

RELATÓRIO DE **SUSTENTABILIDADE** 2025

cibra®

SUMÁRIO

03 **Mensagem do Presidente**
04 Sobre o relatório

05 **Materialidade**
05 Temas materiais

06 **Quem Somos**
07 Destaques 2025
08 A CIBRA
10 Nossa forma de atuar
12 Presença nacional
13 Nossos produtos
15 Prêmios e reconhecimentos

16 **Nossa Gestão**
17 Governança e integridade
18 Estrutura de governança
20 Grupo Diretivo
22 Ética, integridade e compliance
23 Elementos do Programa de Integridade Cibra
25 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção
26 Gestão de Riscos e Auditoria

28 **Gestão Estratégica**
29 Inovação, compromisso estrutural
31 Funcionalidades do Jarilo
33 Relacionamento com clientes
35 Gestão de fornecedores
37 Nossa Jornada ESG
39 Desempenho econômico-financeiro

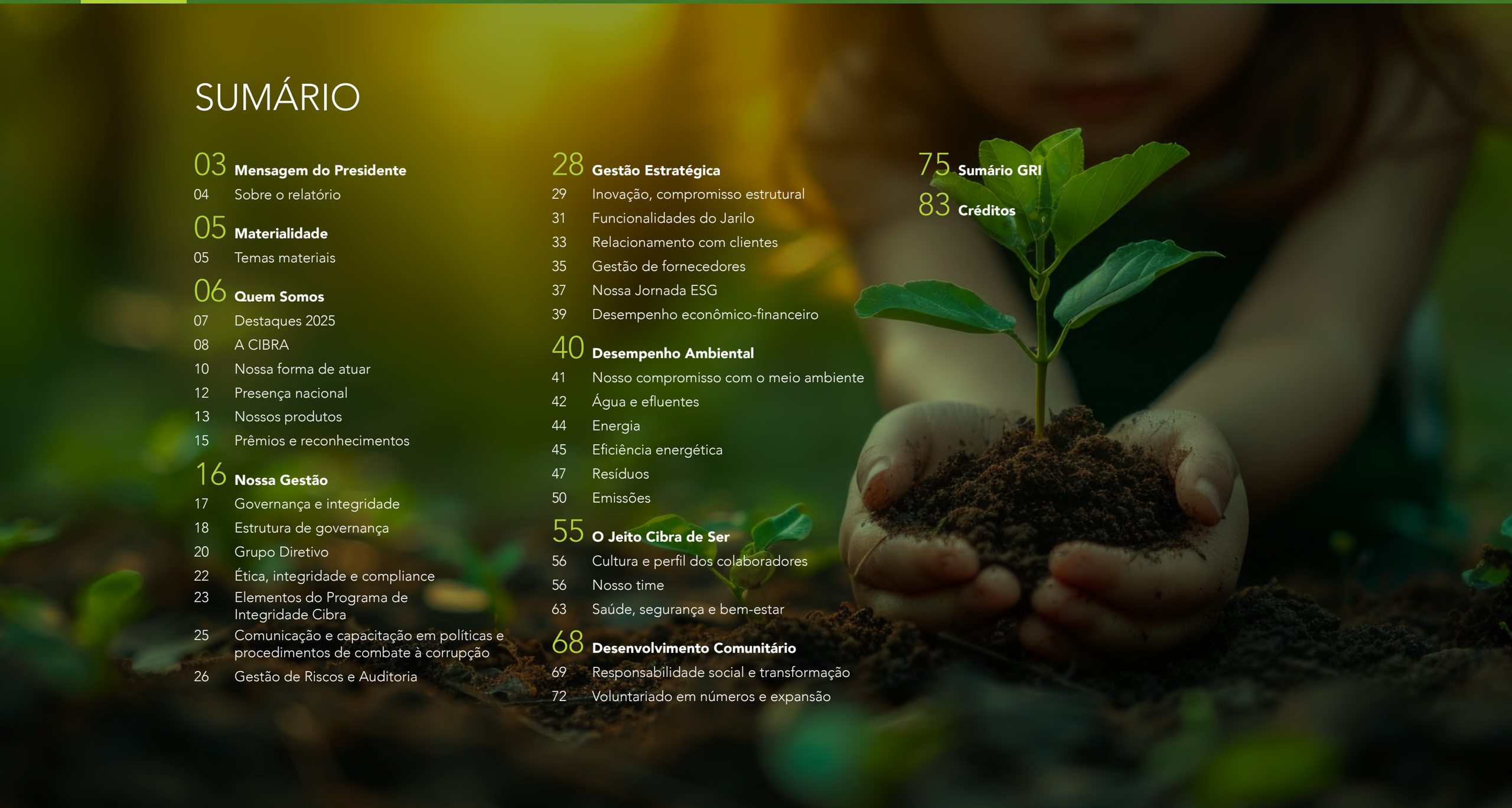
40 **Desempenho Ambiental**
41 Nosso compromisso com o meio ambiente
42 Água e efluentes
44 Energia
45 Eficiência energética
47 Resíduos
50 Emissões

55 **O Jeito Cibra de Ser**
56 Cultura e perfil dos colaboradores
56 Nosso time
63 Saúde, segurança e bem-estar

68 **Desenvolvimento Comunitário**
69 Responsabilidade social e transformação
72 Voluntariado em números e expansão

75 **Sumário GRI**

83 **Créditos**



MENSAGEM do presidente GRI 2-22

Em 2025, avançamos na jornada que começamos há mais de três décadas: atuar no mercado de fertilizantes com responsabilidade, solidez e transparência.



Depois de estabelecer as bases da nossa governança, dedicamos 2025 a amadurecê-las. Reduzimos de 30 para cinco os comitês de apoio à Presidência, criando estruturas dedicadas a ESG, Ética e Conduta, Riscos e Finanças, além dos comitês de Auditoria e de Compensação junto ao Conselho de Administração, trazendo mais agilidade e clareza à tomada de decisão.

Na gestão de riscos, demos passos inéditos para a companhia: estruturamos nosso primeiro Dicionário Corporativo de Riscos com 80 riscos mapeados e 20 priorizados. Governança, risco e *compliance* sustentam tudo o que construímos: a confiança de quem investe, trabalha e caminha com a Cibra.

Seguimos avançando também em sustentabilidade e pessoas: ampliamos o uso de energia renovável, fortalecemos o programa *Gente que Transforma*, reconhecido pelo Prêmio Aplaude e pelo Prêmio Fieb, e avançamos com os grupos de trabalho de ESG, com índice próprio monitorando nosso plano até 2030.

Fora dos nossos muros, ampliamos o impacto da empresa. Investimos R$ 1,25 milhão em ações sociais e alcançamos 98% de engajamento dos colaboradores em causas que acreditamos: educação, segurança alimentar, assistência social e voluntariado.

Nada disso seria possível sem o compromisso diário de quem constrói a Cibra e sem a confiança de quem caminha ao nosso lado: clientes, parceiros, fornecedores e comunidades. Publicamos, pelo segundo ano consecutivo, este relatório como um exercício de prestação de contas e também como um convite, para que você conheça de perto os avanços, os desafios e o caminho que ainda temos pela frente.

Agradeço a cada colaborador, cliente, acionista, parceiro e comunidade que caminha com a Cibra. Seguimos construindo, juntos, um futuro que vale a pena compartilhar.

Santiago Franco
Presidente da Cibra



SOBRE O RELATÓRIO GRI 2-2, 2-3, 2-14

Pelo segundo ano, publicamos o Relatório de Sustentabilidade da Cibra, em um exercício de transparência e prestação de contas aos nossos públicos de relacionamento sobre os resultados, os desafios e os avanços mais relevantes de 2025. O documento apresenta as principais informações corporativas nos aspectos ambientais, sociais, econômicos e de governança referentes ao período de 1° de janeiro a 31 de dezembro de 2025.

Com periodicidade anual, o relato foi produzido com base nas normas da Global Reporting Initiative (GRI), modelo de relato de sustentabilidade adotado em âmbito internacional, com referência aos GRI Standards. A apuração dos indicadores tomou como base nossos temas materiais, apresentados no capítulo Materialidade, na pág 05. A relação completa dos indicadores respondidos pela companhia pode ser encontrada no Sumário de Conteúdo da GRI no final do documento.

Os dados publicados abrangem as 14 subsidiárias em 10 estados (BA, MT, MA, MG, PR, SC, RS, GO, PA e RO) da Cibrafertil Companhia Brasileira de Fertilizantes (sociedade anônima fechada) e Agro Industrial São Luiz Ltda. (empresa de responsabilidade limitada), ambas com sede no Polo Industrial de Camaçari.

As informações reportadas passaram pela análise e validação do presidente e da alta liderança da Cibra.

Pedidos de informação, dúvidas, sugestões ou comentários sobre o relatório podem ser encaminhados para o e-mail: cibrasustentabilidade@cibra.com

Materialidade GRI 3-1

Na elaboração do nosso segundo relatório de sustentabilidade, mantivemos como referência a Matriz de Materialidade estruturada pela primeira vez em 2022 como parte da formulação da estratégia de sustentabilidade da Cibra. Os temas definidos no processo orientam a seleção dos indicadores e do conteúdo que apresentamos neste documento. Em preparação em 2026, previmos para o próximo ciclo a aplicação dos resultados da revisão da materialidade.

Como resultado do nosso primeiro estudo de materialidade, conduzido por consultoria especializada, a companhia obteve um entendimento amplo sobre os impactos que nossas operações ocasionam à sociedade e ao meio ambiente. A metodologia adotada permitiu uma Imersão na realidade da Cibra, reconhecendo nossa posição estratégica na cadeia produtiva de alimentos. O processo possibilitou identificar e priorizar os temas de maior relevância ao mesmo tempo em que tivemos a possibilidade de mensurar nosso nível de maturidade dentro do setor em que atuamos.

A partir de critérios objetivos, o estudo utilizou recursos de *benchmarking* setorial, diferentes estratégias de consulta e mapeamento de *stakeholders*, que abrangeu mais de 30 atores relevantes, incluindo investidores, centros de pesquisa, sociedade civil organizada e associações setoriais.

Em paralelo, ouvimos nosso público interno em 14 rodadas de entrevistas, o que proporcionou uma visão abrangente sobre os desafios e oportunidades ESG da Companhia.

A etapa final de priorização considerou múltiplos critérios para chegar à definição dos temas: expectativas de *stakeholders*, riscos e oportunidades de negócio, atual maturidade de gestão, movimentos de mercado, eficiência operacional, 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 GRI 3-2

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





QUEM SOMOS

Destaques 2025

Colaboradores
+1.200

Operações
14 unidades

Produção
3,8 milhões
de toneladas

Crescimento
15,3%

Receita líquida
R$ 8,65 bi

Fornecedores
+1.400

Inovação
221 ideias
originadas da equipe interna

Tendo como fundamentos o fortalecimento da governança e o alinhamento da sustentabilidade à estratégia de negócios, evoluímos nos objetivos de nossa Agenda ESG em 2025, fortalecidos pela atuação de uma Gerência de ESG dedicada, com reporte direto à Presidência.

Na dimensão ambiental, a companhia avançou na logística reversa, por meio da ampliação da rede de parcerias e da utilização de embalagens 100% recicláveis, além da elaboração do terceiro Inventário de Emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE), fortalecendo a gestão e o monitoramento de nossa pegada de carbono. O instrumento de acompanhamento da evolução da agenda ESG, o Índice ESG, que contempla 1.078 proposições, monitorou o avanço dos temas materiais nos grupos de trabalhos criados para esse fim, permitindo maior sistematização, acompanhamento e direcionamento das iniciativas relacionadas à sustentabilidade.

Entre os principais avanços, destacam-se a evolução dos aspectos de governança com a consolidação dos mecanismos de Gestão de Riscos, a evolução do Programa de Integridade e a reformulação do Canal de Denúncias, ampliando os instrumentos de ética, transparência e controle. A reorganização dos fóruns de gestão resultou na atuação estruturada de comitês dedicados a Ética e Conduta, Riscos, Finanças, ESG e Estratégia, complementando a atuação dos comitês estatutários do Conselho de Administração. Esse movimento fortaleceu a clareza de papéis e responsabilidades, ampliou a integração entre as lideranças e conferiu maior agilidade e qualidade aos processos reforçando a governança de temas estratégicos.

A evolução também ampliou a integração entre gestão de riscos, compliance, controles internos e sustentabilidade, reforçando uma abordagem cada vez mais preventiva e alinhada à estratégia do negócio.

Esse avanço representa a evolução de uma governança baseada em estruturas e controles para uma abordagem cada vez mais integrada à gestão, fortalecendo a cultura de integridade, a transparência, a responsabilização e a tomada de decisões fundamentada em riscos e oportunidades.

A CIBRA GRI 2-1, 2-6

Presente há mais de 30 anos no mercado brasileiro, a Cibra é uma das principais empresas do segmento de fertilizantes do país, atuando na produção, industrialização, mistura e comercialização de fertilizantes e corretivos, com presença relevante nas principais cadeias do agronegócio brasileiro. Tem como sócios o grupo americano Omimex, sócio majoritário, e a britânica Anglo American, sócia minoritária.

Com um portfólio diversificado de fertilizantes e soluções adaptadas às necessidades de diferentes culturas, regiões e produtores, atuamos como parceira do agricultor, contribuindo para produtividade, qualidade e desenvolvimento do agronegócio. Nossa trajetória é orientada pela inovação, agilidade e proximidade com os clientes, combinadas ao compromisso com relações éticas, responsáveis e transparentes.

A partir da sede em Camaçari (BA), operamos nos principais estados agroprodutores do Brasil, com unidades distribuídas estrategicamente em 14 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 atuamos com outras misturadoras parceiras. Nosso negócio está fortemente alicerçado na importação de produtos e matérias-primas, para a qual contamos com gestão e estrutura logísticas centralizadas em armazéns situados em 13 portos brasileiros.

Somos um dos pioneiros no uso de inteligência artificial no agronegócio e mantemos liderança destacada no ecossistema de inovação do setor.

Nosso time é formado por mais de 1.200 entre próprios e terceiros, unidos por uma cultura organizacional que valoriza a participação.



Nosso propósito

Fazemos pela sociedade

Fazemos pelo planeta

Fertilizamos parcerias para alimentar e transformar vidas

PROPOSTA DE VALOR

- Agilidade
- Flexibilidade
- Qualidade
- Inovação



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.

Valores

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

Nossa forma de atuar GRI 2-6

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

- Aratu (BA)
- Barcarena (PA)
- Imbituba (SC)
- Itaqui (MA)
- Miritituba (PA)
- Paranaguá (PR)
- Porto Velho (RO)
- Rio Grande (RS)
- Salvador (BA)
- Santarém (PA)
- Santos (SP)
- São Francisco do Sul (SC)
- Tubarão (ES)

PRODUÇÃO

Presença em
14 localidades

- Fábrica SSP
- Misturadoras próprias
- Misturadoras parceiras

VENDAS

- Força de vendas **+150** consultores
- **3,8 milhões** de toneladas de fertilizantes entregues em 2025
- **+25%** crescimento médio anual (2012-2025 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

1 **CADEIA DE SUPRIMENTOS**

Seleção de fornecedores de rocha fosfática (internacionais) e de ácido sulfúrico (nacionais e internacionais)

2 **LOGÍSTICA PORTUÁRIA**

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

LOGÍSTICA

Modal rodoviário

3 **FÁBRICA DE CAMAÇARI**

Produção de fertilizantes

4 **LOGÍSTICA**

Modal rodoviário

5 **CLIENTES**

MISTURADORAS

1 **CADEIA DE SUPRIMENTOS**

Seleção de fornecedores de fertilizantes (nacionais e internacionais)

2 **LOGÍSTICA PORTUÁRIA**

Operações e armazéns nos principais portos brasileiros para recebimento etransporte de produtos acabados

LOGÍSTICA

Modais rodoviário, ferroviário e/ou aquaviário

3 **MISTURADORAS**

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

LOGÍSTICA

Modal rodoviário

4 **CLIENTES**

Presença nacional GRI 2-6

A rede de operações da Cibra está em 14 unidades, distribuídas estrategicamente para atender às principais regiões produtoras do país.



Mapa do Brasil | Unidades produtivas

2025

— Entrega
3,8 milhões t

— Localidades
14

— Força de vendas
+150

— Colaboradores
+1.200

UNIDADES

1	Camaçari (BA)	**8**	Rondonópolis (MT)
2	Candeias (BA)	**9**	Rio Verde (GO)
3	Luís Eduardo Magalhães (BA)	**10**	Uberaba (MG)
4	São Luís (MA)	**11**	Paranaguá (PR)
5	Mirituba (PA)	**12**	São Francisco do Sul (SC)
6	Porto Velho (RO)	**13**	Imbituba (SC)
7	Sinop (MT)	**14**	Rio Grande (RS)

Nossos produtos GRI 2-6

Fertilizantes diferenciados



Nitrocap

O fertilizante nitrogenado proporciona maior aproveitamento e eficiência do uso do nitrogênio aplicado pelas plantas. A presença do inibidor NBPT em sua composição retarda a ação da urease e diminui as perdas por volatilização quando comparado à ureia sem tratamento.



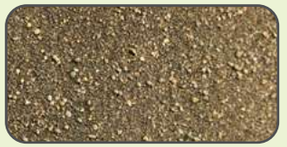
FosCibra

Fertilizante fosfatado 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

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

O fertilizante fosfatado natural reativo apresenta liberação gradual e efeito residual e 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 agronômica do produto, resultando em excelente custo-benefício e otimização dos custos com adubação.



BaseFort S e DUO

BaseFort é a linha de fertilizantes da Cibra que combina a dose certa de nitrogênio em forma amoniacal, alta concentração de fósforo e enxofre eficiente no mesmo grânulo. A versão DUO contempla a adição de micronutrientes. Feito com matéria-prima da OCP Brasil, atende de forma completa e balanceada à demanda por esses nutrientes, garantindo o desenvolvimento da lavoura do arranque inicial até a colheita.



POLY4

Adequado para agricultura orgânica, o fertilizante mineral à base de polihalita fornece potássio (K), enxofre (S), magnésio (Mg) e cálcio (Ca) em um único grânulo solúvel. Fruto da parceria 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 (KCl)

Produto apresenta cerca de 60% de óxido de potássio (K2O) em sua composição.



Super Fosfato Simples (SSP)

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



Ureia

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



Fosfato Monoamônico (MAP)

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



Mistura de Elementos (NPK)

A mistura de diferentes matérias-primas - nitrogênio (N), fósforo (P) e potássio (K) - facilita nutrir uma lavoura por completo em uma única aplicação.



Sulfato de Amônio (SAM)

Com alta concentração de nitrogênio (N) e enxofre (S), o produto auxilia os produtores a elevar a fertilidade dos solos e atender às necessidades das culturas.



Super Fosfato Triplo (TSP)

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

Prêmios e reconhecimentos

Prêmio Aplaude 2025 – Obtivemos o 2° lugar na categoria Programa de Voluntariado do Ano com o Gente que Transforma. Organizado pelo Conselho Brasileiro de Voluntariado Empresarial (CBVE), o prêmio é um reconhecimento nacional às iniciativas de voluntariado corporativo de impacto social e alinhadas à agenda ESG.

15° Prêmio FIEB Indústria Baiana Sustentável 2025 – 3° lugar nas categorias de Práticas de Gestão Sustentável e Responsabilidade Socioambiental e Programas de Responsabilidade Socioambiental, com destaque para o programa Gente que Transforma.

Digital Transformation Awards – Reconhecida em 2° lugar como *Organização Transformadora do Agronegócio* pelo ITD Instituto da Transformação Digital.

Prêmio Embanews – Concedido o Troféu Roberto Hiraishi, na categoria Sustentabilidade ao projeto feito em conjunto com nosso parceiro Packem.

Exame Melhores e Maiores – No ranking por receita, a Cibra ocupa a 47° posição no setor de Agronegócio e a 208° entre as empresas do país.

Festival Élan 2025 – Dedicado a celebrar a criatividade no mercado publicitário, o evento concedeu o prêmio de 1° lugar na categoria storytelling ao case da Cibra.

Forbes Agro 100 – A companhia ocupou a 44° colocação no ranking setorial da publicação.

Globo Rural Melhores do Agronegócio – Reconhecida na 6° posição entre as melhores em sustentabilidade no setor.

GPTW 2025 – Destaque nas categorias Agronegócio (15° posição), Bahia (6° posição) e Indústria (39° posição). Obtenção do Selo GPTW pelo 7° ano e do Selo Great People Mental Health, certificação que reconhece empresas com práticas de destaque na promoção da saúde mental e do bem-estar emocional dos colaboradores

Prêmio Agilidade Brasil – Obtivemos o 8° lugar na categoria Squads no prêmio dedicado à inovação.

Prêmio Empresa Inovadora – A Cibra obteve o 3° lugar na categoria Indústria

Prêmio Época Negócios 360° – Na 14° edição do anuário que reconhece as melhores companhias do país, a Cibra obteve a 11° posição no setor Química e Petroquímica.

Prêmio Innpulse Bahia – Atuação da Cibra conquistou a primeira posição entre as melhores iniciativas e práticas de inovação do estado.

Melhor Empresa em SST (Saúde e Segurança) – Primeiro lugar no prêmio concedido pela Associação Nacional da Indústria de Material de Segurança e Proteção ao Trabalho (Animaseg) na categoria Indústria Química e Insumos Agrícolas.



NOSSA GESTÃO

Governança e integridade

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

A Cibra deu continuidade, em 2025, às ações para fortalecer os instrumentos de governança corporativa. Estamos consolidando uma série de processos e mecanismos, como monitoramento de riscos de integridade, Programa de Integridade, reporte por meio do Canal de Denúncias e estruturas formais de governança e ética. Estipulamos os compromissos da companhia mediante as políticas corporativas, com destaque para a Política de Sustentabilidade, que define diretrizes alinhadas aos princípios ESG (ambiental, social e governança).

Para assegurar a eficácia dessas medidas, aplicamos processos formais de governança, auditorias e fazemos o monitoramento contínuo de indicadores de compliance e integridade. Entre os mecanismos utilizados estão o acompanhamento do Índice de Evolução do Programa de Integridade, do Índice de Atualização de Documentos Normativos.

Além de demonstrar o nível de conformidade da organização, esses indicadores revelam nossa capacidade de prevenção, detecção e resposta a desvios relacionados à ética, integridade e governança. A partir dessa análise, podemos avaliar o grau de aderência às diretrizes corporativas. Os resultados são reportados periodicamente à liderança e aos fóruns de governança, que avaliam tendências, recorrência de ocorrências e necessidades de aprimoramento de processos, políticas e treinamentos.

Com esse movimento, temos como objetivos o crescimento sustentável e a gestão ética da companhia, além de assegurar o equilíbrio de interesses de nossos stakeholders. Implementadas pelo Conselho de Administração, as diretrizes macros são acompanhadas pelos comitês de Auditoria e de Compensação, cabendo a responsabilidade pelo planejamento e execução da estratégia à alta liderança executiva, liderada por Santiago Franco desde 2012.

A reorganização da estrutura de comitês de apoio à Presidência, iniciada em 2024 e efetivada em 2025, possibilitou uma transformação profunda de posicionamento. Agora com cinco comitês, a estrutura foi favorecida pela centralização, maior agilidade e visão estratégica para a tomada de decisão. De forma complementar, ocorreu a criação de comitês dedicados às pautas ESG, Ética e Conduta, Riscos e Finanças.

Como consequência da reestruturação, a companhia registrou melhora na fluidez dos processos, maior clareza sobre papéis e responsabilidades, processos decisórios e mecanismos de prestação de contas. O projeto de transformação realinhou áreas, reforçou a cultura de integridade e estabeleceu novos marcos na gestão de riscos, ESG e compliance.

As mudanças favoreceram as 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.

Avanços na governança

Reestruturação dos comitês

Fortalecimento da área de ESG com aglutinação das funções essenciais e reporte direto ao presidente

Criação de comitês de apoio: ESG, Ética e Conduta, Riscos e Finanças

Estrutura de governança

Conselho de Administração

GRI 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-17, 2-18, 202-2

Mais alto órgão de governança da Cibra, o Conselho de Administração é formado por três membros, sendo um independente, e dois suplentes, escolhidos pelos acionistas e com dois anos de mandato. O presidente 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, 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 e relatórios gerenciais.

Comitês estatutários do Conselho de Administração

Comitê de Auditoria*

Comitê de Compensação*

Comitê Executivo

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 companhia de acordo com 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).

(*) Em 2025, as atribuições dos dois comitês ainda não estavam formalizadas no Regimento Interno da companhia.





Comitês de apoio à gestão

Comitê de Ética

O órgão tem a responsabilidade de 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, assegurando que as decisões não fiquem restritas a avaliações individuais. Entre suas atribuições, está a análise de casos classificados como a partir de risco médio recebidos pelo Canal de Denúncias, garantindo decisões colegiadas, imparciais e fundamentadas.

Comitê de Finanças

Apoia a gestão na avaliação de temas estratégicos relacionados à saúde financeira da Companhia. As atribuições do colegiado incluem 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. A atuação do comitê busca fortalecer a transparência e responsabilidade na gestão dos recursos e assegura decisões sustentáveis e alinhadas aos objetivos de longo prazo.

Comitê de Risco

Cabe ao órgão fortalecer a cultura de gestão de riscos, promovendo a identificação, avaliação, monitoramento e mitigação dos principais riscos que possam impactar os objetivos estratégicos da empresa. Atuar de forma integrada com as áreas de negócios, analisando riscos corporativos, operacionais, financeiros, regulatórios e de imagem. O comitê também contribui para o aprimoramento contínuo dos controles internos e para a tomada de decisões fundamentadas em uma visão preventiva e estratégica dos riscos.

Comitê ESG

Promove a integração dos princípios ambientais, sociais e de governança na estratégia e nas operações. Exerce o papel de instância de assessoramento à alta gestão, contribuindo para o avanço da agenda de sustentabilidade, responsabilidade social, ética e governança. Entre suas atribuições, constam 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

Apoia 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. Entra suas funções, estão a de efetuar a análise de cenários internos e externos, identificação de oportunidades de crescimento, priorização de iniciativas estratégicas e avaliação de eventuais riscos e impactos associados. Também está encarregado de fazer a revisão periódica do planejamento estratégico, garantindo que a Companhia esteja preparada para responder de forma ágil e sustentável às dinâmicas do mercado.

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



Comunicação de manifestações

GRI 2-16

Dispomos de um conjunto de canais para assegurar o fluxo de comunicação entre as lideranças. O recebimento de queixas e manifestações (como violações à ética e ao Código de Conduta) ocorre por meio do Canal de Denúncias da Cibra. A área de Compliance conta com reporte estratégico e apoio da alta liderança, na reunião do Comitê de Ética formado pelos diretores para reforçar a integração com a governança corporativa.

Adicionalmente, para aprimorar esse fluxo, o Comitê de Ética tem como atribuição direta analisar os casos classificados a partir de risco médio recebidos pelo Canal de Denúncias e, assim, garantir decisões colegiadas.

Remuneração

GRI 2-19, 2-20

A política de remuneração da alta liderança 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 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. 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.

Ética, integridade e compliance

GRI 3-3 (Ética, integridade e compliance), 2-23, 2-24

A Cibra reconhece que a ética, a integridade e a conformidade são elementos fundamentais para a sustentabilidade dos negócios e para a geração de valor de longo prazo. A atuação da empresa nesse tema influencia diretamente as relações com nossos diversos públicos de relacionamento. Em função da natureza de nossas operações e de relações de negócios, temos ciência que a companhia está potencialmente exposta a impactos negativos relacionados a esses temas, seja na própria atividade desenvolvida ou em razão do relacionamento com terceiros.

Possuir uma estrutura consistente de integridade e mecanismos de compliance leva ao fortalecimento da cultura ética e da confiança nas relações comerciais, a prevenção de práticas ilícitas, a promoção da concorrência leal, a proteção da reputação corporativa e a melhoria do ambiente de trabalho. Além disso, a adoção de mecanismos de compliance contribui para decisões mais transparentes, para a mitigação de riscos legais e regulatórios e para a proteção dos direitos humanos, reforçando o respeito à dignidade, à diversidade e à não discriminação.

Por outro lado, a ausência ou falha nos controles de integridade amplia as possibilidades de casos de corrupção, fraude, conflito de interesses, assédio, discriminação, vazamento de informações confidenciais, violações de direitos humanos, descumprimento de leis e regulamentos, aplicação de sanções legais e danos reputacionais. Tais ocorrências podem afetar colaboradores e nossos stakeholders e comprometer a confiança na organização e nossa capacidade de gerar valor sustentável.

Políticas e procedimentos

Para prevenir e mitigar esses riscos, possuímos compromissos formais voltados à promoção da ética, integridade e conformidade em todas as operações e relações de negócios. Esses compromissos estão fundamentados no Programa de Integridade e são estabelecidos por meio de normativos que orientam a conduta dos colaboradores, administradores e terceiros que atuam em nome da organização, reforçando a expectativa de que todos ajam de acordo com elevados padrões éticos e de integridade.

O arcabouço de políticas da companhia também inclui normativos que orientam temas essenciais para a governança como saúde, meio ambiente, segurança, qualidade, questões relacionadas à gestão de pessoas e de fornecedores. O nível mais alto que supervisiona a incorporação desses compromissos é o presidente da companhia, sendo a implementação delegada aos diferentes níveis organizacionais.

Por meio do Código de Ética, compartilhamos nossas políticas e princípios com parceiros de negócios e cadeia de valor, além de adotar cláusulas específicas sobre o tema em contratos.

Mantemos um Programa de Integridade estruturado, apoiado em políticas e procedimentos internos, treinamentos para 100% dos colaboradores, avaliações de risco, Canal de Denúncias independente, investigações internas e monitoramento contínuo da efetividade dos controles de integridade.

Sempre que identificadas situações de não conformidade ou potenciais impactos negativos, a companhia adota medidas corretivas e disciplinares proporcionais, buscando mitigar riscos, evitar recorrências e fortalecer nossa cultura de integridade.

Elementos do Programa de Integridade Cibra

Cultura Ambiente em que valores éticos sejam compreendidos, vivenciados e incentivados.

Recursos e estrutura A área de Compliance está vinculada diretamente à alta liderança por meio de reporte estratégico e integração com a governança corporativa.

Mapa de riscos Ferramenta implementada após a realização do primeiro processo formal de avaliação de riscos em 2024, com apoio da consultoria Ernst & Young.

Políticas Com base no mapa de riscos, a empresa vem implementando políticas específicas de integridade que abordam temas sensíveis. As diretrizes se estendem à cadeia de valor.

Conscientização Envolvimento de toda a Companhia em diálogos sobre o Canal de Denúncias e o Código de Ética e Conduta. Formação continuada para a liderança.

Canal de Denúncias Canal independente, seguro e acessível para o recebimento de manifestações relacionadas à ética ou ao Código de Conduta da Cibra.

Monitoramento e reporte A evolução do Programa de Integridade é acompanhada por meio de indicadores e relatórios periódicos e melhoria contínua.

Due diligence Conjunto de mecanismos de verificação prévia para seleção e manutenção de fornecedores, representantes comerciais e prestadores de serviço, que inclui critérios de integridade.

Canal de Denúncias

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

A Companhia mantém compromissos relacionados à prevenção e ao tratamento de desvios éticos por meio de um Canal de Denúncias independente, que assegura a possibilidade de reporte de preocupações de boa-fé e da aplicação do princípio de não retaliação aos denunciantes. Operado por uma empresa terceirizada, o canal está disponível 24 horas por dia, sete dias por semana, por telefone, website ou aplicativo.

Todas as manifestações são tratadas com sigilo, há garantia da possibilidade de anonimato e os denunciantes 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 e definidas as ações corretivas e. Em todo o processo, busca-se assegurar decisões equilibradas, transparentes e fundamentadas. Após a análise, é feita uma devolutiva por meio do sistema, resguardados os direitos à proteção e privacidade dos envolvidos.

As informações obtidas por meio do Canal de Denúncias e das investigações internas fornecem subsídios para aperfeiçoar ações de comunicação e treinamento, reforçando orientações sobre temas como conflitos de interesses, relacionamento com terceiros, proteção de informações, prevenção à fraude e conduta ética no ambiente de trabalho.

No total, em 2025, foram recebidas e tratadas 98 denúncias, sendo que 26 resultaram em reparações e 14 foram consideradas não aplicáveis ao canal ou não tinham sido solucionadas até 31 de dezembro. Os demais dados referem-se a denúncias concluídas como improcedentes ou inconclusivas por falta de elementos comprobatórios.

Saiba mais

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

APP Google play / App Store

Telefone: **0800 800 1252**
Atendimento 24h/sete dias da semana.
Ligação gratuita.



Conduta ética

GRI 2-15, 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, de acordo com nosso Código de Ética e Conduta. Principal instrumento que consolida esses compromissos, o código estabelece os princípios e valores que norteiam as atividades da empresa.

Não toleramos qualquer forma de agressão física ou moral, bem como violação aos direitos humanos, tanto no relacionamento entre colaboradores quanto entre colaboradores e terceiros, seja sob a forma de preconceito, discriminação ou assédio, seja em virtude de raça, cor, religião, filiação política, associação partidária e sindical, nacionalidade, sexo, orientação sexual, idade ou condição física. Em 2025, não foram registrados casos de discriminação em nossas operações.

Defendemos a livre concorrência, vedando de modo absoluto quaisquer acordos e/ ou troca de informações confidenciais que possam influenciar, direta ou indiretamente, a fixação de preços, reajustes, descontos ou demais condições de venda.

Em relação a conflitos de interesses, o tema é tratado no Código de Ética e abordado nas iniciativas de conscientização sobre integridade, 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.

Saiba mais

Acesse nosso
Código de Ética e Conduta

Repudiamos e vedamos qualquer forma de exploração de trabalho forçado, escravo e infantil. 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. No entanto, reconhecemos que determinados setores da cadeia de valor podem apresentar risco potencial de ocorrência desses casos.

A companhia considera esses fatores na gestão de terceiros e realiza monitoramento com base em nossas políticas, que estabelecem essa proibição e reforçam a atuação preventiva na cadeia de valor.

Combate à corrupção GRI 205-2

Nossas diretrizes sobre combate à corrupção estão descritas no Código de Ética e Conduta e na Política Anticorrupção, e foram implementadas em 2025. A política reforça a posição de tolerância zero da companhia em relação a práticas de corrupção, suborno, pagamento de facilitação e demais atos ilícitos, estabelecendo regras para interação com agentes públicos e privados, oferecimento e recebimento de brindes, patrocínios, e demais situações que possam representar riscos à integridade dos negócios. Destacado no nosso código, o tema faz parte das capacitações obrigatórias sobre o documento.

Em 2025, as capacitações em compliance e combate à corrupção foram cumpridas pelos 12 membros do grupo diretivo. A totalidade dos colaboradores foi treinada e comunicada sobre o tema por meio de capacitação obrigatória sobre o código no processo de integração, reforço durante os rituais de cultura, comunicados e eventos periódicos, entre outros mecanismos previstos no plano de conscientização anual de compliance. Os membros do Conselho de Administração não foram comunicados ou treinados sobre políticas e procedimentos de combate à corrupção em 2025.

Em relação aos novos parceiros de negócio, eles recebem uma cópia do Código de Ética no ato da assinatura do contrato para a conscientização sobre nossas principais diretrizes e valores. Para os fornecedores, em 2025, não houve comunicação ou treinamento sobre corrupção.

Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção GRI 205-2

Número total de membros do órgão de governança comunicados e capacitados sobre os procedimentos e políticas de combate à corrupção

	Comunicados	Capacitados
Total de membros do órgão de governança	12	12
Total de membros do órgão de governança comunicados/ treinados	12	12
Percentual	100%	100%

Número total e percentual de empregados comunicados e capacitados sobre os procedimentos e políticas de combate à corrupção por categoria funcional

		Comunicados	Capacitados
Total de empregados	Liderança	55	55
	Administrativo	429	429
	Operacional	311	311
Total de empregados comunicados/treinados	Liderança	55	55
	Administrativo	429	429
	Operacional	311	311
Percentual	Liderança	100%	100%
	Administrativo	100%	100%
	Operacional	100%	100%

Gestão de Riscos e Auditoria

A evolução da gestão de riscos na Cibra reflete um compromisso consistente e planejado, construído em etapas estruturadas desde 2023. Após consolidar o primeiro processo formal de avaliação de riscos e fortalecer as bases de governança, compliance e ESG em 2024, a companhia dedicou o ano de 2025 à fase de desenvolvimento metodológico e estruturação de mecanismos próprios de controles internos e suporte à tomada de decisão.

Tendo como base a nossa Política de Gestão de Riscos e Controles Internos, o período foi marcado pelo empenho das equipes no desenho de frameworks, com frentes estratégicas concluídas e outras que avançam de forma planejada em seu cronograma de implantação.

Dentre as frentes prioritárias estruturadas ao longo de 2025, destacam-se:

Painel de Indicadores de Riscos - Concluímos o desenho técnico da primeira estrutura corporativa de indicadores, mapeando cerca de 90 métricas associadas aos principais riscos da companhia. Esta etapa de modelagem é fundamental para estabelecer a base que viabilizará o futuro monitoramento sistemático e periódico das operações.

Apetite a riscos - Demos início à elaboração da primeira Declaração de Apetite a Riscos, um instrumento de alta relevância que definirá as fronteiras e parâmetros estratégicos para subsidiar decisões mais seguras, alinhadas à nossa capacidade de absorção de impactos e objetivos de longo prazo.

Planejamento de resiliência - Realizamos um diagnóstico detalhado sobre a maturidade da companhia em gestão de crises, continuidade de negócios e resposta a emergências. O mapeamento técnico foi concluído e está preparado para validação e desdobramento junto à alta liderança.

Mitigação de riscos críticos - Iniciamos o aprofundamento de cinco riscos considerados prioritários para o negócio. Essa frente engloba análises específicas, mapeamento de processos e a modelagem preventiva dos controles internos associados, mitigando vulnerabilidades antes que elas se materializem.





Estruturação de metodologias e ferramentas

Um dos marcos de 2025 foi a elaboração do primeiro Dicionário Corporativo de Riscos da Cibra. Esse inventário reúne 80 riscos estratégicos, operacionais, financeiros e de compliance, mapeando as principais exposições da companhia. Desse total, as 20 exposições mais críticas foram priorizadas e servirão como base para as próximas etapas de monitoramento e ações de mitigação.

Para assegurar que essa nova cultura seja vivenciada na prática, promovemos capacitações dedicadas ao grupo diretivo, fortalecendo o papel ativo das lideranças na condução ética e segura dos negócios.

Riscos climáticos GRI 201-2

A Cibra atua na identificação de riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas que possam influenciar a perenidade de suas operações. Nossa análise abrange riscos físicos (decorrentes de eventos climáticos extremos), regulatórios (adequações à legislação ambiental) e de mercado.

No setor de fertilizantes, essas variáveis climáticas exercem influência direta na dinâmica de mercado. Como a demanda acompanha de perto o calendário agrícola, variações no regime de chuvas ou secas prolongadas podem alterar a janela de plantio e, consequentemente, o ritmo de aquisição de insumos pelos produtores. Sob a ótica logística, considerando que a maior parte das nossas matérias-primas provém do mercado internacional, eventos extremos podem impactar fluxos portuários e a malha de transporte multimodal (rodoviário, ferroviário e hidroviário) que abastece nossas unidades e clientes.

Para mitigar esses fatores, a Cibra mantém um monitoramento contínuo dos cenários logísticos, comerciais e de suprimentos, o que nos permite calibrar o planejamento operacional com agilidade e resiliência.

Embora esses riscos tragam desafios ligados a custos operacionais e à necessidade de adaptação contínua de processos, eles também abrem caminhos para a geração de valor. Identificamos oportunidades claras de ganho de eficiência operacional, transição para fontes mais limpas e adoção de práticas agrícolas ainda mais sustentáveis. Os impactos financeiros potenciais são acompanhados de perto sob a forma de custos operacionais e investimentos de adequação, e a companhia trabalha para, oportunamente, evoluir para a etapa de quantificação financeira desses cenários.

Atualmente, nossa gestão foca em ações práticas e preventivas, incluindo o monitoramento regulatório estrito, a busca pela máxima ecoeficiência no uso de recursos naturais e projetos socioambientais integrados à nossa estratégia de crescimento.



GESTÃO ESTRATÉGICA

Inovação, compromisso estrutural

A inovação é um compromisso estrutural que orienta a forma como operamos, evoluímos e nos relacionamos com o agronegócio brasileiro. Nossa visão sobre o destino da empresa está claramente expressa no Manifesto do Presidente, o documento que define a busca da Cibra pelo crescimento sustentável, ancorado em nossos diferenciais - segurança, qualidade, agilidade e flexibilidade.

Direcionamos nossa forma de atuar aplicando o conceito de estratégia emergente, pelo 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 resposta às oportunidades e aos desafios identificados.

Nossa estratégia de inovação está estruturada em três eixos complementares:



Core inovador

Focado no fortalecimento do negócio principal por meio do desenvolvimento de produtos de maior valor agregado, da otimização de processos industriais e logísticos e da evolução contínua das operações. Em 2025, estruturamos o programa IAgro para orientar a adoção da inteligência artificial na Cibra. A iniciativa estabeleceu as bases para uma aplicação segura, responsável e alinhada às nossas prioridades, combinando diretrizes de governança, gestão de riscos e desenvolvimento de competências.

Crescimento inorgânico e Novos Negócios

Direcionado à ampliação das oportunidades de crescimento por meio de parcerias estratégicas, novos modelos de negócio e da conexão com tecnologias e competências complementares às desenvolvidas internamente. Em 2025, passamos a integrar o Cubo Itaú como mantenedor do Hub Agro e estruturamos a oferta de serviços de armazenagem de ácido sulfúrico, planta química de Camaçari (BA).

Ecossistema digital

Voltado ao desenvolvimento de plataformas, serviços e soluções digitais capazes de ampliar o relacionamento com clientes, gerar novas fontes de valor e fortalecer a presença da companhia ao longo da jornada do produtor rural. Em 2025, mantivemos a atuação conjunta com instituições de pesquisa e parceiros estratégicos para acelerar a evolução do portfólio e ampliar a oferta de soluções. Também avançamos no aperfeiçoamento da assistente virtual Cibele e da rede social Jarilo, capazes de ampliar o relacionamento com produtores rurais e fortalecer a presença da companhia em novas etapas da jornada do cliente (saiba mais na pág. 33).

Nossa estratégia opera em duas dimensões: no negócio, acompanhamos indicadores de operação e de sustentabilidade; e na preparação de longo prazo, avançamos com projetos de expansão e ampliação de áreas de atuação. Nesse contexto, definimos uma meta única, que denominamos MEGA - Meta Executável Grande e Ambiciosa, focada no crescimento sustentável do volume de produção e rentabilidade. Tem a função de direcionadora central de longo prazo, utilizada como referência para o alinhamento das decisões estratégicas, incluindo localização de fábricas e definição de metas de curto e médio prazos.

Dentro desse sistema, integramos métricas como OKRs (Objectives and Key Results) e KPIs (Key Performance Indicator) e analisamos os resultados em reuniões trimestrais; se necessário, revisamos o direcionamento. Participam dessas reuniões o grupo diretivo, incluindo o presidente da companhia. Com o Book de Tendências, desenvolvido anualmente, temos uma ferramenta para antecipar cenários tecnológicos e comportamentais, avaliar como se conectam com o agronegócio e, assim, identificar oportunidades. Essa gama de iniciativas estratégicas contribui para o objetivo de manter a Cibra uma empresa à frente do seu tempo.

Nesse contexto, o ambiente organizacional na companhia é moldado para incentivar o pensamento inovador 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.

Laboratório de ideias

Desenvolvemos o Cibra Lab como um catalisador de mudanças organizacionais e inspiração cultural para assegurar que a inovação ocorra de forma estruturada. O laboratório abriga iniciativas voltadas à inovação incremental, entre as quais se destaca o Mandou Bem, programa dedicado ao intraempreendedorismo e à ideação dos colaboradores, oferecendo trilhas de desenvolvimento que envolvem capacitações em mentalidade exponencial, metodologias ágeis e gestão contemporânea.

Elaborado como um ciclo completo de inovação, o programa parte da captação de ideias – que podem ser apresentadas espontaneamente por qualquer colaborador ou estimulada por desafios estratégicos – e evolui pelas etapas de qualificação, desenvolvimento e eventual implementação.

Em 2025, a iniciativa fomentou mais de 221 ideias, tanto sobre desafios de gestão - como ganhos em produtividade, qualidade e segurança - quanto em avanços nas áreas ambiental e social. Do total de propostas apresentadas no ano, 96 foram implementadas e 25 estavam em execução. Desde sua criação, o programa registrou mais de mil ideias, das quais 91 estavam em teste e 247 foram implementadas até o final de 2025.

Mandou bem!

Programa Mandou Bem

Balanço 2025

Ideias capturadas
221

Ideias em andamento
25

Ideias implementadas
96

Novos produtos

Biofertilizantes GRI 3-3 (Biofertilizantes)

No ano de 2025, o tema Biofertilizantes foi pauta para o mapeamento de oportunidades em novas tecnologias e em pesquisas científicas para avaliação de viabilidade e performance agronômica. Este tema está em análise de viabilidade em razão de novas diretrizes regulatórias em âmbito legislativo. Nesse contexto, ainda não há projetos implementados ou indicadores relacionados ao tema. A empresa reconhece a importância estratégica dos biofertilizantes para uma agricultura mais sustentável e pretende aprofundar esse assunto à medida que avança na construção de sua agenda de inovação e sustentabilidade, avaliando oportunidades de pesquisa, desenvolvimento e futuras aplicações.

Fertilizantes verdes

GRI 3-3 (Fertilizantes verdes)

A empresa realiza sondagem sobre os assuntos regulatórios, mercado e monitoramento das práticas adotadas pelos fornecedores e demais agentes da cadeia. De forma ativa, as novas tecnologias de produtos considerados especialidades levam em consideração parceiros e fornecedores que apresentem em seus relatórios o mesmo nível de maturidade em relação à sustentabilidade. Até o presente ciclo de reporte, não foram identificados impactos negativos relacionados à atuação de seus fornecedores na cadeia de suprimento de fertilizantes.

Inovação contínua

Os processos de rotina também recebem o olhar da inovação. Ao lado da inovação incremental, estimulamos processos de melhoria contínua com a Jornada de Excelência Cibra. Com a reformulação de rotinas e programas, incentivamos os times locais a redesenhar processos, eliminar desperdícios e encontrar soluções com base na realidade do dia a dia. As ações são conduzidas por meio de abordagens como Quick Kaizens (metodologia para a resolução de problemas simples), GEMBA (metodologia de inspeção em campo para observações de oportunidades de melhorias), 5S (voltada à organização, limpeza, padronização e disciplina) e estruturação de instruções operacionais direcionadas ao desenvolvimento de trabalho padrão.

O reconhecimento às melhores práticas ocorre na forma de premiações trimestrais e anual no Programa de Excelência Operacional. Em 2025, os pilares de avaliação do programa foram: qualidade, segurança, produtividade, custo, gente, meio ambiente e responsabilidade social.

Transformação digital

Prioridade estratégica e operacional na Cibra, avançamos na transformação digital com a integração dos dados e a substituição de processos manuais por automatizados de ponta a ponta, abrangendo as áreas de produção, logística, suprimentos, comercial e administrativa. A atualização dos nosso sistema de possibilitou mais agilidade, uma melhor adaptação ao trabalho remoto e fortaleceu a comunicação com parceiros e fornecedores. Um dos benefícios de destaque foi a automatização dos processos administrativos.

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. Transformada em um Power Business Intelligence (BI), essa solução ajuda a identificar gargalos em períodos de alta demanda e a melhorar a disponibilidade dos equipamentos. Com a ferramenta de predição, os sensores incluídos em equipamentos estratégicos na fábrica emitem alertas se os dados estiverem fora do padrão estatístico normal, possibilitando a manutenção antecipada.

Funcionalidades do Jarilo

JARILO

Respostas rápidas e precisas

Por ser especializada em agronegócio, fornece a primeira resposta para cada pergunta, garantindo agilidade e precisão nas informações.

Identificação de imagens

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

A plataforma funciona como um grande fórum a partir das respostas da IA, pois permite a interação com outros profissionais do setor, estimulando a troca de experiências e o aprofundamento dos temas em discussão.

Conteúdo especializado

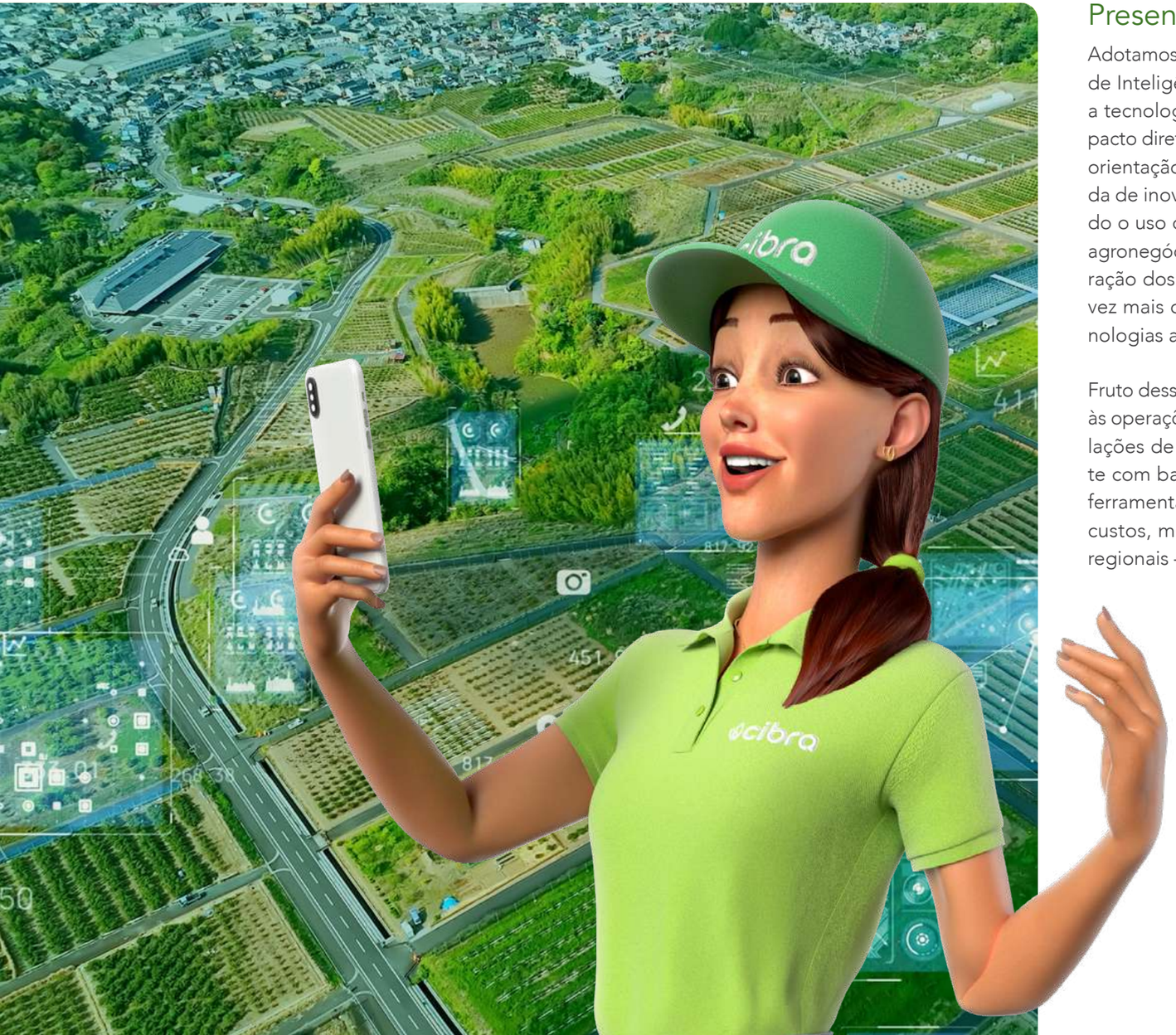
Oferta de comunidades temáticas sobre os mais diversos assuntos, como Mulheres no Agro, Café e Crédito Rural, além de permitir a criação de novas comunidades.

Clima

Acesso direto à plataforma de previsões meteorológicas www.windy.com, que funciona como um mapa meteorológico interativo, detalhado e preciso.

Saiba mais

O Jarilo é acessível via navegador www.jarilo.com.br e está disponível para Android e iOS.



Presença ativa de IA

Adotamos uma abordagem clara sobre a aplicação de Inteligência Artificial (IA) às nossas operações: a tecnologia precisa ser útil, acessível e gerar impacto direto nos negócios e nas pessoas. Com essa orientação, continuamos em 2025 a fusão acelerada de inovação aos avanços tecnológicos, incluindo o uso de IA, direcionada aos desafios reais do agronegócio. Ao longo do ano, apoiamos a preparação dos colaboradores para um ambiente cada vez mais orientado por dados e pelo uso de tecnologias avançadas.

Fruto dessa mentalidade, o Fertsuka está integrado às operações. Trata-se de um otimizador de formulações de fertilizantes, desenvolvido internamente com base em uma plataforma open source. A ferramenta analisa dados em tempo real — como custos, matérias-primas disponíveis e requisitos regionais — para gerar formulações otimizadas.

Símbolo de uso de IA na companhia, seguimos desenvolvendo nossa assistente virtual Cibele, criada em 2021. A primeira versão, inspirada em árvore de decisão, está sendo aprimorada para integrar recursos de automação robótica de processos (RPA) e para atuar também como um apoio ao atendimento interno.

Na nova versão, a Cibele se tornou o canal de autoatendimento dos colaboradores para temas de Gente, reunindo em uma única fonte as respostas sobre rotinas, benefícios e programas internos. A assistente está disponível a qualquer hora pela web e pelo WhatsApp, o que reduziu significativamente o tempo de resposta a uma dúvida. A centralização também elimina versões divergentes da mesma informação e libera as equipes de atendimento de demandas repetitivas.

Entre os temas mais consultados estão a Universidade Cibra e o acesso aos sistemas de Gente e plano de saúde. Como a Cibra opera em 14 localidades e tem parte relevante das equipes em trabalho remoto, o uso da assistente assegura o mesmo acesso à informação a todos os colaboradores e mantêm uniforme a experiência de cada um.

Relacionamento com clientes GRI 2-29

Em nossa visão de negócios, priorizamos identificar oportunidades que conciliem os objetivos da Cibra com as necessidades de nossos clientes e parceiros, fortalecendo a confiança, a transparência e a sustentabilidade das relações comerciais.

Em 2025, depois de um olhar interno na Cibra, aprofundamos a estratégia de segmentação da carteira de clientes, buscando compreender cada vez melhor as características, necessidades e oportunidades de produtores rurais, revendas e demais parceiros comerciais.

A evolução dessa estratégia permitiu aprimorar a abordagem das equipes e direcionar as negociações de forma mais personalizada, considerando as particularidades de cada perfil e região. Nesse movimento contínuo de melhoria, consideramos o desenvolvimento das pessoas fundamental para oferecer uma experiência cada vez mais próxima, consultiva e alinhada às necessidades de nossos clientes e parceiros.

Avançamos no desenvolvimento e capacitação da força de vendas, com uma agenda de treinamentos internos voltada ao aprimoramento das competências comerciais, técnicas e de relacionamento com os clientes, expressos em nosso Jeito Comercial Cibra de Ser. Exemplo desse direcionamento, a agenda de nossa convenção de vendas foi desenvolvida pela própria equipe comercial, valorizando o conhecimento acumulado internamente e a troca de experiências entre profissionais de diferentes regiões. A programação foi estruturada a partir de situações reais positivas e negativas vivenciadas pelos supervisores de vendas, transformando essas experiências em oportunidades de aprendizado e reflexão sobre nossas práticas.

Em outra frente, passamos a realizar encontros trimestrais com as revendas, com a finalidade de alinhar expectativas, compartilhar informações relevantes e fortalecer a parceria com esses canais de distribuição.





Como fortalecemos nossa relação com o cliente

- **Integração com a equipe** de desenvolvedores de mercado, que participam de feiras e acompanham o time Comercial em visitas a campo
- **Promoção do Cibra Convida**, eventos colaborativos que extrapolam a atividade comercial — como ações sociais realizadas junto a cooperativas, que resultaram em doações a instituições locais
- **Implantação do Jarilo**, a primeira rede social do agro com inteligência artificial, criada para oferecer conteúdo, networking e soluções práticas para o setor

Parcerias sociais

A união em torno de iniciativas de impacto social que mantemos com a rede de parceiros foi estendida em 2025 para nossos clientes, possibilitando ampliar os benefícios para as comunidades. Um exemplo foi o movimento de solidariedade realizado em conjunto com a Cooperativa Integrada, no Paraná, que uniu diferentes atores da nossa cadeia de relacionamento em torno de uma ação de apoio à comunidade. A participação de clientes e parceiros em ações sociais se estendeu a outros estados, como Minas Gerais, Mato Grosso, Tocantins, Santa Catarina e Maranhão.





Gestão de fornecedores

GRI 2-6, 2-29, 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. Indo além da inter-relação comercial, nossa posição propicia um papel significativo de estímulo ao desenvolvimento regional e favorece a indução às melhores práticas de sustentabilidade, governança e conformidade dentro de nossa cadeia de suprimentos e à mitigação de impactos operacionais negativos em relação ao respeito aos direitos humanos e trabalhistas.

Fazemos a gestão desses impactos por meio de um processo independente de homologação de fornecedores e pela aplicação de nossa Política de Aquisição de Materiais, Bens e Serviços. Por meio desse normativo, buscamos assegurar a integridade, a legalidade e a eficiência das contratações, 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 dos processos relacionados.

O respeito e cumprimento das normas do Código de Ética e Conduta da Cibra se estendem a todos os nossos fornecedores e terceiros. Fazemos um monitoramento contínuo de denúncias pelo Canal de Denúncia independente e realizamos as vistorias internas para notificações imediatas e planos de adequação junto a prestadores fora de conformidade.

Perfil dos fornecedores

Boa parte das nossas compras tem origem nas atividades de comércio exterior, o que nos torna uma das maiores importadoras de fertilizantes no Brasil. Em 2025 recebemos 3,2 milhões de toneladas de produtos e matérias-primas.

Entre nossos fornecedores de matérias-primas estão mineradoras internacionais e trades globais de commodities minerais. Temos contratos 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, serviços gerais, manutenção industrial, embalagens e tecnologia e automação industrial. Em 2025, nossa cadeia de fornecimento envolveu cerca de 300 fornecedores de médio e grande porte.

Especificamente para compras relacionadas a demandas de rotina, manutenção e materiais de uso e consumo, 70% das compras em 2025 foram feitas com fornecedores locais, isto é, no próprio estado onde a unidade operacional está localizada.



Gestão da cadeia de suprimentos

Mantemos um Plano de Compras estruturado que nos orienta na adaptação às diversas dinâmicas de entregas para clientes com perfis e demandas diferentes no Brasil. Buscamos a eficiência na operação logística promovendo a integração funcional entre as áreas de Sourcing, responsável pela negociação das compras, e a de Supply Chain, o que contribui para reduzir a ocorrência de imprevistos que podem acarretar prejuízos nas entregas.

A fluidez desses processos abrange ainda a conexão da área de logística, responsável pelas operações portuárias e pelo fluxo de movimentação de produto (rodoviário, ferroviário e hidroviário), além de armazenagem externa.

Entre as medidas de otimização de processos na cadeia de fornecimento, utilizamos a plataforma digital de transporte rodoviário GoFlux, 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 integração com o sistema de gestão SAP. Nas demais aquisições, utilizamos a plataforma Mercado Eletrônico (ME), também integrada ao SAP, com regras de cotação parametrizadas que direcionam automaticamente as consultas a fornecedores qualificados, considerando, entre outros critérios, o domicílio fiscal (CEP). Essa abordagem amplia a competitividade, fomenta a economia local, fortalece a governança do processo de compras e contribui para decisões mais eficientes, transparentes e rastreáveis.

Cientes dos desafios estruturais do Brasil — como a volatilidade do custo dos fretes e as limitações logísticas em certas regiões — ampliamos continuamente o controle operacional para garantir mais segurança às operações e capturar margens em parcerias logísticas de longo prazo.

Avaliação das empresas

Nosso processo de seleção e gestão de fornecedores inclui a avaliação de documentações trabalhistas, previdenciárias e treinamentos, entre outras medidas.

Esse processo contribui para a mitigação de riscos, o atendimento à legislação vigente e a promoção de relações de trabalho responsáveis em toda a cadeia de fornecimento. A medida se estende a todos os fornecedores de serviços com circulação técnica interna nas plantas da companhia.

Ainda não adotamos critérios ambientais na seleção de nossos parceiros comerciais. A partir da visão de evoluir com nossos fornecedores, ampliamos o Programa de Compras Sustentáveis, priorizando materiais de baixo impacto ambiental, como as parcerias estabelecidas para aquisição de big bags reutilizáveis e reciclados. Em 2025, o volume de compras de big bags reciclados foi de 46% do volume total, após implementação em 2024.



Nossa Jornada ESG

A visão de sustentabilidade da companhia vem sendo construída de forma estruturada. A partir da definição da Jornada ESG, estabelecemos um plano de ação macro que utilizou como referencial os temas materiais identificados como os de maior impacto em nosso contexto de atuação (saiba mais sobre a Matriz de Materialidade na pág. 5).

Nessa caminhada, nos organizamos em dez grupos de trabalho, formados por colaboradores que se dedicaram a avaliar, estruturar planos de ação e acompanhar o desenvolvimento das iniciativas definidas para o cumprimento da agenda. A criação do Comitê ESG em 2025 assegurou o envolvimento da alta liderança nas iniciativas.

JORNADA DE EXCELÊNCIA CIBRA



Governança corporativa	Nosso Jeito de Ser é a base para nutrir a evolução da Cibra e o nosso compromisso com a sociedade e o planeta
Sociedade	Nossa Gente é multiplicadora do nosso impacto positivo
Planeta	Visão sistêmica para garantir que a nossa agenda gere benefícios para o planeta



Índice ESG

Como parte da nossa evolução contínua em sustentabilidade e integração do tema à gestão do negócio, evoluímos no Índice ESG, usado desde 2023. Elaborado pela equipe interna para fornecer uma avaliação estruturada, clara e abrangente do desempenho da empresa em relação às práticas ESG, a ferramenta identifica pontos fortes e oportunidades de melhoria, bem como a adesão às regulamentações e boas práticas de mercado.

O Índice ESG tem papel de instrumento de gestão, formulado para fazer o acompanhamento das metas anuais estratificadas por mês. A iniciativa possibilita apoiar os processos de decisão, monitorar a evolução dos compromissos assumidos e promover a melhoria contínua.

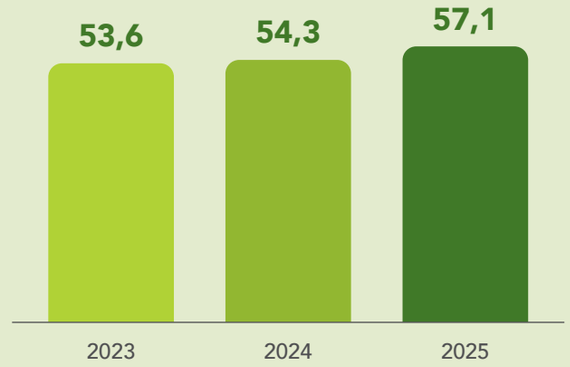
Ao integrar a sustentabilidade à estratégia corporativa por meio de indicadores objetivos e de uma metodologia estruturada de avaliação, fortalecemos nossa capacidade de identificar riscos e oportunidades, impulsionar a inovação, aumentar a resiliência do nosso negócio e gerar impactos positivos de longo prazo para a sociedade e o meio ambiente.

ESG



Real **57,09** Meta **56,7**

Evolução (%)



Ambiental



Real **49,80** Meta **48,6**

Governança



Real **55,37** Meta **55,9**

Social



Real **70,81** Meta **68,9**

Desempenho econômico-financeiro

Em 2025, a Cibra manteve a solidez de sua operação e apresentou crescimento de 5,7% no volume consolidado, que alcançou 3,8 milhões de toneladas ante 3,6 milhões de toneladas em 2024, um aumento de 206 mil toneladas. Esse desempenho foi alcançado em um cenário marcado por juros elevados, restrição de crédito e maior custo financeiro, ao mesmo tempo em que avançamos na gestão de custos e despesas.

A Receita Líquida alcançou R$ 8,655 bilhões, crescimento de aproximadamente 15% em relação a 2024, enquanto o Ebitda totalizou R$ 491,726 milhões.

Intensificamos as iniciativas de disciplina financeira, com foco em ganhos de eficiência operacional, gestão e otimização do capital de giro, incluindo a gestão rigorosa de estoques, preservação de caixa e aprimoramento das estratégias de financiamento e gestão de riscos. Essas iniciativas têm como objetivo fortalecer a resiliência financeira da companhia e sustentar a geração de valor no longo prazo.

Como parte dessa estratégia, também realizamos uma avaliação do portfólio de unidades, considerando capacidade, eficiência e geração de valor. Esse processo resultou na alienação de ativos não estratégicos, contribuindo para uma alocação mais eficiente de capital.

A Cibra segue direcionada à eficiência operacional, disciplina na alocação de capital e fortalecimento da estrutura financeira, combinando crescimento de volume com iniciativas voltadas à melhoria da eficiência e à geração sustentável de valor.

Evolução de resultados (R$)

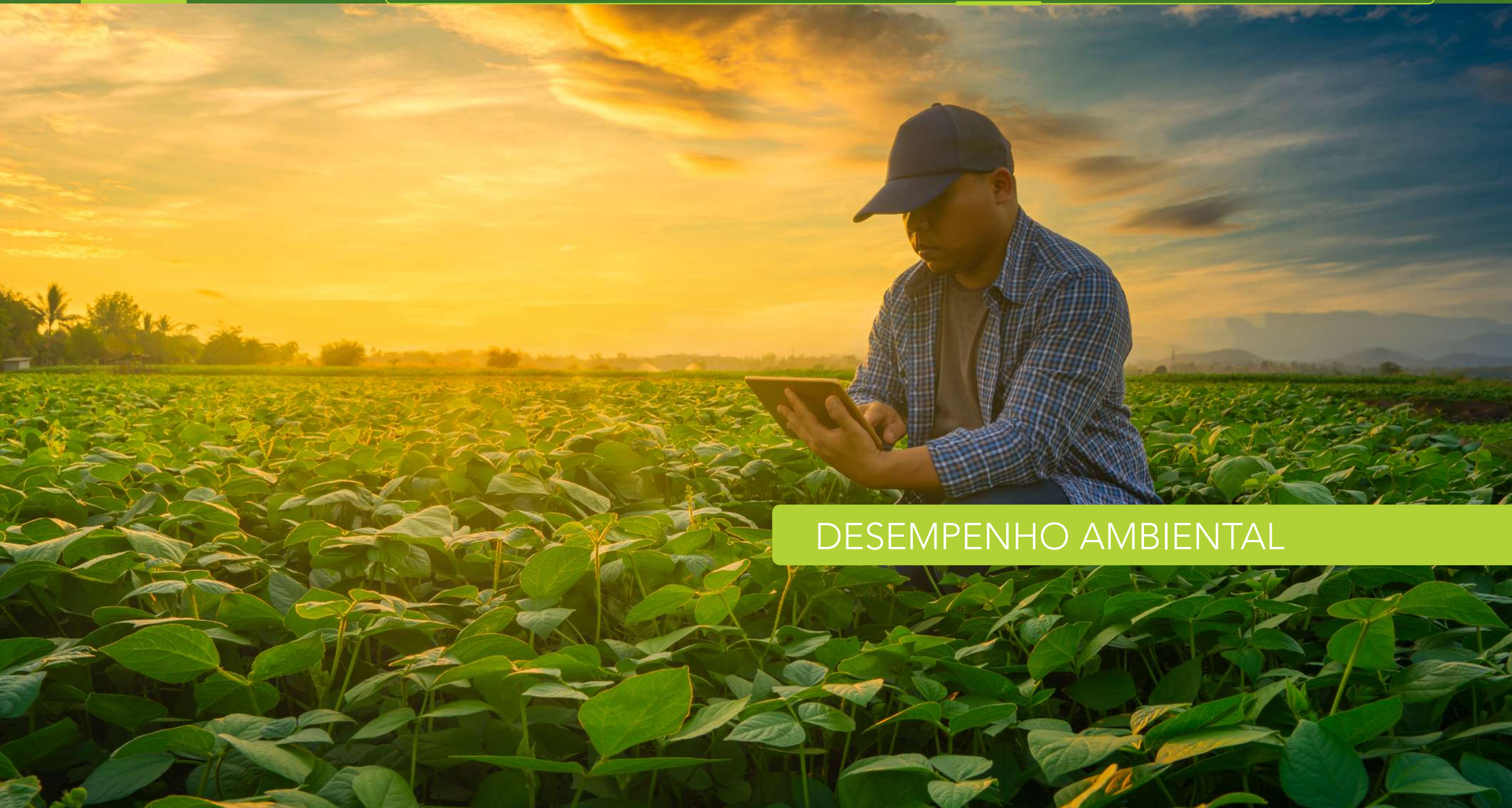
	2024	2025
Receita Líquida	7,503 bilhões	8,655 bilhões
Ebitda	512,173 milhões	491,726 milhões

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



Fiagro Crédito de R$ 350 milhões

Com o objetivo de fomentar a cadeia produtiva, atuando proativamente, a Cibra participou da constituição e mantém dois Fundos de Investimentos nas Cadeias Produtivas Agroindustriais (Fiagro). O primeiro tem a coordenação do Banco BV, com patrimônio líquido que pode chegar a R$ 200 milhões, volume composto por títulos elegíveis de produtores rurais e distribuidores. O segundo, coordenado pelo Banco Itaú, apresenta patrimônio líquido de R$ 150 milhões. Ambos têm o objetivo de ampliar o prazo de pagamentos dos operadores do Agro (produtores e distribuidores), dando o suporte para sua gestão de fluxo de caixa.



DESEMPENHO AMBIENTAL

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.

Nosso compromisso com os cuidados ambientais está estabelecido nas 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, incluindo outorgas e renovação das licenças ambientais de operação. O monitoramento de prazos e mudanças na legislação dispõe de um sistema de gestão específico desde 2022. Todas as informações relacionadas ao meio ambiente, como dados sobre consumos, geração de resíduos, datas de licenças e outorgas, estão concentradas em um sistema em Power BI 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.

Como parte da evolução da gestão ambiental, em 2025 incorporamos o pilar de Meio Ambiente ao Programa de Excelência Operacional, estabelecendo metas internas para redução da destinação de resíduos a aterros e incentivo à valorização dos resíduos por meio de reutilização, reciclagem e outras formas de recuperação.

O programa tem como finalidade avaliar o desempenho operacional das unidades por meio de indicadores, metas, pontuações e reconhecimentos internos, estimulando a melhoria contínua, o compartilhamento de boas práticas e o fortalecimento da cultura de sustentabilidade

Água e efluentes

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

As operações da companhia podem gerar impactos relacionados ao consumo de recursos hídricos e à geração de efluentes, tanto em nossas atividades diretas quanto ao longo da cadeia de valor. Para administrar esses impactos, adotamos uma abordagem preventiva baseada no uso eficiente da água, na preservação de sua qualidade e disponibilidade, no atendimento à legislação ambiental e no engajamento de fornecedores e parceiros em práticas alinhadas aos nossos compromissos de sustentabilidade.

A gestão de recursos hídricos passa por controles operacionais que incluem o monitoramento sistemático do consumo de água, a prevenção e correção de vazamentos, a manutenção preventiva de equipamentos, a otimização dos processos produtivos e o tratamento e monitoramento dos efluentes conforme os requisitos legais. Também promovemos a conscientização dos colaboradores e, diante da identificação de impactos, realizamos análises críticas e implementamos ações corretivas e preventivas para evitar recorrências.

Reforçamos a governança sobre o tema, em 2025, com a elaboração da Norma Corporativa de Gestão de Águas e Efluentes, que padroniza diretrizes, responsabilidades e controles para todas as unidades operacionais. Embora ainda não tenha metas estratégicas formalizadas, a companhia acompanha indicadores de consumo, qualidade e desempenho para orientar a melhoria contínua, mantendo diálogo permanente com os órgãos ambientais para assegurar a conformidade das operações e o aperfeiçoamento dos controles.



Cuidados nas operações

Em nossas operações, apenas a fábrica de Camaçari, por ser voltada à produção de Superfosfato Simples (SSP), utiliza água em seu processo produtivo. No local, 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 o 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 asseguram que o gerenciamento do uso da água seja feito de forma integrada ao polo industrial local.

As demais unidades operam com processo a seco, com a água sendo utilizada em serviços gerais, 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. Em 2025, abrangendo os dados de todas as unidades, registramos um consumo total de água de 85,89 ML.

Desde o projeto inicial, as unidades de Sinop e São Luís tiveram previstos 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 em nossas operações 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 estipulados pela Resolução do Conselho Nacional do Meio Ambiente (Conama) nº 430/2011 no âmbito nacional assim como as legislações estaduais específicas, quando aplicável.

Para coletas e análises de amostras, dispomos dos serviços de laboratórios externos credenciados para coletas e análises de forma a avaliar e garantir a conformidade com estas normas. Os dados de avaliação dos sistemas de tratamento de efluentes são obtidos por meio de coletas e análises periódicas dos efluentes gerados e descartados.

Atualmente, a Cibra não realiza descarte de efluentes diretamente em corpos d´água, mas em caso de necessidade de lançamento, segue as diretrizes e padrões específicos conforme a classificação do corpo d'água receptor.

Em 2025, não 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. Houve 12 registros de não conformidade com os limites de descarte.

Captação de água GRI 303-3

Captação total de água em todas as áreas, por fonte de captação (megalitros)

Água subterrânea	84
Água de terceiros	1,89

Dados discriminados da captação total de água (megalitros)

Água doce (sólidos dissolvidos totais ≤1.000 mg/L)	85.89
Outros tipos de água (sólidos dissolvidos totais >1.000 mg/L)	0
Total	85.89



Energia

GRI 3-3 (Energia na produção), 302-1, 302-2, 302-3

O compromisso com a gestão eficiente da energia em nossas operações produtivas se manifesta na busca contínua de melhoria e mitigação de impactos. Adotamos medidas para gerenciar o consumo visando aumentar a eficiência energética, reduzir custos operacionais e minimizar os impactos ambientais associados ao uso desse recurso. As ações incluem o monitoramento periódico de indicadores relacionados ao consumo e ao desempenho energético, a manutenção preventiva de equipamentos e a implementação de melhorias operacionais.

Mesmo ainda não possuindo metas e objetivos estratégicos corporativos formalmente estabelecidos, os indicadores de consumo e desempenho energético são acompanhados de forma sistemática pelas áreas responsáveis. Esse monitoramento subsidia a gestão operacional e a identificação de oportunidades de eficiência. A avaliação da eficácia das ações também ocorre em nível operacional

Procuramos também incentivar o uso responsável dos recursos energéticos, avaliar alternativas de fontes de energia com menor impacto ambiental e promover a conscientização dos colaboradores sobre a importância da eficiência energética. Essas ações contribuem para a redução das emissões de gases de efeito estufa associadas ao consumo.



Eficiência energética

Com foco em rastreabilidade, eficiência e transição para fontes renováveis, nossa gestão de energia é orientada por uma visão estratégica de longo prazo. 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. Temos o compromisso de 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$ 2,2 milhões, e que atualmente está operando em off grid. Em Sinop e São Luís, foram construídos carports solares, que fornecem 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.

Consumo de energia dentro da organização GRI 302-1

Categoria Energética	Combustível / Fonte de energia	Escopo / Aplicação	Consumo em unidade física	Consumo energético (GJ)
a.Combustíveis não renováveis	Gás Liquefeito de Petróleo (GLP)	Combustão estacionária	9,581 t	445,52
	Óleo Diesel (Comercial)	Combustão estacionária	8.500 L	302,02
	Acetileno	Combustão estacionária	601 kg	28,97
	Óleo Diesel (Comercial)	Combustão móvel (frota própria)	785.305,519 L	27849,38
	Gasolina Automotiva (Comercial)	Combustão móvel (frota própria)	34.520,253 L	1017,28
Subtotal de Combustíveis não renováveis				29.643,17
b. Combustíveis Renováveis	Etanol	Combustão móvel (frota própria)	25.859,786 L	564,03
	Resíduos Vegetais	Combustão estacionária	14.699,360 t	183.742,00
	Lenha Comercial	Combustão estacionária	3.842,420 t	49.874,61
Subtotal de Combustíveis Renováveis	234.180,64			
c. Energia Adquirida	Eletricidade	Consumo industrial (Escopo 2)	13.757,745 MWh	49.527,88
Subtotal de Energia Adquirida				49.527,88
d. Consumo Total de Energia Interna	(a + b + c)			313.351,69

Consumo de energia fora da organização GRI 302-2

Categoria da Cadeia de Valor (Escopo 3)	Modais / Atividades	Indicador de atividade física	Consumo energético (GJ)	Emissões associadas (tCO2e)
Upstream: Combustíveis e Energia (Fase WTT)	Processamento / Extração de combustíveis	Equivalente ao consumo das frotas	263.823,81 (29,6k Fóssil / 234,2k Renovável)	Integrado aos escopos aplicáveis
Upstream: Transporte e Distribuição	Rodoviário, Ferroviário e Hidroviário	53.022.590 km percorridos / 8.800.012 t transportadas	Não disponível (1)	1.316.017,75
Upstream: Deslocamento de Funcionários	Micro-ônibus Fretados	1.316.358 km percorridos	Não disponível (1)	910,47
Upstream: Viagens a Negócios	Aéreo, Terrestre e Aplicativos	Rotas multimodais	Não disponível (1)	406,64
Upstream: Bens e Serviços Comprados	Insumos e matérias-primas	Volume da cadeia de fornecedores	Não disponível (1)	762.930,04
Downstream: Transporte e Distribuição	Entrega de produtos aos clientes	36.601.962 km percorridos / 2.092.097 t transportadas	Não disponível (1)	153.053,37
Total mapeado em unidade de energia			263.823,81 GJ	

(1) Nota de Omissão Técnica: Devido à limitação de dados primários de consumo de combustível (litros/kWh) reportados diretamente pelas transportadoras e fornecedores terceirizados, o consumo de energia direto em Joules não pôde ser aferido para todas as categorias. Como melhor prática e em conformidade com o GHG Protocol, o impacto foi reportado utilizando fatores de emissão sobre os indicadores de atividade física (tonelada-quilômetro e km percorrido).

Intensidade energética GRI 302-3

Taxa de intensidade energética (*)	0.013 GJ/t

* Consumo de energia elétrica consumida dentro da CIBRA por tonelada de produto fabricado/produzido





Resíduos

GRI 3-3 (Resíduos e embalagens), 306-1, 306-2, 306-3, 306-5

O gerenciamento responsável dos resíduos gerados em nossas operações faz parte do compromisso da companhia de minimizar impactos ambientais ao longo de nosso ciclo produtivo. Os impactos possíveis em nosso setor estão relacionados à geração de resíduos industriais e pós-consumo, ao consumo de recursos naturais para fabricação de embalagens e aos riscos de contaminação do solo, da água e do ar em caso de armazenamento, manuseio ou destinação inadequados. Adicionalmente, a disposição incorreta de resíduos e embalagens pode contribuir para o aumento da pressão sobre aterros e outros sistemas de destinação final.

Para a gestão desses riscos, seguimos diretrizes para a prevenção da geração de rejeitos, a segregação adequada, o armazenamento seguro, a reciclagem, a reutilização e a destinação ambientalmente adequada dos materiais. Em relação às embalagens, a companhia busca continuamente oportunidades para otimizar seu uso, reduzir o consumo de matérias-primas, aumentar a reciclabilidade e incentivar práticas alinhadas aos princípios da economia circular.

Supervisionamos a eficácia dessas medidas mediante processos de acompanhamento de indicadores ambientais e operacionais. Dentro do Programa de Excelência Operacional, criado em 2025, estabelecemos metas internas para redução da destinação de resíduos a aterros e incentivo à valorização dos resíduos por meio de reutilização, reciclagem e outras formas de recuperação.

Também monitoramos o atendimento aos requisitos legais e promovemos a conscientização de colaboradores e parceiros sobre a importância da gestão sustentável desses materiais. São fatores essenciais para a melhoria contínua de nosso desempenho ambiental e redução dos impactos associados às nossas atividades.

Ainda nos encontramos em processo de implementação da Gestão de Resíduos Sólidos em nossas operações. Em 2025, avançamos na elaboração da Norma de Gestão de Resíduos Sólidos, com o objetivo de padronizar os processos, estabelecer responsabilidades e definir diretrizes para a gestão de rejeitos em todas as unidades operacionais. Formulada em conformidade com a Política Nacional de Resíduos Sólidos, a norma determina a destinação de resíduos para aterro sanitário apenas quando não houver alternativas técnica e ambientalmente viáveis para sua recuperação ou reaproveitamento.

Alinhados ao nosso compromisso, estabelecemos parcerias com cooperativas de reciclagem, promovendo a destinação de resíduos recicláveis para organizações socialmente responsáveis. Essa iniciativa contribui para o fortalecimento da cadeia da reciclagem, a geração de trabalho e renda para os cooperados, o aumento da circularidade dos materiais e a redução da disposição final de resíduos.

Uso racional de recursos

A geração de resíduos nas operações da Cibra está diretamente relacionada à entrada de insumos (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 monitorados desde a geração até a destinação final. Utilizamos o Power BI 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 pág. 47), venda de resíduos para reparos e reuso (pallets de madeira), rerrefino de óleo e aquisição de big bags reciclados.

Solução de logística reversa e economia circular

Desde 2024, mantemos um projeto estruturado de logística reversa, que consiste na coleta, triagem e reaproveitamento de embalagens descartadas do campo. Realizada em parceria com as empresas Ambiental, Infinity e Packem, a iniciativa da Cibra tornou-se a primeira no segmento de fertilizantes a utilizar uma big bag (embalagem para armazenamento e transporte de insumos agrícolas) 100% reciclável, confeccionada em resina PET reciclada (rPET) e liner feito em PE reciclado (rPE). A Cibra atua conectando clientes interessados aos parceiros do projeto, o que também favorece a ampliação da logística reversa.

Entre os atributos da peça, mantêm a resistência e durabilidade dos modelos tradicionais, garantindo a segurança no transporte, enquanto elimina o uso de plásticos virgens, com uma redução de até 70% de emissões de carbono em comparação aos modelos convencionais. Cada big bag utiliza cerca de 120 garrafas PET recicladas, o que evita que esses resíduos acabem nos aterros sanitários.



Após o descarte no campo, as embalagens são coletadas, triadas e prensadas pela Infinity, recicladas pela Ambiental e retransformadas em big bags pela Packem, num sistema conhecido como bag-to-bag. O processo maximiza a vida útil dos materiais e reduz o desperdício, promovendo um ciclo fechado de reciclagem.

O caráter inovador, a vantagem e e os impactos positivos da solução receberam o reconhecimento do mercado por meio de uma série de premiações. A Cibra conquistou o primeiro lugar no Worldstar Global Packing Awards Winner 2025 e o 2º lugar no Prêmio ABRE da Embalagem Brasileira em 2024. Em conjunto com as empresas parceiras, obteve o Troféu Roberto Hiraishi no Prêmio Embanews, na categoria Sustentabilidade (2024 e 2025).

Resíduos gerados GRI 306-3

Resíduos destinados para disposição final GRI 306-5

Peso total dos resíduos destinados para disposição (toneladas métricas) e discriminação por composição

Resíduos Comum - Classe II	634,85
Borrachas	9,12
Resíduo Perigoso - Classe I	119,17
Plásticos	142,36
Madeira	451,99
Resíduo Orgânico	4,03
Resíduo Construção Civil	85,9
Papel e Papelão	25,13
Sucata Metálica	148,78

Peso total dos resíduos perigosos destinados para disposição (toneladas métricas) e discriminação por operação de disposição

Incineração (com recuperação de energia)	0
Incineração (sem recuperação de energia)	0
Aterramento	119,17
Outras operações de disposição	0
Total	119,17

Peso total dos resíduos não perigosos destinados para disposição em toneladas métricas e discriminação por operação de disposição

Incineração (com recuperação de energia)	0
Incineração (sem recuperação de energia)	0
Confinamento em aterro	785.01
Outras operações de disposição	738.6
Total	1523.610



Emissões

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

O compromisso assumido pela Cibra de realizar regularmente o inventário de gases de efeito estufa (GEE), conforme metodologia GHG Protocol, evidencia a importância que a gestão transparente das emissões passou a ocupar nas nossas atividades. As mudanças climáticas representam um tema estratégico para a companhia tanto pelos impactos potenciais sobre a continuidade operacional quanto pela pressão sobre recursos naturais e pelos riscos que podem afetar o meio ambiente, a economia e as pessoas.

Nossos compromissos com o tema estão expressos na Jornada ESG da Cibra e na Política de Sustentabilidade e reafirmados no posicionamento da alta liderança.

A companhia reconhece que está passível de sofrer e gerar impactos negativos associados às emissões de GEE decorrentes de nossas operações e relações de negócios em aspectos essenciais para o nosso desempenho e para a sociedade. Em uma jornada de evolução permanente, os inventários vêm nos proporcionando uma visão mais estruturada sobre os impactos das nossas operações e a base para o planejamento da descarbonização.

Com isso, pudemos estabelecer metas internas de redução de emissões e demos início ao desenvolvimento de indicadores específicos para acompanhar nosso progresso, somado à estruturação do acompanhamento sistemático das ações planejadas. Nosso compromisso com a descarbonização envolve atingir metas claras, com destaque para:

- Neutralidade de carbono nos Escopos 1 e 2 até 2030
- Descarbonização das operações e cadeia de valor até 2050
- Redução de emissões com base no inventário GHG Protocol (15,7% de redução nas emissões totais até 2035 frente ao ano-base 2023)

Nosso plano de descarbonização, discutido periodicamente em reuniões de acompanhamento, abrange tanto as emissões diretas quanto indiretas, com foco em energia renovável, eficiência operacional, mudanças logísticas e engajamento com a cadeia de fornecedores.



Plano de descarbonização – metas de gestão

- Redução significativa do consumo de gasolina na frota, de 66% (2025) para 7% (2026)
- Aumento do uso de etanol para 79% do consumo total
- Fortalecimento da cultura organizacional de baixo carbono
- Melhoria na qualidade e rastreabilidade dos dados ambientais

Vale ressaltar que, nessa trajetória, consideramos imprescindível o engajamento com nossos *stakeholders* internos e externos para alcançar nossas metas.

Descarbonização – medição e acompanhamento

Em nosso terceiro inventário de gases do efeito estufa (GEE), com ano-base em 2023, registramos avanços na gestão climática da Cibra, mantendo como objetivos a construção de indicadores e a estruturação do acompanhamento sistemático das ações planejadas. Em nosso plano de descarbonização, que abrange tanto as emissões diretas quanto indiretas, priorizamos os aspectos de energia renovável, eficiência operacional, mudanças logísticas e engajamento com a cadeia de fornecedores.

Em 2025, reportamos 4.031,97 tCO2e em emissões diretas (escopo 1), compostas por combustão estacionária, móvel, fugitivas e resíduos e efluentes, frente a 4.061,00 tCO2e registradas em 2024. As emissões biogênicas somaram 22.968,876 toneladas, total inferior às 26.898,75 toneladas reportadas em 2024.

Desde 2024, na realização do segundo inventário, alteramos a base de dados relativa a consumo de biomassa e passamos a utilizar os dados do relatório da balança, que refletem com maior fidelidade a realidade operacional e contribuem para a confiabilidade do inventário. Em 2025, consolidamos o uso dessa metodologia baseada em medições diretas de balança, contabilizando o consumo total de 18.541,78 toneladas de biomassa (14.699,36 t de resíduos vegetais e 3.842,42 t de lenha comercial) na combustão estacionária, o que gerou 22.645,56 tCO2bio de emissões biogênicas no Escopo 1. A manutenção desse processo garante a comparabilidade dos dados e reforça a consistência da nossa série histórica.

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 326,06 tCO2e; em 2024, foram 856,81 tCO2e.

Já no escopo 3, reportamos 2.234.083,716 tCO2e em 2025, redução frente aos 2.700.302,23 tCO2e em 2024. As principais fontes incluem bens e serviços comprados, transporte e distribuição (upstream e downstream), e deslocamento casa-trabalho. As emissões biogênicas relacionadas ao escopo 3 somaram 136.426,228 toneladas em 2025; em 2024 foram 13.872,83 toneladas. A variação expressiva nas emissões biogênicas do Escopo 3 decorre de uma mudança de escopo, ampliação da cobertura de dados e evolução metodológica na coleta de informações da cadeia de suprimentos e distribuição (Escopo 3), o que deixou os dados mais precisos.

Não emitimos substâncias destruidoras da camada de ozônio (SDO) 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 (4.358,03 tCO2e) pela receita líquida anual de R$ 8,655 bilhões. O resultado obtido foi de 0,503527 tonelada de CO2e equivalente por milhão de reais de receita líquida.

Demos continuidade em 2025 às ações adotadas para a redução de emissões, nas quais se destacam:

- Expandimos o uso de big bags reciclados, ampliando o contrato de alguns fornecedores para fornecimento prioritário de PCR e rPET (saiba mais sobre a iniciativa na pag.48).
- Mantivemos a parceria com a transportadora VirtuGNL, que usa gás natural em seus veículos. Foram realizadas 43 viagens (caminhões) no período com o carregamento de 1.686 toneladas em rotas de cerca de mil quilômetros nos Estados do Maranhão, Piauí e Tocantins, com impacto em escopo 3.

Mudança metodológica no Escopo 3

Em 2025, a Cibra deu um passo fundamental no amadurecimento do Inventário de GEE. Aprimoramos a abrangência, a rastreabilidade e a qualidade dos dados utilizados para calcular nossas emissões, resultando em uma "fotografia" mais fiel e detalhada da nossa realidade operacional.

Em razão desse aprimoramento na medição, diversos números do inventário de 2025 apresentam variações expressivas em relação a 2024. É importante destacar que essas alterações representam a ampliação da capacidade de enxergar e contabilizar o impacto de nossa cadeia de valor.

As categorias *Uso de produtos vendidos* (categoria 11) e *Ativos arrendados upstream* (categoria 8), quantificadas nos inventários de 2023 e 2024, não fizeram parte do escopo de cálculo do ciclo 2025. A ausência decorre de uma limitação na definição do escopo do inventário no caso da categoria 11, e de alteração metodológica no caso da categoria 8.

As principais evoluções do ciclo de 2025 incluem:

Compras de bens e serviços (Escopo 3): Passamos a adotar a metodologia *spend-based* (baseada no valor econômico das aquisições), aceita pelo *GHG Protocol*. (Saiba mais sobre a mudança de metodologia na pág. 53).

Logística e transportes de insumos (Upstream – Escopo 3): Em 2024, tínhamos uma visão estimada e agregada. Em 2025, processamos mais de 47 mil registros individuais de fretes, mapeando com precisão o transporte por caminhões, trens e barcaças. Essa maior abrangência revelou fluxos logísticos que antes não estavam totalmente capturados, tornando o *Upstream* a categoria mais representativa do nosso inventário (58,8% do total).

Entrega de produtos (Downstream – Escopo 3): Mapeamos mais de 62 mil viagens individuais ao longo do ano. Embora o volume físico transportado tenha crescido apenas 7,5%, a melhoria no detalhamento dos tipos de caminhões utilizados e o refinamento dos fatores de emissão resultaram em um ajuste contábil das emissões reportadas.

Operações diretas e deslocamento (Escopos 1 e 3): No Escopo 1, reduzimos o consumo de combustíveis fósseis e mantivemos o predomínio do uso de biomassa renovável (resíduos vegetais e lenha) para geração de energia térmica. Além de reduzir as emissões de gases de efeito estufa, o uso de biomassa diminui custos operacionais e gera empregos e renda nas comunidades locais. Adicionalmente, ampliamos a coleta de dados mensais para o transporte fretado de colaboradores nas unidades operacionais e mapeamos a totalidade dos gases de refrigeração das nossas instalações.



Aprimoramento metodológico do inventário GEE

Adotamos uma nova abordagem para a quantificação das emissões de Escopo 3 associadas à categoria de Bens e Serviços Comprados. No Inventário de GEE de 2024, as emissões dessa categoria foram estimadas a partir de dados físicos de um conjunto selecionado dos principais insumos adquiridos, com aplicação de fatores de emissão provenientes da base internacional Ecoinvent por meio do OpenLCA. Para o exercício de 2025, a quantificação passou a usar o valor econômico das aquisições (*spend-based*), aplicada de forma mais abrangente. Isso nos permitiu cruzar 100% dos registros contábeis e fiscais da companhia com fatores de emissão da estrutura econômica brasileira (IBGE), eliminando lacunas de dados e cobrindo a totalidade dos insumos e serviços contratados.

A abordagem baseada em dados físicos associa a quantidade adquirida de determinado produto ou insumo a um fator de emissão correspondente, podendo oferecer maior especificidade quando existem fatores representativos da tecnologia, origem geográfica e cadeia produtiva analisada.

A abordagem *spend-based*, por sua vez, permite ampliar a cobertura das aquisições ao incorporar bens e serviços para os quais nem sempre existem dados físicos ou fatores de emissão específicos disponíveis, utilizando informações econômicas associadas a fatores setoriais.

Essa diferença é particularmente relevante para a Cibra em razão das características de nossa atividade e da representatividade dos insumos utilizados no setor de fertilizantes, que incluem também materiais, embalagens e serviços. Com a utilização de fatores estruturados a partir de referências nacionais, buscamos aumentar a aderência das estimativas às características da economia brasileira e refletir fatores representativos da estrutura produtiva do país.

Reconhecemos que o desenvolvimento de um inventário corporativo de GEE decorre de um processo contínuo de amadurecimento e deve levar ao refinamento das metodologias empregadas. Esse processo integra a evolução da gestão climática da companhia e fornecerá uma base cada vez mais sólida para a identificação de fontes relevantes de emissão e para o direcionamento de nossas iniciativas de descarbonização.

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

	2023		2024		2025	
Categoria	Emissões Totais (tCO2e)	Emissões Biogênicas (t)	Emissões Totais (tCO2e)	Emissões Biogênicas (t)	Emissões Totais (tCO2e)	Emissões Biogênicas (t)
Combustão estacionária	7.454,07	77.230,41	2.552,13	26.651,90	2.134,38	22.648,48
Combustão móvel	1.359,71	195,42	1.461,30	246,85	1.852,30	320,40
Emissões fugitivas	23,77	0,00	19,40	0,00	43,47	0,00
Resíduos e efluentes	65,49	0,00	28,17	0,00	1,82	0,00
Total	8.903,05	77.425,83	4.061,00	26.898,75	4.031,97	22.968,88

Emissões Indiretas de GEE Provenientes da Aquisição de Energia (Escopo 2) GRI 305-2

	2023	2024	2025
Abordagem	Emissões Totais (tCO2e)	Emissões Totais (tCO2e)	Emissões Totais (tCO2e)
Com base na abordagem de localização	568,98	856,81	326,06



Outras Emissões Indiretas (Escopo 3) de Gases de Efeito Estufa (GEE) GRI 305-3

	2023		2024		2025	
Categoria	Emissões Totais (tCO2e)	Emissões Biogênicas (t)	Emissões Totais (tCO2e)	Emissões Biogênicas (t)	Emissões Totais (tCO2e)	Emissões Biogênicas (t)
Bens e serviços adquiridos	2.045.569,93	0,00	2.482.044,87	0,00	762.930,04	0,00
Atividades relacionadas a combustível e energia	483,38	0,00	746,64	0,00	682,67	0,00
Transporte e distribuição upstream	132.136,22	15.788,19	11.105,01	1.472,24	1.316.017,75	118.200,39
Resíduos gerados nas operações	1.054,54	0,00	293,83	0,00	82,78	0,83
Viagens de negócios	703,78	0,00	598,89	0,00	406,64	3,40
Transporte de empregados	537,06	128,63	80,53	61,69	910,47	134,95
Ativos arrendados upstream	1.379,40	0,00	267,94	0,00	0,00	0,00
Transporte e distribuição downstream	703.243,13	29.640,53	84.835,96	12.338,90	153.053,37	18.086,65
Uso de produtos vendidos	99.168,30	0,00	120.328,55	0,00	0,00	0,00
Total	2.984.275,72	45.557,35	2.700.302,22	13.872,83	2.234.083,72	136.426,23

Nota - Gases reportados: 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 (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	2025
Total de emissões considerando os Escopos 1 e 2 (tCO2e)	9.472,03	4.917,81	4.358,03
Métrica adotada: receita líquida anual (em MR$)	6.764,521	6.962,886	8.654,904
Intensidade de emissões (tCO2e / MR$)	1,40	0,71	0,50

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). Metodologia de cálculo adotada: GHG Protocol.





O JEITO CIBRA DE SER

Cultura e perfil dos colaboradores

GRI 2-7, 2-8, 2-29, 3-3 (Clima, bem-estar e desenvolvimento do colaborador)

A promoção de um ambiente de trabalho saudável, inclusivo, seguro e orientado ao desenvolvimento permanente das pessoas constitui um compromisso estratégico da Cibra. Reconhecemos que o fortalecimento da cultura organizacional e da experiência do colaborador é fundamental para a sustentabilidade do negócio. O engajamento contínuo com os colaboradores permite identificar prioridades reais, construir soluções coletivamente e direcionar ações de forma assertiva.

Nossa cultura organizacional é sustentada por valores claros e vivenciados no dia a dia, como respeito, transparência, colaboração, senso de dono e ética, traduzidos no Jeito Cibra de Ser, um conjunto de princípios que traduzem o propósito, missão, visão e valores da companhia.

Nosso time

740
colaboradores próprios

504
colaboradores terceirizados

Adotamos uma abordagem de melhoria contínua na gestão do clima corporativo, bem-estar e desenvolvimento dos colaboradores. Esse posicionamento contribui para lidarmos com os desafios relacionados à uniformidade da experiência do colaborador, considerando a diversidade de operações da Cibra, que abrange unidades industriais, áreas comerciais e equipes corporativas.

Entre os cuidados para abordar os riscos decorrentes, procuramos fortalecer continuamente os rituais de cultura (ver quadro), desenhados para reforçar valores, garantir alinhamento organizacional e assegurar que todos os colaboradores, independentemente da área ou localização, tenham acesso à informação e às oportunidades de desenvolvimento, além de espaço para voz ativa e escuta qualificada.

Em 2025, demos seguimento a diversas iniciativas marcantes para os processos de engajamento da Cibra, em uma demonstração da vitalidade da nossa cultura e da capacidade de nos manter em evolução contínua. Como ocorre com os rituais que marcam nossa identidade, dedicados a desenvolvimento da liderança, ferramentas digitais e ações de escuta e engajamento.

Empregados por região* e gênero GRI 2-7

2025	Homens	Mulheres	Total
Prazo Determinado	0	0	0
Prazo Indeterminado	481	259	740

2025	Homens	Mulheres	Total
Bahia	280	191	471
Goiás	1	3	4
Maranhão	69	11	80
Mato Grosso	52	19	71
Minas Gerais	36	12	48
Paraná	12	6	18
Rio Grande do Sul	5	6	11
Santa Catarina	26	11	37
Total	481	259	740

Trabalhadores que não são empregados GRI 2-8

Prestadores de serviços de limpeza	53
Prestadores de serviços de segurança	77
Alimentação/restaurante	35
Manutenção/reparos de máquinas e equipamentos	112
Outras atividades	227
Total	504

*Os Estados se referem às regiões de atuação da companhia. A sede se situa em Salvador/BA

Nossos rituais, nossa cultura

Diálogo Diário de Eficiência (DDE) – O principal ritual de cultura da Cibra, realizado no início de cada jornada de trabalho, manteve em 2025 a participação média de 97% dos colaboradores. Com duração de 15 minutos, nesse encontro são compartilhadas as estratégias e metas, promovendo alinhamento e foco com propósito coletivo, além da troca de informações, alinhamentos, aprendizado contínuo e divulgação de boas práticas. O conteúdo dedica cada dia da semana a temas que reforçam a evolução interna: Nosso Jeito de Ser na Prática; Fala Cibra; Jeito Cibra de Cuidar; Avança Cibra, sobre principais resultados do negócio e suas ações de sustentação; Boas Notícias, o momento de celebrar as conquistas da semana. Desde 2024, o Guardião da Cultura faz parte dos rituais nas fábricas, quando um colaborador convidado escolhe um dos valores da empresa e compartilha como é exercido em seu cotidiano.

Jornada de Excelência Operacional – A iniciativa inclui as Reuniões de Desempenho Operacional (RDO). Consiste em encontros rápidos nas unidades, nos quais líderes e equipes revisam indicadores, avaliam resultados e definem ações corretivas de forma colaborativa.

Reunião Semanal Operacional (RSO) – Adotado nas unidades operacionais, tem foco em melhoria contínua, desempenho, segurança, qualidade, custos e planejamento estratégico.

Caminhadas de Segurança – Ação multifuncional nas áreas de operação, na qual 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.

Fatores de Sucesso – Reuniões mensais abertas a 100% do time Cibra, promovendo transparência ao compartilhar resultados, indicadores e prioridades estratégicas, tanto corporativos quanto das unidades, de forma transparente, com a participação ativa de colaboradores na apresentação dos dados. A prática reforça o senso de pertencimento e a compreensão do impacto das contribuições individuais e coletivas nos objetivos da empresa e tem papel central na consolidação da cultura.

Reunião de Liderança – Encontro online mensal dos diretores, gerentes e o presidente da companhia, e de forma presencial a cada três meses, representa um momento importante de conexão cultural. A partir de premissas claras, desdobradas para 100% dos líderes, esse espaço é dedicado à análise de desafios, troca de aprendizados e reforço de direcionadores estratégicos, com ênfase no papel dos líderes como gestores de pessoas e negócios e como embaixadores da cultura organizacional.

Convenção Anual – Realizada no fim do ano, é um momento de encontro dos times corporativo, comercial e de fábricas com a finalidade de alinhar as perspectivas e diretrizes para o próximo ano.

Novas contratações e rotatividade de empregados

GRI 401-1

Número total e taxa de novas contratações de empregados

Número total de novas contratações	abaixo de 30 anos	58
	acima de 50 anos	2
	de 30 a 50 anos	113
	Total	173
Taxa de novas contratações	abaixo de 30 anos	34%
	acima de 50 anos	1%
	de 30 a 50 anos	65%
	Total	100%

Número total e taxa de rotatividade de empregados

Número total de rotatividade	abaixo de 30 anos	48
	acima de 50 anos	5
	de 30 a 50 anos	167
	Total	220
Taxa de rotatividade	abaixo de 30 anos	22%
	acima de 50 anos	2%
	de 30 a 50 anos	76%
	Total	100%

Clima, reconhecimento e participação

Os cuidados com a evolução do clima organizacional e engajamento prevêem sistemas de escuta ativa e monitoramento contínuo, por meio da pesquisa GPTW e da Voz da Nossa Gente. Realizadas periodicamente, através de consultoria especializada e plataformas seguras e especializadas, as iniciativas apresentam alta taxa de participação (superior a 90%) e permitem mensurar indicadores como confiança, orgulho, satisfação e percepção de liderança.

Os resultados são analisados por área e desdobrados em planos de ação, possibilitando acompanhar a evolução e efetividade das iniciativas ao longo do tempo.

Utilizamos a metodologia Great Place to Work (GPTW), com a qual colhemos bons resultados, conquistando o selo GPTW desde nossa primeira submissão e por sete anos consecutivos. Temos a ambição estratégica de estar entre as cinco melhores empresas para se trabalhar no Brasil até 2030.



O reconhecimento dos comportamentos alinhados à cultura também foi intensificado. O prêmio Gente que Faz a Diferença reconheceu 35 colaboradores em 2025, premiando os 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 faz parte das práticas da companhia desde 2020 e atualmente se tornou estratégico para nosso modelo de gestão. A opção pelo trabalho à distância representa uma escolha coerente da Cibra, pois tem como base o modelo que adotamos de gestão por resultados. No dia a dia, o local de onde se trabalha perde relevância diante da confiança mútua e da autonomia das equipes.

A mobilidade geográfica, que possibilita que colaboradores escolham onde viver e trabalhar, ampliou o acesso a talentos em âmbito nacional. Também influenciou a experiência cotidiana das pessoas, facilitando a convivência com a família e a autonomia para organizar a rotina, com ganhos na qualidade de vida. O modelo favorece ainda a diversidade regional, agregando pessoas de várias culturas.

Entendemos, contudo, que esse formato vem acompanhado de desafios, entre os quais preservar o sentimento de pertencimento. Tendo isso em mente, fortalecemos a agenda de encontros presenciais periódicos e estimulamos os rituais de comunicação como formas de sustentar a conexão entre as equipes e garantir o alinhamento estratégico



Desenvolvimento de talentos

GRI 3-3 (Diversidade e inclusão), 401-1

A abordagem de gestão de pessoas na companhia é parte intrínseca da nossa cultura e visão de futuro que vem sendo elaborada nos últimos anos. Como fio condutor, o movimento Jeito Cibra de Ser reúne 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.

Buscamos reter colaboradores desenvolvendo práticas que reconhecem desempenho, atitudes e contribuições de forma transparente e contínua.

Modelo de integração

Expomos a importância do acolhimento aos colaboradores desde o processo inicial de integração, atualmente realizado de forma online sob a coordenação 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 programa inclui vídeos com colegas de diferentes áreas, acesso a informes sobre cultura, processos e benefícios, além de possibilitar a revisão do conteúdo aos novos profissionais sempre que necessário.



Na sua primeira semana, a pessoa contratada participa de encontros com diferentes áreas da empresa para contextualizar a estrutura organizacional, a estratégia, os principais indicadores e os valores que norteiam o trabalho coletivo. O ritual se completa com entrega do kit de ambientação, com itens simbólicos da identidade da empresa.

Avaliação de desempenho GRI 404-3

Estruturada no ritual Desempenho da Nossa Gente, o processo de avaliação acontece anualmente e envolve 100%* dos colaboradores (liderança, administrativo e operacional). Em 2025, 705 colaboradores cumpriram o ciclo formal de avaliação de desempenho.

O processo considera indicadores de entrega, atitudes alinhadas aos valores e competências estratégicas. A avaliação 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.

* O processo de avaliação abrange 100% dos colaboradores, porém conforme regra de elegibilidade de tempo de casa.

Formação profissional e de liderança
GRI 404-2

Na Cibra, os colaboradores contam com o apoio da liderança, programas estruturados e ferramentas para alavancar a trajetória profissional. A estratégia de desenvolvimento profissional da Cibra é sustentada por trilhas de aprendizagem estruturadas, que abrangem desde a alta liderança até o operacional.

A Universidade Cibra concentra as principais iniciativas de aprendizagem, com mais de 70 cursos disponíveis; foram 29.187 horas de treinamento realizadas ao longo do ano. A plataforma oferece treinamentos técnicos e comportamentais, obrigatórios e de Autoinscrição e treinamentos obrigatórios por função, como de normas regulamentadoras (NRs) e instruções técnicas (ITs). Disponibiliza também trilhas de aprendizagem, e-learning gamificado e biblioteca virtual.

Os programas de capacitação e aperfeiçoamento contemplam diversas áreas. O guia Jeito Cibra de Atender, que orienta sobre excelência no atendimento ao cliente; e os cursos relacionados à inovação e inteligência artificial; Jeito Cibra de Operar; e Educa Cibra. A política de treinamento também prevê apoio financeiro a cursos externos.

Formação de líderes

Reforçamos o compromisso com uma liderança ética, próxima e humanizada, responsável por promover ambientes de alta performance com respeito e desenvolvimento. Com essa finalidade, desenvolvemos programas estruturados de capacitação de líderes e práticas contínuas de feedback e acompanhamento de desempenho para assegurar o alinhamento entre estratégia, cultura e gestão de pessoas.

Os programas de desenvolvimento para liderança estão direcionados para os diversos perfis de líderes demandados pela Cibra. A Universidade Cibra apoia diretamente as trilhas de desenvolvimento. Na Jornada da Alta Liderança, a programação se concentra em temas como estratégia, execução, accountability e gestão de times de alta performance. Já o programa Jeito Cibra de Operar, voltado para lideranças operacionais, aprofunda a formação em gestão do tempo, comunicação, feedback, cultura e segurança. Em 2025, o número de bolsas concedidas foi de 65. Além de cursarem a formação, os participantes são incentivados a compartilhar os aprendizados com os colegas nos treinamentos internos.

Diversidade e inclusão

GRI 3-3 (Diversidade e inclusão), 401-3, 405-1

Em nossa Estratégia de Sustentabilidade e no Plano 2030, reconhecemos a diversidade, equidade e inclusão (DEI) como tema estratégico para a inovação e geração de valor da companhia. Assumimos um compromisso claro - valorizamos a diversidade em todas as suas formas, promovendo um ambiente de trabalho equitativo e inclusivo. Entre os destaques do ano, a equipe de Recrutamento e Seleção tem atuado de forma ativa para promover vagas exclusivas para PcDs.

Em 2025, entre medidas tomadas para fortalecer a gestão do tema, efetuamos a atualização do Código de Ética e Conduta com ênfase em DEI e restabelecemos a representatividade do grupo de trabalho dedicado a identificar e incentivar ações de diversidade e inclusão em nosso dia a dia. A pauta teve início com ações para melhorar a contratação, retenção e desenvolvimento de PCDs.

Os avanços incluíram os seguintes campos:

- Revisão de processos seletivos com foco em maior equidade
- Treinamentos e ações de sensibilização, incluindo palestras e conteúdos corporativos
- Fortalecimento de canais de escuta e denúncia confidenciais
- Promoção de ambiente seguro para reporte e tratamento de casos
- Realização da Semana da Sustentabilidade com foco no tema para toda a empresa
- Investimentos em acessibilidade e inclusão no ambiente físico e organizacional
- Inclusão contínua do tema em ações de desenvolvimento e cultura organizacional

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

Diversidade na liderança* por gênero e faixa etária 2025

Masculino	11	91,7%
Feminino	1	8,3%
Total	12	100%
Abaixo de 30 anos	0	
De 30 a 50 anos	8	66,7%
Acima de 50 anos	4	33,3%

*Liderança: 1 presidente, 9 diretores, 2 heads.

Diversidade de empregados por faixa etária 2025

Abaixo de 30 anos	174
De 30 a 50 anos	509
Acima de 50 anos	57
Total	740

Licença maternidade/ paternidade GRI 401-3

Total de empregados com direito a tirar licença maternidade/paternidade

Feminino	259
Masculino	481
Total	740

Total de empregados que tiraram licença maternidade/paternidade

Feminino	16
Masculino	16
Total	32

Total de empregados que retornaram ao trabalho depois do término da licença maternidade/paternidade

Feminino	14
Masculino	16
Total	30

Total de empregados que retornaram ao trabalho depois do término da licença maternidade/paternidade e continuaram empregados 12 meses após o retorno ao trabalho

Feminino	11
Masculino	16
Total	27

Taxas de retorno ao trabalho de empregados que tiraram licença maternidade/paternidade

Feminino	87,5%
Masculino	100%
Total	93,8%





Saúde, segurança e bem-estar

GRI 3-3 (Saúde e segurança do trabalhador),

403-1, 403-4, 403-5, 403-8

A saúde e segurança das pessoas constitui um valor fundamental para a Cibra, assegurado por política corporativa aplicável a todos os colaboradores. Essas diretrizes orientam nosso sistema de Saúde, Meio Ambiente, Segurança e Qualidade (HESQ).

Estamos cientes de que as atividades operacionais da companhia e da cadeia de suprimentos que nos atende podem gerar impactos positivos e negativos em relação à saúde, segurança e bem-estar das pessoas que trabalham conosco. Frente a esse contexto, nossos normativos e sistemas reforçam o compromisso da companhia com a prevenção de ocorrências, com a conformidade legal e com a melhoria contínua dos processos.

Nossas atividades são regidas pelo atendimento às exigências legais pertinentes à Saúde e Segurança do Trabalho e fundamentadas nas Normas Regulamentadoras (NRs) do Ministério do Trabalho e Emprego, e nos demais requisitos da legislação. Entre os principais referenciais legais considerados estão as disposições vinculadas ao gerenciamento de riscos ocupacionais, capacitação e treinamentos obrigatórios, gestão de empresas contratadas, investigação e prevenção de incidentes e acidentes, além dos requisitos específicos aplicáveis às operações da empresa.

Reforçando o atendimento à legislação, adotamos

diretrizes e metodologias reconhecidas de gestão de riscos e melhoria contínua que estabelecem responsabilidades, critérios operacionais e mecanismos de governança. Essas medidas asseguram a condução consistente da gestão de riscos em toda a organização, promovendo ambientes de trabalho seguros e o fortalecimento contínuo da cultura de segurança. O processo contempla a identificação de perigos, avaliação e priorização de riscos, definição e implementação de controles, monitoramento de desempenho e revisão periódica da eficácia das medidas adotadas.

Essas iniciativas consolidam uma abordagem integrada e multifacetada para o cuidado com os nossos colaboradores, unificando práticas, programas e ferramentas sob uma estratégia apoiada em escuta ativa e participação coletiva. Sintetizada no programa O Jeito Cibra de Cuidar, essa visão reflete o compromisso com a promoção de ambientes saudáveis, seguros e acolhedores — dentro e fora do trabalho

A totalidade dos colaboradores está coberta por nossas políticas e normas, incluindo o cumprimento de exames ocupacionais. Nos últimos dois anos, as ações implementadas resultaram em uma redução de 75% no número de ocorrências reportáveis em comparação com 2023. Temos uma meta clara na Cibra: alcançar o zero acidente.

Responsabilidade compartilhada

Nossa política de SST estabelece que treinamentos e ações educativas são permanentes e reconhece que liderança, trabalhadores e empresas contratadas possuem responsabilidade compartilhada e ativa na preservação de condições seguras de trabalho. Envolvemos os colaboradores em todas as etapas do sistema de gestão de saúde e segurança - do aprimoramento do programa e das políticas até o processo contínuo de feedback, no qual eles podem avaliar as medidas implantadas e sugerir melhorias.

A participação ocorre por diferentes mecanismos formais e permanentes de engajamento e comunicação. Um conjunto integrado de fóruns periódicos de consulta, acompanhamento e tomada de decisão assegura a participação e governança no tema.

- As Comissões Internas de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPAA) realizam reuniões mensais com a responsabilidade de discutir riscos ocupacionais, acompanhar ocorrências, propor melhorias e apoiar a implementação de ações preventivas e corretivas, assegurando representação dos trabalhadores.

- Nas plantas, são realizados os Diálogos Diários de Segurança, que promovem comunicação contínua sobre riscos, requisitos operacionais, lições aprendidas e prevenção de incidentes, fortalecendo o envolvimento direto dos trabalhadores nas rotinas de segurança.

- Vinculado à governança, o Grupo de Segurança, composto por representantes da liderança e gestores das áreas operacionais, têm frequência semanal e a responsabilidade de acompanhar os indicadores, análise de desvios, evolução de planos de ação e priorização de medidas de controle e melhorias de processo.

- Mensalmente, a diretoria se reúne para a apresentação do diagnóstico consolidado de SST, desempenho do período, ocorrências, ações em andamento e necessidades de melhoria, favorecendo o direcionamento estratégico e o apoio da alta liderança na tomada de decisão e alocação de recursos.

Esses fóruns contribuem tanto para o aprimoramento do sistema de gestão de SST quanto para assegurar representatividade e participação ampla dos trabalhadores nos processos formais de SST. Em 2025, o programa Abrindo os Olhos, criado para incentivar o registro de riscos, condições inseguras ou comportamentos preventivos, contabilizou 29 mil relatos, um aumento de quase 30% em relação a 2024, consolidando a crescente conscientização dos colaboradores sobre o tema. A taxa de resolução dos casos registrados chegou a 99,5%.

Gerenciamento dos riscos de segurança GRI 403-2, 403-7

Adotamos processos organizados para identificação de perigos, avaliação de riscos e investigação de incidentes nas operações, implementando ações para eliminá-los ou reduzi-los, conforme diretrizes do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). Para esse gerenciamento, são utilizados levantamentos e análises fundamentados nos critérios das NR-09, NR-07, NR-15 e NR-16, contemplando avaliações qualitativas e quantitativas

Avaliamos o êxito das medidas implementadas mediante treinamentos e capacitações, inspeções regulares em campo, monitoramento de indicadores, análise de acidentes e incidentes e gestão de dados.

Em paralelo às avaliações legais e ocupacionais, a organização mantém ferramenta corporativa estruturada para identificação de condições inseguras e comportamentos de risco, permitindo o registro sistemático de desvios, priorização de criticidade e geração de planos de ação corretivos e preventivos. Esses planos possuem responsáveis e prazos definidos, sendo monitorados continuamente e acompanhados semanalmente pela alta liderança das unidades, fortalecendo a atuação preventiva e



a governança sobre os riscos operacionais.

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

Garantias de segurança

A qualidade e confiabilidade desses processos são asseguradas por meio da atuação de profissionais tecnicamente qualificados e capacitados nas metodologias de avaliação e investigação adotadas pela organização. Os processos de investigação seguem diretriz corporativa específica aplicável a todas as unidades, que estabelece critérios formais de comunicação, categorização, investigação, definição de responsabilidades, composição mínima de comissões investigativas e prazos para conclusão dos trabalhos. As comissões são constituídas de forma multidisciplinar e contam com suporte técnico das áreas de Saúde, Segurança, Meio Ambiente e gestores operacionais, conforme a natureza e gravidade da ocorrência.

Como parte essencial do sistema, os trabalhadores dispõem de mecanismos formais e contínuos para reporte de riscos, incluindo comunicação direta aos gestores, profissionais de HESQ e utilização de ferramenta corporativa para registro de condições inseguras, desvios operacionais e comportamentos de risco. A política estabelece a obrigatoriedade do reporte e investigação de acidentes, quase acidentes e demais eventos relacionados à segurança, envolvendo gestores, profissionais especializados, trabalhadores e empresas contratadas no processo, independentemente da gravidade do evento.

Como medida adicional de proteção e fortalecimento da cultura preventiva, a Política HESQ prevê expressamente o Direito de Recusa, mecanismo formal pelo qual qualquer trabalhador tem o direito de interromper ou se recusar a executar atividade que considere apresentar condição de risco grave e iminente à sua integridade física ou saúde. De acordo com a diretriz, não se admite qualquer forma de penalização, discriminação ou tratamento adverso ao trabalhador que, de boa-fé, manifeste preocupação com sua segurança ou de terceiros.

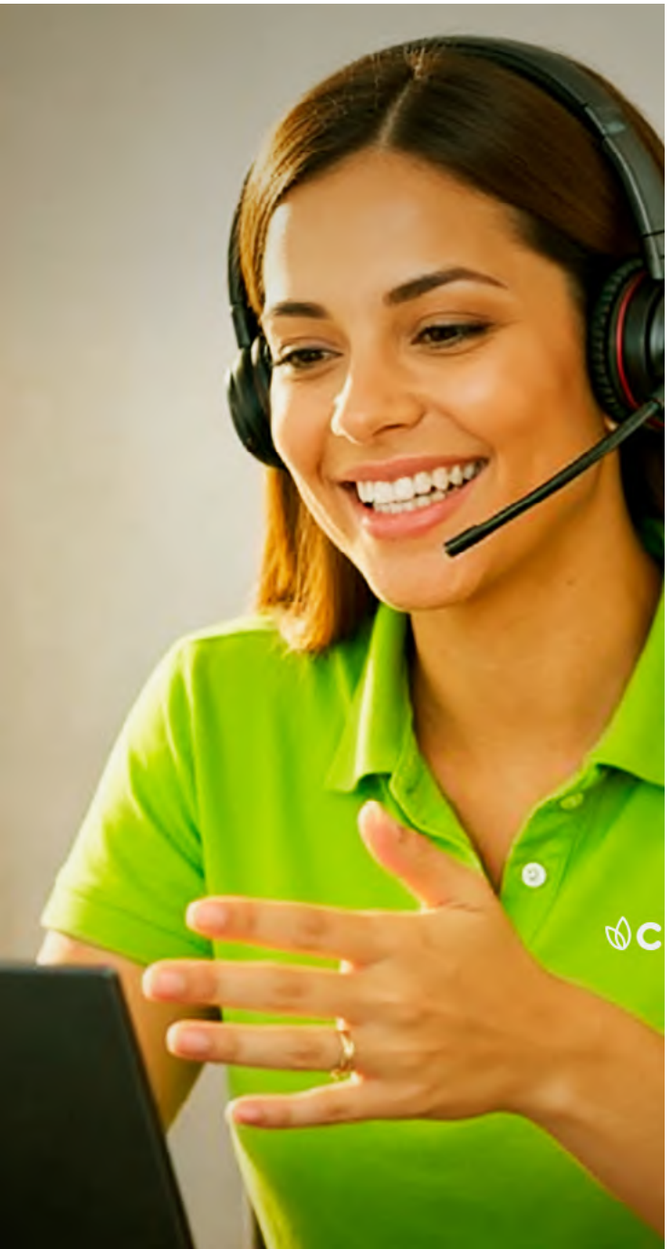
A proteção contra represálias está incorporada aos princípios de governança e cultura organizacional da empresa. A política estabelece que nenhuma justificativa é aceitável para o descumprimento dos princípios de SST. Dessa forma, o reporte de perigos, a interrupção de atividades inseguras e a participação em investigações ou tratativas de riscos são reconhecidos como comportamentos esperados e incentivados pela liderança.

Por meio dessa abordagem integrada, a organização busca promover ambiente de confiança e participação ativa dos trabalhadores na identificação e tratamento de perigos, fortalecendo a cultura de prevenção e a melhoria contínua do desempenho em SST.

Os cuidados com SST estão incluídos nos levantamentos e priorizações anuais de investimentos na área (CAPEX). Essas necessidades são consolidadas e submetidas à apreciação da diretoria, assegurando direcionamento estratégico e alocação de recursos compatíveis com os riscos identificados.

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.



Em 2025, houve uma redução do número de acidentes em comparação a 2024, passando de cinco ocorrências reportáveis para uma, saindo de uma taxa de frequência de 1,1 para 0,24. Os acidentes de trabalho registrados se enquadram nas categorias tratamento médico, acidente com restrição e acidente com afastamento. Foram registrados 14 incidentes com alto potencial e 27 de quase acidentes.

Bem-estar e saúde física e mental GRI 403-3, 403-6, 403-10

Os cuidados com a saúde de nossos colaboradores são acompanhados pela área de Saúde Ocupacional, que atua de forma preventiva em uma estrutura descentralizada e alinhada às especificidades operacionais de cada unidade. Os procedimentos são norteados pelos requisitos das Normas Regulamentadoras (NR-1 e NR-7), pela legislação trabalhista e previdenciária vigente e pelas diretrizes da norma GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho.

A identificação e o monitoramento contínuo dos perigos com potencial de causar doenças ocupacionais são conduzidos por meio de instrumentos formais de gestão, como o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), avaliações ambientais periódicas, análises ergonômicas do trabalho e a investigação rigorosa de afastamentos.

Em 2025, entre os empregados próprios e trabalhadores terceirizados não houve registro de óbitos decorrentes de doenças profissionais assim como de casos de doenças profissionais ou ocupacionais com nexo causal confirmado.

Além dos exames ocupacionais obrigatórios, entre as ações assumidas pela equipe de Saúde do Trabalho estão:

Monitoramento da saúde dos trabalhadores, considerando os riscos ocupacionais identificados nos ambientes de trabalho

Gestão de afastamentos e acompanhamento de trabalhadores com restrições ou condições de saúde específicas

Desenvolvimento de programas de promoção da saúde, prevenção de doenças e incentivo ao autocuidado

Investigação e acompanhamento de agravos à saúde relacionados ao trabalho

Orientação técnica às lideranças e trabalhadores sobre temas relacionados

No âmbito de cuidados não relacionados ao trabalho, a companhia facilita o acesso a serviços de saúde por meio de plano de assistência médica, atendimento por telemedicina, encaminhamento para acompanhamento especializado quando necessário e programa de assistência psicológica. Também promove os programas de saúde e bem-estar Jeito Cibra de Cuidar e Cibra Movimenta, voltados à prevenção de doenças crônicas, promoção da saúde mental, incentivo à prática de atividade física, alimentação saudável e fortalecimento do autocuidado. As ações incluem campanhas de saúde, vacinação, orientação nutricional, apoio psicológico e atividades educativas.

A área mantém uma agenda anual com campanhas temáticas que reforçam a conscientização sobre alguns dos aspectos prioritários de saúde: 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.

Centralizadas na plataforma Psicologia Viva, as iniciativas de saúde mental oferecem sessões de terapia on-line personalizadas e sem limite de atendimentos, custeadas integralmente pela Cibra. Em 2025, cerca de 1.400 consultas foram realizadas, atendendo mais de 300 colaboradores.

Nossos colaboradores se mantêm informados sobre esses serviços por meio de um sistema interno de comunicação, com acesso por e-mail, WhatsApp corporativo e intranet. Esses canais dão acesso direto à equipe de saúde para receber orientações, esclarecer dúvidas e obter apoio rápido. Campanhas de divulgação contínua atualizam os informes sobre os serviços disponíveis, com linguagem acessível e uso de diversos canais (murais, e-mail, intranet, comunicados em reuniões) e distribuição de materiais educativos e lembretes periódicos.

Os cuidados com a saúde dos colaboradores constituem uma missão para os líderes. Eles são orientados a estimular o uso dos programas de saúde e bem-estar, reforçando a importância do cuidado preventivo e do autocuidado. Nos programas de formação de lideranças e nos encontros de engajamento com as equipes, os temas de saúde e segurança são tratados como prioridade. Os gestores participam ativamente de treinamentos e ações, reforçando a ideia de que o cuidado deve começar pela liderança.





DESENVOLVIMENTO COMUNITÁRIO

Responsabilidade social e transformação

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

Sob o princípio da licença social para operar, a Cibra prioriza iniciativas de investimento social privado e relacionamento comunitário em regiões próximas às nossas operações e cadeia de valor. Com nossa presença, procuramos aprofundar a geração de impacto positivo duradouro, como geração de empregos, desenvolvimento econômico regional, fortalecimento da cadeia produtiva e promoção de investimentos sociais nos territórios onde atuamos.

Mesmo atuantes, estamos em um processo evolutivo quanto à mensuração de impactos negativos de nossas operações. A companhia reconhece a relevância do tema, no entanto, para o ciclo reportado, ainda não possui maturidade metodológica, base consolidada de indicadores e processos estruturados suficientes para realizar o levantamento, consolidação e reporte quantitativo e qualitativo detalhado das informações requeridas.

Em 2025, tivemos um avanço significativo na gestão do relacionamento territorial com o lançamento do Canal de Diálogo com a Comunidade e Sociedade, implantado conforme diretrizes estabelecidas no Procedimento de Gestão de Demandas com a Comunidade Local e Sociedade. O canal formaliza um processo estruturado, transparente e contínuo de relacionamento com as partes interessadas localizadas nos territórios onde a companhia está presente.

O mecanismo permite o recebimento, registro, análise, tratamento e resposta das manifestações, assegurando rastreabilidade, transparência e retorno adequado às demandas recebidas.

Em 2025, recebemos 12 demandas, sendo todas tratadas. Entre os temas, foram preponderantes:

- Questões operacionais envolvendo meio ambiente, logística e segurança
- Solicitações sobre impactos operacionais
- Solicitações de doações e parcerias sociais
- Patrocínios institucionais
- Visitas técnicas às unidades da companhia
- Palestras técnicas
- Projetos e ações de investimento social privado
- Solicitações de engajamento e desenvolvimento local
- Elogios, agradecimentos e outras demandas institucionais

Engajamento

Ambicionamos nos tornar referência em impacto social no agronegócio, inspirando colaboradores, clientes e parceiros a atuarem de forma conjunta na transformação da vida das pessoas. A atuação está fundamentada na geração de valor compartilhado, no fortalecimento das comunidades onde atuamos e na construção de relações pautadas pela confiança e pelo compromisso de longo prazo.

Orientados por nossos valores, concentramos nossos investimentos e iniciativas sociais em quatro causas prioritárias: educação, segurança alimentar, assistência social e voluntariado, promovendo oportunidades de desenvolvimento, mobilização de pessoas e fortalecimento do protagonismo social como caminhos para impulsionar um futuro mais sustentável.

Seguimos fortalecendo a atuação preventiva, o diálogo contínuo e os mecanismos de gestão social, alinhados à Jornada ESG e à Política de Responsabilidade Social que orientam nossas atividades nesse campo.

As ações são desenvolvidas em parceria com organizações da sociedade civil, lideranças comunitárias, escolas públicas, além de clientes e fornecedores, respeitando as especificidades de cada território, e recebem o apoio do Programa de Voluntariado.

A seleção de projetos e parcerias considera critérios como alinhamento aos valores da Cibra, potencial de impacto social, fortalecimento da diversidade e inclusão, oportunidades de engajamento voluntário para colaboradores, atuação nos territórios do entorno das operações e cadeia de valor da companhia, além da capacidade técnica e metodológica das instituições parceiras. Adotamos ainda processos de due diligence, procedimentos de compliance, definição de prioridades temáticas e monitoramento contínuo por indicadores de gestão e impacto.

Compartilhados periodicamente com a liderança e os colaboradores em reuniões corporativas, o acompanhamento dos resultados permite a análise crítica da execução e a identificação de oportunidades de melhoria.

Investimento Social Privado (ISP)

Exercemos a responsabilidade social corporativa por meio da filantropia estratégica e do voluntariado. Com nossas ações de Investimento Social Privado (ISP), realizamos o direcionamento estratégico e monitorado de recursos privados para iniciativas de interesse público com impacto social positivo e duradouro. Entendemos que responsabilidade social não se limita às fronteiras corporativas, mas se expande por meio de relações de confiança e cooperação, capazes de gerar impacto positivo nos territórios onde atuamos e de ampliar o alcance das iniciativas sociais.

Em 2025, as parcerias construídas com as organizações da cadeia de valor da Cibra, os clientes e fornecedores Cooperativa Frisia, Packem, Cooperativa Integrada, Grupo Agrosul, Usinlock, ADM, CATA, LAR, Agropiva, C-Vale, Rocha Terminais e Andalli demonstram que a união de forças é estratégica para ampliar o alcance das iniciativas sociais e multiplicar resultados positivos. Com esse modelo, buscamos a promoção do desenvolvimento local, inclusão social e fortalecimento comunitário nos territórios onde as ações ocorrem.

As iniciativas de investimento social da Cibra estão fortemente ancoradas no modelo de voluntariado que adotamos em conjunto com nossos colaboradores. Estamos cientes de que investir em responsabilidade social tem reflexo na qualidade do ambiente de trabalho e no engajamento das equipes, fortalecendo o sentimento de propósito e pertencimento. Ao gerar mais satisfação profissional, acreditamos que esse envolvimento favoreça a retenção de talentos e impulsione o desenvolvimento das comunidades locais em que estamos presentes.

Nessa jornada, o exemplo da liderança exerce um incentivo essencial ao inspirar e influenciar o engajamento social dos colaboradores na atuação de voluntariado. Além do apoio às iniciativas estabelecidas, promovem espaço para o desenvolvimento de novas ideias que nos ajudam a evoluir nessa prática.

Causas sociais apoiadas

Voluntariado – Promover o exercício da cidadania dos colaboradores por meio das ações de investimento social e de filantropia apoiadas pela empresa

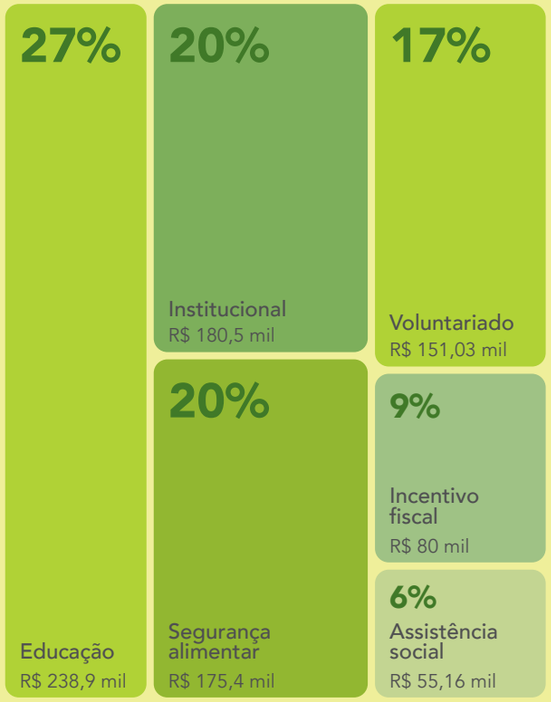
Assistência social – Fomentar campanhas de mobilização, doações e iniciativas desenvolvidas em parceria com organizações da sociedade civil que apoiam pessoas e grupos em situação de vulnerabilidade social

Segurança alimentar – Contribuir para o fortalecimento da segurança alimentar, ampliando o acesso a alimentos e apoiando iniciativas que promovam uma alimentação adequada e nutritiva para populações em situação de vulnerabilidade

Educação – Ampliar oportunidades de educação e qualificação para crianças, jovens e adultos, fortalecendo competências para o mundo do trabalho, o protagonismo, a cidadania e o desenvolvimento sustentável

Investimentos Sociais 2025

R$ 881 mil
aportados pela Cibra



Participação dos colaboradores

R$ 188,5 mil
doações*

R$ 181,8 mil
horas voluntárias doadas pela empresa

+5 mil
horas voluntárias dos colaboradores

Total

R$ 1,25 milhão

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

Em relação aos objetivos estabelecidos, a companhia registrou crescimento de 131% no número de jovens impactados, de 256% no número de escolas atendidas e de 27% no total de beneficiários, alcançando 22.402 pessoas. O número de ações sociais realizadas aumentou 33%, enquanto o engajamento voluntário dos colaboradores evoluiu 25%, atingindo 74%.

Destacam-se ainda os resultados obtidos por meio das parcerias sociais estratégicas, que contribuíram para o aumento de 191% nas entregas de cadeiras de rodas e de 292% na arrecadação de lacres e tampas. Os resultados alcançados evidenciam a evolução contínua da estratégia de Investimento Social Privado e reforçam a contribuição da companhia para o desenvolvimento social sustentável e a geração de valor compartilhado.

Programa de Voluntariado

GRI 3-3 (Filantropia e voluntariado)

Principal programa social da companhia, o Gente que Transforma é uma iniciativa de voluntariado corporativo estruturado em rede, com atuação nacional e foco em ações de impacto social alinhadas às necessidades dos locais em que estão nossas operações. Em 2025, a atuação alcançou escolas e instituições em 15 estados brasileiros, considerando critérios de compliance e parcerias estratégicas.

Nessas iniciativas sociais, nossos colaboradores são protagonistas, dedicando tempo, habilidades e talentos a ações que geram impacto positivo nos locais onde atuamos. Em 2025, 98% de nossa equipe esteve engajada em ações sociais e 74% atuaram em alguma atividade voluntária. No total, as iniciativas do Programa de Voluntariado alcançaram mais de 22 mil pessoas.



Voluntariado em números e expansão (2025)*

98%
Colaboradores engajados em ações sociais**

74%
Colaboradores engajados diretamente em atividades voluntárias
+25%

22.402
pessoas beneficiadas
+ 27%

57
escolas atendidas
+256%

5.496
estudantes beneficiados
+131%

70
cadeiras de rodas doadas
+191%

20,4
toneladas de lacres e tampas arrecadadas
+292%

5.119
horas voluntárias doadas

136
iniciativas realizadas em 15 estados e 50 cidades

129
parcerias sociais

163
ações de doação de sangue

30
toneladas de alimentos doados



* Dados percentuais mostram o aumento em relação a 2024
** Indicador próprio da companhia demonstra a participação dos colaboradores com doações e voluntariado

Liderados pela equipe técnica, o corpo de voluntários está organizado em 13 comissões locais presentes nas unidades da empresa e equipes em home office. Essa estrutura garante alinhamento institucional, autonomia operacional e capilaridade na execução das ações, permitindo que o voluntariado alcance diferentes realidades locais de forma organizada e consistente. As comissões passam por formações constantes e a equipe técnica participa ativamente de formações externas e congressos nacionais para atualização no tema e construção de rede de relacionamento institucional. Ao todo, 74 integrantes atuaram diretamente na mobilização e execução das iniciativas, em conjunto com 129 parceiros sociais.

No ano, a nossa frente de educação deu continuidade ao compromisso com o desenvolvimento de jovens em situação de vulnerabilidade. As ações seguiram focadas no desenvolvimento de competências essenciais, cidadania e empregabilidade.

Mantivemos as parcerias estratégicas com a Junior Achievement (JA) Bahia e com a JA Brasil, a maior organização social incentivadora de jovens do mundo, com o propósito de despertar o espírito empreendedor nesse público. A parceria atendeu o programa Executivos na Escola, que conecta líderes empresariais a estudantes do ensino médio em escolas públicas.

Ao longo do ano, ampliamos nosso ecossistema de atuação em educação com novas parcerias, como Alicerce Educação e ONG Olhar de Bia, fortalecendo o alcance das iniciativas. Destaca-se também a aplicação de um programa educacional junto ao cliente Cooperativa Integrada.

Movimento do Bem

A iniciativa consolida as ações de assistência social da companhia, reunidas em um calendário anual. Em 2025, engajou os colaboradores em campanhas de arrecadação de agasalhos, alimentos, brinquedos e produtos de higiene, além da tradicional Campanha de Natal, com doações dobradas pela empresa. As ações incluem visitas a instituições, ações em encontros presenciais com equipes em home office e atividades sociais em reuniões de liderança.

O voluntariado também se destacou em ações próprias, com iniciativas como revitalização de espaços, criação de ambientes de leitura, ações ambientais, bazares solidários, atividades com idosos e palestras educativas.





Doação de cadeiras de rodas

A iniciativa vem crescendo, com destaque para o aumento de 292% entre 2024 e 2025 — de cerca de 5,2 para mais de 20,4 toneladas de resíduos arrecadadas, cuja venda possibilitou a compra de 70 cadeiras de rodas. A aceleração da coleta de lacres, em 2025, teve a contribuição da parceria com a empresa Packem, de reciclagem e embalagens.

Indo além dos limites corporativos, a ação fortalece a educação ambiental, engajando colaboradores e familiares, parceiros e clientes. A companhia apoia esse esforço coletivo com a doação de valor equivalente à venda do material.

Ações em Time

A Cibra desenvolve a iniciativa Ações em Time como parte da estratégia de trabalho remoto, possibilitando a conexão de colaboradores geograficamente distantes em prol de causas sociais. Mesmo à distância, nossos times aproveitam os encontros presenciais ao longo do ano para realizar ações sociais. O programa conduziu, em 2025, 23 ações em 12 cidades de seis estados, mobilizando 422 participações voluntárias, 1.498 horas de voluntariado e beneficiando 3.769 pessoas e 17 instituições.

Segurança alimentar

Em 2025, fortalecemos a atuação em segurança alimentar apoiando iniciativas de ampliação de acesso a uma alimentação de qualidade, pelas quais foram doadas 29,8 toneladas de alimentos para mais de 11 mil pessoas. Complementando as doações de alimentos no entorno das nossas unidades, incorporamos essa causa aos eventos do movimento Cibra Convida, mobilizando clientes na arrecadação e ampliando os resultados com a duplicação das doações. O corpo de voluntariado da companhia participou das ações cuidando do preparo e distribuição de refeições.

Em outro destaque do ano, colaboradores voluntários se dedicaram à implantação de uma horta escolar no município de Luís Eduardo Magalhães.



SUMÁRIO GRI

Declaração de uso	Cibra relatou com base nas Normas GRI para o período de 1° de janeiro a 31 de dezembro de 2025.
GRI 1 usada	GRI 1: Fundamentos 2021

Conteúdos Gerais (GRI 2)

Norma GRI / Outra fonte	Conteúdo	Localização/omissão	ODS
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-1 Detalhes da organização	8	—
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	4	—
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	4	—
	2-4 Reformulações de informações	O aumento nas emissões biogênicas do Escopo 3 reflete o amadurecimento do sistema de gestão e a ampliação da cobertura do inventário. A contabilização biogênica do Escopo 3 passou a refletir o volume real de biodiesel e etanol consumido pelas frotas logísticas terceirizadas de suprimentos e distribuição, que em 2025 foram rastreadas individualmente em mais de 109 mil viagens mapeadas.	—
	2-5 Verificação externa	Não houve verificação externa	—
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	8 , 10 , 12 , 13 , 35	—
	2-7 Empregados	56 , 58 , 59	8, 10
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	56	8
	2-9 Estrutura de governança e sua composição	17 , 18	8
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	18	5, 16
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	18	5, 16
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	18	16
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	18	16

Norma GRI / Outra fonte	Conteúdo	Localização/omissão	ODS
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	4	—
	2-15 Conflitos de interesses	24	—
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	21 , 23	16
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	18	—
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	18	—
	2-19 Políticas de remuneração	21	—
	2-20 Processo para determinação da remuneração	21	—
	2-21 Restrições de confidencialidade	A informação não é divulgada em razão da confidencialidade e sensibilidade estratégica relacionada à remuneração individual.	
	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	3	—
	2-23 Compromissos de política	22	—
	2-24 Incorporação de compromissos de política	22	16
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	23	—
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	23	16
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	24, 43	—
	2-28 Participação em associações		—
	2-29 Abordagem para engajamento de stakeholders	33 , 35 , 56 , 69	—
	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)			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	5	—
	3-2 Lista de temas materiais	5	—

Norma GRI / Outra fonte	Conteúdo	Localização/omissão	ODS
Tópicos específicos por temas materiais | Água e efluentes na produção			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	42	—
GRI 303: Água e efluentes 2018	303-1 Interação com a água como um recurso compartilhado	42	6, 12
	303-2 Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	42	6
	303-3 Captação de água	42 , 43	6
	303-4 Descarte de água	42	6
	303-5 Consumo de água	42	6
Cadeia de suprimentos responsável			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	35	—
GRI 204: Práticas de compras 2016	204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais	35	8
GRI 308: Avaliação ambiental de fornecedores 2016	308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	35	—
	308-2 Impactos ambientais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	35	—
GRI 408: Trabalho infantil 2016	408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	24 , 35	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	24 , 35	5, 8
GRI 414: Avaliação social de fornecedores 2016	414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	35	5, 8, 16
	414-2 Impactos sociais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	35	5, 8, 16
Clima, bem-estar e desenvolvimento do colaborador			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	56 , 59	—
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	58 , 59	4, 5, 8, 10
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	21	3, 5, 8
	401-3 Licença-maternidade/paternidade	61 , 62	5, 8

Norma GRI / Outra fonte	Conteúdo	Localização/omissão	ODS
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	Razão de omissão: 404-1.a | Informação indisponível/ incompleta | Os registros de capacitação de 2025 não permitem desagregação por gênero. A integração entre a base de treinamentos e o cadastro de RH está em andamento.	4, 5, 8, 10
	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	60	8
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	60	5, 8, 10
Diversidade e inclusão			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	61	—
GRI 202: Presença no mercado 2016	202-1 Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por gênero		5, 8
	202-2 Proporção de membros da diretoria contratados na comunidade local	18	8
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	61	5, 8
GRI 406: Não discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Não houve casos conhecidos de discriminação em 2025	5, 8
Energia na produção			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	44	—
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	44 , 45	7, 8, 12, 13
	302-2 Consumo de energia fora da organização	44 , 46	7, 8, 12, 13
	302-3 Intensidade energética	44 , 46	7, 8, 12, 13
	302-4 Redução do consumo de energia	Razão de omissão: Informação indisponível/ incompleta | A Cibra tem os dados somente parciais.	7, 8, 12, 13
	302-5 Reduções nos requisitos energéticos de produtos e serviços	Os produtos da Cibra não influenciam o consumo energético do cliente final	7, 8, 12, 13
Ética, integridade e compliance			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	22	—

Norma GRI / Outra fonte	Conteúdo	Localização/omissão	ODS
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	22 , 26	16
	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	Razão de omissão: 205-2.ci | Não aplicável | Recebimento mandatório do Código de Ética por parceiros de negócio; não há atualmente mecanismo para monitorar/mensurar o alcance de iniciativas de conscientização de compliance para parceiros de negócio	16
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	Razão de omissão: restrições de confidencialidade	16
Mudanças climáticas e descarbonização da cadeia			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	50	—
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	Razão de omissão: 201-2.av | Informação indisponível/ incompleta | Sem informação disponível.	13
GRI 305: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas (escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	50 , 53	3, 12, 13, 14, 15
	305-2 Emissões indiretas (escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	50 , 53	3, 12, 13, 14, 15
	305-3 Outras emissões indiretas (escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	50 , 54	3, 12, 13, 14, 15
	305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	50 , 54	13, 14, 15
	305-5 Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	50	13, 14, 15
	305-6 Emissões de substâncias que destroem a camada de ozônio (SDO)	50	3, 12
	305-7 Emissões de NOx, SOx e outras emissões atmosféricas significativas	Até o momento, a Cibra não realiza o monitoramento sistemático de emissões atmosféricas como NOx, SOx, COV, material particulado e outros poluentes atmosféricos específicos. A gestão ambiental da empresa está atualmente concentrada no controle e redução das emissões de gases de efeito estufa (GEE).	3, 12, 14, 15
Relação com a comunidade do entorno			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	69	—
GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016	203-1 Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	69 , 70	5, 9, 11

Norma GRI / Outra fonte	Conteúdo	Localização/omissão	ODS
GRI 413: Comunidades locais 2016	413-1 Operações com engajamento, avaliação de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	Razão de omissão: Informação indisponível/ incompleta |	—
	413-2 Operações com impactos negativos significativos reais ou potenciais nas comunidades locais	69	1, 2
Resíduos e embalagens			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	47	—
GRI 306: Resíduos 2020	306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	47	3, 6, 11, 12
	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	47 , 48	3, 6, 8, 11, 12
	306-3 Resíduos gerados	47 , 49	3, 6, 11, 12
	306-4 Resíduos não destinados para disposição final	Dados indisponíveis/ incompletos: atualmente não realizamos o controle interno de peso total de geração de resíduos. O acompanhamento e gestão é realizado com base nos resíduos destinados, visto que não possuímos sistema de pesagem de resíduos gerados internamente.	3, 11, 12
	306-5 Resíduos destinados para disposição final	47 , 49	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		—
	416-2 Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços		16
GRI 417: Marketing e rotulagem 2016	417-1 Requisitos para informações e rotulagem de produtos e serviços		12
	417-2 Casos de não conformidade em relação a informações e rotulagem de produtos e serviços		16
	417-3 Casos de não conformidade em relação à comunicação de marketing		16
Saúde e segurança do trabalhador			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	63	—

Norma GRI / Outra fonte	Conteúdo	Localização/omissão	ODS
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	63	8
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de risco e investigação de incidentes	64	8
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	66	8
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes à saúde e segurança do trabalho	63	8, 16
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	63	9
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	66	3
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	64	8
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	63	8
	403-9 Acidentes de trabalho	65	3, 8, 16
	403-10 Doenças profissionais	66	3, 8, 16
Outros Temas Materiais			
Biofertilizantes (GRI 3: 2021)	3-3 Gestão dos temas materiais	29 , 30	—
Fertilizantes verdes (GRI 3: 2021)	3-3 Gestão dos temas materiais	29 , 37	—
Filantropia e voluntariado (GRI 3: 2021)	3-3 Gestão dos temas materiais	69 , 70 , 71	—
Governança e transparência (GRI 3: 2021)	3-3 Gestão dos temas materiais	17 , 18	—

CRÉDITOS

Coordenação

Sustentabilidade Cibra
Marketing e Comunicação Cibra

Colaboração

Equipe Cibra

Consultoria GRI

Deep ESG

Conteúdo

Inês Godinho | Jazz Up Sustentabilidade

Projeto gráfico e diagramação

Cláudia Gil | Jazz Up Sustentabilidade

Fotos

Acervo Cibra, Shutterstock e Magnific