promover um ambiente seguro e acolhedor ao colaborador, com a meta de, até 2030, colocar a Cibra entre as cinco melhores empresas para se trabalhar no Brasil, e valorizamos a diversidade em todas as suas formas, promovendo um ambiente de trabalho equitativo e inclusivo.



SAIBA MAIS

sobre as ações voltadas para os colaboradores no capítulo **Jeito Cibra de ser**

Além disso, incentivamos cada colaborador a ser voluntário e se envolver em causas sociais apoiadas pela Cibra. Com isso, em 2024, 99% dos colaboradores participaram de algum tipo de ação social e 56% doaram seu tempo e talento para causas de educação, segurança alimentar e assistência social. Para estruturar essas iniciativas e nossos compromissos, definimos uma Política de Responsabilidade Social (*saiba mais no capítulo Transformação Social*).

Buscamos ampliar o impacto positivo da Cibra no planeta e na sociedade



Expandindo ainda mais esse olhar, temos a consciência de nossa responsabilidade em cuidar do planeta. No eixo da responsabilidade ambiental, mantemos, desde 2021, uma bacia de amortecimento para armazenamento e uso da água pluvial no processo produtivo e, desde 2019, utilizamos uma matriz energética baseada em biomassa no processo industrial de granulação da nossa fábrica de Camaçari. A solução é responsável por mais de 90% da energia renovável utilizada pela Cibra em suas fábricas. Em 2024, demos passos significativos na logística reversa de embalagens com o uso de *big bags* 100% recicláveis e realizamos nosso segundo inventário de emissões, dando início no plano de redução da pegada de carbono de nossas operações, com metas específicas (*saiba mais no capítulo Desempenho Ambiental*).

A jornada ainda é longa, mas os objetivos são claros: consolidar as nossas bases, elevar a maturidade nos temas estratégicos e, a partir de um trabalho consistente e bem estruturado, ampliar o impacto positivo da Cibra, tanto no planeta quanto na sociedade.

Avanços no relacionamento com as comunidades do entorno

GRI 413-2

Com o objetivo de fortalecer a licença social para operar e aprofundar nosso entendimento sobre as características e demandas das comunidades do entorno de nossas unidades, realizamos, no fim de 2023, um diagnóstico social de impacto nas localidades próximas às nossas operações em Camaçari (BA), Paranaguá (PR) e São Francisco do Sul (SC).

Entre os principais pontos identificados, destacam-se a necessidade de um canal de comunicação direto com a comunidade para dúvidas e sugestões diversas, além do interesse em conhecer as formas de participação das organizações da sociedade civil (OSCs) em parcerias sociais. Esses resultados orientam nossas ações para promover o diálogo contínuo, fortalecer vínculos com os territórios e ampliar a transparência e a escuta ativa junto aos públicos locais.



NOSSA GESTÃO

4

GOVERNANÇA CORPORATIVA

GRI 2-9, 3-3 (Governança e transparência)

A governança corporativa na Cibra vem se consolidando como um elemento essencial para garantir crescimento sustentável, gestão ética e assegurar o equilíbrio de interesses dos *stakeholders*. As diretrizes macros são criadas pelo Conselho de Administração e passarão a ser acompanhadas pelos comitês de Auditoria e de Compensação. A responsabilidade pelo planejamento e execução da estratégia cabe à alta liderança executiva, liderada por Santiago Franco desde 2012.

A estrutura de apoio ao presidente passou por uma transformação profunda a partir de 2024. Até então, eram mais de 30 comitês — número considerado excessivo e pouco eficaz para o modelo de governança desejado. Inspirada nas diretrizes do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC), foi realizada uma revisão completa, buscando foco, agilidade e decisões mais estratégicas, o que resultou na definição de cinco comitês (veja o *descritivo de cada um na [página 35](#)*). O reposicionamento teve como premissa centralizar a tomada de decisão no grupo diretivo, reduzindo a fragmentação e aumentando a efetividade. A formalização dessa nova estrutura ocorreu no primeiro trimestre de 2025, mas

o processo de diagnóstico e reorganização se deu durante todo o ano anterior.

Em 2024, foi realizada ainda uma reestruturação organizacional, que realinhou áreas, reforçou a cultura de integridade e estabeleceu novos marcos na gestão de riscos, ESG e *compliance*. A mudança melhorou a fluidez dos processos, deu mais clareza aos papéis e responsabilidades, e alinhou a estrutura interna aos nossos objetivos. Também resultou em alterações nas reuniões de liderança, que passaram a ter pautas mais estratégicas. Os encontros promovem a integração de diretores, gerentes e do presidente, e possibilitam decisões rápidas e alinhadas às metas da Companhia.

Alguns marcos importantes da reestruturação organizacional foram:

Criação da Diretoria de Logística e Supply Chain.

Independência da área de ESG, com reporte direto ao presidente.

Reorganização do Project Management Office (PMO), que passou da área industrial para o planejamento estratégico, com foco na gestão holística de projetos.

Formação de uma nova área de Atendimento ao Cliente, agora vinculada Centro de Serviços Compartilhados (CSC) – mudança ocorrida em 2025.

Adoção intensiva de metodologias ágeis e OKRs como alicerce do planejamento e da inovação.

Todas essas mudanças foram realizadas sem demissões, garantindo o remanejamento de 100% dos colaboradores.

Estrutura de governança

Conselho de Administração

GRI 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-17, 2-18

Mais alto órgão de governança da Cibra, o Conselho de Administração é formado por três membros e dois suplentes, escolhidos pelos acionistas. Critérios técnicos e estratégicos são adotados para a definição dos componentes. O atual presidente do órgão é Naresh Kumar Vashisht, que não exerce função executiva na empresa.

O Conselho delega a responsabilidade pela gestão dos impactos da empresa na economia, no meio ambiente e nas pessoas ao presidente da Cibra, a quem cabe implementar estratégias de sustentabilidade, avaliar e monitorar o desempenho sustentável, garantir *compliance* com regulamentações e normas, integrar a sustentabilidade em processos e operações, promover o engajamento de partes interessadas, educar e conscientizar, promover inovação e pesquisa, desenvolver iniciativas sustentáveis, e fazer avaliação de riscos e oportunidades. O órgão é informado dos resultados em apresentações periódicas, relatórios gerenciais e em reuniões trimestrais.

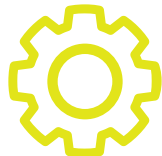
A Companhia está em processo de evolução na capacitação do mais alto órgão de governança em temas relacionados à sustentabilidade, iniciativa que hoje se concentra na liderança executiva. Também está em avaliação a adoção de mecanismos formais de análise de desempenho do Conselho.

Para apoiar as decisões do Conselho de Administração, a Cibra está estruturando dois comitês estatutários:

Comitê de Auditoria Deverá atuar para assegurar a integridade e a transparência dos processos contábeis, controles internos, gestão de riscos e de auditoria da Cibra. Suas atribuições deverão incluir a revisão das demonstrações financeiras, a supervisão das práticas de governança corporativa e o monitoramento das normas regulatórias.

Comitê de Compensação Deverá atuar para assessorar a alta administração na definição e revisão das políticas de remuneração da Companhia. Entre suas atividades constarão a análise de práticas de mercado, a recomendação de modelos de remuneração fixa e variável, e o alinhamento dessas práticas com a estratégia da empresa, a cultura organizacional e a geração de valor sustentável.

Critérios técnicos e estratégicos são adotados para definir os membros do Conselho de Administração



Composição do Conselho de Administração

Membro	Gênero/grupo minorizado	Tempo de mandato	Independência	Função executiva	Indicado por
Naresh Kumar Vashisht (presidente do CA)	Masculino / Não pertence a nenhum grupo minorizado	2 anos	Não é um membro independente	Não exerce função executiva na Cibra	Paribara
Michael Ross Garnett	Masculino / Não pertence a nenhum grupo minorizado	2 anos	Não é um membro independente	Não exerce função executiva na Cibra	Anglo American
Jorge Bernal Gomez	Masculino / Não pertence a nenhum grupo minorizado	2 anos	É membro independente	Não exerce função executiva na Cibra	Paribara

Membros suplentes do Conselho: Bradley Allan Ross e Niti Kumari Ross.

Composição da alta liderança executiva

A alta liderança executiva é composta por um presidente, nove diretores e dois gerentes com reporte direto ao presidente. A alta liderança executiva tem como função conduzir os negócios da Cibra segundo as estratégias e direcionamentos fixados pelo Conselho de Administração. Do total de membros, 11 foram contratados da comunidade local (Brasil) e um é de origem não local (Colômbia – caso do presidente). **GRI 202-2**

Como apoio às atividades e tomada de decisão da alta liderança executiva, estão em fase de estruturação cinco comitês*:



Comitê de Ética Deverá reforçar a cultura de integridade e orientar a conduta organizacional, atuando na promoção dos valores éticos e na supervisão de práticas alinhadas aos princípios da Companhia. Entre suas atribuições, estará a análise de casos classificados como a partir de risco médio recebidos pelo Canal de Denúncias, garantindo decisões colegiadas, imparciais e fundamentadas. Sua existência irá fortalecer a governança ética da empresa, assegurando que as decisões não fiquem restritas a avaliações individuais.

* Finalização da implementação prevista para o terceiro trimestre de 2025.

Comitê de Finanças Deverá apoiar a gestão na avaliação de temas estratégicos relacionados à saúde financeira da Companhia. Entre suas responsabilidades, estarão o acompanhamento do desempenho econômico-financeiro, a análise de investimentos e financiamentos relevantes, a definição de diretrizes para gestão de capital, endividamento e liquidez, bem como o suporte na elaboração do orçamento anual. O comitê contribuirá para decisões sustentáveis e alinhadas aos objetivos de longo prazo da Cibra, promovendo transparência e responsabilidade na gestão dos recursos.

Comitê de Riscos Deverá fortalecer a cultura de gestão de riscos na organização, promovendo a identificação, avaliação, monitoramento e mitigação dos principais riscos que possam impactar os objetivos estratégicos da empresa. Irá atuar de forma integrada com as áreas de negócios, analisando riscos corporativos, operacionais, financeiros, regulatórios e de imagem, além de acompanhar planos de ação e indicadores (KRIs, na sigla em inglês). O comitê também deve contribuir para o aprimoramento contínuo dos controles internos e para a tomada de decisões fundamentadas em uma visão preventiva e estratégica dos riscos.

Comitê ESG Deverá promover a integração dos princípios ambientais, sociais e de governança na estratégia e nas operações da Companhia. Irá atuar como instância de assessoramento à alta gestão, contribuindo para o avanço da agenda de sustentabilidade, responsabilidade social, ética e governança. Entre suas atribuições, constarão o acompanhamento de metas e indicadores ESG, a análise de oportunidades relacionados ao tema, e a promoção de iniciativas que reforcem o compromisso da empresa com o desenvolvimento sustentável e a geração de valor no longo prazo para todas as partes interessadas.

Comitê Estratégico Deverá apoiar o grupo diretivo na definição, revisão e desdobramento da estratégia corporativa, assegurando o alinhamento entre os objetivos de longo prazo e as decisões de curto e médio prazos. Atuará na análise de cenários internos e externos, identificação de oportunidades de crescimento, priorização de iniciativas estratégicas e avaliação de eventuais riscos e impactos associados. Também irá contribuir com a revisão periódica do planejamento estratégico, garantindo que a Companhia esteja preparada para responder de forma ágil e sustentável às dinâmicas do mercado.

Composição grupo diretivo



Santiago Franco
PRESIDENTE



Cristina Oliveira
DIRETORA DE GENTE



João Paulo Rocha
DIRETOR DE OPERAÇÕES



Raphael Nezzi
DIRETOR FINANCEIRO



Albérico de Souza
DIRETOR ADMINISTRATIVO



Matheus Caldeira
**DIRETOR DE LOGÍSTICA
E SUPPLY CHAIN**



Vagner Vieira
**DIRETOR
COMERCIAL**



Nicolas Cereza
DIRETOR DE SOURCING



Alexandre Jahn
DIRETOR DE MARKETING



Rafael França
**DIRETOR DE AGILIDADE
E INOVAÇÃO**



Osvaldo Pessan
HEAD DE ESG



Fernando Gonçalves
**HEAD DE PLANEJAMENTO
ESTRATÉGICO**

Percentual de indivíduos que integram os órgãos de governança, por gênero **GRI 405-1**

2024			
	Homens	Mulheres	Total
Percentual de membros de órgãos de governança por gênero	91,67	8,33	100

Percentual de indivíduos que integram os órgãos de governança, por faixa etária **GRI 405-1**

2024	
Abaixo de 30 anos	0
Entre 30 e 50 anos	75
Acima de 50 anos	25
Total	100

Remuneração **GRI 2-19, 2-20**

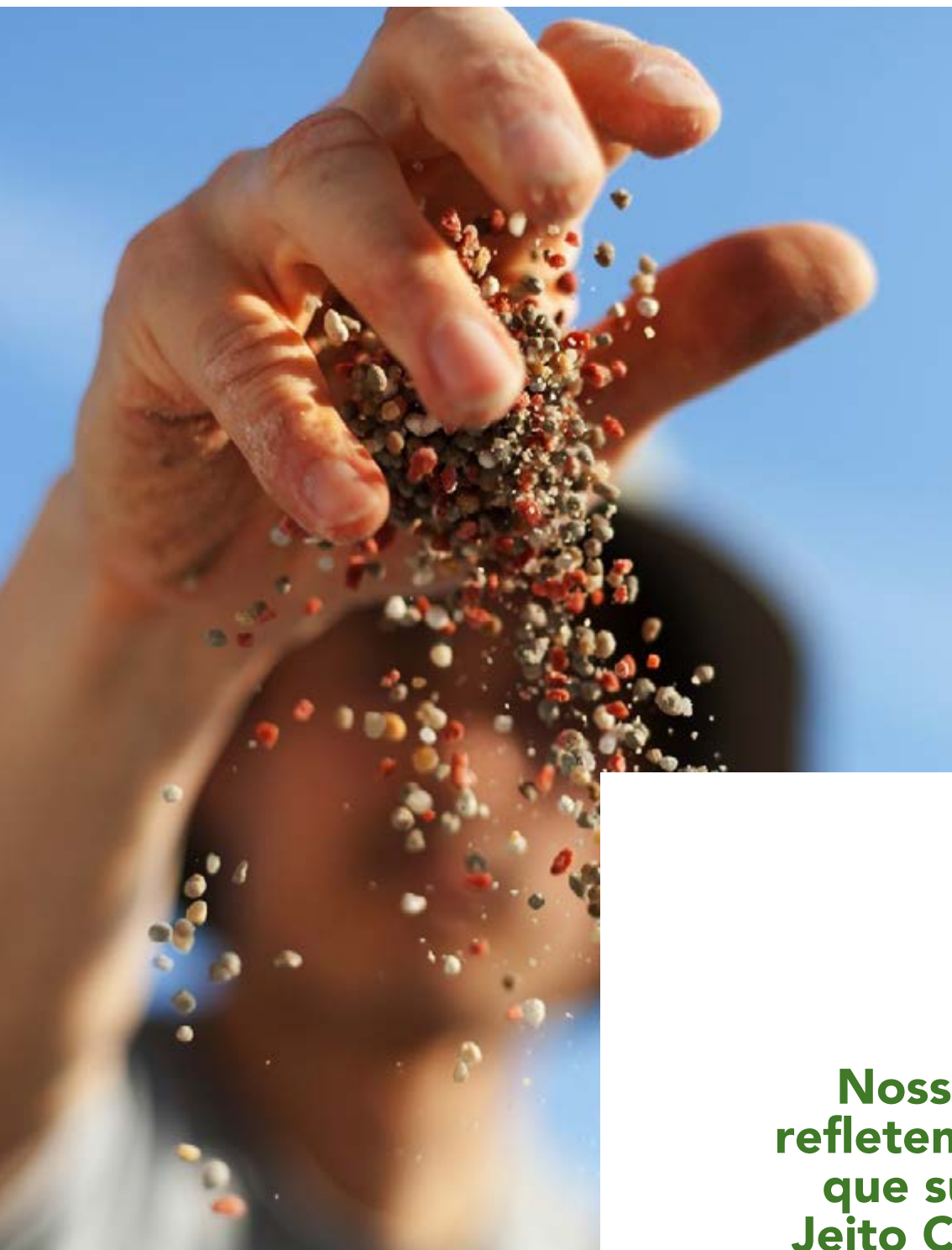
A política de remuneração da alta liderança e do Conselho de Administração está alinhada aos mesmos princípios aplicáveis a todos os colaboradores da organização, por meio da Política de Remuneração Total. Essa diretriz considera a complexidade das funções desempenhadas e a estratégia do negócio, garantindo coerência entre os pacotes remuneratórios e os desafios específicos de cada posição. A composição da remuneração dos membros do mais alto órgão de governança e dos altos executivos combina componentes fixos e variáveis. A parcela fixa é definida com base nas responsabilidades atribuídas, na experiência profissional e nas práticas de mercado, enquanto a remuneração variável está atrelada ao desempenho organizacional. A política observa os valores da empresa, pautando-se na simplicidade, transparência, respeito, e responsabilidade social e ambiental, de forma a contribuir para a criação de valor sustentável no longo prazo.

Os benefícios de aposentadoria seguem o modelo de previdência privada oferecido a todos os colaboradores, com adesão voluntária. Não há uma política específica para bônus de atração ou incentivos ao recrutamento, sendo essas práticas adotadas apenas em situações estratégicas e excepcionais. Da mesma forma, os pagamentos de rescisão seguem integralmente o que está previsto na legislação vigente.

O processo de definição e revisão das políticas de remuneração segue princípios estruturados como o estabelecimento de objetivos e filosofia de remuneração, análise de mercado, desenvolvimento de pacotes, avaliações de desempenho, revisões periódicas e comunicação contínua. Além disso, *stakeholders*, incluindo acionistas, são consultados regularmente por meio de pesquisas, reuniões com investidores e assembleias gerais. Também são envolvidos consultores externos especializados para apoiar a definição dos critérios e parâmetros aplicáveis, reforçando o compromisso com a transparência e a legitimidade do processo decisório. O documento é aprovado pelo presidente da Cibra.



Stakeholders e consultores fazem parte do processo de definição e revisão das nossas políticas de remuneração



**Nossas políticas
refletem os pilares
que sustentam o
Jeito Cibra de Ser**

Nossas políticas GRI 2-23, 2-24

A governança corporativa da Cibra está ancorada em políticas e códigos que traduzem seus valores em práticas, orientando decisões, comportamentos e relacionamentos com os públicos de interesse. Esses instrumentos refletem o compromisso com a ética, responsabilidade social, sustentabilidade, integridade e gestão de riscos — pilares que sustentam o Jeito Cibra de Ser.

Um dos documentos centrais dessa estrutura é o Código de Ética e Conduta, que estabelece os princípios e comportamentos esperados em todas as relações da empresa, promovendo uma comunicação aberta e transparente entre colaboradores e lideranças. O código já passou por quatro revisões desde sua criação em 2016, sendo reforçado por meio de treinamentos obrigatórios. Sua importância é destacada na Jornada ESG que debate temas como condutas éticas, presentes e gratificações, assédio e uso do Canal de Denúncias.

Já a Política de Sustentabilidade estabelece as diretrizes e intenções relacionadas aos princípios de ESG aplicáveis à Cibra e suas atividades, bem como indica as responsabilidades de cada instância envolvida na implementação dos compromissos elencados.

A Política de Responsabilidade Social, aprovada em agosto de 2024, contribuiu para consolidar o compromisso da Cibra com o desenvolvimento sustentável. Ela orienta o relacionamento com as comunidades, o engajamento

de colaboradores, a promoção da diversidade e inclusão, e o combate ao trabalho infantil e análogo ao escravo. Essa política também define diretrizes temáticas para investimento social privado, priorizando voluntariado, educação, assistência social e segurança alimentar.

A Cibra conta ainda com diversas outras políticas, abrangendo temas como saúde, meio ambiente, segurança, qualidade, questões relacionadas à gestão de pessoas e de fornecedores, entre outros.

O nível mais alto que supervisiona a incorporação dos compromissos expressos nas políticas da Cibra é o presidente, sendo a implementação delegada aos diferentes níveis organizacionais de maneira a garantir que as estratégias de negócio e os procedimentos operacionais estejam alinhados aos princípios estabelecidos. A disseminação das políticas e diretrizes também é fortalecida por ações de educação corporativa, em especial pela Universidade Cibra, um ecossistema de aprendizado, que também conta com uma plataforma de aprendizagem disponível para 100% dos colaboradores próprios. Nela, estão cursos como a Jornada ESG, além de treinamentos obrigatórios sobre o Código de Ética e a Política de Responsabilidade Social. Para as políticas que se aplicam a parceiros de negócios e cadeia de valor, há a previsão de inclusão de cláusulas contratuais e comunicações específicas. A Cibra ainda não divulga publicamente suas políticas.

ÉTICA, INTEGRIDADE E COMPLIANCE

GRI 3-3 (Ética e integridade e compliance)

A integridade vem sendo tratada com crescente maturidade pela Cibra nos últimos anos. Em 2024, esse compromisso ganhou novos contornos com a consolidação de um Programa de Integridade estruturado. O movimento marca uma mudança de abordagem: deixar de tratar *compliance* como um conjunto de obrigações isoladas e passar a promover a integridade como um valor transversal, que deve permear decisões, comportamentos e relacionamentos em todos os níveis da organização.

Esse avanço só foi possível graças à reestruturação organizacional que reposicionou áreas e reforçou a governança. No fim de 2023, a chegada de uma liderança técnica dedicada ao *compliance*, aliada ao fortalecimento da área de ESG, permitiu centralizar esforços, estabelecer uma agenda comum e alinhar recursos, ferramentas e políticas à estratégia da Companhia.

O Programa de Integridade da Cibra está baseado em oito elementos estruturantes, que interagem entre si para criar um ecossistema robusto de prevenção, detecção e resposta a desvios éticos e riscos de integridade:

Cultura A Cibra reconhece que não basta ter regras: é preciso cultivar um ambiente em que valores éticos sejam compreendidos, vivenciados e incentivados. A cultura de integridade se reflete nos rituais de gestão, na comunicação interna e nas ações da liderança. Programas como o Jeito Cibra de Ser e a Jornada ESG são exemplos de como esse valor se materializa no dia a dia.

Recursos e estrutura A profissionalização da área de Compliance foi um marco importante. Atualmente, a estrutura conta com profissionais dedicados, reporte estratégico e apoio da alta liderança. O tema tem espaço regular nas reuniões mensais de gestão, reforçando o “tom do topo” e a integração com a governança corporativa.

Risk map (mapa de riscos) Em 2024, a Cibra realizou seu primeiro *risk assessment* formal, com apoio da consultoria Ernst & Young (*saiba mais na [página 43](#)*).

Políticas Com base no mapa de riscos, a empresa vem implementando políticas específicas de integridade que abordam temas sensíveis. As diretrizes vão além do ambiente interno e se estendem à cadeia de valor da Cibra, incluindo fornecedores, prestadores de serviço e parceiros comerciais, reforçando a ideia de responsabilidade compartilhada.

Conscientização Envolvimento de toda a Companhia em diálogos sobre assédio, presentes e gratificações, o Canal de Denúncias e o Código de Ética e Conduta. Além disso, a liderança recebe capacitações específicas e conteúdos regulares (“pílulas mensais”) sobre integridade, *compliance* e privacidade, reforçando o aprendizado constante.



Canal de Denúncias Oferecimento de um canal independente, seguro, acessível e confiável para o recebimento de queixas de situações que violem a ética ou o Código de Conduta da Cibra (*saiba mais no quadro ao lado*).

Monitoramento e reporte A evolução do Programa de Integridade é acompanhada por meio de indicadores e relatórios periódicos. Esses dados subsidiam melhorias contínuas, para que a integridade não seja um projeto pontual, mas uma prática consolidada e mensurável. O acompanhamento é compartilhado com as lideranças, o que contribui para o comprometimento institucional com os resultados.

Due diligence A integridade dos parceiros da Cibra é tratada com a mesma seriedade que a dos colaboradores. A Companhia está estruturando mecanismos de verificação prévia, estudando a inclusão de critérios ESG para seleção e manutenção de fornecedores. Essa abordagem evita exposição a riscos reputacionais e assegura alinhamento ético ao longo de toda a cadeia de suprimentos.

Canal de Denúncias Cibra

GRI 2-16, 2-25, 2-26



O Canal de Denúncias da Cibra é operado por uma empresa terceirizada, independente e está disponível 24 horas por dia, sete dias por semana, por telefone, *website* ou aplicativo. A novidade foi divulgada por meio de treinamentos, e pílulas informativas enviadas por *e-mail* destacaram exemplos de situações que deveriam ser reportadas por meio do canal.

Todas as manifestações são tratadas com sigilo absoluto, há garantia da possibilidade de anonimato e os denunciante que se identificam contam com suporte psicológico especializado, quando necessário. As queixas recebidas são analisadas e avaliadas quanto à sua consistência, com realização das investigações necessárias para seu entendimento e definidas as ações corretivas e disciplinares a serem tomadas. Os processos são seguidos buscando assegurar decisões equilibradas, transparentes e fundamentadas. Após as devidas análises, é feita uma devolutiva por meio do sistema, resguardados os direitos à proteção e privacidade dos envolvidos. Ainda não foram incluídos mecanismos para avaliação do grau de satisfação do canal por ser um momento de implementação.

No total, em 2024, foram recebidas e tratadas 85 denúncias, sendo que 64 resultaram em reparações e 21 não eram aplicáveis ao canal ou não tinham sido solucionadas até 31 de dezembro.



O canal pode ser acessado no *site* <https://contatoseguro.com.br/cibra>



APP
[Google play](#)
[App Store](#)



Telefone: [0800 800 1252](tel:08008001252).
Atendimento 24h/sete dias da semana. Ligação gratuita.

Conduta ética

GRI 2-15, 205-1, 205-2, 205-3, 406-1, 408-1, 409-1

Estamos comprometidos em atender a todas as leis, normas, procedimentos, regulamentos e atos voltados às operações das nossas unidades de negócios. Essa responsabilidade é repassada a todos os colaboradores, que devem atentar ao cumprimento das referidas normas legais e éticas.

Não toleramos qualquer forma de agressão física ou moral, bem como todos os tipos de violação aos direitos humanos, seja sob a forma de preconceito, discriminação ou assédio, tanto no relacionamento entre colaboradores quanto entre colaboradores e terceiros, seja em virtude de raça, cor, religião, filiação política, associação partidária e sindical, nacionalidade, sexo, orientação sexual, idade ou condição física. Em 2024, não foram registrados casos confirmados de discriminação em nossas operações.

Também repudiamos e vedamos qualquer forma de exploração de trabalho forçado, escravo e infantil, e lavagem de dinheiro. Nossas operações não apresentam riscos de ocorrência de casos de trabalho infantil, de trabalhadores jovens expostos a trabalho perigoso, nem de trabalho forçado ou análogo ao escravo. Levamos essas exigências aos nossos fornecedores, que, no caso das empresas que fazem a gestão dos trabalhadores terceirizados, devem,

por exemplo, incluir em sistema o comprovante dos pagamentos feitos aos seus colaboradores.

Defendemos a livre concorrência, sendo terminantemente proibidos quaisquer acordos e/ ou trocas de informações confidenciais que possam influenciar, direta ou indiretamente, a fixação de preços, reajustes, descontos ou demais condições de venda.

Engajados com o atendimento das normas anticorrupção, especialmente a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, atuamos para coibir a prática de atos de corrupção, sejam esses praticados junto a funcionários públicos ou a qualquer espécie de parceiro comercial, fornecedor ou cliente, diretamente ou através de terceiros. O tema é mencionado em nosso Código de Conduta e, dessa forma, tratado nas capacitações obrigatórias sobre o documento. Em 2024, os 11 executivos membros do grupo diretivo receberam treinamento sobre temas de *compliance* e combate à corrupção. Todos os colaboradores próprios também foram treinados e comunicados por pelo menos uma dessas iniciativas: treinamento obrigatório de integração sobre o Código de Ética; reforço dos temas por meio dos rituais de cultura, como os DDEs (Diálogos Diários de Eficiência); comunicados regulares por *e-mail* e demais elementos constantes no plano de conscientização anual

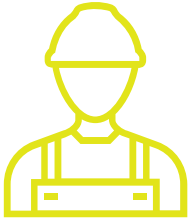
de *compliance*. Vale ressaltar que nenhum membro da governança foi comunicado ou treinado sobre políticas e procedimentos de combate à corrupção. Para todos os novos parceiros de negócio, disponibilizamos uma cópia do Código de Ética no ato da assinatura do contrato para a conscientização sobre nossas principais diretrizes e valores, porém, em 2024, não houve comunicação ou treinamento sobre corrupção para os fornecedores.



Em 2024, não foram registrados casos de discriminação em nossas operações

Número e percentual de empregados que foram comunicados e treinados sobre políticas e procedimentos de combate à corrupção, por categoria funcional **GRI 205-2**

	Comunicados	Treinados
Liderança		
Número total de empregados	169	169
Número total de empregados comunicados/treinados	169	169
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100	100
Administrativo		
Número total de empregados	189	189
Número total de empregados comunicados/treinados	189	189
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100	100
Operacional		
Número total de empregados	426	426
Número total de empregados comunicados/treinados	426	426
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100	100
Total		
Número total de empregados	784	784
Número total de empregados comunicados/treinados	784	784
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100	100



Todos os nossos colaboradores foram comunicados sobre as iniciativas do plano de conscientização anual de *compliance*

Até 2024, os riscos relacionados à corrupção não seguiam uma forma estruturada de monitoramento, situação alterada com a realização do primeiro *risk assessment* da Cibra (*saiba mais na [página 43](#)*). Em 2024, foram identificados através dos nossos mecanismos de *compliance*, dois casos de desvios relacionados a conflitos de interesses e fraude dentro da empresa, o que resultou em ações corretivas adequadas e imediatas conforme previsto em nossas diretrizes de gestão por consequência.

Especificamente sobre conflitos de interesses, o tema é tratado no Código de Ética e abordado nas iniciativas de conscientização sobre integridade realizadas, sendo disponibilizado o *e-mail* etica@cibra.com.br como canal para resolução de dúvidas gerais sobre *compliance*. Potenciais situações de conflitos de interesses também são verificadas por meio de um formulário específico aplicado pela área de Recrutamento e Seleção.

GESTÃO DE RISCOS E AUDITORIA

Em 2024, pela primeira vez, a Cibra realizou uma avaliação de risco (*risk assessment*) estruturada, conduzida com apoio da consultoria Ernst & Young. O processo envolveu entrevistas com a liderança, análise do ambiente interno e avaliação de probabilidade e impacto de cada risco. Como resultado, foram identificados 80 riscos corporativos e priorizados os 20 mais críticos, com base em critérios de relevância para a sustentabilidade do negócio. Entre eles, por exemplo, estão os riscos decorrentes de falhas na gestão e na execução do processo de *due diligence* de terceiros.

O mapeamento forneceu as bases para a estruturação de um dicionário de riscos corporativos e de um mapa de calor (*heat map*), permitindo uma visualização estratégica dos pontos de atenção da Companhia. Os dados serão utilizados pelo grupo diretivo para orientar a alocação de recursos e priorização de políticas e controles para tratar riscos como corrupção, fraude, conflitos de interesses e assédio. Os aprendizados do risk Assessment também contribuíram para o desenvolvimento de indicadores de risco (KRIs, na sigla em inglês) e medidas de mitigação, que devem ser implementados nos próximos ciclos.

Paralelamente, a Auditoria Interna seguiu amadurecendo sua própria metodologia, com foco em riscos operacionais e de processos, agindo de forma preventiva. A área trabalha no sentido de sugerir ações para os diversos setores da Cibra, com foco em evitar perdas financeiras, além de contribuir para o cumprimento das normas internas e legais. Desde 2018, a equipe constrói uma matriz de prioridades, que foi ampliada nos últimos dois anos. Em 2024, essa matriz passou a abranger mais de 90 macroprocessos — número que subiu para 108 em 2025 —, sendo atualizada de forma colaborativa com as áreas responsáveis. A pontuação de risco considera múltiplos fatores, como o histórico de mudanças, volume financeiro envolvido e rotatividade de equipe.

**Identificamos 80
riscos corporativos
em 2024**

Com os avanços já alcançados, o próximo passo é intensificar o engajamento dos gestores no uso da matriz e na assimilação dos riscos envolvidos. A cultura de prevenção está em construção e a Auditoria tem atuado não apenas como órgão de controle, mas também como parceira das áreas na disseminação dessa mentalidade. Seu papel é consultivo, com o reporte direto ao presidente.

Essas iniciativas representam uma evolução significativa na gestão de riscos na Cibra, que deixa de ser reativa e passa a ocupar uma posição estratégica, envolvendo as áreas de planejamento, integridade e inovação.



Gestão de risco passou a ocupar uma posição estratégica

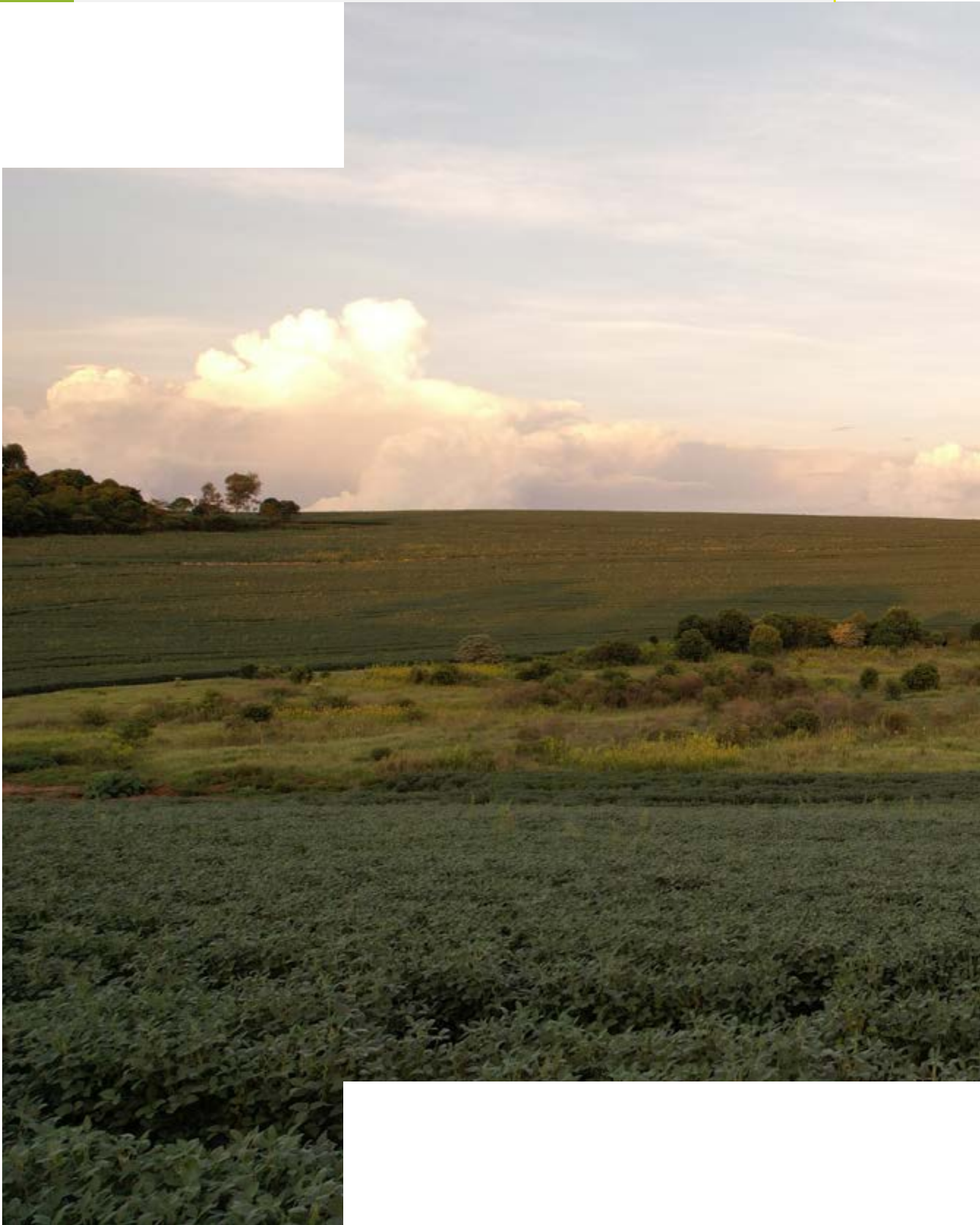
Riscos climáticos GRI 201-2

A Cibra adota um processo contínuo de mapeamento dos riscos e oportunidades decorrentes das mudanças climáticas. O foco é identificar elementos com potencial de provocar alterações substanciais nas operações, nas receitas ou nas despesas. Esse mapeamento contribui para a construção de estratégias de mitigação e adaptação, visando garantir a resiliência organizacional frente aos desafios climáticos.

Em 2024, foi realizada a identificação dos riscos corporativos, incluindo sua classificação nas categorias financeira, estratégica, de *compliance* e operacional. Entre os impactos financeiros mapeados estão:

- Reputação e perda de mercado
- Aumento do custo operacional

O desenvolvimento de métodos de gerenciamento para esses riscos está em andamento, como parte do desdobramento do trabalho de *risk assessment*. Para o próximo período, está em avaliação a elaboração de um plano com cronograma para estimar o impacto dos riscos identificados na receita e os custos financeiros associados.



DESEMPENHO ECONÔMICO-FINANCEIRO

O desempenho econômico-financeiro da Cibra em 2024 refletiu um ambiente de mercado desafiador. Os produtores rurais tiveram resultados mais apertados e a cadeia do agronegócio enfrentou problemas de crédito. Esse cenário afetou as margens de negociação dos fertilizantes, impactando o resultado anual.

Para diminuir esses impactos, priorizamos investimentos em tecnologia e adotamos um rigoroso controle de custos ao longo do ano. Como exemplos, temos a utilização do Fertsuka, otimizador de formulação de fertilizantes, que gerou mais de R\$ 4 milhões em economia (*saiba mais na [página 24](#)*); e a incorporação do Econômetro para apoiar as iniciativas do Programa de Excelência nas Fábricas (*saiba mais na [página 22](#)*). Também aprimoramos nossa matriz logística, com ações como a migração do modal rodoviário para ferroviário no abastecimento da unidade de Uberaba, a utilização do modal hidroviário para abastecimento da unidade de Sinop, o estabelecimento de uma nova parceria com um terminal portuário em Santos (SP), e o desenvolvimento de rotas de retorno no transporte rodoviário. Essas medidas contribuíram para ganhos importantes em termos de competitividade e redução de custos.

Em paralelo, iniciamos um projeto para conectar as áreas de planejamento, execução e demanda comercial, com o objetivo de melhorar a agilidade, a confiabilidade das informações e a tomada de decisão baseada em dados suportados por inteligência artificial. Implementamos, também em 2024, o Sistema de Comércio Exterior – OSGT da Thomson Reuters, visando maior agilidade e confiabilidade das informações na execução dos nossos processos de importação e exportação.

Dessa forma, mesmo diante do cenário desfavorável, conseguimos registrar um crescimento em volume de vendas, com destaque para 3,6 milhões de toneladas entregues, um crescimento de 20% em relação a 2023, o que representa um avanço significativo diante de um mercado que encolheu 0,5% no período.

**3,6 milhões
de toneladas
entregues**



Dentre os indicadores financeiros¹, a receita líquida foi de R\$ 7,503 bilhões, enquanto o Ebitda totalizou R\$ 512,173 milhões e lucro líquido chegou a R\$ 34,700 milhões, com controle de custos e despesas que totalizaram R\$ 912,73 milhões, economia relevante frente ao orçado de R\$ 996,50 milhões.

Mantivemos as previsões de aplicação de Capex, que totalizaram R\$ 168,148 milhões, com maior foco na conclusão da construção da unidade de mistura de São Luiz (MA). Para financiar sua expansão e seus projetos, a Cibra tem se utilizado de diversas estratégias de crédito nos últimos anos. Em 2023, emitimos um Certificado de Recebíveis Imobiliários (CRI) de R\$ 300 milhões, utilizado para financiar obras e aquisições. O prazo para o pagamento destes títulos é de cinco anos. Também utilizamos o Fundo Constitucional de Financiamento do Centro-Oeste (FCO), cujo recurso foi direcionado para a construção da unidade de Sinop (MT) no valor de R\$ 84 milhões, e estamos em processo para desembolso do Fundo de Financiamento Constitucional do Nordeste (FNE) para financiamento da construção da unidade de São Luis (MA).

1. Estes resultados contemplam também os dados da Cibra Trading.



Fiagro garante crédito de R\$ 200 milhões

Com o duplo objetivo de oferecer crédito aos produtores rurais e apoiar a estratégia de expansão da Cibra, lançamos, no fim do ano de 2024, o Fundo de Investimento nas Cadeias Produtivas Agroindustriais (Fiagro). Com a coordenação do banco BV, o fundo conta com títulos elegíveis que podem chegar a R\$ 200 milhões e a Cibra detém a cota mezzanino, com 20% de participação. A partir dessa solução, foi possível ampliar prazo de pagamento aos clientes, além da redução de riscos na cessão do crédito. Até dezembro de 2024, foram captados R\$ 80 milhões.





DESEMPENHO AMBIENTAL

5

NOSSO COMPROMISSO COM O MEIO AMBIENTE

A busca por eliminar, reduzir ou mitigar impactos ambientais negativos das nossas operações e potencializar os positivos é uma motivação expressa em nosso propósito. Pelas características de nossas operações, as prioridades estão voltadas para o uso eficiente dos recursos hídricos e energéticos, a redução da geração e destinação correta de resíduos, e o combate às mudanças climáticas via redução de emissões.

Com o objetivo de identificar, quantificar e qualificar os aspectos e impactos ambientais associados às atividades e instalações, realizamos, entre 2023 e 2024, o Levantamento de Aspectos e Impactos Ambientais relacionados às unidades operacionais de Camaçari, Candeias, Luís Eduardo Magalhães, São Luís, Sinop e São Francisco do Sul e Uberaba.

Apoiamos nossas ações nesse sentido em nossas políticas de Saúde, Meio Ambiente, Segurança e Qualidade (HESQ, na sigla em inglês) e de Sustentabilidade e nos objetivos definidos na Jornada ESG Cibra. Acompanhamos a eficácia das medidas adotadas por meio de indicadores específicos e pela evolução do Índice ESG Cibra. Também temos avaliado

oportunidades de acesso a linhas de crédito voltadas a adequações ambientais, o que pode viabilizar investimentos em infraestrutura.

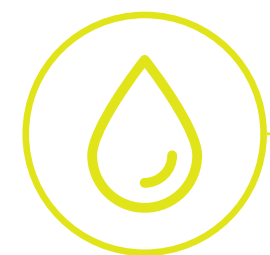
Temos dedicado especial atenção ao manejo das condicionantes ambientais que devem ser atendidas pelas nossas unidades, outorgas e renovação das licenças ambientais de operação. Desde 2022 utilizamos um sistema de gestão de legislação e documentos associados para evitar a perda de prazos e facilitar a comprovação do cumprimento das determinações.

Possuímos um *dashboard* em Power Business Intelligence no qual concentramos todas as informações e dados relacionados ao meio ambiente, como dados sobre consumos, geração de resíduos, datas de licenças e outorgas, visando aprimorar o seu controle. Nosso objetivo é desenvolver a governança sobre os dados, garantindo rastreabilidade, cumprimento das normas ambientais e fortalecimento das decisões baseadas em desempenho.

ÁGUA E EFLUENTES

GRI 3-3 (Água e efluentes na produção), 303-1, 303-2, 303-3, 303-4, 303-5

Apenas a fábrica de Camaçari, por ser voltada à produção de Superfosfato Simples (SSP), utiliza água em seu processo produtivo. As demais unidades operam com processo a seco, com a água sendo utilizada em refeitórios, sanitários, atividades de limpeza, manutenção e irrigação de jardins, e sistemas de combate a incêndios. As fontes de captação incluem poços artesianos, poços profundos, abastecimento público e recuperação de água da chuva. A captação é monitorada por hidrômetros com leitura mensal, permitindo acompanhar o desempenho e assegurar o cumprimento das exigências legais e das outorgas de uso.



Cerca de 70% da água consumida em Camaçari é reutilizada no processo industrial

Em Camaçari, cerca de 60% a 70% da água consumida é reutilizada no processo industrial. A água retrabalhada e a água da chuva capturada são direcionadas para uma bacia de amortecimento e reaproveitadas integralmente no processo de acidulação e granulação. O uso de água de poço é controlado em parceria com Instituto do Meio Ambiente e Recursos Hídricos (Inema) e o Comitê de Fomento Industrial de Camaçari (Cofic), com foco em garantir o atendimento à outorga de captação. Essas parcerias também garantem que o gerenciamento do uso da água seja feito de forma integrada ao polo industrial local.

As novas unidades de Sinop e São Luís foram projetadas com sistemas de aproveitamento de água da chuva para irrigação de jardins, reforçando o cuidado com a eficiência hídrica desde o início de suas operações.





Os efluentes líquidos gerados nas operações da Cibra são descartados por meio da rede pública de esgoto ou por poços de infiltração, conforme a estrutura de cada unidade. Os descartes são monitorados periodicamente e seguem os limites legais da Resolução do Conselho Nacional do Meio Ambiente (Conama) nº 430/2011. Nossas equipes realizam coletas e análises de amostras para garantir a conformidade e, quando necessário, adotam medidas corretivas e preventivas. Ainda não mensuramos o volume de descarte, mas há a previsão de iniciarmos estudos para estabelecer uma metodologia para passarmos a monitorar esse valor. Em 2024, não houve registros de não conformidade relacionados ao descarte de água nem foram identificadas substâncias que causassem danos irreversíveis ao meio ambiente ou à saúde humana; também não foi identificado o armazenamento de água como causador de impacto significativo.



Em 2024, não houve registros de não conformidade relacionados ao descarte de água

Captação total de água em todas as áreas por fonte de captação* GRI 303-3		Água doce (megalitros)
Água subterrânea		64,28
Água de terceiros		1,76
Total		66,04

As unidades da Cibra não se encontram inseridas em áreas ou regiões caracterizadas como de estresse hídrico. Não há captação de água de superfície, água do mar, nem há produção de água oriunda de processo industrial. *O total não considera o volume captado da bacia de amortecimento existente na fábrica de Camaçari, formada por água retrabalhada e a água da chuva capturada.

Total de água de terceiros discriminado por volume e por fonte GRI 303-3		2024
		Volume (megalitros)
Águas compradas de terceiros		
Água subterrânea		1,76
Total		1,76

Nota: a metodologia de cálculo foi a leitura do hidrômetro (m³), realizada mensalmente com objetivo de acompanhar as oportunidades, além de garantir o cumprimento da legislação e outorgas de captação. Não há captação de água de superfície, água do mar, nem há produção de água oriunda de processo industrial.

ENERGIA

GRI 3-3 (Energia na produção), 302-1, 302-4

Com foco em rastreabilidade, eficiência e transição para fontes renováveis, nossa gestão de energia é orientada por uma visão estratégica de longo prazo. Temos como meta aprimorar a confiabilidade das informações dos indicadores energéticos, ampliar a medição setorizada e avançar na comprovação formal da origem renovável da energia.

A fábrica de Camaçari, responsável por 96% da energia consumida pela Cibra, utiliza uma matriz majoritariamente renovável: 95,68% da energia provém da biomassa e 3,76% da energia elétrica de mercado livre, totalizando 99,44% de fontes renováveis no consumo local. De forma agregada, 96% da energia total consumida pela Cibra é de fonte renovável, considerando também os combustíveis utilizados nas

fábricas e na frota fixa da empresa. Além disso, toda a energia elétrica consumida em Camaçari e Candeias é renovável, contratada no mercado livre de energia. Nosso compromisso é atingir 100% de energia elétrica renovável em toda a empresa e 98% de energia total renovável até 2030.

Entre 2023 e 2024, investimos na geração de energia solar fotovoltaica nas nossas unidades de Uberaba, Sinop e São Luís. Em Uberaba, instalamos uma usina solar com investimento de R\$ 2.195.203,24, e que atualmente está operando em *off grid*. Em Sinop e São Luís, foram construídos *carports* solares, que são estruturas de estacionamento cobertas com painéis solares fotovoltaicos, fornecendo energia para veículos elétricos ou para consumo interno. A energia gerada por esses *carports* também é lançada na rede das concessionárias. Estamos avaliando a replicação dessa iniciativa em outras unidades.

Também realizamos adaptações para redução do consumo elétrico, como substituição de lâmpadas fluorescentes por LED, instalação de sensores de presença e implantação de postes com energia solar.

96%
da energia total
consumida é de
fonte renovável

Consumo de combustíveis GRI 302-1

2024				
Combustível	Quantidade consumida	Quantidade calculada	Quantidade em kg	Energia em gigajoule
Diesel (em litros)	34.550	30.576,75	25.684,47	1.085,38
Biodiesel (no diesel)	0	3.973,25	3.496,46	131,66
Total de combustíveis não renováveis	34.550	30.576,75	25.684,47	1.085,38
Total de combustíveis renováveis	0	3.973,25	3.496,46	131,66

Consumo de energia por fonte GRI 302-1

2024			
Tipo de consumo	Quantidade (kWh)		Quantidade (gigajoule)
Eletricidade	11.786.865,27		42.432,71
Total	11.786.865,27		42.432,71

Nota: a Cibra não realiza venda do excedente de eletricidade. Cálculos realizados utilizando como referência o relatório do Balanço Energético Nacional, publicado pelo Ministério de Minas e energia, 2023.

Total de energia consumida dentro da organização (GJ) GRI 302-1

2024	
Tipo de energia	Quantidade calculada
Combustíveis não renováveis consumidos	1.085,38
Combustíveis renováveis consumidos	131,66
Eletricidade, aquecimento, resfriamento e vapor adquiridos para consumo	42.432,71
Venda do excedente de eletricidade, aquecimento, refrigeração ou vapor autogerado	0
Total	43.518,09

Intensidade energética GRI 302-3

2024	
Taxa de intensidade energética	0,015

Nota 1: métrica utilizada para o cálculo: consumo de energia por tonelada de produto fabricado/produzido.
Nota 2: energia incluída na taxa de intensidade: eletricidade dentro da organização.



RESÍDUOS

GRI 3-3 (Resíduos e embalagens), 306-1, 306-2

Trabalhamos para mitigar os impactos relacionados à geração e ao descarte de resíduos em nossas operações e cadeia de valor, promovendo a economia circular, a rastreabilidade das destinações e o cumprimento das normas ambientais.

Em 2024, ampliamos as iniciativas de reciclagem, reaproveitamento e controle da geração de resíduos perigosos e não perigosos. Estudos de viabilidade estão em andamento para aprimorar as parcerias para logística reversa de embalagens e definir indicadores e metas para evoluirmos em nossas ações.

A geração de resíduos nas operações da Cibra está diretamente relacionada à entrada de matérias-primas (como *big bags*, *pallets* de madeira e IBCs), aos processos industriais e à distribuição de produtos acabados.

Todas as nossas unidades operam de acordo com o Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos (PGRS), utilizando indicadores e metas internas relacionadas à geração e à taxa de reciclagem. Todos os resíduos são enviados para a disposição final, conforme a geração e solicitações de retirada. Os resíduos são segregados por classe e tipo, pesados nas balanças rodoviárias e monitorados desde a geração até a destinação final. Utilizamos o Power Business Intelligence para extração de dados a partir dos documentos, permitindo o acompanhamento mensal. A coleta e transporte são realizados por empresas homologadas pela área de Meio Ambiente, com verificação dos requisitos legais.

Direcionamos preferencialmente nossos resíduos gerados para a reciclagem, com a adoção de estratégias como logística reversa para *big bags* (veja mais na [página 54](#)), venda de resíduos para reparos e reúso (*pallets* de madeira), rerrefino de óleo, aquisição de *big bags* recicladas feitas em rPP e rPET. Na unidade de Luis Eduardo Magalhães, a essas iniciativas se soma o projeto de compostagem, que utiliza resíduos orgânicos para produzir um composto destinado a uma horta comunitária.





Big bags sustentáveis e logística reversa no campo

Em 2024, a Cibra se tornou a primeira empresa do segmento de fertilizantes a utilizar uma *big bag* (embalagem para armazenamento e transporte de insumos agrícolas) feita com 100% de resina PET reciclada (rPET), proveniente de garrafas PET pós-consumo, e liner feito em PE reciclado (rPE).

A novidade foi desenvolvida em uma parceria entre a Ambiental, unidade de negócios da JBS, e a Packem, parceiro da Cibra no fornecimento de embalagens, e mantém a resistência e durabilidade dos modelos tradicionais, assegurando a segurança no transporte. Além de eliminar o uso de plásticos virgens, reduzindo em até 70% as emissões de carbono em comparação aos modelos convencionais, cada *big bag* utiliza cerca de 120 garrafas PET recicladas, evitando que esses resíduos acabem nos aterros sanitários.

A adoção da *big bag* sustentável faz parte de um processo estruturado de economia circular

A adoção da *big bag* sustentável faz parte de um processo estruturado de economia circular. Após a utilização no campo, as embalagens serão coletadas, triadas e prensadas pela Infinity, recicladas pela Ambiental e retransformadas em *big bags*, num sistema conhecido como *bag-to-bag*. Isso maximiza a vida útil dos materiais e reduz ainda mais o desperdício, promovendo um ciclo fechado de reciclagem. A Cibra atua conectando clientes interessados aos parceiros do projeto, o que também favorece a ampliação da logística reversa.

As vantagens e os impactos positivos da solução foram reconhecidos em premiações. A Cibra e as empresas envolvidas foram agraciadas com o Troféu Roberto Hiraishi no Prêmio Embanews, na categoria Sustentabilidade, tanto em 2024 como em 2025; a Cibra ganhou o 2º lugar no Prêmio ABRE da Embalagem Brasileira em 2024 e foi vencedora do Worldstar Global Packing Awards Winner em 2025.

Peso total dos resíduos gerados (exceto efluentes) nas próprias atividades da empresa (em toneladas) **GRI 306-3**

	2024
Resíduos perigosos Embalagens de qualquer tipo contendo (ou contaminadas por) resíduos de substâncias perigosas; lâmpadas fluorescentes, de vapor de sódio e mercúrio e de luz mista; materiais de construção contendo amianto; absorventes, materiais filtrantes (incluindo filtros de óleo não anteriormente especificados), panos de limpeza e vestuário de proteção, contaminados por substâncias perigosas	134,42
Resíduos não perigosos Escória e outros desperdícios da fabricação do ferro e do aço; sucatas metálicas ferrosas; borrachas; papel e cartão; madeira, plástico; RCC	3.721,41
Total	3.855,83

Nota: os dados foram compilados através das informações dos manifestos de transporte de resíduos.

Peso total dos resíduos destinados para disposição final (em toneladas) **GRI 306-5**

	2024
Resíduos perigosos	363,52
Resíduos não perigosos	4.373,84

Total de resíduos perigosos destinados para disposição final, por operação de disposição final **GRI 306-5**

	2024		
Tipos de disposição	Peso total dentro da organização	Peso total fora da organização	Total
Incineração (com recuperação de energia)	91,22	0	91,22
Incineração (sem recuperação de energia)	0	0	0
Confinamento em aterro	32,01	0	32,01
Triagem e transbordo	11,34	0	11,34
Tratamento de efluentes	210,95	0	210,95
Descontaminação lâmpadas	18	0	18
Total	363,52	0	363,52

Total de resíduos não perigosos destinados para disposição final, por operação de disposição final **GRI 306-5**

	2024		
Tipos de disposição final	Peso total dentro da organização	Peso total fora da organização	Total
Incineração (com recuperação de energia)	570,63	0	570,63
Incineração (sem recuperação de energia)	0	0	0
Confinamento em aterro	1.192,97	0	1.192,97
Reciclagem	1.578,85	0	1.578,85
Aterro RCC	374,02	0	374,02
Tratamento de efluentes	515,33	0	515,33
Triagem e transbordo	141,99	0	141,99
Total	4.373,79	0	4.373,79

Resíduos destinados para disposição final (em tonelada) **GRI 306-5**

	2024
Resíduos não perigosos Resíduos de construção civil, plásticos, papel e papelão, madeiras, resíduos orgânicos, vidros, outros resíduos não especificados anteriormente	4.373,84
Resíduos perigosos Embalagens de qualquer um dos tipos acima descritos contendo ou contaminadas por resíduos de substâncias perigosas. Água e óleos, lodos de fossas, lâmpadas fluorescentes, resíduos líquidos contendo substâncias perigosas, EPIs, óleos lubrificantes e estopas contaminadas	363,52

Nota: diferença de quantidade em relação aos resíduos gerados é ocasionada por não existir mensuração desses resíduos nas plantas. Dessa forma, consideramos apenas as informações fornecidas pelos Manifestos de Transporte de Resíduos.

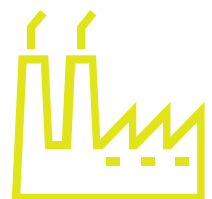
EMISSÕES

GRI 3-3 (Mudanças climáticas e descarbonização da cadeia), 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5, 305-6, 305-7

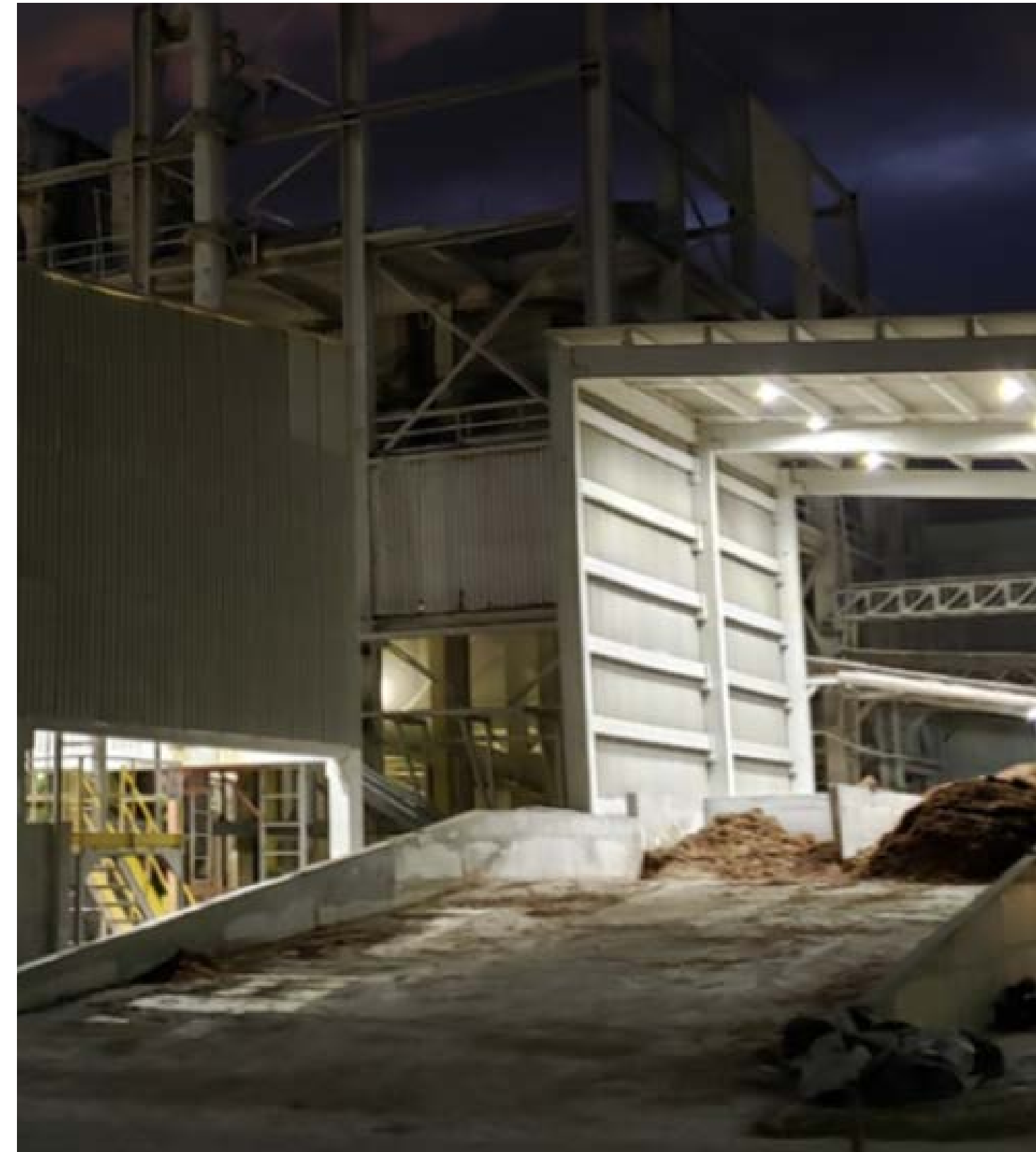
Em 2024, com a realização do nosso segundo inventário de gases do efeito estufa (GEE), com ano-base em 2023, passamos a ter uma visão mais estruturada sobre os impactos das nossas operações e a base para o planejamento da descarbonização. Com isso, estabelecemos metas internas de redução de emissões e iniciamos o desenvolvimento de indicadores específicos para acompanhar o progresso. Estamos comprometidos com o objetivo de atingir a neutralidade de carbono até 2050 e com a redução de 15,7% nas emissões totais até 2035, em comparação com o ano-base.

Nosso plano de descarbonização abrange tanto as emissões diretas quanto indiretas, com foco em energia renovável, eficiência operacional, mudanças logísticas e engajamento com a cadeia de fornecedores. Reconhecemos que a gestão climática ainda está em estágio inicial e que precisamos avançar na construção de indicadores e na estruturação do acompanhamento sistemático das ações planejadas.

Em 2023 e 2024, de forma simbólica, adotamos medidas de compensação de 150 toneladas de CO₂equivalente referentes às emissões das confraternizações de fim de ano, com aquisição de créditos de carbono destinados a financiar parques eólicos no Nordeste.



**Estamos comprometidos
com o objetivo de atingir
neutralidade de carbono
até 2050**



Em 2024, reportamos 4.061,00 tCO₂e em emissões diretas (escopo 1), compostas por combustão estacionária, móvel, fugitivas e resíduos e efluentes, frente a 8.903,05 tCO₂e registradas em 2023. As emissões biogênicas somaram 26.898,75 toneladas, total inferior às 77.425,83 toneladas reportadas em 2023. Em 2023, ano em que realizamos nosso primeiro inventário de emissões, os dados de volume de biomassa utilizados foram obtidos a partir de uma base interna, que posteriormente identificamos como divergentes dos consumos reais. Em 2024, como parte do nosso compromisso com a transparência e a precisão das informações, passamos a utilizar os dados do relatório da balança, que refletem com maior fidelidade a realidade operacional e contribuem para a confiabilidade do inventário.

Essa evolução metodológica reflete o aprendizado obtido ao longo do processo e reforça nosso compromisso em aprimorar a qualidade e a consistência dos dados utilizados. Como consequência, houve uma redução no valor reportado de consumo de biomassa e, portanto, nas emissões de Escopo 1. Ressaltamos que entendemos este ajuste como um avanço natural na consolidação do inventário, contribuindo para uma base de dados cada vez mais sólida e alinhada às melhores práticas de gestão de emissões. Todas as emissões foram calculadas com base na metodologia do GHG Protocol, utilizando a abordagem de controle operacional.

As emissões indiretas por aquisição de energia (escopo 2) totalizaram 856,81 tCO₂e; em 2023, foram 568,98 tCO₂e. Já no escopo 3, reportamos 2.700.302,23 tCO₂e em 2024, redução frente aos 2.984.275,72 tCO₂e em 2023. As principais fontes incluem bens e serviços adquiridos, transporte e distribuição (*upstream* e *downstream*), uso de produtos vendidos e transporte de colaboradores. As emissões biogênicas relacionadas ao escopo 3 somaram 13.872,83 toneladas em 2024; em 2023, totalizaram 45.557,35 toneladas. A redução se deve a uma mudança nos valores de referência, mais adequados à realidade da Cibra, o que deixou os dados mais precisos. Não emitimos substâncias destruidoras da camada de ozônio e, até o momento, não monitoramos as emissões de NOx, SOx e outras emissões atmosféricas significativas.

A intensidade das emissões foi calculada dividindo-se o total de emissões dos escopos 1 e 2 (4.917,81 tCO₂e) pela receita líquida anual de R\$ 6,962 bilhões. O resultado obtido foi de 0,71 tonelada de CO₂ equivalente por milhão de reais de receita líquida.

Para 2025, fechamos uma parceria com a transportadora VirtuGNL, que utiliza gás natural em seus veículos. O contrato prevê o transporte de 12 mil toneladas por ano, com 300 viagens de 40 toneladas cada. As rotas, de cerca de mil quilômetros, incluem cidades dos estados de Maranhão, Piauí e Tocantins. A frota de 25 caminhões da VirtuGNL auxiliará em uma redução estimada de 91,2 tCO₂ equivalente nas nossas emissões de GEE de escopo 3.

Substituição de gás natural por biomassa



Em 2019, a caldeira a gás natural até então utilizada em nossa fábrica de Camaçari foi substituída por um modelo alimentado por biomassa – composta predominantemente por cascas de eucalipto, com adição de cavacos de madeira em menor proporção. O projeto incluiu a troca da caldeira e fornalha, além da instalação de esteiras, *radlers*, picador de madeira e armazém coberto para garantir o fornecimento contínuo.

A iniciativa proporciona uma redução de aproximadamente 9.000 tCO₂e por ano, o que representa 78% das emissões de gases de efeito estufa anteriormente geradas. Além da significativa mitigação mencionada, a mudança contribui para a eficiência energética, redução de custos operacionais e valorização de resíduos industriais.

A biomassa utilizada é fornecida por uma empresa parceira do setor de papel e celulose e cavacos de madeira, situada no polo industrial de Camaçari, que adquire os insumos de fornecedores locais. Dessa forma, contribuímos para a economia circular e redução de impactos logísticos.

Com ações como essa, a Cibra fortalece os pilares de ESG, mitiga impactos climáticos de suas operações e se consolida como referência em inovação e sustentabilidade.



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

	2023		2024	
	Emissões totais (tCO ₂ e)	Emissões biogênicas (ton)	Emissões totais (tCO ₂ e)	Emissões biogênicas (ton)
Combustão estacionária	7.454,07	77.230,41	2.552,13	26.651,90
Combustão móvel	1.359,71	195,42	1.461,30	246,85
Emissões fugitivas	23,77	0	19,40	0
Resíduos e efluentes	65,49	0	28,17	0
Total	8.903,05	77.425,83	4.061,00	26.898,75

Nota: gases incluídos no cálculo: dióxido de carbono (CO₂), metano (CH₄), óxido nitroso (N₂O), hidrofluorcarbonetos (HFCs), perfluorcarbonos (PFCs), hexafluoreto de enxofre (SF₆) e Trifluoreto de nitrogênio (NF₃). Ano-base: 2023. Não houve mudanças significativas em emissões que geraram a necessidade de novos cálculos de emissões no ano-base.

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

	2023	2024
	Emissões totais (tCO ₂ e)	Emissões totais (tCO ₂ e)
Com base na abordagem de localização	568,98	856,81

Nota: gases incluídos no cálculo: dióxido de carbono (CO₂). A Cibra não calcula o escopo 2 com base na abordagem de escolha de compra

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

	2023		2024	
	Emissões totais (tCO ₂ e)	Emissões biogênicas (ton)	Emissões totais (tCO ₂ e)	Emissões biogênicas (ton)
Bens e serviços adquiridos	2.045.569,93	0	2.482.044,87	0
Atividades relacionadas a combustível e energia	483,38	0	746,64	0
Transporte e distribuição <i>upstream</i>	132.136,22	15.788,19	11.105,01	1.472,24
Resíduos gerados nas operações	1.054,54	0	293,83	0
Viagens de negócios	703,78	0	598,89	0
Transporte de empregados	537,06	128,63	80,53	61,69
Ativos arrendados <i>upstream</i>	1.379,40	0	267,94	0
Transporte e distribuição <i>downstream</i>	703.243,13	29.640,53	84.835,96	12.338,90
Uso de produtos vendidos	99.168,30	0	120.328,55	0
Total	2.984.275,72	45.557,35	2.700.302,22	13.872,83

Nota: gases reportados: dióxido de carbono (CO₂), metano (CH₄), óxido nitroso (N₂O), hidrofluorcarbonetos (HFCs), perfluorcarbonos (PFCs), hexafluoreto de enxofre (SF₆), trifluoreto de nitrogênio (NF₃). Ano-base: 2023 (ano de base para a meta de redução de emissões da empresa).

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

	2023	2024
Total de emissões considerando os escopos 1 e 2	9.472,03	4.917,81
Métrica adotada: receita líquida anual (em MR\$)	6.764,521	6.962,886
Intensidade de emissões	1,40	0,71

Nota: os gases incluídos no cálculo foram o dióxido de carbono (CO₂), metano (CH₄), óxido nitroso (N₂O), hidrofluorcarbonetos (HFCs), perfluorcarbonos (PFCs), hexafluoreto de enxofre (SF₆) e trifluoreto de nitrogênio (NF₃). Metodologia de cálculo adotadas: GHG Protocol.

Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)

	2023			2024		
	Escopo 1	Escopo 2	Escopo 3	Escopo 1	Escopo 2	Escopo 3
Emissões no ano de reporte	8.903,05	568,98	2.984.275,72	4.061,00	856,81	2.700.302,23
Emissões no ano-base	8.903,05	568,98	2.984.275,72	8.903,05	568,98	2.993.747,75
Diferença nas emissões em relação ao ano-base	0	0	0	-4.842,05	287,83	-293.445,52

Nota: os gases incluídos no cálculo foram o dióxido de carbono (CO₂), metano (CH₄), óxido nitroso (N₂O), hidrofluorcarbonetos (HFCs), perfluorcarbonos (PFCs), hexafluoreto de enxofre (SF₆) e trifluoreto de nitrogênio (NF₃). Ano-base adotado: 2023. Metodologia de cálculo adotadas: GHG Protocol.

Nosso plano de
descarbonização abrange
tanto as emissões diretas
quanto indiretas







CONSTRUÇÃO CULTURAL

GRI 2-29, 3-3 (Clima, bem-estar e desenvolvimento do colaborador)

A cultura da Cibra tem como base o Jeito Cibra de Ser, um conjunto de princípios que traduzem o propósito, missão, visão e valores da Companhia, e orientam comportamentos, decisões e estratégias em todos os níveis. A evolução da cultura organizacional tem sido conduzida com envolvimento coletivo e uma forte ancoragem nos pilares de transparência, inovação, simplicidade, senso de dono e responsabilidade socioambiental.

O ano de 2024 foi marcado por um conjunto de iniciativas integradas que reforçaram essa jornada cultural. Em 2023, realizamos um diagnóstico externo que ajudou a identificar oportunidades de fortalecimento da cultura. Desde então, temos revitalizado nossos rituais, como por exemplo: desenvolvimento da liderança, ferramentas digitais e ações de escuta e engajamento.

O Diálogo Diário de Eficiência (DDE) segue sendo o principal ritual de cultura da Cibra, realizado no início de cada jornada de trabalho com participação média de 97% em toda a empresa. Esse encontro, com duração de 15 minutos, é dedicado à troca de

informações, alinhamentos, aprendizado contínuo e divulgação de boas práticas. O conteúdo do DDE aborda de maneira estruturada temas específicos: às segundas-feiras, o Nosso Jeito de Ser na Prática; às terças, o Fala Cibra; às quartas, o Momento HESQ (com foco em saúde, segurança, meio ambiente e qualidade); às quintas, o Avança Cibra, dedicado a temas como crescimento, sustentabilidade e inovação; e às sextas, o momento de celebrar as conquistas da semana com o Boas Notícias. Uma inovação importante ocorrida em 2024 foi a introdução, nas fábricas, do Guardião da Cultura às segundas-feiras, quando um colaborador é convidado a escolher um dos valores da empresa e compartilhar como ele é vivenciado em seu cotidiano.

Além do DDE, outros rituais de gestão ganharam força, como o Gemba, o RSO (Reunião Semanal Operacional) — um ritual adotado nas unidades operacionais com foco em melhoria contínua, desempenho, segurança, qualidade, custos e planejamento estratégico —, as Caminhadas de Segurança, o Bate-Papo com o Gerente e as Reuniões de Desempenho Operacional (RDO).

Estas últimas estão integradas à Jornada de Excelência Operacional e consistem em encontros rápidos nas unidades, nos quais líderes e equipes revisam indicadores, avaliam resultados e definem ações corretivas de forma colaborativa. As reuniões mensais chamadas Fatores de Sucesso também tiveram papel central na consolidação da cultura em 2024. Nelas são apresentados os resultados corporativos e das unidades de forma transparente, com a participação ativa de colaboradores na apresentação dos dados. Essa prática reforça o senso de pertencimento e a compreensão do impacto das contribuições individuais e coletivas nos objetivos da empresa.

Outro momento importante de conexão cultural é a Reunião de Liderança, realizada mensalmente com diretores, gerentes e o presidente da Cibra, e de forma presencial a cada três meses. Esse espaço é dedicado à análise de desafios, troca de aprendizados e reforço de direcionadores estratégicos, com ênfase no papel dos líderes como embaixadores da cultura organizacional.

Temos também como um importante ritual para a Cibra a convenção de fim de ano, momento em que reunimos o time corporativo, comercial e de fábricas para celebrar as conquistas do ano e inspirar a nossa gente para os desafios do ano seguinte. Em 2024, aproveitamos o ritual para conscientizar a nossa equipe sobre a importância da melhoria dos processos e aplicamos a Fábrica de Brinquedos – técnica que ensina a importância dos processos, clareza de papéis e responsabilidade, e a importância da qualidade dos produtos, por meio da confecção de 463 brinquedos de madeira que foram doados a instituições da região.



Nosso time é formado por

784
colaboradores
próprios

462
colaboradores
terceirizados

Empregados por tipos de contrato e gênero GRI 2-7

	2024	
	Prazo indeterminado	Prazo determinado
Homens	534	0
Mulheres	250	0
Total	784	0

Empregados por região e gênero GRI 2-7

	2024		
	Homens	Mulheres	Total
Bahia*	294	193	487
Goiás	0	2	2
Maranhão	68	6	74
Mato Grosso	72	19	91
Minas Gerais	40	11	51
Paraná	19	4	23
Rio Grande do Sul	5	5	10
Santa Catarina	36	10	46
Total	534	250	784

Nota: todos os contratos de trabalho firmados pela Cibra são do tipo indeterminado, com garantia de carga horária, jornada definida conforme legislação (44 horas semanais), e de tempo integral. Contratos determinados são apenas realizados para substituição temporária em caso de afastamento de colaborador e em alguns casos pontuais, com recorrência muito baixa: ao longo de 2024 tivemos apenas uma ocorrência. As informações reportadas foram obtidas por meio do sistema SAP, por meio de contagem direta, em 31/12/2024. *Total de empregados Bahia inclui aqueles que atuam remotamente e estão lotados na matriz, ainda que fisicamente estejam em outras regiões.

Trabalhadores que não são empregados GRI 2-8	
	2024
Prestadores de serviços de limpeza	57
Prestadores de serviços de segurança	73
Alimentação/restaurante	26
Manutenção/reparos de máquinas e equipamentos	10
Outras atividades	296
Total	462

Percentual de empregados por categoria funcional e gênero GRI 405-1		
	2024	
	Homens	Mulheres
Liderança	71,01	28,99
Administrativo	36,27	63,73
Operacional	82,73	17,27
Total	68,11	31,89

Percentual de empregados por faixa etária GRI 405-1	
	2024
Liderança	
Abaixo de 30 anos	9,47
Entre 30 e 50 anos	84,62
Acima de 50 anos	5,92
Administrativo	
Abaixo de 30 anos	21,08
Entre 30 e 50 anos	75,98
Acima de 50 anos	2,94
Operacional	
Abaixo de 30 anos	31,14
Entre 30 e 50 anos	58,39
Acima de 50 anos	10,46
Total	
Abaixo de 30 anos	23,85
Entre 30 e 50 anos	68,62
Acima de 50 anos	7,53

Percentual de empregados de grupos minorizados e/ou vulneráveis por categoria funcional GRI 405-1	
	2024
Negros	
Liderança	16,12
Administrativo	22,64
Operacional	61,23
PcDs	
Liderança	8,33
Administrativo	20,83
Operacional	70,83

Nota: a Cibra não reporta o percentual de empregados LGBTQIAPN+ porque não foi aplicado um censo para coletar essa informação; Negros (pretos e pardos) – Autodeclaração a partir de janeiro de 2024.

ESCUTA ATIVA, RECONHECIMENTO E PARTICIPAÇÃO

Utilizamos a metodologia Great Place to Work (GPTW) como nossa pesquisa de clima organizacional e temos colhido bons resultados, conquistando o selo GTPW desde nossa primeira submissão e por sete anos consecutivos. Nossa ambição é estar entre as cinco melhores empresas para se trabalhar no Brasil até 2030. Em 2024, figuramos em posições de destaque nos *rankings* (18º lugar no *ranking* Melhor Empresa para Trabalhar no agronegócio; 24º lugar no *ranking* Melhor Empresa para Trabalhar na indústria e 3º lugar no *ranking* Melhor Empresa para Trabalhar na Bahia). No ano, alcançamos nosso melhor índice de resposta, com 92% dos colaboradores participando do levantamento. Ampliamos os esforços voltados para o desenvolvimento da liderança, elemento que entendemos como essencial para o bom clima organizacional. De forma geral, a pesquisa resultou em mais de 180 iniciativas propostas pelas áreas, sendo que 72% foram implementadas ou estavam em andamento até o fim de 2024. Uma dessas ações foi a criação do programa Bate-Papo da Nossa Gente, que consiste em encontros nas unidades entre as lideranças locais e os times operacionais, realizados de forma descontraída para ampliar o diálogo e o sentimento de proximidade.

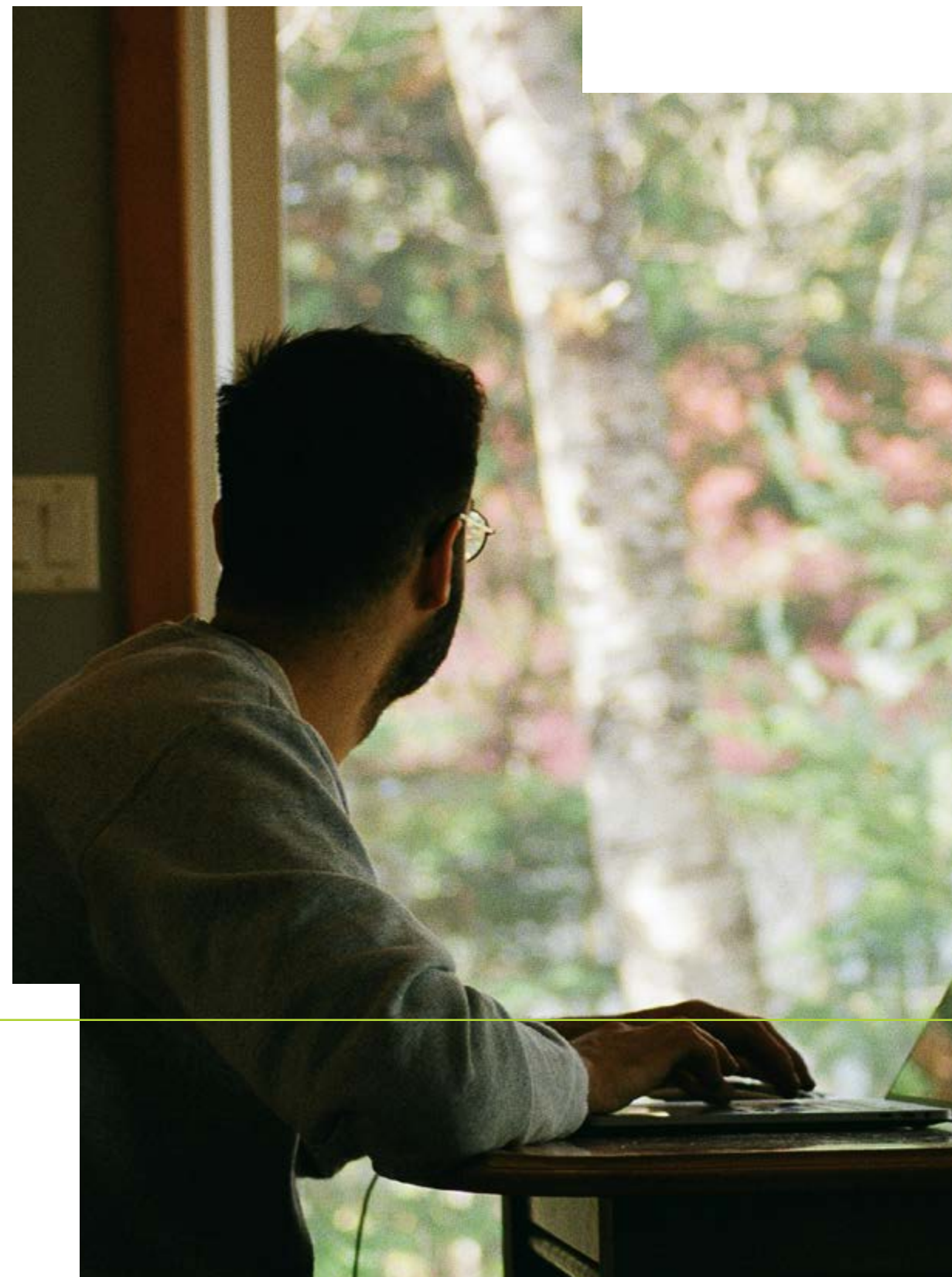
De forma complementar, realizamos o programa Voz da Nossa Gente, que, em 2024, conduziu ciclos de pesquisa sobre temas como remuneração, benefícios e jornada do colaborador. Os índices de participação foram expressivos: 92% no primeiro ciclo e 86% no segundo. As devolutivas geraram planos de ação, como a revisão e implementação de benefícios, como exemplo, a ampliação da licença-paternidade, a concessão do benefício Wellhub – que dá acesso a academias de ginástica e outros serviços de bem-estar – para colaboradores e dependentes, e o lançamento do *day off* de aniversário. Em dezembro, com base nas sugestões recebidas, a empresa incrementou o *kit* natalino, e além do saldo em cartão de benefícios flexível, presenteou os colaboradores com uma cesta e bolsa térmica contendo um *kit* completo de churrasco e presente para os filhos dos colaboradores. Os investimentos em benefícios em 2024 superaram R\$ 2,5 milhões.



O reconhecimento dos comportamentos alinhados à cultura também foi intensificado. O prêmio Gente que Faz a Diferença foi revitalizado em 2024. Nele são premiados os colaboradores que se destacam na vivência dos valores organizacionais. A cada dois meses, durante as reuniões de Fatores de Sucesso, os premiados são anunciados e convidados para um café da manhã com o presidente da Cibra em Salvador/BA.



O trabalho remoto na Cibra favorece a diversidade regional, agregando diferentes culturas



Trabalho remoto

Alguns de nossos colaboradores já trabalhavam de forma remota em 2019; esse modelo se intensificou a partir de 2020 devido à pandemia e se tornou estratégico, abrangendo a equipe corporativa e a área Comercial, envolvendo cerca de 350 profissionais.

A escolha por um modelo remoto está ancorada na gestão por resultados. Na Cibra, o local de onde se trabalha perde relevância diante da confiança mútua e da autonomia das equipes. A mobilidade geográfica, que permite que colaboradores escolham onde viver e trabalhar, ampliou o acesso a talentos em nível nacional. O trabalho remoto também influenciou a experiência cotidiana das pessoas, oferecendo mais qualidade de vida, tempo com a família e autonomia para organizar a rotina. O modelo favorece ainda a diversidade regional, agregando pessoas de várias culturas.

Esse modelo, no entanto, vem acompanhado de desafios como, por exemplo, manter o sentimento de pertencimento. Por isso, promovemos encontros presenciais periódicos e reforçamos aos rituais de comunicação como formas de sustentar a conexão entre as equipes e garantir o alinhamento estratégico.

ATRAÇÃO, RETENÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE TALENTOS

GRI 3-3 (Diversidade e inclusão), 401-2

Nossa gestão de pessoas está intimamente conectada à nossa cultura e à visão de futuro que vem sendo desenhada nos últimos anos. O Jeito Cibra de Ser é o fio condutor das práticas voltadas à valorização de talentos, com ações estruturadas para atrair, engajar, desenvolver e reter colaboradores em um ambiente que combina *performance*, acolhimento e propósito.

O acolhimento aos colaboradores tem início desde o momento de entrada na empresa. Em 2024, adotamos um modelo de integração *on-line* por meio da Universidade Cibra. O novo Jeito Cibra de Integrar foi construído de forma colaborativa por 13 áreas e oferece uma experiência padronizada, interativa e imersiva. O processo inclui vídeos com colegas de diferentes áreas, acesso a conteúdos sobre cultura, processos e benefícios, além de permitir que os novos profissionais revisitem os conteúdos sempre que necessário.

Durante a primeira semana, promovemos encontros do profissional com diferentes áreas da empresa para contextualizar a estrutura organizacional, a estratégia, os principais indicadores e os valores que norteiam o trabalho coletivo. A entrega do *kit* de ambientação,

com itens simbólicos da identidade da empresa, complementa essa recepção.

A retenção de talentos na Cibra é sustentada por práticas que reconhecem desempenho, atitudes e contribuições de forma transparente e contínua. Os ciclos de remuneração acontecem duas vezes por ano, avaliando resultados, competências e alinhamento com a cultura. Em 2024, foram realizadas 313 movimentações de carreira (incluindo méritos e promoções), além de 252 colaboradores reconhecidos nos ciclos, entre eles, 11 que foram promovidos a cargos de gestão. Os benefícios oferecidos pela empresa também contribuem para a retenção dos colaboradores. São eles: seguro de vida; plano de saúde; plano odontológico; auxílio afastamento; licença-maternidade/paternidade; previdência privada; convênio com academia/plataforma de bem-estar; vale-alimentação; refeitório/vale-refeição; apoio psicológico; auxílio-creche; *day off* (no dia do aniversário); auxílio trabalho remoto, auxílio-mobiliário; crédito boas festas; vale-transporte/fretado. Também são oferecidos auxílio-combustível, *check-up* e carro para executivos, e auxílio-creche para mulheres.

O programa Cibra Recruta prioriza processos seletivos internos antes da abertura de vagas ao mercado. Entre janeiro de 2024 e fevereiro de 2025, 60 colaboradores foram promovidos ou realocados dentro da empresa, demonstrando o compromisso com o crescimento dos talentos internos.

A gestão de desempenho, estruturada no ritual Desempenho da Nossa Gente, acontece anualmente e envolve 100% dos colaboradores. A avaliação considera indicadores de entrega, atitudes alinhadas aos valores e competências estratégicas. Todo o processo ocorre de forma estruturada na plataforma digital, garantindo transparência, organização e eficácia na gestão de carreira e no desenvolvimento pessoal. Os resultados geram Planos de Desenvolvimento Individual (PDIs) com ações específicas para cada profissional, criando um ciclo de crescimento consistente.

Embora não haja a adoção de práticas afirmativas para a ocupação dos cargos, contamos com 29% de mulheres e em cargos de liderança. O time de Recrutamento e Seleção da Cibra também tem atuado de forma proativa para promover vagas exclusivas para PcDs, assim como para inserir profissionais com deficiência em vagas que não foram inicialmente desenhadas para esse público. Nosso Código de Ética e Conduta tem regras claras contra qualquer tipo de discriminação e violação aos direitos humanos, tanto no relacionamento entre colaboradores quanto entre colaboradores e terceiros, seja em virtude de raça,



Contamos com 29% de mulheres em cargos de liderança

cor, religião, filiação política, associação partidária e sindical, nacionalidade, sexo, orientação sexual, idade ou condição física.

Além disso, com o intuito de promover um ambiente mais inclusivo e igualitário, foi criado, em 2024, um grupo de trabalho específico, com o objetivo de identificar ações estratégicas voltadas para a diversidade. Foi realizado ainda um treinamento aplicado para a Diretoria de Gente e Gerência de ESG sobre Diversidade e Inclusão e Vieses Inconscientes, com uma consultoria externa. Além disso, a Trilha de ESG na Universidade Cibra traz aulas sobre Diversidade e Inclusão dentro do módulo intermediário do programa. Para 2025, pretendemos tornar essa aula obrigatória para todos os colaboradores.

Novas contratações e rotatividade de empregados, por faixa etária (2024) GRI 401-1

	Total de empregados	Contratações	Taxa de novas contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade ou turnover
Abaixo de 30 anos	187	72	38,5	65	36,63
Entre 30 e 50 anos	538	107	19,89	147	23,61
Acima de 50 anos	59	4	6,78	9	11,02
Total	784	183	23,34	221	25,77

Novas contratações e rotatividade de empregados, por gênero (2024) GRI 401-1

	Total de empregado	Contratações	Taxa de novas contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade ou turnover
Homens	534	141	26,4	173	29,4
Mulheres	250	42	16,8	48	18
Total	784	183	23,34	221	25,77

Novas contratações e rotatividade de empregados, por região (2024) GRI 401-1

	Total de empregados	Contratações	Taxa de novas contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade ou turnover
Maranhão	74	58	78,38	16	50
Bahia*	487	23	4,72	76	10,16
Minas Gerais	51	15	29,41	20	34,31
Goiás	2	5	250	4	225
Mato Grosso	91	61	67,03	48	59,89
Paraná	23	6	26,09	34	86,96
Santa Catarina	46	9	19,57	16	27,17
Rio Grande do Sul	10	6	60	7	65
Total	784	183	23,34	221	25,77

*Total de empregados da Bahia inclui aqueles que atuam remotamente e estão lotados na matriz, ainda que fisicamente estejam em outras regiões.

Licença-maternidade e paternidade em 2024 **GRI 401-3**

Número total de empregados com direito a tirar licença-maternidade/paternidade	
Homens	534
Mulheres	250
Total de empregados que tiraram a licença--maternidade/paternidade no ano vigente	
Homens	56
Mulheres	5
Total de empregados que retornaram ao trabalho, no período do relatório, após o término da licença-maternidade/paternidade	
Homens	61
Mulheres	6
Total de empregados que voltaram a trabalhar após a licença-maternidade/paternidade e que ainda estiveram empregadas 12 meses após o retorno ao trabalho	
Homens	7
Mulheres	2
Taxa de retorno (%)	
Homens	100,00
Mulheres	100,00
Taxa de retenção (%)	
Homens	25,93
Mulheres	25,00

Empregados que recebem análises de desempenho por categoria funcional e gênero em 22024 **GRI 404-3**

	Homens	Mulheres	Total
Liderança			
Número total de empregados	120	49	169
Número de empregados avaliados	120	49	169
percentual	100	100	100
Administrativo			
Número total de empregados	74	130	204
Número de empregados avaliados	74	130	204
Percentual	100	100	100
Operacional			
Número total de empregados	340	71	411
Número de empregados avaliados	326	67	393
Percentual	95,88	94,37	95,62
Total			
Número total de empregados	534	250	784
Número de empregados avaliados	520	246	766
Percentual	97,38	98,40	97,70

Nota: a diferença no número total de empregados x número de avaliados de nível operacional se dá pois não são avalia- dos os colaboradores afastados sem previsão de retorno.

Desenvolvimento técnico, comportamental e de liderança **GRI 404-2**

A Cibra implementa programas de aperfeiçoamento de competências de seus colaboradores por meio de cursos e treinamentos de capacitação internos. Há programas de desenvolvimento para liderança em geral, programas para públicos específicos, desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais – como comunicação assertiva – e treinamentos obrigatórios por função, como de normas regulamentadoras (NRs) e instruções técnicas (ITs).

O investimento em desenvolvimento profissional dos nossos colaboradores foi robusto em 2024. A Universidade Cibra concentrou as principais iniciativas de aprendizagem, com mais de 70 cursos disponíveis e mais de 21 mil horas de treinamento realizadas ao longo do ano. A plataforma oferece treinamentos técnicos e comportamentais, obrigatórios e de autoinscrição. Ela disponibiliza também uma biblioteca virtual, trilhas de aprendizagem, *e-learning* gamificado e uma ferramenta de criação de conteúdo interno, que impulsiona a produção de materiais customizados pelas próprias áreas, além de permitir que os gestores indiquem, diretamente, quais treinamentos disponíveis devem ser realizados por suas equipes. Seu alcance foi ampliado com a criação de um aplicativo dessa plataforma para celular e *tablet*.

Entre os conteúdos mais acessados estão a Jornada ESG, estruturada em três níveis (básico, intermediário e avançado); o guia Jeito Cibra de Atender, que orienta sobre excelência no atendimento ao cliente; e os cursos relacionados à inovação e inteligência artificial.

A Universidade Cibra também apoia diretamente as trilhas de desenvolvimento de liderança. A Jornada da Alta Liderança, iniciada em 2023 e ampliada em 2024, formou 63 líderes em temas como estratégia, execução, *accountability* e gestão de times de alta *performance*. Já o programa Jeito Cibra de Operar, voltado para lideranças operacionais, teve seu piloto com 15 líderes participantes em 2024, com foco em gestão do tempo, comunicação, *feedback*, cultura e segurança.

Há, ainda, o fomento à formação acadêmica dos profissionais, por meio do programa Educa Cibra, que oferece bolsas de estudo de até 60% para cursos técnicos, graduação, pós-graduação e MBA. Em 2024, o número de bolsas concedidas dobrou em relação ao ano anterior, totalizando 58 beneficiados. Além de cursarem a formação, os participantes são incentivados a compartilhar os aprendizados com os colegas por meio de treinamentos internos.



Média de horas de capacitação realizada pelos empregados, por gênero **GRI 404-1**

Homens	9,55
Mulheres	10,72
Total	10,08

Média de horas de capacitação realizada pelos empregados, por categoria funcional **GRI 404-1**

Liderança	12,1
Administrativo	10,17
Operacional	5,88
Total	10,08

**+ de 21 mil horas
de treinamento
realizadas em 2024 pela
Universidade Cibra**

SAÚDE, SEGURANÇA E BEM-ESTAR DOS COLABORADORES

GRI 3-3 (Saúde e segurança do trabalhador), 403-1, 403-4

Possuímos um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho que abrange todas as nossas atividades e locais, envolvendo todos os colaboradores, com base nas leis trabalhistas, convenções da organização internacional do trabalho (OIT), códigos Civil e Penal, acordos e convenções coletivas, Ministério Público do Trabalho (MPT), requisitos de fiscalização e inspeção e requisitos de responsabilidade civil e criminal, assim como nas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego (NRs).

Em 2024, consolidamos uma abordagem integrada e multifacetada para o cuidado com os nossos colaboradores, unificando práticas, programas e ferramentas sob uma estratégia baseada em escuta ativa e participação coletiva. O Jeito Cibra de Cuidar reflete o compromisso com a promoção de ambientes saudáveis, seguros e acolhedores — dentro e fora do trabalho. O programa tem como objetivo garantir a segurança e a saúde em todas as atividades; promover qualidade de vida por meio de ações de bem-estar; incentivar o autocuidado e o cuidado ativo com a saúde individual; estimular a participação dos colaboradores em campanhas e iniciativas de saúde; cumprir

integralmente a legislação de saúde e segurança no trabalho; e disseminar uma cultura de saúde e segurança dentro e fora do ambiente profissional. Todas as iniciativas foram orientadas por um princípio simples: o cuidado genuíno, descrito como “Eu cuido de mim, cuido de você e aceito ser cuidado”.

Dessa forma, envolvemos os colaboradores no processo de desenvolvimento, implementação e avaliação do sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho desde a fase inicial, no desenvolvimento das políticas e procedimentos de saúde e segurança, e mantemos um processo contínuo de *feedback*, no qual os trabalhadores podem avaliar as medidas implementadas e sugerir melhorias.

Para comunicar informações relevantes sobre saúde e segurança, disponibilizamos a Cartilha de Segurança; utilizamos o mural da empresa e *e-mail*; e incluímos o tema na pauta da Reunião Semanal de Operação (RSO) e do Fatores de Sucesso, reunião mensal em que são apresentados dados e indicadores, de segurança e saúde.



Contamos com grupos de trabalho formais de saúde e segurança, que têm um papel fundamental na promoção de um ambiente de trabalho seguro e no desenvolvimento de políticas, e atuam como pontes entre a gestão e os colaboradores

Em 2024, implementamos o programa comportamental SafeStart. Esse programa oferece ferramentas para que colaboradores reconheçam estados emocionais e mentais que podem levar a erros e incidentes, como pressa, frustração, cansaço e complacência. Mais do que um treinamento, o SafeStart foi incorporado como uma filosofia de vida e alcançou 97% de adesão em sua implementação. A aplicação do programa incluiu rodas de conversa, compartilhamento de histórias e troca de experiências, promovendo a cultura do cuidado mútuo.

Complementando esse movimento, há o programa Abrindo os Olhos, que substitui formulários em papel e permite que qualquer colaborador — não apenas a liderança — registre observações de riscos, condições inseguras ou comportamentos preventivos. Em 2024, a iniciativa registrou um crescimento de 103%, totalizando 20.482 relatos frente aos 10.087 lançamentos de 2023. A taxa de resolução dos casos registrados chegou a 98,7%.

Também foram realizadas as chamadas Caminhadas de Segurança, em que gestores, analistas, técnicos de segurança e *business partners* percorrem as instalações da empresa para observar, ouvir e agir com base na



experiência real dos colaboradores. A iniciativa resultou em 1.477 registros ao longo do ano, com taxa de resolução de 100%.

As práticas de segurança também foram integradas à Jornada de Excelência Operacional, com avaliações mensais nas unidades, e estiveram presentes nos rituais culturais, como os DDEs, nas formações de lideranças e nos programas de integração.

As ações implementadas ao longo do ano resultaram em uma redução de 75% no número de ocorrências reportáveis em comparação com 2023. A meta da Cibra é clara: alcançar o zero acidente.



**O SafeStart
obteve 97%
de adesão
em 2024,
durante sua
implementação**

Mitigação dos riscos de segurança **GRI 403-2, 403-7**

A Cibra identifica perigos e avalia riscos em suas operações, implementando ações para eliminá-los ou reduzi-los, conforme diretrizes do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). Para garantir que as medidas serão implementadas com sucesso, são realizados treinamentos e capacitações, inspeções regulares em campo, monitoramento de indicadores, análise de acidentes e incidentes, e gestão do conhecimento.

Os indicadores são analisados para identificar tendências (positivas ou negativas), áreas de risco e possíveis falhas no sistema de gestão. Também são realizadas entrevistas de segurança com trabalhadores e criados grupos de discussão ou comissões internas de segurança. Anualmente, ocorre a revisão do Sistema de Gestão, para melhoria contínua dos processos de saúde e segurança.

Além da análise de riscos, são mapeados todos os perigos que possam surgir durante as atividades das operações da empresa ou parcerias, considerando desde falhas no processo até acidentes. Os principais perigos e riscos mapeados são riscos químicos, ergonômicos, mecânicos e de máquinas, físicos, psicológicos e de estresse, de transporte e logística, de manuseio e armazenamento.

O time de Segurança do Trabalho é composto por técnicos e engenheiros e, juntamente com a Coordenação e Gerência, são responsáveis pela implementação de processos para mitigar esses riscos em todas as unidades. Além disso, os grupos de trabalho de segurança e saúde se reúnem mensalmente, e o grupo de trabalho diretivo de segurança e saúde, com participação dos gerentes e diretores da Companhia, atua para disseminar conhecimento e realizar análise de tendências.

São disponibilizados ferramentas e canais de comunicação para que os colaboradores relatem perigos e situações de risco nos locais de trabalho e nas suas atividades, como o Programa Abrindo os Olhos (*saiba mais na [página 71](#)*). Ao colaborador é garantido direito de recusa a uma situação de trabalho que considere insegura ou insalubre, sendo protegido contra represálias.

Em 2024, foi realizado um mapeamento das principais atividades realizadas e os riscos englobados, e, a partir dos resultados, foram desenvolvidos 15 procedimentos específicos sobre cada atividade de risco, bem como *checklists* específicos para a sua mitigação. Todos os colaboradores da empresa foram treinados nesses procedimentos.

Acidentes de trabalho GRI 403-9

Cada acidente e quase acidente ocorrido nas nossas instalações é investigado seguindo protocolos definidos. Por meio de um aplicativo de registro de ocorrências, as notificações são automaticamente comunicadas às lideranças da empresa, e a equipe de Saúde e Segurança inicia o processo de investigação. O objetivo é encontrar as causas e identificar as ações necessárias para evitar sua reincidência, como a revisão ou criação de procedimentos operacionais; melhoria no projeto do ambiente de trabalho; reforço em treinamentos; substituição ou manutenção de equipamentos ou, ainda, para aliviar a pressão sobre as equipes.

Em 2024, houve uma redução do número de acidentes em comparação a 2023, passando de 20 ocorrências reportáveis para 5, saindo de uma taxa de frequência de 4,30 para 1,10. Os acidentes de trabalho registrados se enquadram nas seguintes categorias: tratamento médico, acidente com restrição e acidente com afastamento.

Ocorrências reportáveis

2023 20

2024 5

Taxa de frequência

2023 4,30

2024 1,10

Acidentes de trabalho GRI 403-9

	2024	
	Empregados	Terceiros
Número de horas trabalhadas	2.155.340	2.382.600
Base de número de horas trabalhadas (200.000 ou 1.000.000)	1.000.000	1.000.000
Número de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	0
Índice de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	0
Número de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	2	0
Índice de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	0,93	0
Número de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória (inclui óbitos)	4	1
Índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória (inclui óbitos)	1,86	0,42
Dias perdidos	28	0
Taxa de gravidade de acidentes	13,44	0

Bem-estar físico, mental e social

GRI 403-3, 403-6, 403-10

Nossos colaboradores atuam sob uma estrutura de Serviços de Saúde do Trabalho construída com o intuito de manter um ambiente de trabalho seguro, saudável e em conformidade com a legislação vigente e com o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO).

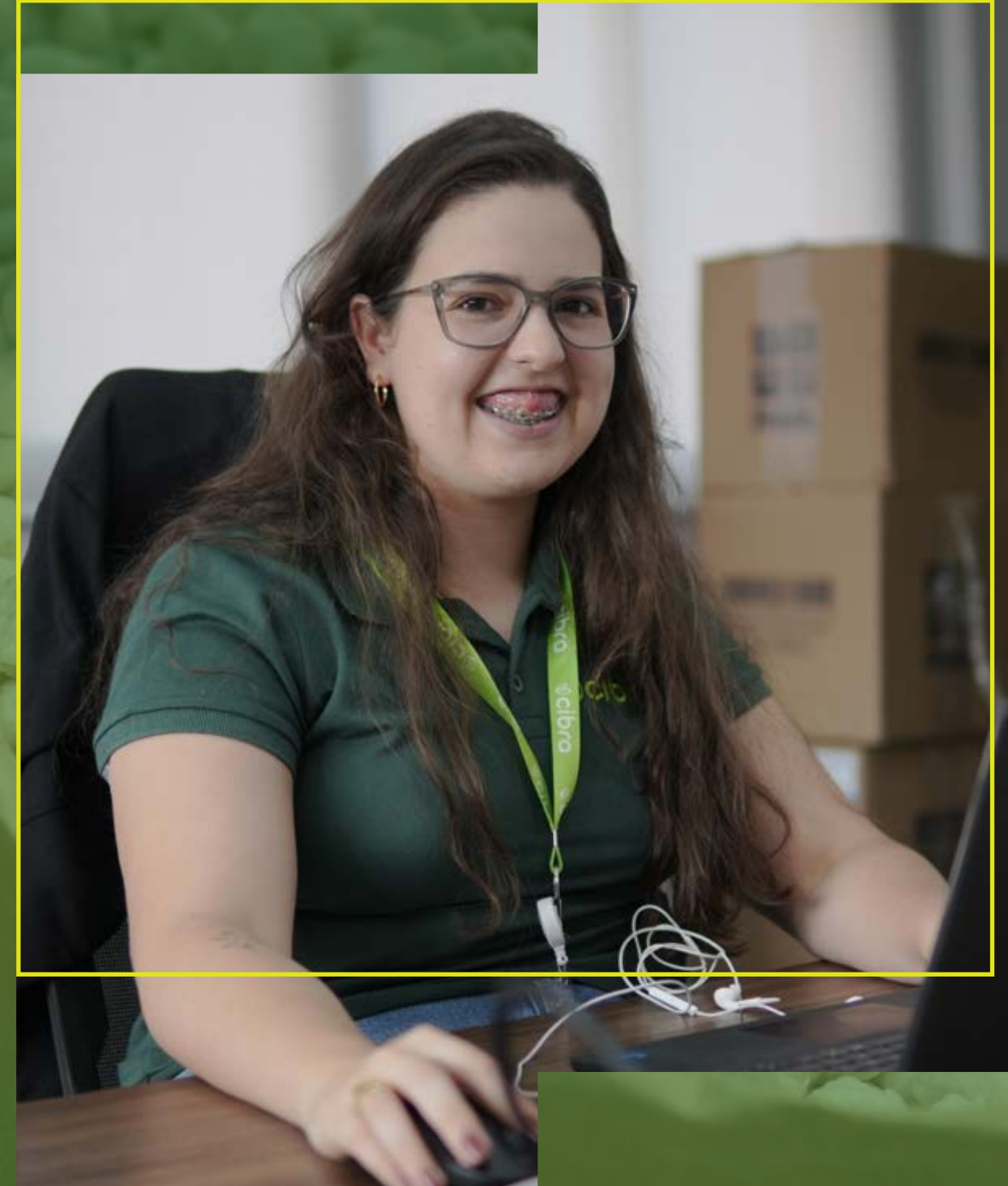
Contamos com uma equipe técnica especializada, com profissionais qualificados (médicos do trabalho, enfermeiros do trabalho, engenheiros e técnicos de segurança), responsáveis por monitorar, orientar e atuar na promoção da segurança e saúde ocupacional. Também são realizadas campanhas educativas, treinamentos, SIPATs e ações de conscientização sobre temas como ergonomia, prevenção de doenças, segurança no trabalho e promoção do autocuidado. Colaboradores com condições de saúde específicas são acompanhados pela equipe de saúde, com foco na reintegração segura, reabilitação e suporte no retorno ao trabalho.

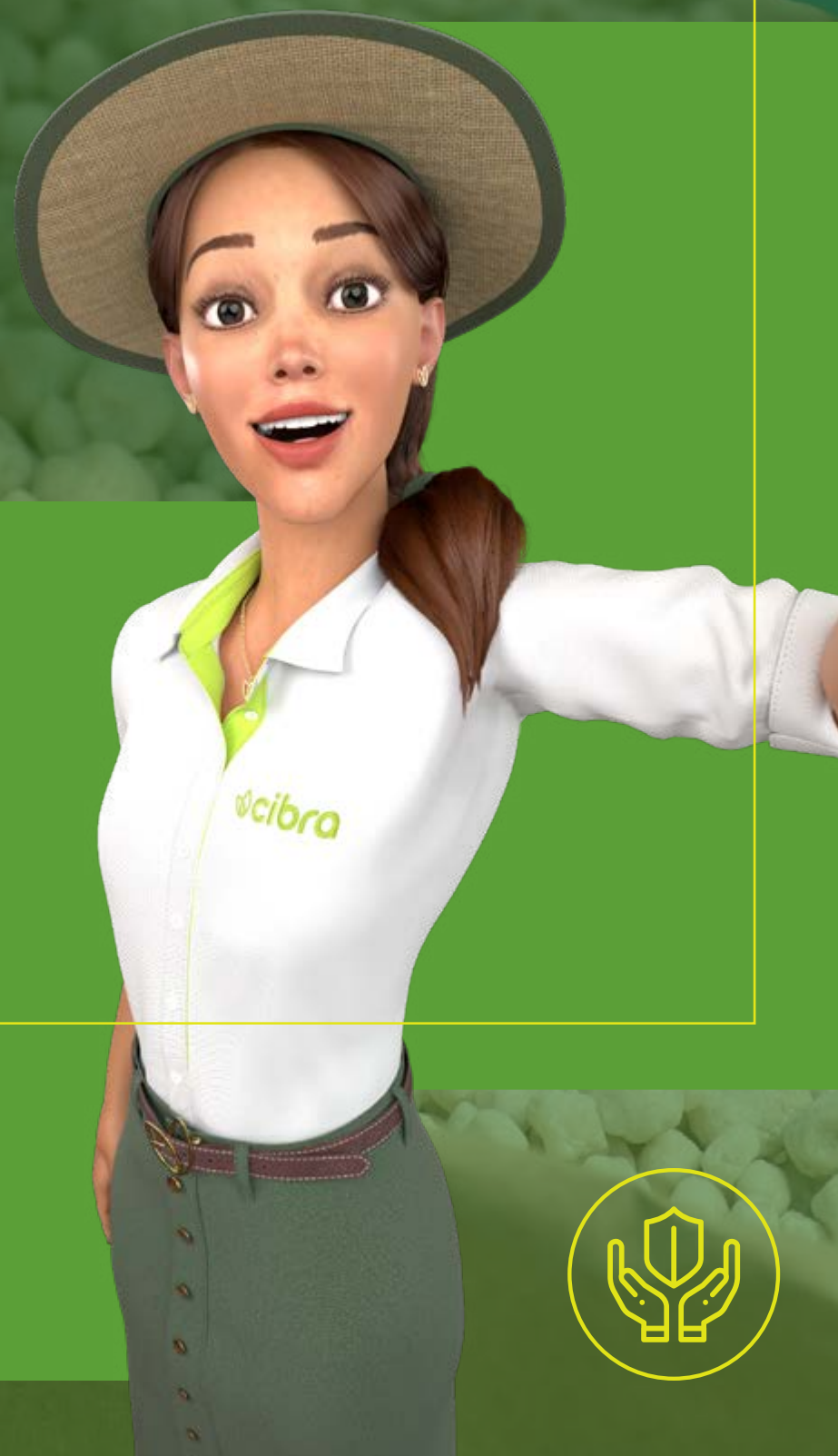
Em 2024, a saúde mental recebeu atenção especial, com a oferta contínua e gratuita da plataforma Psicologia Viva. O serviço oferece sessões de terapia *on-line* personalizadas e sem limite de atendimentos, custeadas integralmente pela Cibra. Durante o ano, cerca de 1.200 consultas foram realizadas, atendendo mais de 130 colaboradores.

Regularmente, promovemos campanhas e eventos com foco em temas como prevenção de doenças crônicas e rastreamento precoce; saúde mental e emocional; estímulo à atividade física, nutrição e qualidade do sono; e vacinação e educação em saúde. Também são realizadas rodas de conversa, palestras com especialistas e parcerias com instituições de saúde para facilitar o acesso a exames preventivos e orientações médicas. Campanhas temáticas reforçaram a conscientização ao longo do ano, como o Janeiro Branco (saúde mental), Setembro Amarelo (prevenção ao suicídio), Outubro Rosa (prevenção ao câncer de mama), Novembro Azul (saúde masculina), além da Semana de Valorização da Vida, que tratou de segurança psicológica, bem-estar e prevenção de acidentes.

O incentivo à atividade física e aos hábitos saudáveis foi fortalecido com o programa Cibra Movimenta, lançado em 2024. A iniciativa oferece acesso a academias, esportes, meditação, nutrição e outros benefícios.

Além disso, passamos a oferecer plano odontológico, com a mesma cobertura para todos os colaboradores, e estruturamos uma cartilha de saúde e segurança que aborda temas como tabagismo, doenças cardíacas, prevenção ao câncer, saúde mental, legislação de segurança e procedimentos internos.





As condições físicas dos ambientes de trabalho também foram foco de atenção. Reformas e adequações estruturais em armazéns, boxes e estruturas em unidades operacionais, foram realizadas com foco na melhoria das condições de segurança e conforto. Nas áreas administrativas, a padronização e estruturação dos almoxarifados em Camaçari, Sinop e Candeias promoveram maior organização e segurança nos fluxos operacionais.

Por meio de um canal interno de Saúde e Segurança (*e-mail*, WhatsApp corporativo ou *intranet*), nossos colaboradores podem ter contato direto com a equipe de saúde para orientações, tirar dúvidas e receber apoio rápido. São realizadas campanhas de divulgação contínua sobre os serviços disponíveis, com linguagem acessível e uso de diversos canais (*murais*, *e-mail*, *intranet*, comunicados em reuniões), e distribuídos materiais educativos e lembretes periódicos, reforçando a importância do cuidado com a saúde e como utilizar os serviços oferecidos.

Os líderes são orientados a estimular o uso dos programas de saúde e bem-estar, reforçando a importância do cuidado preventivo e do autocuidado.

Assumimos o compromisso de manter zero caso de doenças profissionais nos próximos ciclos

Os programas de formação de líderes operacionais, a Jornada da Alta Liderança e os encontros de engajamento como os DDEs, RDOs e reuniões de alinhamento incorporaram temas de saúde e segurança como prioridade. Os gestores participaram ativamente de treinamentos e ações, reforçando a ideia de que o cuidado deve começar pela liderança.

Como resultado dos esforços contínuos da organização na prevenção, promoção à saúde e melhoria constante das condições de trabalho, no período de abrangência deste relato não houve registro de doenças profissionais entre os colaboradores da empresa. A meta para o próximo ciclo é manter a taxa de incidência de doenças profissionais em zero, reforçando as ações de vigilância em saúde, educação continuada sobre riscos ocupacionais e revisão periódica das condições de trabalho. Também será implementado um programa de saúde ocupacional ampliado, com foco em ergonomia, saúde mental e prevenção de doenças osteomusculares.

É importante ressaltar que os dados de saúde são classificados como sensíveis e, portanto, tratados conforme determina a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). As informações médicas e psicológicas são tratadas exclusivamente por profissionais da área da saúde, habilitados e comprometidos com o sigilo profissional e, quando aplicável, anonimizadas para apoiar a realização de ações corporativas.



DESENVOLVIMENTO COMUNITÁRIO

7

COMPROMISSO COM A TRANSFORMAÇÃO

GRI 2-29, 3-3 (Relação com a comunidade do entorno), 203-1, 413-1

Buscamos ser referência em responsabilidade social no agro, inspirando colaboradores, clientes e parceiros a transformarem a vida das pessoas por meio da educação, assistência social, voluntariado e segurança alimentar.

Realizamos ações de investimento social desde 2012, mas, em 2018, elas foram formalizadas com a criação do Grupo de Trabalho de Responsabilidade Social e, em 2019, estruturamos o programa de voluntariado corporativo, o Gente que Transforma. O ano de 2022 foi marcado pela expansão significativa do voluntariado, enquanto 2023 trouxe a criação da área de Responsabilidade Social, estruturando e ampliando nossas iniciativas. Em 2024, demos um outro passo fundamental, com a aprovação da Política de Responsabilidade Social, diretriz interna que orienta os compromissos da Cibra. As iniciativas são desenvolvidas em conjunto com organizações da sociedade civil (OSCs), escolas públicas nos municípios onde a Cibra atua e parceiros da cadeia de valor (clientes e fornecedores) no Brasil. Em 2024, consolidamos as relações com mais de 90 parceiros sociais. Nosso objetivo até 2026 é avançar no tema de Filantropia e Voluntariado para o nível estratégico. Para isso, está em estudo a criação de um instrumento de investimento social que organize as iniciativas já implementadas.



Aprovamos a Política de Responsabilidade Social da Cibra em 2024

Contamos com uma estrutura de governança em três níveis:

- Gestão de Responsabilidade Social:** aprova e supervisiona o plano de responsabilidade social corporativa e, enquanto a coordenação o implementa, monitora e garante seu impacto positivo.
- Grupo de Trabalho Corporativo Gente que Transforma:** propõe, planeja e acompanha a execução do programa de voluntariado, monitorando resultados conforme diretrizes da empresa e normas vigentes.
- Grupos de Trabalho Locais Gente que Transforma:** implementa ações de voluntariado nas comunidades locais, alinhando voluntários, gestores e o grupo corporativo ao planejamento da Cibra.

Nossa liderança tem papel fundamental em inspirar e influenciar os colaboradores para o engajamento social no programa de voluntariado. Além do apoio às iniciativas estabelecidas, há espaço para o desenvolvimento de novas ideias que possam ser colocadas em prática.

Acreditamos que investir em responsabilidade social reflete diretamente na qualidade do ambiente de trabalho e no engajamento dos colaboradores, fortalecendo o sentimento de propósito e pertencimento. Isso gera mais satisfação profissional, favorece a retenção de talentos e impulsiona o desenvolvimento das comunidades locais nas quais atuamos.

**Em 2024, consolidamos
nossas relações com mais
de 90 parceiros sociais**



Causas apoiadas pela Cibra

Voluntariado: estímulo ao exercício da cidadania dos colaboradores por meio das ações de investimento social e filantrópicas apoiadas pela empresa.

Assistência Social: empreender, entre os colaboradores Cibra, campanhas de doação diversas, que beneficiem pessoas e grupos em situação de vulnerabilidade social.

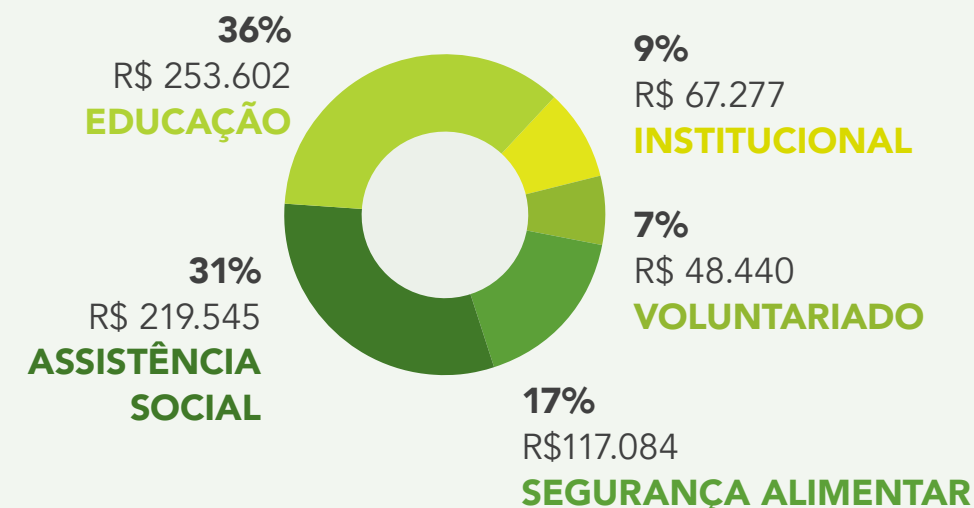
Segurança Alimentar: contribuir com programas e ações que fortaleçam os pilares da segurança alimentar, de disponibilidade dos alimentos, do acesso das pessoas de baixa renda a eles e de um consumo adequado do ponto de vista nutricional.

Educação: oportunizar a formação de jovens, crianças e adultos para o trabalho e na conscientização sobre cidadania, fortalecendo a visão empreendedora, inovadora e sustentável.

Total em investimentos sociais 2024

R\$ 1.281.808

Os valores dos investimentos sociais privados e de voluntariado aportados diretamente pela Cibra somaram R\$ 705.948 em 2024, (um avanço em relação aos R\$ 565.730 aportados em 2023), e foram divididos em:



R\$ 289.000

Doações realizadas pelos colaboradores*

*Considera doações via Pix, contribuições institucionais e a conversão de itens doados conforme sua equivalência financeira.

R\$ 286.860

Horas voluntárias doadas pela empresa

VOLUNTARIADO – PROGRAMA GENTE QUE TRANSFORMA

GRI 3-3 (Filantropia e voluntariado)

Nossos colaboradores são protagonistas nas ações sociais da Cibra, dedicando tempo e utilizando suas habilidades e seus talentos em ações que geram impacto positivo nos locais onde atuamos. Em 2024, 99% de nossa equipe esteve engajada em ações sociais e 59% atuou em alguma atividade voluntária. O programa Gente que Transforma ganhou uma nova identidade visual, representada por nossa assistente virtual Cibebe, que agora veste a camiseta de voluntária.

Nosso voluntariado em números, em 2024

99%
dos colaboradores
engajados em
ações sociais

59%
engajados
diretamente em
atividades voluntárias

17.625
pessoas
impactadas
diretamente

24
cadeiras de
rodas doadas

5
toneladas de lacres e
tampas arrecadadas

3.966
horas voluntárias doadas

102
iniciativas realizadas
em 16 estados e 39
cidades

92
parcerias sociais

217
doações de sangue
realizadas

30
toneladas de
alimentos doados





Semana do Voluntariado

Em agosto de 2024, a Cibra realizou sua 1ª Semana de Voluntariado, mobilizando colaboradores de 11 unidades em uma iniciativa que resultou em oito ações executadas de forma simultânea, beneficiando seis instituições e impactando diretamente 273 pessoas.

Em Campinas (SP), o time de Comunicação e Marketing realizou uma ação voluntária na instituição Semente Esperança, que promove qualidade de vida para crianças, adolescentes e suas famílias. Os voluntários conduziram sessões de contação de histórias para os pequenos e oficinas educativas sobre o uso consciente das redes sociais e educação ambiental para os adolescentes.

Na capital paulista, colaboradores participaram de um mutirão de reforma na Associação Comunitária Monte Azul, organização baseada na antroposofia que promove o desenvolvimento integral do ser humano. As atividades incluíram pintura do muro externo, manutenção de calçadas e revitalização de canteiros.

Em Curitiba (PR), voluntários da Cibra promoveram momentos especiais de socialização com idosos no Lar Esperança, criando oportunidades de escuta, acolhimento e integração.

No Rio de Janeiro (RJ), colaboradores atuaram no Refettorio Gastromotiva, restaurante-escola comunitário que atua no combate à fome e o desperdício de alimentos. A equipe apoiou a organização do espaço e no serviço de refeições para pessoas em situação de vulnerabilidade social.

A Semana de Voluntariado também fomentou campanhas de doação de sangue em diversas unidades da empresa, iniciativas de arrecadação de alimentos conduzidas pelo time Comercial e a aplicação no município de Rondonópolis (MT), da Trilha Agrotech, iniciativa desenvolvida pela Frente de Educação da Cibra, que contribui para a formação cidadã e o desenvolvimento de competências técnicas em jovens em situação de vulnerabilidade.

Ainda durante a semana, foram realizados cinco DDEs (Diálogos Diários de Eficiência) que exploraram temas como a relação entre voluntariado e felicidade corporativa, a evolução do voluntariado na Cibra e sua integração aos pilares ESG.

Essas iniciativas reforçam o compromisso da Companhia com a responsabilidade social e o engajamento cidadão de seus colaboradores, sempre visando ao impacto positivo nas comunidades nas quais está presente, em consonância com os temas materiais e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

Frente de educação

A frente de educação da Cibra tem como missão oportunizar a formação de jovens, crianças e adultos para o trabalho e a conscientização da cidadania, fortalecendo sua visão empreendedora, inovadora e sustentável, seja em áreas urbanas ou rurais.

Parceria com a Junior Achievement

Em 2024, a Cibra fortaleceu sua parceria com a Junior Achievement, a maior organização social incentivadora de jovens do mundo, com o propósito de despertar o espírito empreendedor nesse público. No âmbito nacional, formalizamos nossa participação como mantenedora da Junior Achievement Brasil (JA Brasil) e o presidente da Cibra, Santiago Franco, passou a integrar o Conselho de Mantenedores da entidade. Em 2024, a Cibra participou do programa Executivos na Escola 2024, da JA Brasil, que conecta líderes empresariais a estudantes do ensino médio em escolas públicas. Como resultado dessa iniciativa, 294 jovens foram impactados em 8 estados, com apoio direto de 18 voluntários da Cibra. A troca de experiências entre executivos e estudantes possibilitou reflexões práticas sobre mercado de trabalho, liderança e cidadania.

No âmbito estadual, mantivemos nossa atuação como mantenedora da JA Bahia, contribuindo para ampliar o alcance das ações da organização no estado. Em

2024, essa parceria possibilitou a realização de 52.405 experiências de aprendizagem em 21 localidades baianas.

Como parceira do Programa Gente que Transforma, a JA Bahia apoiou tecnicamente a Trilha Agrotech, iniciativa de educação da Cibra. Diretamente, foram 289 colaboradores voluntários da Cibra envolvidos nessas ações, alcançando 2.432 jovens de 16 escolas públicas situadas em regiões de vulnerabilidade social, nas áreas de atuação da Cibra. Em avaliação aplicada após a Trilha Agrotech, 80% dos participantes consideraram o conteúdo fundamental para seu futuro, destacando o impacto positivo de assuntos como mercado de trabalho, liderança, ética, carreira, *networking*, empreendedorismo, diversidade, STEM, gestão de projetos e trabalho em equipe.

Escritor para o Futuro

O programa educacional Escritor para o Futuro tem o objetivo de incentivar a leitura e a escrita para alunos da educação fundamental da rede pública de ensino. Em 2024, o programa foi implementado na cidade de Uberaba, na Escola Estadual Aurélio Luiz Costa, e contou com a participação de professores, 108 alunos e 11 voluntários da Cibra, que dedicaram seu tempo e conhecimento para contribuir diretamente com a formação educacional desses jovens.



Assistência social também é uma causa social para a Cibra

O Movimento do Bem reúne iniciativas como campanhas de doação de alimentos, sangue, agasalhos, Natal, hortas escolares e coleta de lacres e tampinhas para doação de cadeiras de rodas. Todas as ações são realizadas em parceria com organizações da sociedade civil (OSCs), escolas públicas e atores da nossa cadeia de valor nos territórios onde a Cibra está presente. Em 2024, seguimos firmes no compromisso com a transformação social, com 99% dos colaboradores engajados em atividades sociais e atingimos, nas causas de assistência social, mais de 7.900 pessoas com ações envolveram instituições parceiras, escolas, cooperativas, clientes e fornecedores como Rocha Terminais, C-Vale, Cooperativa Integrada e Packem.

Arrecadação de lacres e tampinhas

Voltada para a compra de cadeiras de rodas e para a destinação adequada de lacres e tampinhas para reciclagem, a iniciativa é realizada desde 2021, tornando-se uma ação amplamente reconhecida por seu impacto social e ambiental. Ao mesmo tempo em que contribui para a mobilidade e inclusão de pessoas com deficiência, promove a redução de resíduos e incentiva práticas de economia circular.

A proposta vai além dos limites corporativos e fortalece

a educação ambiental, engajando colaboradores, seus familiares, parceiros e clientes em um movimento de conscientização. Há relatos inspiradores, como filhos de colaboradores que levam a ideia para as escolas, mobilizando colegas para coletar lacres e tampinhas e se tornando verdadeiros voluntários mirins. Esse esforço coletivo é fortemente apoiado pela Cibra, que dobra o valor arrecadado com a venda do material, potencializando o impacto da iniciativa.

Em 2024, esse engajamento resultou na doação de 24 cadeiras de rodas, refletindo a força transformadora de uma ação simples que gera benefícios duradouros para a sociedade e para o planeta. Nesse mesmo ano, a campanha ganhou um novo capítulo com a implementação de um projeto-piloto com a empresa Packem, na unidade de Uberaba. Nessa ação conjunta, garrafas PET doadas pelos colaboradores são transformadas em resina reciclada, utilizada na fabricação de *big bags* rPET. O valor obtido com a venda dessas garrafas também é revertido para a compra de cadeiras de rodas. A iniciativa contribuiu para a Cibra ser reconhecida no 32º Prêmio Embanews com o recebimento do Troféu Roberto Hiraishi 2025, na categoria de Sustentabilidade.



220
voluntários

3.781
itens
arrecadados

5.513
pessoas
beneficiadas

Campanha emergencial Rio Grande do Sul

Diante das enchentes que atingiram o Rio Grande do Sul, em maio de 2024, a Cibra rapidamente mobilizou seus colaboradores e parceiros da cadeia de valor para arrecadar e distribuir itens essenciais às vítimas. A ação contou com o apoio de parceiros como Aprosoja Brasil, Cotrijal, Belluno Logística, FURG e Rocha RS Terminais e envolveu 220 voluntários Cibra. Foram arrecadados e doados 3.781 itens, entre alimentos não perecíveis e itens de higiene pessoal, beneficiando mais de 5.513 pessoas e 9 instituições.

O impacto dessa ação foi reconhecido no Prêmio Conexões que Inspiram 2024, promovido pela CDM – Projetos Sociais de Alto Impacto, organização de referência nacional em voluntariado corporativo. A Cibra conquistou o 3º lugar na recém-criada categoria Ações de Atendimento Emergencial, que valoriza iniciativas de ajuda humanitária voltadas ao atendimento de comunidades afetadas por desastres naturais ou crises sociais.

Doação de sangue

Em 2024, incentivamos nossos colaboradores a doarem sangue regularmente nos hemocentros locais, resultando em 217 doações.

Ações em Time

A Cibra desenvolve o programa Ações em Time como parte de sua estratégia de trabalho remoto, criando uma iniciativa inovadora que conecta colaboradores geograficamente distantes em prol de causas sociais. Mesmo a distância, nossos times aproveitam os encontros presenciais ao longo do ano para realizar ações sociais que transformam vidas. A Cibra vem se consolidando como um case de sucesso, mostrando que o formato de trabalho não limita, ao contrário, pode ampliar o impacto das iniciativas sociais. Com planejamento, engajamento e ações bem estruturadas, nossos colaboradores provam que o propósito pode ser parte de toda jornada e formato de trabalho.

Essa abordagem inovadora reforça o protagonismo da Cibra como referência em voluntariado corporativo, demonstrando que é possível unir equipes geograficamente distantes e realizar transformações positivas.

Em 2024, foram 24 ações beneficiando 18 instituições, impactando diretamente 1.046 pessoas em 10 cidades de 6 estados brasileiros. Dentre alguns exemplos, estão doações de cestas básicas que beneficiaram centenas de pessoas em situação de vulnerabilidade, incluindo colaborações com organizações como Banco de Alimentos Madre Teresa de Calcutá, Mesa Brasil SESC e o Hospital do Câncer UOPECCAN, consolidando o compromisso da Cibra com a segurança alimentar e o bem-estar comunitário.

Somos referência em voluntariado corporativo

Segurança alimentar

A Cibra reconhece que a segurança alimentar é um direito humano fundamental, baseado em quatro dimensões principais: disponibilidade, acesso, utilização e estabilidade dos alimentos.. Isso significa garantir que alimentos estejam disponíveis em quantidade suficiente, que as pessoas tenham condições físicas e econômicas de acessá-los, que esses alimentos sejam seguros e nutritivos, e que essa condição seja estável ao longo do tempo. Por isso, realizamos ações para fortalecer os pilares da segurança alimentar, de disponibilidade dos alimentos, o acesso das pessoas de baixa renda aos mesmos e um consumo adequado do ponto de vista nutricional.

Durante 2024, foram promovidas ações que ampliaram essas iniciativas e contribuíram para o acesso de pessoas em situação de vulnerabilidade a uma alimentação digna e de qualidade. Essas ações refletem a dedicação da empresa em contribuir com o combate da fome e promover o bem-estar nas comunidades nas quais atua. No total, foram doadas 30 toneladas de alimentos, impactando 7.280 pessoas.





SUMÁRIO DE CONTEÚDO GRI

Declaração de uso	Cibra relatou com base nas Normas GRI para o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2024.
GRI 1 usada	GRI 1: Fundamentos 2021

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	ODS
Conteúdos gerais			
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-1 Detalhes da organização	10	
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	6	
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	6	
	2-4 Reformulações de informações	Não houve reformulações de informações.	
	2-5 Verificação externa	Não houve verificação externa.	
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	10, 13, 15, 16, 28	
	2-7 Empregados	62	8, 10
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	63	8
	2-9 Estrutura de governança e sua composição	33	8
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	34	5, 16
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	34	5, 16
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	34	16
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	34	16
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	6	
	2-15 Conflitos de interesses	41	
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	40	16
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	34	
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	34	
	2-19 Políticas de remuneração	37	
	2-20 Processo para determinação da remuneração	37	

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	ODS
	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	3	
	2-23 Compromissos de política	38	
	2-24 Incorporação de compromissos de política	38	16
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	40	
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	40	16
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	A organização recebeu quatro multas aplicadas por não conformidade com leis e regulamentos, sendo que nenhuma sanção não monetária foi aplicada no período. O valor total das multas foi de R\$50.620,47 em razão do: não cumprimento de cota de PcD da Cibra; não cumprimento de cota de Jovem Aprendiz em Rio Grande/RS; não conformidade com a legislação de perfuração e outorga no município de São Luís/MA, resultando no auto de infração de fiscalização do MAPA (Ministério de Agricultura e Pecuária); e multa referente a peso incorreto de sacarias, resultado de fiscalização do Inmetro.	
	2-28 Participação em associações	Amcham Brasil – Câmara Americana de Comércio para o Brasil ANDA (Associação Nacional para Difusão de Adubos) Junior Achievement.	
	2-29 Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>	26, 61, 76	
	2-30 Acordos de negociação coletiva	100% do total da força de trabalho é coberto por acordos de negociação coletiva.	8
Temas materiais			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	7	
	3-2 Lista de temas materiais	8	
Água e efluentes na produção			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	49	
GRI 303: Água e efluentes 2018	303-1 Interação com a água como um recurso compartilhado	49	6, 12
GRI 303: Água e efluentes 2018	303-2 Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	49	6
GRI 303: Água e efluentes 2018	303-3 Captação de água	49, 50	6

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	ODS
GRI 303: Água e efluentes 2018	303-4 Descarte de água	49	6
GRI 303: Água e efluentes 2018	303-5 Consumo de água	49	6
Cadeia de suprimentos responsável			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	28	
GRI 204: Práticas de compras 2016	204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais	28	8
GRI 308: Avaliação ambiental de fornecedores 2016	308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	28	
GRI 308: Avaliação ambiental de fornecedores 2016	308-2 Impactos ambientais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	28	
GRI 408: Trabalho infantil 2016	408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	41	5, 8, 16
GRI 409: Trabalho forçado ou análogo ao escravo 2016	409-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo	41	5, 8
GRI 414:Avaliação social de fornecedores 2016	414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	28	5, 8, 16
GRI 414:Avaliação social de fornecedores 2016	414-2 Impactos sociais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	28	5, 8, 16
Clima, bem-estar e desenvolvimento do colaborador			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	61	
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	67	4, 5, 8, 10
GRI 401: Emprego 2016	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	66	3, 5, 8
GRI 401: Emprego 2016	401-3 Licença-maternidade/paternidade	68	5, 8
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	69	4, 5, 8, 10
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	69	8
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	68	5, 8, 10
Diversidade e inclusão			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	66	

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	ODS
GRI 202: Presença no mercado 2016	202-1 Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por gênero	A proporção entre o salário mais baixo pago pela empresa e o salário mínimo (considerando o salário mínimo federal de R\$1.412,00 e todas as unidades operacionais) é de 1,20 para homens e 1,27 para mulheres.	5, 8
GRI 202: Presença no mercado 2016	202-2 Proporção de membros da diretoria contratados na comunidade local	35	8
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	37, 63	5, 8
GRI 406: Não discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	41	5, 8
Energia na produção			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	51	
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	51, 52	7, 8, 12, 13
GRI 302: Energia 2016	302-2 Consumo de energia fora da organização	A Cibra não possui o valor calculado de energia consumida fora da organização, pois o dado não foi aferido no inventário de emissões.	7, 8, 12, 13
GRI 302: Energia 2016	302-3 Intensidade energética	52	7, 8, 12, 13
GRI 302: Energia 2016	302-4 Redução do consumo de energia	51	7, 8, 12, 13
GRI 302: Energia 2016	302-5 Reduções nos requisitos energéticos de produtos e serviços	Não houve reduções nos requisitos energéticos dos produtos.	7, 8, 12, 13
Ética, integridade e compliance			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	39	
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	41	16
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	41, 42	16
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	41	16
Mudanças climáticas e descarbonização da cadeia			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	56	
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	44	13
GRI 305: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas (escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	56, 58	3, 12, 13, 14, 15
GRI 305: Emissões 2016	305-2 Emissões indiretas (escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	56, 58	3, 12, 13, 14, 15
GRI 305: Emissões 2016	305-3 Outras emissões indiretas (escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	56, 58	3, 12, 13, 14, 15

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	ODS
GRI 305: Emissões 2016	305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	56, 58	13, 14, 15
GRI 305: Emissões 2016	305-5 Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	56	13, 14, 15
GRI 305: Emissões 2016	305-6 Emissões de substâncias que destroem a camada de ozônio (SDO)	56	3, 12
GRI 305: Emissões 2016	305-7 Emissões de NOx, SOx e outras emissões atmosféricas significativas	56	3, 12, 14, 15
Relação com a comunidade do entorno			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	76	
GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016	203-1 Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	76	5, 9, 11
GRI 413: Comunidades locais 2016	413-1 Operações com engajamento, avaliação de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	76	
GRI 413: Comunidades locais 2016	413-2 Operações com impactos negativos significativos reais ou potenciais nas comunidades locais	31	1, 2
Resíduos e embalagens			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	53	
GRI 306: Resíduos 2020	306-1 Geração de resíduos e impactos significativo relacionados a resíduos	53	3, 6, 11, 12
GRI 306: Resíduos 2020	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	53	3, 6, 8, 11, 12
GRI 306: Resíduos 2020	306-3 Resíduos gerados	55	3, 6, 11, 12
GRI 306: Resíduos 2020	306-4 Resíduos não destinados para disposição final	Todos os resíduos são destinados para a disposição final.	3, 11, 12
GRI 306: Resíduos 2020	306-5 Resíduos destinados para disposição final	55	3, 6, 11, 12, 15
GRI 416: Saúde e segurança do consumidor 2016	416-1 Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e serviços	Não há categorias de produtos ou serviços para as quais são avaliados impactos na saúde e segurança em busca de melhorias.	
GRI 416: Saúde e segurança do consumidor 2016	416-2 Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços	Não houve casos de não conformidade.	16

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	ODS
GRI 417: <i>Marketing</i> e rotulagem 2016	417-1 Requisitos para informações e rotulagem de produtos e serviços	As informações exigidas em relação a informações e à rotulagem dos produtos e serviços da Cibra são relacionadas à origem de componentes do produto ou serviço. Seguimos as diretrizes do artigo 17 da Instrução Normativa 39 do MAPA (Ministério da Agricultura e Pecuária) e, em 2024, 100% das categorias significativas de produtos foi abrangida pelos procedimentos e avaliadas quanto à sua conformidade.	12
GRI 417: <i>Marketing</i> e rotulagem 2016	417-2 Casos de não conformidade em relação a informações e rotulagem de produtos e serviços	Houve apenas um caso de não conformidade com leis ou códigos voluntários em relação a informações e rotulagem de produtos e serviços, resultando em advertência, relacionada à adequação de informações de nota fiscal.	16
GRI 417: <i>Marketing</i> e rotulagem 2016	417-3 Casos de não conformidade em relação à comunicação de <i>marketing</i>	Não houve casos de não conformidade em relação à comunicação de <i>marketing</i> .	16
Saúde e segurança do trabalhador			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	70	
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	70	8
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de risco e investigação de incidentes	71	8
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-3 Serviços de saúde do trabalho	73	8
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes à saúde e segurança do trabalho	70	8, 16
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	São oferecidos aos trabalhadores treinamentos e capacitações em saúde e segurança. São eles: NR23, NR33, NR35, Integração NR01, NR20, NR06, NR10, NR11, NR12, NR13 (Camaçari-BA) e Ergonomia.	9
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	73	3
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	71	8
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	A Cibra está em processo inicial de avaliação dos requisitos que atendem às normas regulamentadoras básicas e suas derivações legais por meio do sistema LegNet, com o objetivo de mapear a situação da área de Saúde e Segurança da Companhia e posterior processo de auditoria.	8
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-9 Acidentes de trabalho	72	3, 8, 16

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	ODS
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-10 Doenças profissionais	73	3, 8, 16
Biofertilizantes			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	A Cibra ainda não estabeleceu um processo de gestão estruturado para o desenvolvimento do tema material Biofertilizantes.	
Fertilizantes verdes			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	A Cibra ainda não estabeleceu um processo de gestão estruturado para o desenvolvimento do tema material Fertilizantes verdes. Atualmente, o tema está ligado à redução de pegada de carbono e fornecimento de produtos mais eficientes.	
Filantropia e voluntariado			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	78	
Governança e transparência			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	33	

CRÉDITOS

COORDENAÇÃO DO RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE Sustentabilidade Cibra

Iure Fernandes Pereira, Lais Oliveira
Amaral Belitardo, Lara Jordão
Izecson, Osvaldo Pessan Junior

COLABORAÇÃO

Equipe Cibra

Projeto editorial integrado, consultoria GRI, projeto gráfico e diagramação

grupo report – rpt.sustentabilidade

Revisão ortográfica e gramatical

Fábio Valverde

Fotos

Acervo Cibra, Shutterstock e Freepik