

# Relatório ESG

## ANO-BASE 2025



ESG  
Environmental  
Social  
Governance







## 01 DO NOSSO NEGÓCIO

- 04 Descrição da empresa
- 05 ESG como estratégia de crescimento sustentável
- 07 Compromisso com ESG | ODS
- 07 Nossos valores
- 08 Período de relato e frequência
- 08 Indicadores e destaques de 2025
- 09 Principais prêmios 2025
- 09 Pacto Global da ONU

## 02 SUSTENTABILIDADE AMBIENTAL E ECOEFICIÊNCIA OPERACIONAL

- 11 Conformidade ambiental
- 12 Energia
- 13 Consumo de água e efluentes
- 14 Gestão de resíduos
- 15 Emissões de GEE
- 16 Gestão sustentável da cadeia de valor
- 17 Diferenciais, certificações e inovação
- 17 Projetos e iniciativas ambientais

## 03 DESEMPENHO SOCIAL

- 19 Emprego | Transparência salarial
- 19 Programa Química de Talentos
- 20 Programa Jovem Aprendiz
- 20 Programa Mulheres em Movimento
- 21 Diversidade, equidade e inclusão
- 21 Censo de diversidade, equidade e inclusão: decisões baseadas em dados
- 22 Semana DE&I | Diversidade, equidade e inclusão
- 24 Saúde e bem-estar
- 25 Great Place To Work® — cultura, diversidade e impacto social
- 26 Doação de sangue
- 27 Capacitação e desenvolvimento
- 30 Voluntariado e impacto social
- 31 Doações e realizações de projetos
- 32 Projeto Educando para a Vida

## 04 GOVERNANÇA CORPORATIVA

- 34 Estrutura de governança
- 34 Certificações e padrões de gestão
- 34 Educação, integridade e compliance
- 35 Canal de denúncias e gestão de relatos
- 36 Desempenho econômico-financeiro
- 37 Referências técnicas e sumário GRI







01

# Do nosso negócio



ESG  
Environmental  
Social  
Governance



# 1.1 Descrição da empresa

Somos uma empresa referência no mercado de distribuição de produtos químicos, reconhecida por nossa qualidade, agilidade, competitividade e comprometimento.

Nosso objetivo consiste em transformar oportunidades em resultados por meio de conexões, para que seja possível crescer juntos de forma sustentável.

Fundada em 1941 pelo Sr. Frederico Krueder, a Química Anastacio iniciou suas atividades em São Paulo, na Vila Anastacio, com a produção de glicerina animal. Posteriormente, em 1950, complementou sua linha com a fabricação de ácidos esteáricos e ácidos oleicos. Em 1997, buscando ampliar o portfólio de produtos fabricados, investiu em tecnologia e equipamentos para produção de glicerina vegetal e ácidos graxos vegetais.

Em 2001, a Química Anastacio ingressou no mercado de distribuição de produtos químicos, firmando parcerias nacionais e internacionais com empresas líderes de mercado.

Desde então, passou a oferecer uma linha completa de produtos para diversos mercados, incluindo cosméticos, farmacêuticos, nutrição humana e esportiva, nutrição animal, veterinária, aromas, agronegócios, tratamento de água, borrachas, domissanitários, EPS, lubrificantes e graxas, óleos industriais, metais, poliuretanos, PVC, usinas, tintas e construção e têxteis.

Em 2026, a companhia celebra **85 anos de história**, reforçando uma trajetória construída sobre relacionamentos de confiança, desenvolvimento de pessoas, inovação e crescimento sustentável.



## Centros de distribuição no Brasil



**VILA ANASTACIO/SP**

- 13.010,02 m²
- 3.663 posições de paletes
- Tanques de armazenagem com capacidade de 2.099m³



**BARUERI/SP**

- 21,500 m²
- 15.534 posições de paletes



**OSASCO/SP**

- +1000m³ de armazenamento de óleos básicos



**LOUVEIRA/SP**

- 31.000m²
- 40.000 posições de paletes



**VILA VELHA/ES**

- 30.000m²
- 10.000 posições de paletes



**ITAJAÍ/SC**

- 12.400m²
- 7.100 posições de paletes



**GARUVA/SC**

- 4.000m²
- 2.700 posições de paletes



**ILHOTA/SC**

- 13.500 m²
- 12.000 posições de paletes



**CANOAS/RS**

- 2.500 m²
- 450 posições de paletes
- 36.000 litros – tanques a granel



**IPOJUCA/PE**

- 16.000 posições de paletes

## Infraestrutura e serviços







## 1.2 ESG como estratégia de crescimento sustentável

### Mensagem do CEO

“Em 2025, a Química Anastacio consolidou um importante passo em sua trajetória de crescimento sustentável. Mais do que ampliar nossos negócios, reafirmamos uma convicção construída ao longo de nossa história: resultados consistentes e responsabilidade caminham juntos.

Ao longo dos últimos anos, transformamos o ESG em um componente permanente da nossa estratégia corporativa. Hoje, ele orienta decisões de investimento, inovação, expansão, gestão de riscos, desenvolvimento de pessoas, relacionamento com clientes e fornecedores e a forma como construímos valor para todos os nossos stakeholders.

Essa visão permitiu que avançássemos em diferentes frentes.

Anunciamos investimentos para expansão das operações da Anastacio, incluindo a ampliação de nossa presença internacional com a nova operação na Colômbia, seguimos para 10 anos da operação na Argentina em 2026, consolidamos a operação no México e ampliamos nossa capacidade logística no Brasil.

Também avançamos em novos laboratórios, transformação digital e de processos nas operações de Supply Chain, novos negócios como a ANARA Hospitality e a AURI, nossa plataforma de soluções financeiras, além de investimentos em tecnologia, inteligência artificial, digitalização e formação de nossos colaboradores.

Esses movimentos representam mais do que crescimento. Eles demonstram nossa capacidade de construir uma empresa preparada para os próximos desafios, equilibrando inovação, competitividade e responsabilidade socioambiental.

Acreditamos que não existe crescimento sustentável sem pessoas. Por isso, seguimos investindo em uma cultura organizacional baseada em ética, diversidade, desenvolvimento humano, saúde integral e protagonismo.

Fortalecemos nossa liderança, ampliamos programas de desenvolvimento e consolidamos iniciativas que fazem da Anastacio um ambiente onde pessoas podem crescer, inovar e gerar impacto positivo.

Também avançamos em nossa agenda ambiental. Evoluímos na gestão das emissões de gases de efeito estufa, fortalecemos nossa estratégia climática, ampliamos práticas de economia circular, eficiência operacional e gestão responsável da cadeia de fornecimento, sempre alinhados aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU e às melhores práticas internacionais.

Outro importante marco deste ciclo foi o planejamento e realização do nosso cronograma e processo de Dupla Materialidade, envolvendo colaboradores, clientes, fornecedores, parceiros e demais partes interessadas.

Esse trabalho fortalece nossa governança, amplia a transparência e garante que nossa estratégia ESG seja construída a partir dos temas que realmente geram impacto para o negócio e para a sociedade.

A dupla materialidade permite identificar os temas prioritários para a estratégia ESG, considerando simultaneamente os impactos da empresa na sociedade e os riscos e oportunidades que fatores ESG representam para o negócio.

Da mesma forma, iniciamos nossa jornada rumo à Certificação ESG Impacto Positivo, reforçando nosso compro-

misso com padrões cada vez mais elevados de gestão, governança e geração de valor sustentável.

O Instituto Anastacio continua sendo um dos maiores símbolos do nosso propósito. À medida que se aproxima de seu quarto ano de atuação, amplia sua capacidade de transformar vidas por meio da educação, do voluntariado corporativo e do fortalecimento das comunidades onde estamos presentes.

Em 2026 celebramos 85 anos de história. Uma trajetória construída por pessoas que acreditam que crescer significa gerar oportunidades, desenvolver talentos, fortalecer relações de confiança e contribuir para um futuro melhor.

Seguimos olhando para os próximos anos com entusiasmo.

Nosso compromisso permanece o mesmo: construir uma empresa cada vez mais inovadora, competitiva, ética e sustentável, preparada para gerar prosperidade compartilhada para clientes, colaboradores, fornecedores, parceiros, acionistas e para toda a sociedade.”

**Jan Kruder**  
CEO — Anastacio Group S.A.







## 1.2 ESG como estratégia de crescimento sustentável

### Mensagem do Comitê Estratégico

“Na Química Anastacio, acreditamos que crescimento e responsabilidade caminham juntos. Em um cenário global dinâmico, reforçamos nossa atuação com as melhores práticas de ESG, garantindo transparência, ética e impacto positivo para todos os nossos stakeholders.

O ESG é parte essencial da nossa cultura organizacional, orientando decisões estratégicas, fortalecendo valores e promovendo engajamento de colaboradores. Essa visão se reflete na diversidade de segmentos em que atuamos, na expansão internacional e na capacidade de inovar com agilidade e comprometimento.

Investimos em tecnologia, digitalização e inteligência artificial para tornar processos mais eficientes e sustentáveis, ao mesmo tempo em que ampliamos nosso impacto social por meio do Instituto Anastacio e de iniciativas voltadas para educação, voluntariado e fortalecimento das comunidades.

Essa trajetória é construída por pessoas que acreditam que transformar oportunidades em resultados significa gerar valor compartilhado, desenvolver talentos e contribuir para um futuro mais justo e sustentável.”







### 1.3 Compromisso com ESG

A Química Anastacio integra os princípios ESG à sua estratégia de negócios, orientando decisões, operações e relacionamento com stakeholders com foco na geração de valor sustentável no longo prazo.

A atuação da Companhia está fundamentada em práticas responsáveis de governança, gestão ambiental e desenvolvimento social, com o objetivo de reduzir impactos, fortalecer a ética e contribuir para o desenvolvimento das comunidades onde opera.

O compromisso com ESG é refletido na definição de metas, na implementação de políticas e no monitoramento contínuo de indicadores, assegurando transparência e evolução consistente ao longo do tempo.

Em 2025, a Companhia deu continuidade às iniciativas voltadas à eficiência operacional, à redução de impactos ambientais e ao fortalecimento da cultura de integridade, consolidando o ESG como um dos pilares estratégicos do negócio, com o monitoramento contínuo de indicadores, incluindo emissões, treinamentos, avaliação de fornecedores, assegurando transparência e evolução consistente.

#### 1.3.1 ODS



### 1.4 Nossos Valores

- 1. Fazemos acontecer.
- 2. Somos ágeis e simples.
- 3. Comunicamos com clareza.
- 4. Acreditamos nas parcerias.
- 5. Inspiramos confiança.
- 6. Promovemos ética e sustentabilidade.





## 1.5 Período de relato e frequência

### Sejam bem-vindos ao Relatório ESG — Ano-Base 2025.

Este documento apresenta as medidas adotadas pela Química Anastacio ao longo deste ano, destacando os desafios assumidos, a gestão socioambiental e as diretrizes de governança corporativa que orientam nossas práticas.

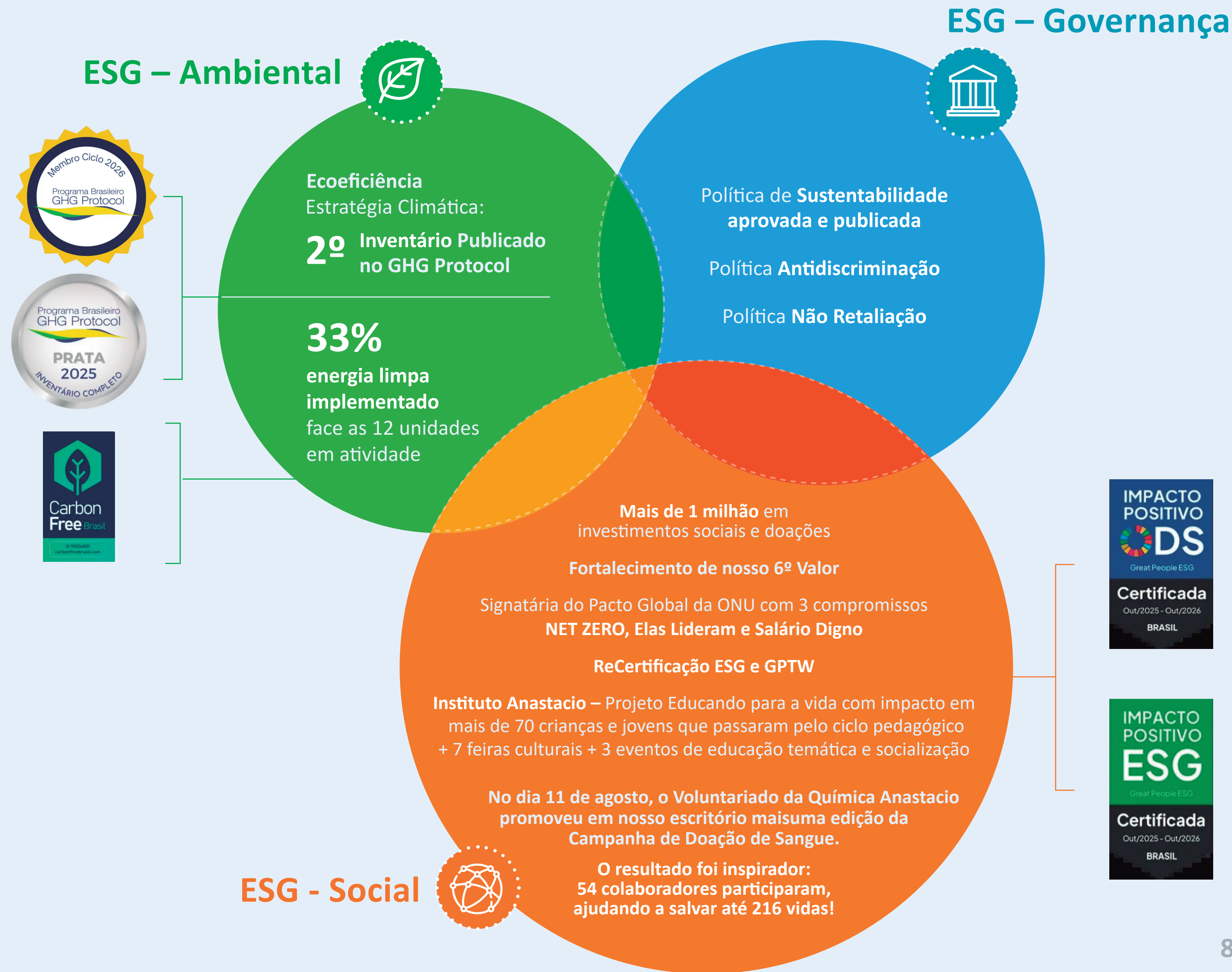
O relatório foi construído com base nas normas do GRI — Global Reporting Initiative — e alinhado à Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável e ao Pacto Global da ONU, reforçando nosso compromisso com padrões internacionais de sustentabilidade.

Este é o 3º Relatório ESG da Companhia, que traduz as ações sustentáveis implementadas em 2025 e os resultados obtidos, evidenciando os avanços alcançados e fortalecendo a transparência junto aos stakeholders.

Assim como nas edições anteriores, o documento foi elaborado pela equipe de ESG em parceria com diversos departamentos e membros da alta direção, com rigor técnico e alinhamento às melhores práticas de mercado.



## 1.6 Indicadores e destaques de 2025





# 1.7 Principais prêmios de 2025:



**Sindusfarma:** 1º lugar no Prêmio Qualidade Sindusfarma 2025, na categoria Importadores de Insumos Farmacêuticos Ativos.



**BIS:** Reconhecida com o prêmio TOP Distribuidor e Empresa do ano no prêmio BIS 2025.



**Ourofino:** Reconhecida como Fornecedor de Ouro Destaque 2025 pelo projeto Transformação Tributária.



**Andav:** A Química Anastacio se destacou na Pesquisa Fornecedores de Confiança da Distribuição 2025.



**Prêmio Top Rubber 2025:** A Química Anastacio foi reconhecida, pelo segundo ano consecutivo, como **empresa destaque no Prêmio Top Rubber no ano de 2025.**



**Aliança Regenerativa Natura:** A Química Anastacio foi reconhecida com o Certificado de Maturidade ESG, na categoria Bronze 2025.



**P&G:** External Business Partner Excellence Award 2025, concedido pela P&G, em reconhecimento ao fornecimento de matérias-primas para a Divisão Global de Oral Care.



# 1.8 Pacto Global da ONU

Como signatária do Pacto Global da ONU, a Química Anastacio fortalece sua governança e responsabilidade corporativa ao assumir três compromissos estratégicos:

NÓS APOIAMOS O



Reduzir e neutralizar emissões de carbono, alinhado ao ODS 13 — Ação Climática.



Promover a liderança feminina e a igualdade de gênero, em consonância com o ODS 5 — Igualdade de Gênero.



Assegurar remuneração justa e condições de trabalho responsáveis, reforçando o ODS 8 — Trabalho Decente e Crescimento Econômico.

Esses compromissos consolidam nossa atuação ética e sustentável, reforçando o papel da Química Anastacio como agente ativo na construção de um futuro mais justo e inclusivo.



02

# Sustentabilidade ambiental e ecoeficiência operacional

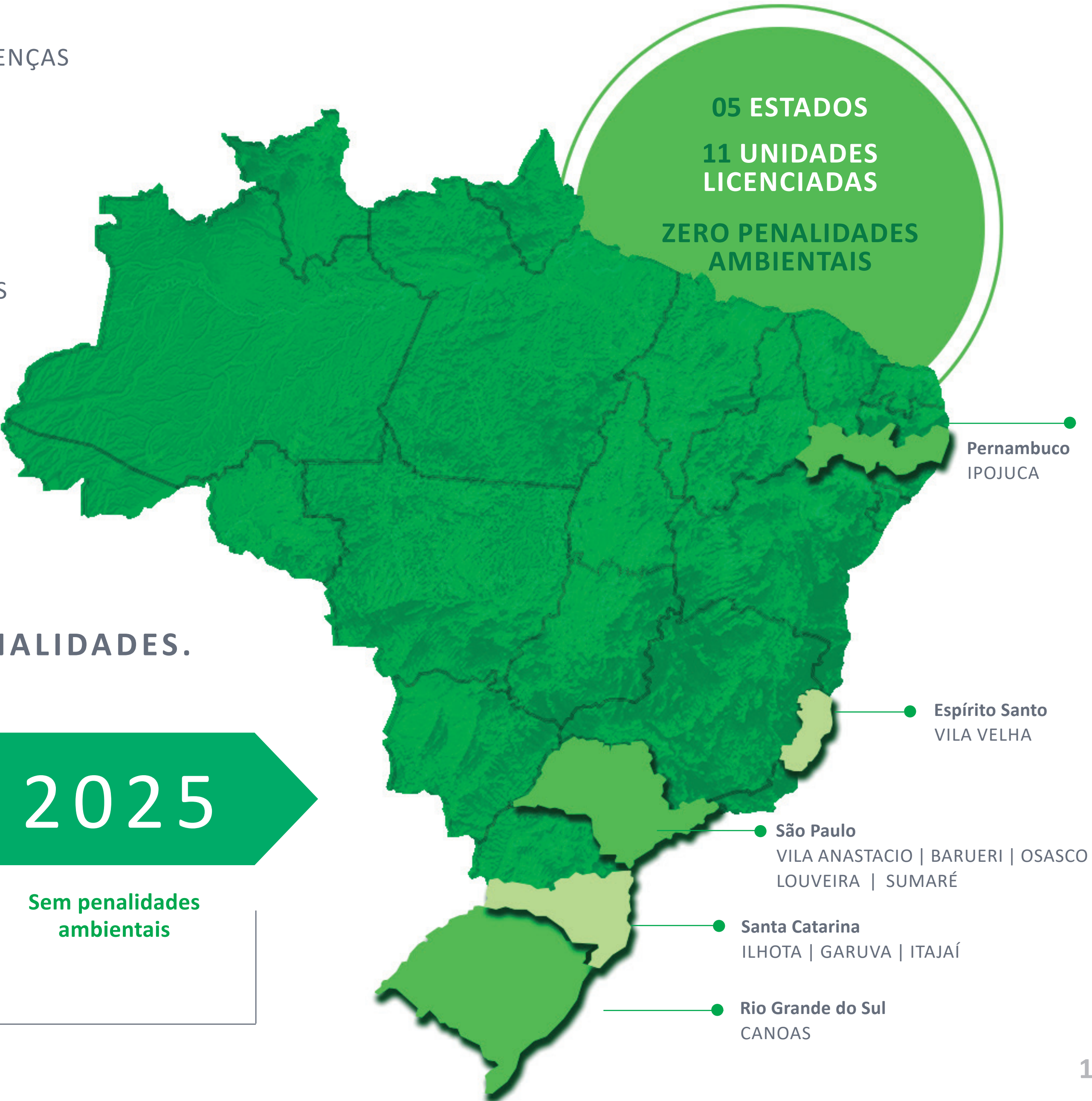


## 2.1 Conformidade ambiental

A Química Anastacio assegura a manutenção de todas as licenças ambientais indispensáveis ao exercício de suas atividades, cumprindo rigorosamente as normas nacionais e internacionais.

Durante o período de análise, não houve aplicação de multas ou penalidades ambientais, reforçando a eficácia de nossas práticas de gestão e o compromisso com operações seguras e sustentáveis.

-  100% DAS LICENÇAS EM DIA
-  COMPLIANCE AMBIENTAL
-  OPERAÇÕES SUSTENTÁVEIS
-  ZERO MULTAS



### 3 ANOS DE CONFORMIDADE AMBIENTAL SEM PENALIDADES.



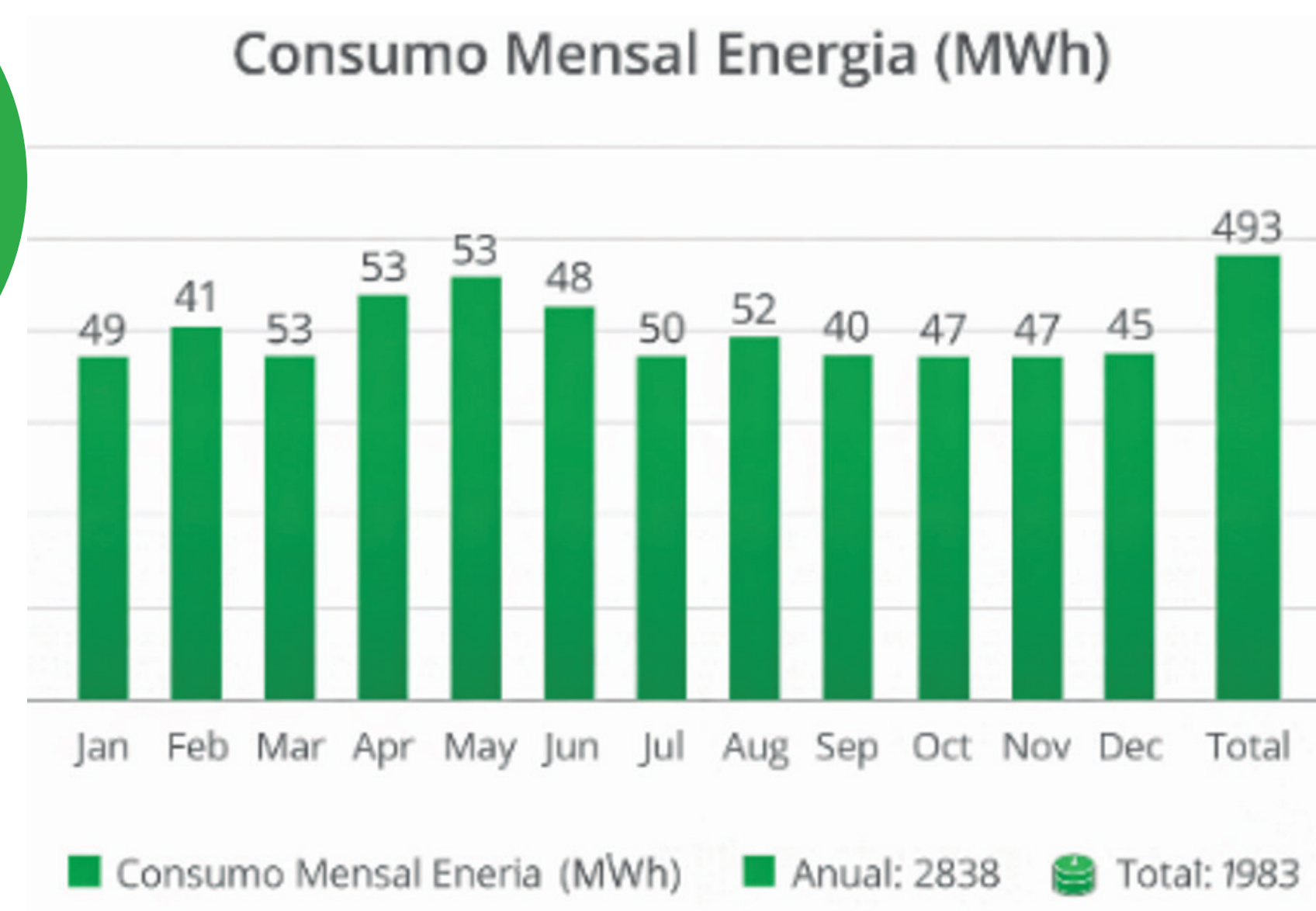


## 2.2 Energia

Em 2025, a Química Anastacio consolidou sua transição para uma matriz 100% renovável em sua unidade matriz, com a aposentadoria de 500,61 MWh em Certificados I-REC, emitidos pela Engeform Energia e verificados pelo Instituto Totum.

Essa certificação internacional comprova que toda a energia consumida na Matriz foi gerada a partir de fontes limpas, representando um passo decisivo na **redução das emissões de Escopo 2** e na **descarbonização** de nossas atividades industriais.

A parceria com a Engeform Energia reforça nosso compromisso com o **ODS 7 — Energia Limpa e Acessível**, da Agenda 2030, e posiciona a Química Anastacio em uma trajetória de referência em **transição energética e sustentabilidade industrial no Brasil**.



**I-REC**  
STANDARD

ENERGIA 100%  
RENOVÁVEL –

500,61 MWh  
certificados

**ENGEFORM**

**ENERGIA**



## 2.3 Consumo de água e efluentes

A Química Anastacio reconhece que a água é um recurso essencial e compartilhado, fundamental para a sustentabilidade de nossas operações e para a preservação dos ecossistemas.

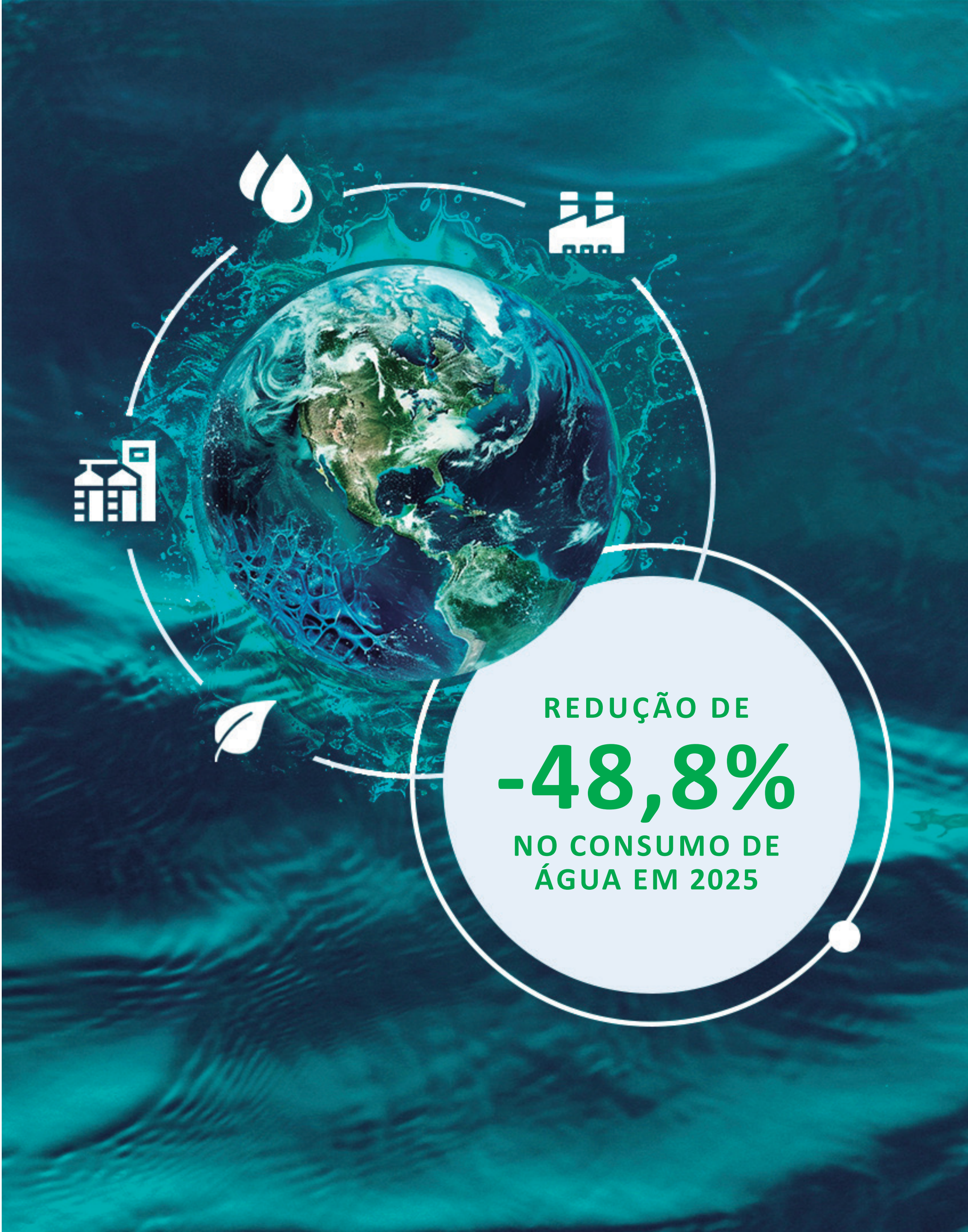
Por isso, adotamos práticas permanentes de monitoramento e gestão, buscando eficiência hídrica e redução de impactos ambientais.

Em 2025, alcançamos uma **redução de 48,8% no consumo de água em relação à meta anual estabelecida.**

Esse desempenho reforça nosso compromisso em utilizar a água de forma consciente e responsável, alinhado às melhores práticas ambientais e ao **ODS 14 — Vida na Água.**

Seguimos rigorosos padrões técnicos e legais no tratamento de efluentes, assegurando conformidade ambiental e proteção da qualidade dos corpos d'água.

O uso consciente da água é parte fundamental da nossa estratégia de sustentabilidade.







## 2.4 Gestão de resíduos

A Química Anastacio mantém seu compromisso com a **Política Nacional de Resíduos Sólidos**, adotando práticas de segregação, reciclagem e economia circular.

O gerenciamento é realizado de forma integrada, envolvendo processos administrativos e operacionais, coleta seletiva, parcerias com empresas especializadas e iniciativas sociais, como a destinação de tampinhas PET para ONGs.

Em parceria com as empresas **Nova Ambiental, Ambipar e Natureza Zero Impacto de Resíduos**, a Química Anastacio também garante a destinação correta de resíduos sólidos, reforçando sua responsabilidade socioambiental.

### RESULTADOS DE 2025

Aproximadamente  
**93.300**  
tampinhas PET,  
em média, coletadas  
e destinadas  
para ONGs.

**12.000**  
kg/mês de  
resíduos reciclados  
em 2025

**609,40<sub>kg</sub>**  
de resíduos  
eletrônicos destinados  
para a Natureza Zero  
Impacto de Resíduos.

**77.760<sub>kg</sub>**  
de resíduos  
reciclados



## 2.5 Emissões de GEE

Em 2025, a Química Anastacio publicou seu 2º relatório protocolado no Programa Brasileiro GHG Protocol, consolidando a transparência e o compromisso com a gestão responsável das emissões de gases de efeito estufa (GEE). O inventário foi elaborado em parceria com a Vallendo e está disponível para consulta pública no Registro Público de Emissões da FGV.

Além disso, os dados relativos ao ano-base de 2025 foram coletados e auditados, assegurando a qualidade e a rastreabilidade das informações que irão compor nosso 3º relatório GHG Protocol, fortalecendo a evolução contínua da gestão climática da companhia.

Nosso histórico evidencia consistência e evolução:



13

COMBATE ÀS  
ALTERAÇÕES  
CLIMÁTICAS



### Compromisso futuro

A Química Anastacio segue alinhada à **Agenda 2030** e ao **ODS 13 – Ação Contra a Mudança Global do Clima**, mantendo a meta de reduzir em **30% as emissões diretas (Escopos 1 e 2) até 2030**. Além disso, estamos avaliando novas iniciativas de sustentabilidade, como planos de descarbonização, indicadores de intensidade de carbono e projetos de compensação de alta integridade, reforçando nossa ambição de evoluir rumo ao **Net Zero**.

### Escopo 1

### Emissões diretas

As emissões diretas incluem combustão estacionária, combustão móvel e emissões fugitivas.

- **Refrigeração e climatização:** já utilizamos gases com menor potencial de aquecimento global (GWP), reduzindo o impacto das recargas de ar-condicionado.
- **Frota interna:** temos preferência pela utilização de empilhadeiras elétricas, substituindo gradualmente o uso de GLP.
- Todas as emissões de Escopo 1 foram **neutralizadas mediante aquisição de créditos de carbono certificados**, assegurando o **Selo Carbon Free**.

### Escopo 2

### Energia elétrica

Nossa unidade matriz da Química Anastacio já opera com **100% de energia proveniente de fontes renováveis**, assegurando que toda a eletricidade consumida nessa instalação seja livre de emissões de carbono. Inclui-se, todo o consumo da unidade matriz foi certificado pelo selo internacional I-REC (International Renewable Energy Certificate), reforçando a rastreabilidade e credibilidade da nossa transição energética. **Reconhecemos, entretanto, que as demais 10 filiais ainda dependem da energia da rede comum.** Por isso, estamos conduzindo estudos e avaliando alternativas para acelerar a transição dessas unidades para fontes renováveis, de forma a alinhar toda a operação ao nosso compromisso de descarbonização.

- As emissões residuais de Escopo 2 também foram **neutralizadas com créditos de carbono**, garantindo a certificação **Carbon Free**.

### Escopo 3

### Emissões indiretas

O maior volume de emissões está relacionado ao transporte e distribuição upstream, que representa mais de 90% do total.

- A maior parte desse transporte é realizada por modal marítimo, reconhecido como a forma menos poluente de logística internacional.
- Estamos estudando estratégias adicionais para otimização de rotas, eficiência logística e seleção de parceiros com metas de descarbonização.







## 2.6 Gestão sustentável da cadeia de valor

**A sustentabilidade é um compromisso coletivo que se reflete em toda a nossa cadeia de valor.**

A Química Anastacio reforça seu compromisso com uma cadeia de suprimentos ética e responsável por meio do **Manual de Requisitos para Fornecedores — MN-QA-05.00**, que estabelece critérios de qualidade, compliance, responsabilidade social e práticas ambientais.

Em 2025, mais de 200 fornecedores já haviam assinado o Manual de Requisitos, representando 75% de adesão da cadeia às diretrizes corporativas.

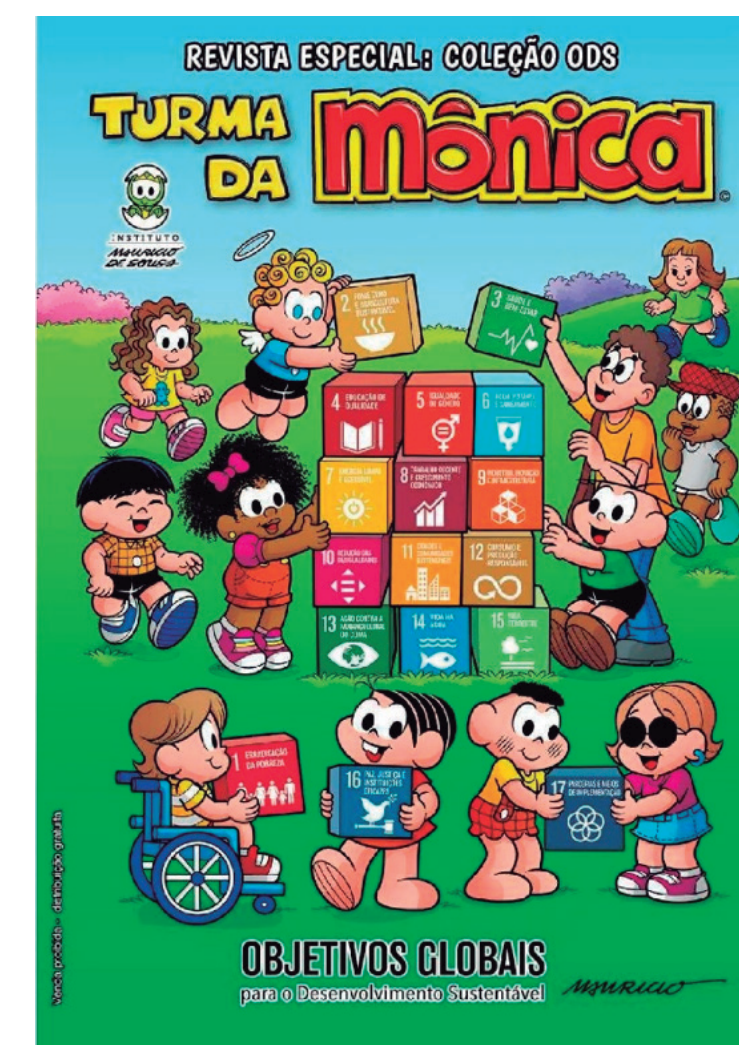
Além disso, **70% dos colaboradores da área de Compras** foram capacitados pela Academia Anastacio em Compras Sustentáveis, ampliando a cultura de responsabilidade socioambiental nas decisões de aquisição.

Em 2025, esse compromisso também foi fortalecido durante a Semana ESG, que promoveu debates e engajamento com colaboradores, parceiros e stakeholders em torno dos pilares ambiental, social e de governança.



Como parte dessa jornada, disponibilizamos a **Revista Especial ODS da Turma da Mônica**, utilizada como ferramenta de Educação para Sustentabilidade, aproximando de forma lúdica e acessível os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU da nossa cultura corporativa e das comunidades em que atuamos.

Essas iniciativas consolidam a Química Anastacio como uma empresa que promove parcerias duradouras e alinhadas aos princípios ESG, fortalecendo o impacto positivo em toda a cadeia de valor.





## 2.7 Diferenciais, certificações e inovação

A Química Anastacio mantém uma série de certificações, avaliações e práticas que reforçam seu compromisso com sustentabilidade, inovação, qualidade e responsabilidade socioambiental.

Entre os principais reconhecimentos e diferenciais estão:



**ISO 9001** — certificação relacionada à gestão da qualidade e à melhoria contínua dos processos.



**EcoVadis** — avaliação internacional de sustentabilidade corporativa.



**CDP** — plataforma internacional de divulgação e avaliação de informações ambientais.



**SMETA** — metodologia de auditoria voltada à avaliação de práticas éticas, trabalhistas e de responsabilidade na cadeia de fornecimento.



**RSPO** — certificação relacionada à produção e à cadeia sustentável de óleo de palma.

## 2.8 Projetos e iniciativas ambientais

Nosso compromisso com a sustentabilidade se traduz em ações que unem meio ambiente, cultura e engajamento social.

Entre as iniciativas de destaque estão:

### Projeto Cidade Viva — Revitalização de Espaços Comunitários

Em parceria, revitalizamos uma praça pública com arte inspirada em sustentabilidade.

As pinturas elevaram a autoestima local e incentivaram práticas de gentileza urbana, como o cuidado e a limpeza de ruas, praças e parques, fortalecendo o vínculo da comunidade com o território.



### Museu de Inhotim

A Química Anastacio apoia iniciativas relacionadas à cultura e ao desenvolvimento social, com destaque para a pegada sustentável do Museu de Inhotim.

O Inhotim integra arte contemporânea, preservação ambiental e educação ecológica, tornando-se referência internacional na promoção da consciência socioambiental.

Essas iniciativas refletem nossa visão de que sustentabilidade também significa criar ambientes saudáveis, valorizar a cultura e estimular a participação ativa da comunidade. **É nesse equilíbrio entre impacto ambiental e social que fortalecemos nossa agenda ESG e ampliamos o legado positivo da Química Anastacio.**



A Química Anastacio também iniciou sua jornada rumo à Certificação ESG Impacto Positivo, reforçando o compromisso com padrões cada vez mais elevados de gestão e geração de valor sustentável.



03

# Desempenho social



### 3.1 Emprego

Na Química Anastacio, acreditamos que as pessoas são o principal diferencial competitivo para a construção de um negócio sustentável.

Por isso, mantemos o compromisso de desenvolver um ambiente de trabalho que estimule o crescimento profissional, a inovação, a colaboração e o protagonismo de nossos colaboradores.

Nossa estratégia de gestão de pessoas está alinhada ao propósito da Companhia e busca fortalecer a atração, o desenvolvimento e a retenção de talentos, preparando nossas equipes para responder aos desafios de um mercado em constante transformação e apoiar o crescimento sustentável dos negócios.

Investimos continuamente em desenvolvimento humano, capacitação técnica, saúde, bem-estar, diversidade e oportunidades de carreira, promovendo uma experiência positiva para os colaboradores e fortalecendo uma cultura organizacional baseada em confiança, aprendizado contínuo e alta performance.

Como parte dessa estratégia, adotamos o **Guia de Cultura e Carreira**, que orienta a gestão de desenvolvimento, mobilidade interna, reconhecimento por mérito e crescimento profissional, proporcionando critérios para evolução de carreira e oportunidades alinhadas aos Valores e ao Propósito Anastacio.

#### Transparência Salarial

Em conformidade com a Lei nº 14.611/2023, a Portaria MTE nº 3.714 e o Decreto nº 11.795/2023, a Química Anastacio divulga anualmente o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios.

Os dados são apresentados de forma anonimizada, em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados — LGPD, e seguem a metodologia estabelecida pelo Ministério do Trabalho e Emprego, utilizando a Classificação Brasileira de Ocupações — CBO para consolidação das informações.

Essa iniciativa reforça nosso compromisso com a transparência, a equidade, a valorização das pessoas e o fortalecimento de práticas de governança alinhadas aos princípios ESG.

Mais de **10% das oportunidades internas** da Química Anastacio são impulsionadas pelo **Programa Química de Talentos**, fortalecendo o **desenvolvimento de carreiras, a retenção de talentos** e o **crescimento sustentável da organização**.



### 3.2 Programa Química de Talentos

O **Química de Talentos** é o programa interno de mobilidade e desenvolvimento de carreiras da Química Anastacio, criado para ampliar oportunidades de crescimento profissional, fortalecer a retenção de talentos e promover o aproveitamento do potencial humano dentro da organização. Por meio da divulgação transparente de vagas internas e de processos estruturados de movimentação de carreira, o programa estimula o protagonismo dos colaboradores em suas jornadas de desenvolvimento, alinhando suas aspirações profissionais às estratégias de crescimento do negócio.

Alinhado ao Objetivo de **Desenvolvimento Sustentável (ODS) 8 da ONU**, que incentiva o trabalho decente e o crescimento econômico inclusivo, o programa contribui para a geração de oportunidades de empregabilidade interna, valorizando o desenvolvimento contínuo e a ascensão profissional dos colaboradores. Ao mesmo tempo, fortalece a sustentabilidade organizacional ao priorizar o aproveitamento de talentos já inseridos na cultura e nos valores da empresa.

Atualmente, o Química de Talentos é responsável por mais de 10% das oportunidades internas preenchidas, consolidando-se como uma importante ferramenta de mobilidade, sucessão e desenvolvimento de carreira. Essa iniciativa gera valor tanto para os colaboradores quanto para a organização, promovendo maior engajamento, retenção de talentos, compartilhamento de conhecimento e fortalecimento das competências necessárias para sustentar o crescimento da Química Anastacio.



**ESG**  
Environmental  
Social  
Governance



Ao investir no desenvolvimento de pessoas e na construção de trajetórias profissionais sustentáveis, a Química Anastacio reforça seu compromisso com a valorização do capital humano, contribuindo para a construção de um ambiente de trabalho cada vez mais inclusivo, inovador e preparado para os desafios do futuro.

### 3.3 Programa Jovem Aprendiz

Com foco na inclusão, desenvolvimento profissional e geração de oportunidades para jovens em início de carreira, a Química Anastacio mantém o Programa Jovem Aprendiz.

A iniciativa proporciona experiências práticas de aprendizado em diversas áreas da companhia e está alinhada ao **ODS 8 da ONU — Trabalho Decente e Crescimento Econômico**, contribuindo para a formação de novos profissionais e para a ampliação do acesso ao mercado de trabalho.

O programa é apoiado pelo Guia de Cultura e Carreiras, que orienta os participantes sobre a cultura organizacional, possibilidades de desenvolvimento e trilhas de crescimento profissional na empresa.

Como reflexo do compromisso com a formação e valorização de talentos, **80% dos jovens aprendizes são efetivados em novas oportunidades dentro da companhia**, reforçando o papel do programa como porta de entrada para carreiras sustentáveis e de longo prazo na Química Anastacio.



**MOVIMENTO**  
**ELAS LIDERAM 2030**



**57% dos colaboradores e 50% das lideranças da Química Anastacio são mulheres.** Por meio do Programa Mulheres em Movimento, seguimos impulsionando o desenvolvimento, a empregabilidade e a liderança feminina, alinhados ao Movimento Elas Lideram 2030 e aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU.

### 3.4 Programa Mulheres em Movimento

Como parte do compromisso da Química Anastacio com a promoção da diversidade, equidade e inclusão, foi criado o Programa Mulheres em Movimento.

A iniciativa nasceu a partir das discussões e ações de letramento promovidas pelo Squad de Gênero Mulher e foi estruturada pela Academia Anastacio para fortalecer o desenvolvimento, o protagonismo e o empoderamento feminino na organização.

O programa tem como objetivo fomentar reflexões sobre liderança, carreira, autoconhecimento e os desafios enfrentados pelas mulheres no ambiente corporativo, contribuindo para a construção de jornadas de crescimento mais inclusivas e sustentáveis.

A iniciativa está alinhada aos princípios de Diversidade, Equidade e Inclusão e reforça o compromisso da companhia com o **ODS 5 — Igualdade de Gênero** e o **ODS 8 — Trabalho Decente e Crescimento Econômico**.

Além disso, o programa está diretamente conectado ao compromisso assumido pela Química Anastacio junto ao **Movimento Elas Lideram 2030**, iniciativa do Pacto Global da ONU que busca ampliar a participação feminina em posições de liderança.

Como parte dessa jornada, novas turmas continuarão sendo formadas, ampliando o alcance da iniciativa e fortalecendo oportunidades de desenvolvimento para as mulheres da organização.

Atualmente, **as mulheres representam 57% do quadro de colaboradores da Química Anastacio e 50% dos cargos de liderança**, refletindo os avanços da companhia na construção de um ambiente mais diverso e inclusivo. O Programa Mulheres em Movimento reforça esse compromisso, contribuindo para a geração de oportunidades, desenvolvimento de carreira e fortalecimento da liderança feminina em todos os níveis da organização.





### 3.5 Diversidade, equidade e inclusão

A diversidade é um valor que se traduz em ação na Química Anastacio. A empresa acredita que ambientes inclusivos, onde diferentes vozes são respeitadas e valorizadas, são essenciais para a inovação e o crescimento sustentável.

Desde 2022, esse compromisso ganha forma por meio dos **Squads de Diversidade, que atuam em cinco frentes: LGBTQIAPN+, Gênero Mulher, PCD & Parentalidade, Étnico-Racial e Geracional**. Esses grupos promovem diálogos, reflexões e iniciativas que estimulam o respeito, a empatia e a construção de um ambiente cada vez mais acolhedor e produtivo.

Ao longo de 2025, a agenda ganhou ainda mais força com ações de grande impacto, como a **Semana da Diversidade**, que trouxe conteúdos e reflexões importantes para o letramento em diversidade e inclusão, além de convidados e parceiros reiteramos nossas políticas e canais de relatos e denúncias.

No mês internacional das mulheres, o squad reforçou temas importantes sobre mulheres no ambiente corporativo e encontros especiais com temas que fazem parte da realidade de muitas profissionais, como rodas de conversa sobre liderança e maternidade, além de um encontro dedicado

ao autocuidado, bem-estar e hábitos saudáveis com a pele no dia a dia. Também realizamos um bazar de produtos cosméticos, proporcionando um momento de integração e valorização pessoal.

Durante o **Mês do Orgulho LGBTQIAPN+**, foram realizadas rodas de conversa, sessões de cinema e uma ação de voluntariado, além do lançamento da **Cartilha de Inclusão da Pessoa LGBTQIAPN+**, que orienta práticas e comportamentos inclusivos no dia a dia.

Já no **Mês da Consciência Negra**, o Squad Étnico-Racial promoveu momentos de conexão e reflexão, fortalecendo o compromisso com uma cultura antirracista.

O reconhecimento dessas iniciativas se reflete em conquistas relevantes, como o **Selo Equidade BR** e a **certificação GPTW ESG**, que destacam a consistência e o impacto das práticas de diversidade, equidade e inclusão da companhia.

Assim, a Química Anastacio segue construindo um ambiente onde cada pessoa pode ser quem é, contribuindo com seu potencial e fortalecendo uma cultura mais diversa, justa e inovadora.



### 3.6 Censo de diversidade, equidade e inclusão: decisões baseadas em dados

Como parte do compromisso com a evolução contínua de suas práticas de diversidade, equidade e inclusão, a Química Anastacio realizou o **Censo de DE&I 2025**, uma iniciativa estratégica voltada à compreensão aprofundada do perfil de seus colaboradores e ao direcionamento de ações mais assertivas e inclusivas.

A pesquisa contou com a participação de **370 colaboradores, representando uma taxa de adesão de 74,75% de um total de 538 profissionais**, evidenciando o alto nível de engajamento e confiança no processo.

O levantamento analisou aspectos relevantes como **gênero, raça e cor, orientação sexual, pessoas com deficiência (PCD) e faixa etária**, fornecendo uma visão abrangente da diversidade interna e possibilitando a construção de estratégias mais direcionadas.

Os dados indicam uma organização com **perfil diverso em gerações**, evidenciado pelo fato de que mais de **66% dos colaboradores têm entre 20 e 39 anos**.

Em relação à diversidade de gênero e raça, o censo demonstra uma **forte representatividade feminina, com 55,41% de mulheres cisgênero**, além de uma composição racial diversa, com destaque para **64,32% de pessoas brancas, 24,05% pardas e 10% pretas**.

No que se refere à orientação sexual, a pesquisa revelou que **14% dos colaboradores se identificam como parte da comunidade LGBTQIAPN+**, evidenciando a importância de iniciativas contínuas de inclusão e representatividade.

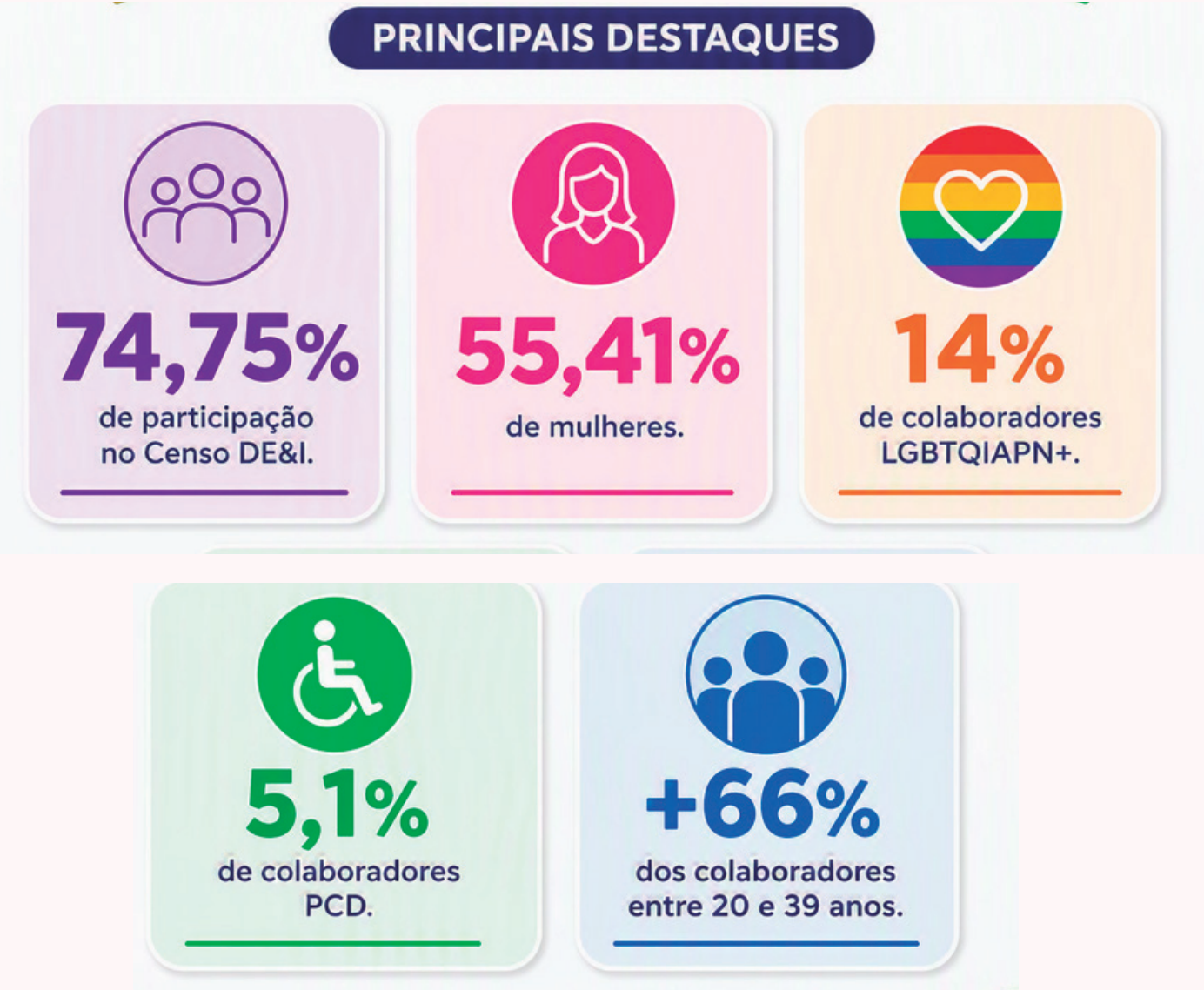


A análise também destacou que **5,1% dos colaboradores declararam possuir algum tipo de deficiência**, reforçando a relevância de ações voltadas à acessibilidade e inclusão.

Além do mapeamento demográfico, o censo proporcionou insights relevantes sobre a cultura organizacional e apontou pontos fortes e oportunidades de evolução, como o fortalecimento do papel da liderança na promoção da inclusão, o avanço em práticas voltadas a pessoas com deficiência e o aprofundamento das análises interseccionais.

Mais do que um diagnóstico, o Censo de DE&I se consolida como uma ferramenta estratégica para a tomada de decisões, permitindo acompanhar a evolução ao longo do tempo, dar visibilidade a grupos minorizados e direcionar ações mais justas e efetivas.

Nesse sentido, a iniciativa fortalece a cultura de transparência e escuta ativa, contribuindo para a construção de um ambiente cada vez mais inclusivo, representativo e alinhado às melhores práticas de ESG.



### 3.7 Semana DE&I | Diversidade, equidade e inclusão

Em maio de 2025, a Química Anastacio realizou mais uma edição da Semana da Diversidade, reforçando seu compromisso com a construção de um ambiente cada vez mais inclusivo, respeitoso e acolhedor para todas as pessoas. A iniciativa reforça nosso alinhamento aos **ODS 5 (Igualdade de Gênero)**, **8 (Trabalho Decente e Crescimento Econômico)** e **10 (Redução das Desigualdades)** da ONU.

Ao longo da programação, colaboradores participaram de palestras e rodas de conversa conduzidas por especialistas externos e pelos Squads de Afinidade da empresa. Os encontros abordaram temas fundamentais para a promoção de um ambiente de trabalho mais diverso e seguro, incluindo identidade e respeito, representatividade étnico-racial, inclusão da comunidade LGBTQIAPN+, segurança psicológica, equidade de gênero, inclusão e neurodiversidade, parentalidade e diversidade geracional.

A abertura da semana contou com uma palestra sobre diversidade, pertencimento e o lançamento do Censo de Diversidade, reforçando a importância da escuta ativa e da construção de ações baseadas em dados. Na sequência, os Squads de Afinidade promoveram debates sobre liberdade de expressão e respeito às diferenças, representatividade racial, segurança emocional no ambiente de trabalho, desafios enfrentados pelas mulheres, inclusão de pessoas com deficiência, acolhimento nas relações e a valorização das diferentes gerações presentes na organização.



**(DE&I)**  
Diversidade,  
Equidade e Inclusão



Além da Semana da Diversidade, a Química Anastacio mantém uma atuação contínua por meio de seus Squads de Afinidade, grupos formados por colaboradores voluntários que atuam como agentes de conscientização e transformação cultural. Atualmente, os temas trabalhados pelos squads contemplam Gênero, LGBTQIAPN+, Pessoas com Deficiência (PcD), Étnico-Racial e Gerações, contribuindo para a promoção da equidade, do respeito às diferenças e da ampliação do senso de pertencimento.

Acreditamos que a diversidade fortalece a inovação, impulsiona o desenvolvimento sustentável e contribui para a construção de equipes mais colaborativas, criativas e preparadas para os desafios do futuro. Por isso, seguimos investindo em iniciativas que promovam oportunidades iguais de crescimento, valorização das pessoas e uma cultura onde todos possam ser autênticos e alcançar seu pleno potencial.

Além dos encontros conduzidos por especialistas convidados, a programação contou com a participação ativa dos Squads de Afinidade, grupos formados por colaboradores que atuam como agentes de transformação, promovendo conscientização, debates e propostas de melhoria contínua para o fortalecimento da agenda de Diversidade, Equidade e Inclusão.

**Acreditamos que a diversidade impulsiona a inovação, fortalece nossa cultura e contribui para resultados mais sustentáveis.** Por isso, seguimos investindo em iniciativas que ampliem o senso de pertencimento, promovam a equidade e garantam que todas as pessoas tenham a oportunidade de crescer e prosperar na Química Anastacio.



Atualmente, a Química Anastacio conta com os seguintes **Squads de Afinidade**:

|                                 |  |                                                                                                                                          |
|---------------------------------|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Líder Squad PCD & Parentalidade |  | <b>Pessoas com Deficiência (PcD) e Parentalidade:</b> fortalecimento de ações, de atração, retenção, desenvolvimento e acessibilidade.   |
| Líder Squad LGBTQIAPN+          |  | <b>LGBTQIAPN+:</b> promoção de um ambiente livre de discriminação por orientação afetivo-sexual, identidade ou expressão de gênero.      |
| Líder Squad Étnico-Racial       |  | <b>Étnico-Racial:</b> incentivo à construção de uma cultura antirracista, inclusiva e consciente sobre vieses inconscientes.             |
| Líder Squad Gerações            |  | <b>Gerações:</b> valorização da diversidade geracional por meio da troca de experiências e aprendizagem entre diferentes faixas etárias. |
| Líder Squad Gênero              |  | <b>Gênero:</b> promoção da equidade, do empoderamento feminino e da ampliação das oportunidades de desenvolvimento e liderança.          |



## 3.8 Saúde e bem-estar

Cuidar das pessoas é uma prioridade na Química Anastacio. Por isso, a empresa desenvolve iniciativas que colocam a saúde e o bem-estar no centro de sua estratégia.

Em 2025 fizemos a pesquisa NR1 baseada na nova metodologia de mapeamento de riscos psicossomáticos no ambiente de trabalho. Através do diagnóstico implementamos o Programa Viva+ com agenda anual de ações e iniciativas para incentivar e atuar com as melhores práticas de Saúde e Bem-estar.

O **Programa Viva+** representa esse compromisso ao oferecer uma abordagem completa e preventiva de saúde. Com palestras mensais sobre temas físicos e emocionais, o programa incentiva a conscientização e a adoção de hábitos mais saudáveis no dia a dia.

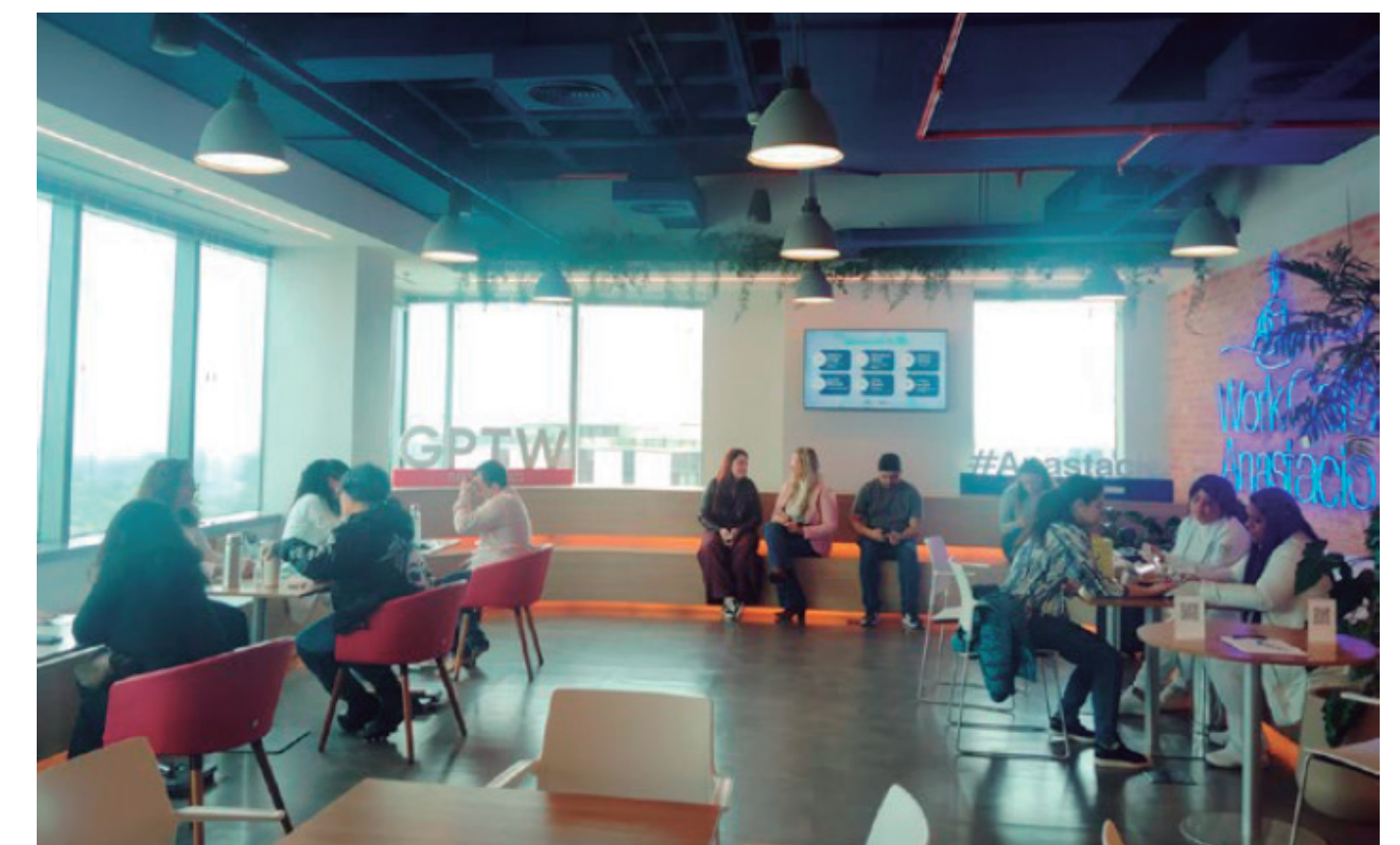
Um dos grandes diferenciais é a atuação em **Atenção Primária à Saúde (APS)**, realizada em parceria com a Bencorp através de telemedicina e telepsicologia. Por meio de uma equipe multidisciplinar dedicada, composta por enfermeira do trabalho, psicólogos, nutricionista e médicos, os colaboradores contam com um cuidado próximo, contínuo e humanizado.

Além disso, o **programa oferece conteúdos, ações e suporte especializado voltados à saúde mental e ao bem-estar emocional**, reforçando a importância do equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

O **Programa Viva+** se consolida como uma iniciativa que **promove qualidade de vida, engajamento e um ambiente de trabalho mais saudável**.

### Iniciativas:

- **Palestras de Saúde e Bem-estar**
- **Pesquisa de Riscos Psicossomáticos NR1**
- **Oficinas de Nutrição**
- **SIPAT**
- **Blitz Ergonômicas**
- **Campanha de Vacinação da Gripe**
- **Benefícios de Bem-estar – Wellhub**
- **Ginastica Laboral**
- **Programas vinculados ao Plano de Saúde**
- **Jornada da Gestante e de pais com Kit Bebê à Bordo**







### 3.9 Great Place To Work® — cultura, diversidade e impacto social

Na Química Anastacio, acreditamos que uma cultura organizacional forte é construída quando pessoas se sentem respeitadas, seguras, valorizadas e conectadas ao propósito da empresa. Promover um ambiente de trabalho saudável vai além de uma responsabilidade corporativa: é uma estratégia que impulsiona inovação, desenvolvimento humano, produtividade e resultados sustentáveis.

Nosso compromisso com as pessoas é continuamente acompanhado por meio da Pesquisa de Clima Great Place To Work®, ferramenta reconhecida mundialmente por avaliar a percepção dos colaboradores sobre confiança, respeito, credibilidade, imparcialidade, orgulho e camaradagem.

**Em 2025, conquistamos pelo quinto ano consecutivo, a Certificação Great Place To Work®,** reafirmando que a experiência dos nossos colaboradores continua sendo um dos pilares da estratégia da Anastacio. A pesquisa contou com **73% de participação dos colaboradores**, índice que reforça o engajamento das equipes com a construção de um ambiente cada vez melhor para trabalhar.

O ano também marcou uma nova etapa da nossa jornada de cultura organizacional. Pela primeira vez, fomos reconhecidos com as certificações Great Place To Work® Diversidade e Great Place To Work® Impacto Social, evidenciando que nossas iniciativas de Diversidade, Equidade & Inclusão e de responsabilidade social estão cada vez mais integradas à estratégia do negócio.

Esses reconhecimentos refletem uma trajetória construída ao longo dos últimos anos por meio de ações estruturadas, como a consolidação dos Squads de Diversidade, programas contínuos de letramento, rodas de conversas, políticas de combate à discriminação e ao assédio, fortalecimento da segurança psicológica, práticas de desenvolvimento inclusivo, além da ampliação do Programa de Voluntariado Corporativo e das iniciativas do Instituto Anastacio.

Nossa atuação também foi reconhecida pela Certificação Impacto Positivo ESG, concedida pela Great People ESG, na qual alcançamos 96% de aderência

no pilar Social, com destaque para os temas Direitos Humanos, Relações de Trabalho, Diversidade, Equidade & Inclusão e Apoio às Comunidades Locais, todos avaliados com desempenho máximo.

Os resultados da Pesquisa GPTW reforçam que as pessoas permanecem na Anastacio principalmente pelas oportunidades de crescimento e desenvolvimento, pela qualidade de vida e pelo alinhamento com nossos valores organizacionais, evidenciando que nossa cultura é um diferencial competitivo para atração e engajamento de talentos.

Seguimos comprometidos com a evolução contínua da experiência do colaborador, utilizando os resultados das pesquisas como direcionadores para o fortalecimento da liderança, da comunicação, do reconhecimento, do desenvolvimento de pessoas e da construção de um ambiente cada vez mais inclusivo, seguro e alinhado aos nossos valores.

Mais do que conquistar certificações, nosso objetivo é consolidar uma cultura organizacional onde todas as pessoas possam desenvolver seu potencial, sentir orgulho de pertencer e contribuir para a construção de uma empresa cada vez mais ética, inovadora, diversa e sustentável.

#### Destaques 2025

- 5ª Certificação Great Place To Work®;
- 1ª Certificação GPTW Diversidade;
- 1ª Certificação GPTW Impacto Social;
- 73% de participação na Pesquisa de Clima;
- 96% de aderência no Pilar Social da Certificação Impacto Positivo ESG;
- Consolidação dos Squads de Diversidade;
- Fortalecimento do Programa de Voluntariado Corporativo e do Instituto Anastacio.





### 3.10 Doação de sangue

A Química Anastacio acredita que promover saúde e salvar vidas também faz parte do compromisso social de uma organização. Por isso, a campanha de Doação de Sangue tornou-se uma das principais iniciativas do nosso Programa de Voluntariado Corporativo e do Instituto Anastacio, fortalecendo a cultura de solidariedade e cidadania entre nossos colaboradores.

**Em parceria com o Hemocentro São Lucas, referência nacional em medicina transfusional,** realizamos duas campanhas de doação de sangue ao longo de 2025 em nosso escritório de Pinheiros (SP). Para viabilizar a ação, adaptamos nossa estrutura para receber toda a equipe técnica do hemocentro, oferecendo aos colaboradores um ambiente seguro, confortável e adequado para a realização das doações.

Os participantes passam por uma inscrição prévia e pela triagem realizada pela equipe de enfermagem especializada. Após a aprovação clínica, realizam a doação e recebem acesso à plataforma do hemocentro para acompanhamento dos resultados dos exames realizados a partir da coleta.

Um dos momentos mais marcantes do ano aconteceu em agosto, quando celebramos o **Dia Nacional do Voluntariado com uma edição especial da campanha.** A iniciativa reuniu 50 colaboradores doadores, reforçando o espírito de solidariedade que faz parte da cultura Anastacio.

Cada bolsa de sangue doada pode beneficiar até quatro pessoas. Assim, somente essa ação especial realizada em agosto tem potencial para impactar até 200 vidas, demonstrando como pequenos gestos individuais podem gerar um grande impacto coletivo.

Mais do que uma campanha de saúde, a doação de sangue representa um movimento de engajamento social que fortalece o senso de pertencimento, incentiva a participação voluntária dos colaboradores e amplia a contribuição da Anastacio para a comunidade. Essa iniciativa está alinhada aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU, especialmente ao ODS 3 – Saúde e Bem-Estar e ao ODS 17 – Parcerias para a Implementação dos Objetivos, reforçando nosso compromisso com a promoção da vida, da cidadania e do impacto social positivo.

#### Campanhas de doação de sangue 2025

- 50 colaboradores doadores na edição especial do Dia do Voluntariado;
- Até 200 vidas potencialmente impactadas somente na campanha de agosto;
- Parceria com o Hemocentro São Lucas;
- Contribuição para os ODS 3 e 17.





## 3.11 Capacitação e desenvolvimento

Na Química Anastacio, acreditamos que o desenvolvimento das pessoas é um dos principais impulsionadores da inovação, da competitividade e da sustentabilidade do negócio. Por isso, investimos continuamente em iniciativas de aprendizagem que fortalecem competências técnicas, comportamentais e de liderança, preparando nossos colaboradores para os desafios de um mercado em constante transformação.

Nossa estratégia de Treinamento & Desenvolvimento está alinhada ao propósito de transformar oportunidades em resultados por meio de conexões, promovendo uma cultura de aprendizagem contínua, protagonismo e desenvolvimento de carreira.

Ao longo de 2025, ampliamos significativamente nossa agenda de capacitação, consolidando um ecossistema de desenvolvimento que integrou programas técnicos, comportamentais, executivos e de cultura organizacional, totalizando milhares de horas dedicadas ao aprendizado e ao fortalecimento das competências estratégicas da companhia.

### Academia Anastacio

A Academia Anastacio permanece como nossa plataforma corporativa de aprendizagem, reunindo conteúdos técnicos, comportamentais e estratégicos voltados ao desenvolvimento contínuo dos colaboradores. A plataforma contempla treinamentos relacionados aos negócios, onboarding, trilhas de on the job, compliance, ESG, cultura organizacional, segurança, liderança e competências essenciais para o crescimento sustentável da empresa.

### Academia de Liderança

Com foco na formação do pipeline de liderança, a Academia de Liderança promove o desenvolvimento de gestores preparados para liderar pessoas, impulsionar resultados e fortalecer uma cultura baseada em confiança, segurança psicológica, diversidade e protagonismo. Em 2025, foram

realizadas **1.580,24 horas de capacitação**, fortalecendo competências alinhadas ao modelo de liderança da Anastacio e à metodologia **Great Place to Work® For All**.

### Subsídios e Programa de Idiomas

Como incentivo ao desenvolvimento profissional, a Anastacio mantém sua política de subsídios para cursos técnicos, especializações e idiomas.

O Programa Corporativo de Idiomas, disponibilizado por meio da plataforma Rosetta Stone, registrou 2.433 horas de aprendizagem em 2025, contribuindo para o fortalecimento das competências linguísticas necessárias à atuação em um ambiente de negócios cada vez mais global e integrado.

### Trilha de Competências

Em parceria com a Conquer, disponibilizamos uma trilha contínua de desenvolvimento comportamental, abordando competências como produtividade, comunicação assertiva, negociação, gestão do tempo, inteligência emocional, influência, liderança e inovação, preparando nossos profissionais para os desafios do futuro do trabalho.

### Academia de Vendas

Nossa Academia de Vendas promove uma agenda permanente de desenvolvimento comercial, oferecendo conteúdos sobre técnicas consultivas, negociação, comportamento de alta performance, inteligência de mercado e relacionamento com clientes. O programa é complementado pela Convenção Comercial, que fortalece o alinhamento estratégico, a governança e a cultura do ecossistema Anastacio.





### Convenção Anastacio

Anualmente, realizamos a Convenção Anastacio, reunindo colaboradores de diferentes unidades em um momento de alinhamento estratégico, fortalecimento da cultura organizacional e integração entre pessoas e negócios.

A programação contempla palestras inspiracionais, comunicação das diretrizes corporativas, apresentação dos objetivos estratégicos, práticas de team building e compartilhamento dos principais resultados da companhia

### Programas de Desenvolvimento por Área (PDs)

Como parte da cultura de aprendizagem contínua, estruturamos programas permanentes de desenvolvimento para as principais áreas da companhia, promovendo encontros mensais e trimestrais voltados ao compartilhamento de conhecimento, atualização técnica, integração entre áreas e desenvolvimento das competências estratégicas de cada negócio.

Em 2025, os **Programas de Desenvolvimento totalizaram 5.248,32 horas de capacitação**, distribuídas entre:

- PDV – Programa de Desenvolvimento de Vendas: 2.734,32 horas
- PDC – Programa de Desenvolvimento de Compras: 884,75 horas
- PDA – Programa de Desenvolvimento Administrativo e Financeiro: 583,54 horas
- PDG – Programa de Desenvolvimento da Gestão de Produtos: 509,39 horas
- PDL – Programa de Desenvolvimento Logístico: 440,92 horas
- PDP – Programa de Desenvolvimento de Pessoas: 95,40 horas

Esses programas fortalecem a disseminação de conhecimento técnico, a integração entre áreas, a comunicação das prioridades estratégicas e o desenvolvimento das competências necessárias para sustentar o crescimento da organização.

### SUMMIT Supply Chain & Procurement

Como parte da estratégia de fortalecimento da cadeia de suprimentos e da excelência operacional, a Academia Anastacio promove anualmente o SUMMIT Supply Chain & Procurement, evento dedicado ao desenvolvimento das equipes de Suprimentos, Compras, Comércio Exterior (Comex), Planejamento e Logística.

O encontro reúne o time para fortalecer as competências técnicas e as lideranças para compartilhar tendências de mercado, melhores práticas, indicadores, gestão de riscos, inovação, inteligência de suprimentos e estratégias voltadas à construção de uma cadeia de fornecimento cada vez mais resiliente, sustentável e competitiva.

A iniciativa reforça o compromisso da Anastacio em construir uma cadeia de suprimentos preparada para apoiar o crescimento sustentável do negócio, ampliar a diversificação do portfólio e oferecer aos clientes as melhores soluções, com agilidade, inovação e segurança.

### Desenvolvimento da Cultura ESG e Diversidade

A educação também é um dos pilares da evolução da nossa agenda ESG. Em 2025, definimos o modelo de mapeamento de horas de treinamentos e ações estruturadas de Diversidade, Equidade & Inclusão (DE&I), envolvendo rodas de conversa, ações de sensibilização, campanhas educativas e iniciativas conduzidas pelos Squads de Diversidade. No tema ESG, além de diversas ações de conscientização e letramento realizadas ao longo do ano, como rodas de conversa, eventos temáticos e campanhas institucionais, passamos a monitorar por meio de uma classificação complementar de indicadores. Essa evolução fortalece a governança dos dados de treinamento e amplia a capacidade da empresa de mensurar o desenvolvimento da cultura ESG de forma integrada.

### Fórum Estratégico

Em 2025, ampliamos nossa estratégia de desenvolvimento executivo com a participação da Academia no Fórum Estratégico, iniciativa voltada ao

desenvolvimento do Comitê Executivo Global.

Com apoio de consultoria especializada, estruturamos uma agenda de desenvolvimento executivo contemplando temas como estratégia, governança corporativa, inovação, transformação organizacional e desenvolvimento individual dos C\_levels, fortalecendo a alta liderança para os desafios do crescimento sustentável do Grupo Anastacio.

Ao investir continuamente no desenvolvimento de pessoas em todos os níveis da organização, a Química Anastacio fortalece uma cultura baseada no aprendizado contínuo, na inovação, na colaboração e no protagonismo, preparando suas equipes para gerar resultados sustentáveis e construir o futuro do negócio.

### Ecossistema Corporativo de Desenvolvimento 2025

- Academia Anastacio
- Academia de Liderança **(1.580,24 horas)**
- Programa Corporativo de Idiomas **(2.433 horas)**
- Trilha de Competências (Conquer)
- Academia de Vendas
- SUMMIT Supply Chain
- Convenção Anastacio
- Programas de Desenvolvimento (PDV • PDC • PDA • PDG • PDL • PDP – 5.248,32 horas)
- ESG
- Diversidade, Equidade & Inclusão
- Academia | Fórum Estratégico





## QA + Teens

No mês das crianças, a Química Anastacio manteve a tradição de celebrar momentos especiais entre pais e filhos com eventos voltados ao aprendizado e à experiência prática.

Em outubro de 2023, ocorreu o QA+ Teens, um evento no qual os jovens tiveram a oportunidade de conhecer diferentes profissões dentro da empresa. Além de visitas ao laboratório e à unidade operacional, participaram de uma oficina sobre ESG, discutindo a importância da cidadania responsável. O evento também contou com palestras e um bate-papo com o CEO, proporcionando um momento de troca de conhecimento e reflexão.



## QA+ Kids

Em outubro de 2024, foi realizado o QA+ Kids, com duas edições. No dia 16, os filhos dos colaboradores participaram de atividades que começaram no escritório da empresa, em Pinheiros/SP, e incluíram um passeio ao Animalia Park. No dia 29, crianças do projeto Educando para a Vida, do Instituto Anastacio, também participaram da iniciativa.

O projeto tem como objetivo apoiar jovens em situação de vulnerabilidade, fortalecendo sua base educacional e preparando-os para o mercado de trabalho. Para complementar essa experiência, 20 crianças visitaram o Animalia Park em uma atividade educativa sobre preservação ambiental, fauna, flora e recursos naturais.

Os eventos proporcionaram momentos de aprendizado e interação, reforçando valores de educação e responsabilidade social.



## Plataforma de idiomas: Rosetta Stone

Também foi lançado um importante marco na capacitação dos colaboradores: a nova Política Corporativa de Idiomas. Essa iniciativa reflete o compromisso da empresa em promover o desenvolvimento contínuo de seus profissionais e prepará-los para os desafios de um mercado cada vez mais globalizado.

Como parte dessa política, foi apresentado o novo fornecedor de idiomas e lançada a plataforma Rosetta Stone, reconhecida mundialmente pela eficácia no ensino de idiomas. A iniciativa abrange todo o Brasil e a região da América Latina (Latam), oferecendo cursos de inglês, espanhol e português – idiomas fundamentais para atuação em ambientes multiculturais e projetos internacionais, beneficiando 50 colaboradores.

### Os Benefícios do Subsídio de Idiomas para a Carreira

O subsídio de idiomas, agora formalizado pela política, oferece aos colaboradores a oportunidade de aprimorar suas habilidades linguísticas e, consequentemente, impulsionar suas trajetórias profissionais. Entre os principais benefícios, destacam-se:

- **Preparação para o mercado global:** O domínio de idiomas como inglês e espanhol permite que os profissionais participem de negociações e projetos internacionais com confiança e eficiência.
- **Ampliação das oportunidades internas:** Com habilidades linguísticas aprimoradas, os colaboradores têm mais chances de assumir posições estratégicas, inclusive em transferências para outros países da Latam.
- **Desenvolvimento pessoal e profissional:** Aprender um novo idioma não apenas expande a capacidade de comunicação, mas também melhora a memória, estimula o raciocínio e aumenta a adaptabilidade dos profissionais.
- **Fortalecimento da comunicação multicultural:** A capacidade de interagir em diferentes idiomas contribui para o trabalho em equipe, especialmente em times compostos por membros de diversas nacionalidades.
- **Valorização profissional:** Ter fluência em outros idiomas é um diferencial competitivo que aumenta a empregabilidade e fortalece o currículo no mercado.





### 3.12 Voluntariado e impacto social

O compromisso da Química Anastacio com a sociedade se materializa por meio de sua frente de voluntariado, que mobiliza colaboradores em iniciativas que geram impacto concreto e transformador.

Com foco em educação, saúde, bem-estar e cidadania, a empresa desenvolve projetos que contribuem para o fortalecimento das comunidades.

Programas como o **Educando para a Vida** e o **Incluir Anastacio** refletem esse propósito de promover oportunidades e inclusão.

Os resultados reforçam esse impacto: mais de **3.400 itens arrecadados** beneficiaram instituições parceiras, enquanto as campanhas de doação de sangue contribuíram para impactar **240 vidas**, demonstrando como pequenas ações podem gerar grandes transformações.

O engajamento dos colaboradores também se destaca em iniciativas como a Hamburgada do Bem, o apoio ao Bazar das Aldeias Infantis SOS e a parceria com a ONG Cão Sem dono, que possibilitou uma arrecadação recorde para apoio à causa animal.

Por meio do Instituto Anastacio, a empresa também promove experiências que geram inclusão e aprendizado, como visitas culturais e celebrações, fortalecendo vínculos e criando momentos de conexão.



INSTITUTO  
Anastacio

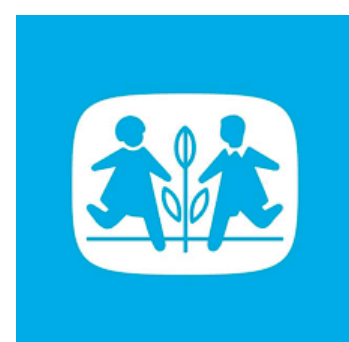


ESG  
Environmental  
Social  
Governance



### 3.13 Doações e realizações de projetos

Além da utilização de recurso próprio, a Química Anastacio também apoia projetos através de leis de incentivo. Em 2025 foram diversos projetos apoiados, voltados para saúde e bem-estar, preservação ambiental e responsabilidade social. Apoiar eventos que incentivem a cidadania, o bem-estar, a qualidade de vida, educação e redução das desigualdades está alinhado com nossos valores e com os objetivos de desenvolvimento sustentável (ods) da agenda 2030.



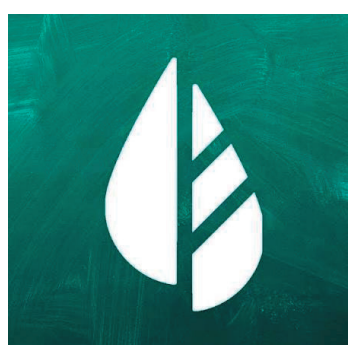
#### Aldeias infantis

Aldeias Infantis SOS (SOS Children's Villages) é a organização humanitária líder global em cuidado direto à criança, que trabalha desde 1967 para mudar essa realidade. Com projetos em todo o Brasil, a Aldeias Infantis SOS oferece acolhimento para crianças, adolescentes, apoio às famílias e capacitação para jovens, assegurando que cresçam com os vínculos afetivos necessários para se tornarem sua melhor versão.



#### Cidade Viva (HMS CONTROLADORIA LTDA)

A Fundação Cidade Viva tem como objetivo a promoção da dignidade do ser humano e a preservação do meio ambiente, através de ações voltadas ao desenvolvimento integral de suas potencialidades.



#### Florar (Ambiental e Consultoria)

Florar atua no setor socioambiental com forte presença em projetos de educação climática, oficinas práticas e soluções baseadas na natureza. Em São Paulo, destaca-se como frente de educação ambiental e sustentabilidade, realizando atividades em parceria com instituições culturais, escolas e espaços públicos



#### Fundo da Infância e Adolescência - Estado SC

Gerido pelo Governo de Santa Catarina financia projetos de proteção a menores por meio da Secretaria de Estado da Assistência Social, Mulher e Família (SAS) e do CEDCA/SC



#### Fundo Estadual do Idoso - Estado SC

O Fundo Estadual do Idoso de Santa Catarina (FEI-SC), instituído pela Lei nº 17.355/2017 e vinculado à Secretaria de Estado da Assistência Social, Mulher e Família (SAS), capta e aplica recursos financeiros para financiar programas, projetos e ações voltadas a garantir os direitos e a qualidade de vida da população idosa catarinense.



#### Fundo de Cultura - Cidade Viva

A Política Nacional Cultura Viva, instituída pela Lei nº 13.018/2014, visa fortalecer e apoiar manifestações culturais, focando em "pontos" e "pontões de cultura". O programa estimula a valorização de culturas locais por meio de parcerias com o poder público, focando em agentes culturais, coletivos e entidades sem fins lucrativos.





### 3.14 Projeto Educando para a Vida

A educação é uma das ferramentas mais poderosas para a transformação social, exercendo papel fundamental no desenvolvimento cognitivo, social e emocional de crianças e jovens. Além de ser um direito humano essencial, a educação contribui diretamente para a redução das desigualdades, a promoção da inclusão e a construção de oportunidades que impulsionam o desenvolvimento sustentável.

Apesar dos avanços, os desafios educacionais no Brasil ainda são significativos. Milhões de crianças e adolescentes enfrentam dificuldades de aprendizagem, defasagem escolar e barreiras de acesso à educação de qualidade, fatores que impactam diretamente suas perspectivas de futuro e inserção no mercado de trabalho.

Acreditando no potencial transformador da educação, a Química Anastacio, em parceria com o Alicerce Educação, desenvolveu o Projeto Educando para a Vida, uma iniciativa voltada ao apoio de crianças e jovens em situação de vulnerabilidade social e econômica. O programa tem como objetivo fortalecer a base educacional dos participantes, reduzir defasagens de aprendizagem e ampliar suas perspectivas de desenvolvimento pessoal e profissional.

Idealizado em fevereiro de 2023 e inaugurado em agosto do mesmo ano, o projeto utiliza uma metodologia de ensino baseada em avaliações diagnósticas e acompanhamento individualizado, permitindo identificar as necessidades específicas de cada aluno e adaptar os conteúdos de forma personalizada. A trilha educacional contempla competências essenciais em literatura, escrita, matemática e inglês, fundamentadas nas habilidades e conhecimentos recomendados pelo Programa Internacional de Avaliação de Estudantes (PISA).

Desde o início de suas atividades, o Educando para a Vida já impactou 186 crianças

e jovens, contribuindo para a recuperação da aprendizagem, o fortalecimento da autoestima e a ampliação das oportunidades para um futuro mais promissor. O acompanhamento contínuo do desenvolvimento dos alunos garante uma atuação mais efetiva e alinhada às necessidades de cada participante, potencializando os resultados educacionais e sociais do projeto.

Em 2025, mantivemos o reconhecimento do selo "Aliados da Educação", concedido às organizações que se destacam como agentes de transformação social por meio da educação. Essa conquista reforça o compromisso da Química Anastacio com o ODS 4 – Educação de Qualidade, além de sua convicção de que investir em educação é investir em desenvolvimento humano, inclusão social e construção de uma sociedade mais justa e sustentável.



**186 crianças e jovens**  
impactados desde o início do Projeto  
Educando para a Vida, promovendo  
educação, desenvolvimento de  
competências e novas perspectivas  
para o futuro.



04

# Governança corporativa





## 4.1 Estrutura de governança

O Comitê Estratégico orienta a governança da Química Anastacio, assegurando transparência e decisões alinhadas ao crescimento sustentável.

Composto pelo presidente e cinco executivos, o Comitê lidera as pautas de governança através da agenda de Fórum Estratégico e reportes com foco em visão de longo prazo, ética e responsabilidade.

Com suporte de lideranças de todas as áreas, realizamos reuniões periódicas para avaliar projetos estratégicos e seus impactos no negócio e na sociedade.

## 4.2 Certificações e padrões de gestão

A estrutura de governança da Química Anastacio é suportada por padrões reconhecidos que reforçam a qualidade, a consistência operacional e os mecanismos de controle.

A certificação ISO 9001 estabelece diretrizes para gestão de processos, assegurando padronização, melhoria contínua e confiabilidade nas entregas. Esse sistema fortalece a integração entre áreas, promove eficiência operacional e apoia a tomada de decisão baseada em dados.

Adicionalmente, a Companhia é avaliada por iniciativas externas como EcoVadis e CDP, que contribuem para o monitoramento do desempenho em sustentabilidade, além de adotar práticas reconhecidas em sua cadeia de valor, como SMETA e RSPO, reforçando o compromisso com ética, transparência e responsabilidade socioambiental.

## 4.3 Educação, integridade e compliance

A educação é um componente essencial na formação do indivíduo e, no contexto corporativo, fortalece a cultura de integridade e responsabilidade. Na Química Anastacio, entendemos que investir em letramento e capacitação contínua é a base para sustentar uma governança moderna, reduzir riscos e alinhar nossas práticas às melhores referências internacionais.

Esse compromisso se materializa em nosso Programa de Compliance e Gestão de Não Conformidades, que une ética, prevenção e melhoria contínua. A estrutura é orientada pela análise de causa raiz e garante que não conformidades sejam identificadas e tratadas de forma ágil, assegurando conformidade com normas externas (como ISO) e internas (procedimentos operacionais).

**O programa é sustentado por instrumentos como a Cartilha de Compliance, que reúne:**

- Código de ética e conduta
- Política anticorrupção
- Diretrizes sobre brindes, presentes, doações e contribuições
- Política de uso de cartões corporativos e verbas
- Política de denúncia
- Normas de confidencialidade

Complementarmente, contamos com a Cartilha de LGPD, políticas internas de fluxo e alçada de aprovação, Comitê de Compliance, Canal de Denúncias, análises periódicas de riscos, treinamentos contínuos e softwares de governança documental.



Unindo educação e compliance, criamos uma cultura organizacional que valoriza a integridade, promove transparência e assegura que cada colaborador seja protagonista na sustentabilidade das operações.

**Indicadores e resultados:**

- 90% de colaboradores treinados em ética e compliance.
- 30-60 dias é o tempo médio de resposta às denúncias, conforme escopo de apuração definida.
- 93% Taxa de adesão aos documentos de integridade (Cartilha de Compliance, políticas antidiscriminação, não retaliação, confidencialidade).



## 4.4 Canal de denúncias e gestão de relatos

A Química Anastacio disponibiliza um Canal de Denúncias operado pela plataforma SafeSpace, por meio do qual colaboradores e terceiros podem reportar, inclusive de forma anônima, situações com indícios de violação às leis, normas, políticas internas e ao Código de Ética e Conduta.

O canal abrange relatos relacionados a conduta inadequada, fraudes, corrupção, relacionamento com agentes públicos, discriminação, assédio e qualquer prática contrária às diretrizes e valores da Companhia.

A Companhia não tolera qualquer forma de discriminação ou assédio e assegura o respeito à dignidade e aos direitos humanos. Violações são tratadas como infrações graves, sujeitas às medidas disciplinares aplicáveis.

Em 2024, foram implementadas as Políticas de Não Discriminação e Não Retaliação. Em 2025, 93% dos colaboradores aderiram às diretrizes, reforçando a consolidação de um ambiente seguro, inclusivo e ético.

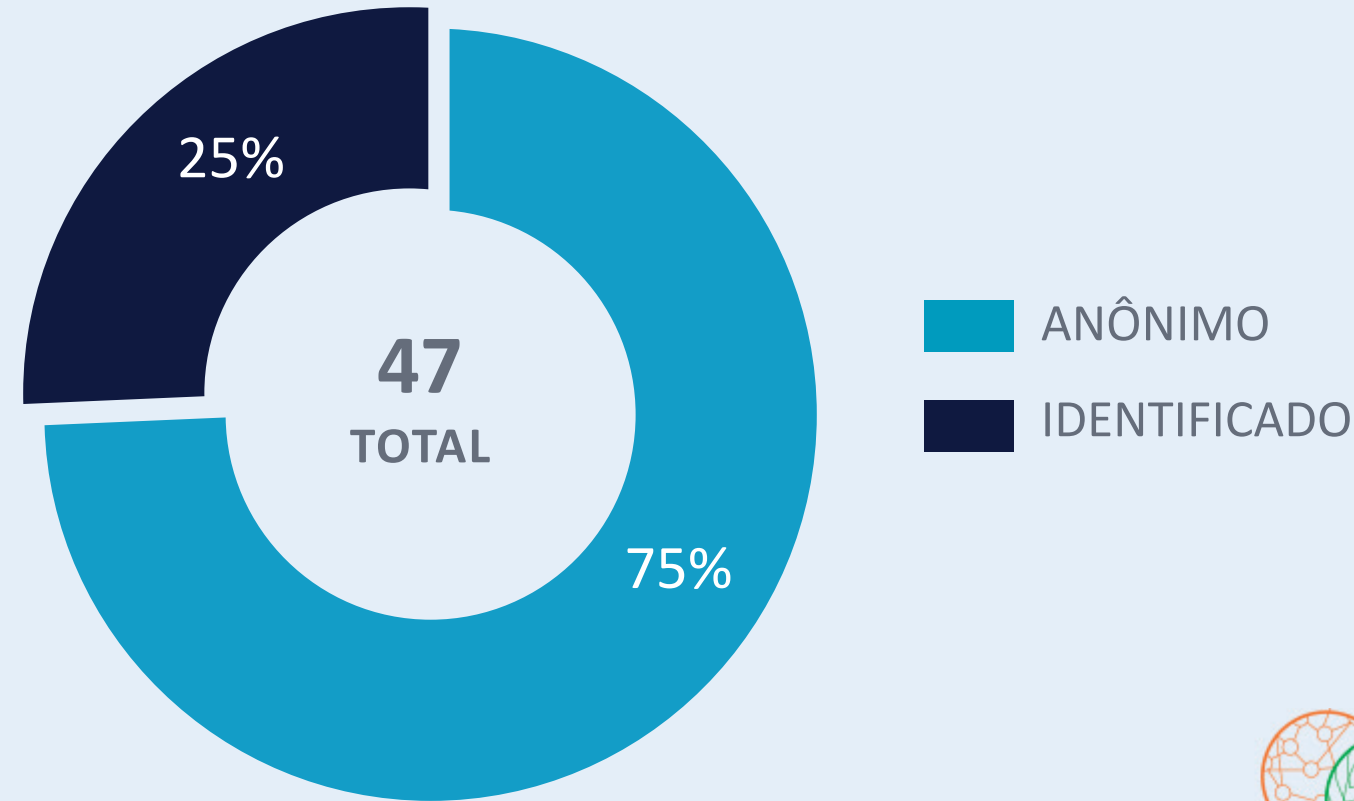
A gestão dos relatos é conduzida de forma estruturada e confidencial, com análise inicial, classificação e, quando aplicável, investigação interna realizada pelo Departamento de Desenvolvimento Humano & Organizacional e pelo CEO, assegurando imparcialidade, rastreabilidade e adequada apuração dos casos.

**Exemplos de situações reportáveis incluem:**

- Desvios de conduta e violações de políticas internas
- Fraudes e atos de corrupção
- Relacionamento inadequado com agentes públicos
- Discriminação, assédio ou desrespeito no ambiente de trabalho
- Comportamento inadequado no ambiente corporativo
- Descumprimento dos princípios e diretrizes institucionais

*A Política de Denúncias está disponível na Cartilha de Compliance da Química Anastacio.*

**Relatos por Identificação**







## 4.5 Desempenho econômico-financeiro

Em 2025, a Química Anastacio manteve sua trajetória de crescimento sustentada pela disciplina financeira, eficiência operacional e fortalecimento de sua estratégia comercial, consolidando sua posição entre os principais distribuidores de produtos químicos da América Latina. A Companhia direcionou seus esforços para a geração de valor sustentável, conciliando expansão dos negócios, excelência operacional e gestão responsável de riscos.

Ao longo do período, foram fortalecidas operações em mercados estratégicos, com destaque para os segmentos de óleos básicos, lubrificantes, tintas, processos industriais, agronegócio e especialidades, além da evolução dos negócios em Ciências da Vida, incluindo os mercados de cosméticos, farmacêutico e cuidados pessoais.

A estratégia de crescimento permaneceu baseada na expansão orgânica, no desenvolvimento de novas soluções para clientes e na consolidação da presença internacional. Em 2025, a Companhia ampliou sua atuação na América Latina, fortalecendo operações no Brasil, Argentina e México, ao mesmo tempo em que avaliou oportunidades de desenvolvimento em novos mercados, como África em nossas operações.

A transformação digital, a automação de processos e a melhoria contínua da eficiência operacional permaneceram como pilares estratégicos para ampliar a competitividade, aumentar a produtividade, fortalecer a escalabilidade do negócio e apoiar o crescimento sustentável da Companhia.

A governança corporativa continua sendo um dos principais diferenciais da Química Anastacio. A Companhia mantém processos estruturados de fórum estratégicos anuais, gestão de riscos, auditorias independentes, controles internos, políticas de ética, integridade, compliance e anticorrupção aplicáveis às operações, fornecedores e parceiros comerciais, reforçando a transparência e a confiança junto aos seus stakeholders.

A gestão financeira permanece orientada pela disciplina na alocação de capital, eficiência na gestão de custos, geração de caixa e sustentabilidade econômica de longo prazo, assegurando capacidade de investimento e suporte às estratégias de crescimento.

A estratégia econômica está integrada à agenda ESG da Companhia, reconhecendo que fatores ambientais, sociais e de governança representam oportunidades de geração de valor, fortalecimento da reputação corporativa e mitigação de riscos. Em 2025, a Química Anastacio deu continuidade aos investimentos em iniciativas voltadas ao desenvolvimento social, educação, fortalecimento do Instituto Anastacio, eficiência logística, descarbonização das operações e evolução da gestão ESG, preparando a organização para a adoção da Matriz de Dupla Materialidade e o alinhamento às principais referências internacionais de reporte de sustentabilidade.

Os investimentos realizados em iniciativas ESG totalizaram mais de 1 milhão, contemplando projetos sociais, programas de desenvolvimento humano, eficiência ambiental, gestão climática e fortalecimento da governança corporativa, reafirmando o compromisso da Companhia com a criação de valor compartilhado para clientes, colaboradores, fornecedores, comunidades, instituições financeiras e demais partes interessadas.



# Referências técnicas e sumário GRI - Ambiental



| Seção        | Item                 | Referência GRI | Status Atual                                                 | Complemento Sugerido                                                                 | OBS                                                                                                                                                                                                             |
|--------------|----------------------|----------------|--------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Emissões     | Escopo 3             | GRI 305        | Estratégias em andamento para transporte e logística         | Inserir metas e resultados de redução de emissões indiretas.                         | 30% até 2030.                                                                                                                                                                                                   |
| Água         | Consumo e efluentes  | GRI 303        | Programas de uso eficiente e tratamento conforme legislação. | Inserir dados de consumo total (m³) e volume de efluentes tratados/reutilizados.     | 3.070 m³ de consumo total. Tivemos uma redução de 48,8% em relação à meta anual de 2025.                                                                                                                        |
| Resíduos     | Gestão e descarte    | GRI 306        | Política de segregação e certificação de destruição.         | Inserir percentual de resíduos reciclados, reaproveitados e destinados corretamente. | 70.100 kg de resíduos foram reciclados até 09/2025. Foram 4.600 kg de resíduos químicos devidamente descartados no primeiro semestre de 2025 e 2.950 kg de resíduos orgânicos devidamente destinados ao aterro. |
| Fornecedores | Manual de requisitos | GRI 308        | Manual MN-QA-05.00 implementado e vigente.                   | Inserir número/percentual de fornecedores que assinaram.                             | Cerca de 75% dos manuais estão assinados, considerando uma base total de aproximadamente 299 fornecedores nacionais, internacionais e prestadores de serviço homologados pela GQ.                               |
| Treinamento  | Compras sustentáveis | GRI 308        | Academia Anastacio estruturada para capacitação.             | Inserir número/percentual de colaboradores treinados em compras sustentáveis.        | 70% da equipe foi treinada.                                                                                                                                                                                     |



# Referências técnicas e sumário GRI - Social

| Seção                      | Item                                            | Referência GRI           | Status Atual | Complemento Sugerido                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|----------------------------|-------------------------------------------------|--------------------------|--------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Direitos humanos           | Política de direitos humanos                    | GRI 2-23<br>GRI 412      | Incluído     | Detalhar treinamentos e 70% de colaboradores capacitados.                                                                                                                                                                                                                                            |
| Diversidade e inclusão     | Diversidade no quadro de colaboradores          | GRI 405-1                | Incluído     | Reportar com 55,41% de mulheres cisgênero, além de uma composição racial diversa, com destaque para 64,32% de pessoas brancas, 24,05% pardas e 10% pretas. Faixa etária: 66% dos colaboradores têm entre 20 e 39 anos.                                                                               |
| Saúde e segurança          | Programas de saúde ocupacional                  | GRI 403-1 a<br>GRI 403-7 | Incluído     | Apenas 1 acidente foi registrado nos ultimos 2 anos, com taxa de 0,16, cujo afastamento foi inferior a 15 dias.                                                                                                                                                                                      |
| Desenvolvimento de pessoas | Treinamentos e capacitação                      | GRI 404-1<br>GRI 404-2   | Incluído     | Reportar horas de treinamento por meio da <ul style="list-style-type: none"> <li>• Academia de Liderança (1.580,24 horas)</li> <li>• Programa Corporativo de Idiomas (2.433 horas)</li> <li>• Programas de Desenvolvimento (PDV)</li> <li>• PDC • PDA • PDG • PDL • PDP – 5.248,32 horas)</li> </ul> |
| Engajamento social         | Projetos comunitários e investimentos sociais   | GRI 413-1                | Incluído     | Aproximadamente R\$ 900.000,00 investidos e mais de 400 beneficiados, entre crianças, jovens e adultos em situação de vulnerabilidade. Temos ainda mais de 300 animais domésticos                                                                                                                    |
| Trabalho decente           | Relações trabalhistas e liberdade de associação | GRI 402<br>GRI 407       | Incluído     | 100% de colaboradores são cobertos pela convenção anual do Sindicato dos Trabalhadores do Segmento Químico.                                                                                                                                                                                          |
| Remuneração e benefícios   | Estrutura de remuneração e benefícios           | GRI 401-2                | Parcial      | Benefícios adicionais: Wellhub, APS, idiomas.                                                                                                                                                                                                                                                        |
| Assédio e discriminação    | Políticas de prevenção                          | GRI 406-1                | Incluído     | Recebemos 7 casos e todos foram devidamente tratados e adotadas as medidas corretivas                                                                                                                                                                                                                |
| Cadeia de fornecimento     | Avaliação de fornecedores                       | GRI 414-1<br>GRI 414-2   | Incluído     | 70% de fornecedores avaliados em critérios sociais.                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Comunidade local           | Impactos e engajamento                          | GRI 413-2                | Parcial      | Em 2025 o Instituto Anastacio permaneceu como um projeto para se tornar parte do ecossistema da Química Anastacio, servindo como um catalisador de ações que transcendem os limites da empresa e contribuem para um mundo mais justo, inclusivo e sustentável.                                       |



Referências técnicas e sumário GRI - Governança

| Seção                   | Item                           | Referência GRI                                | Status Atual                         | Complemento Sugerido                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-------------------------|--------------------------------|-----------------------------------------------|--------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ética e integridade     | Código de ética e conduta      | GRI 2-23                                      | Incluído<br>(Cartilha de Compliance) | 91% dos colaboradores ativos foram treinados.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|                         | Políticas anticorrupção        | GRI 205-2                                     | Incluído                             | 91% dos colaboradores ativos foram treinados.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|                         | Casos de corrupção             | GRI 205-3                                     | Não descrito                         | Zero ocorrências.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Estrutura de governança | Comitê Estratégico e Diretoria | GRI 2-9                                       | Incluído                             | <b>Diversidade</b><br><b>Gênero:</b> 2 mulheres (Camila, Priscila) - 33% feminino / 4 homens - 67% masculino<br><b>Faixa etária:</b> 40–50 anos - 3 pessoas (Camila, Jorge, Marco)<br>50–60 anos - 3 pessoas (Jan, Ricardo, Priscila)<br>Idade média: ≈ 47,7 anos<br>Independência: 1 vinculado (Jan) / 5 independentes (PJ) → 83% independentes<br>Comitê estratégico se reúne toda segunda-feira. 51 reuniões previstas em 2025. |
|                         | Supervisão ESG                 | GRI 2-12                                      | Não descrito                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Certificações           | ISO 9001                       | GRI 2-5                                       | Incluído                             | Temos ISO 9001 e SMETA.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|                         | SMETA                          | GRI 2-23<br>GRI 205                           | Incluído                             | Relatório do SMETA pela plataforma Sedex.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|                         | RSPO                           | GRI 2-5/ GRI 308<br>(Fornecedores ambientais) | Não descrito                         | As matérias-primas oriundas da natureza comercializadas são certificadas RSPO.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Compliance              | Gestão de não conformidades    | GRI 419-1                                     | Incluído                             | Zero.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|                         | LGPD                           | GRI 2-23                                      | Incluído<br>(Cartilha LGPD)          | Adicionar 70% de colaboradores treinados em proteção de dados.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |



Referências técnicas e sumário GRI - Governança

| Seção                           | Item                               | Referência GRI      | Status Atual | Complemento Sugerido                                                                                                                                                                                                                                    |
|---------------------------------|------------------------------------|---------------------|--------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Canal de denúncias              | Plataforma SafeSpace               | GRI 2-26            | Incluído     | Reportar nº 47 de casos. Prazo de tratamento: 48 horas inicialmente, com conclusão em até 60 dias e aplicação de medidas corretivas.                                                                                                                    |
|                                 | Política de não retaliação         | GRI 2-26            | Incluído     | Zero.                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Desempenho econômico-financeiro | Resultados e estratégia            | GRI 2-5             | Incluído     | No campo de ESG, nossas metas são ambiciosas e focadas em investimentos significativos, em educação, apoio a projetos, ONGs e instituições sociais, além da redução das emissões de CO <sub>2</sub> e da melhoria da eficiência logística e energética. |
| Materialidade                   | Processo de definição de temas ESG | GRI 2-6             | Não descrito | Em construção, com finalização prevista para 2026.                                                                                                                                                                                                      |
| Auditoria                       | Asseguração independente           | GRI 2-5             | Parcial      | EcoVadis, CDP e SMETA.<br>Temos uma auditoria do cliente L'Oréal em 2025.                                                                                                                                                                               |
| Estrutura de governança         | Comitê ESG                         | GRI 2-9<br>GRI 2-12 | Não descrito | Em construção, com finalização prevista para 2026.                                                                                                                                                                                                      |
| Estratégia ESG                  | Supervisão pelo comitê ESG         | GRI 2-12            | Não descrito | Em construção, com finalização prevista para 2026.                                                                                                                                                                                                      |
| Remuneração                     | Incentivos ESG                     | GRI 2-19            | Não descrito |                                                                                                                                                                                                                                                         |



05

# Coordenação e Gestão do Relatório

## Coordenação e Gestão do Relatório

Denise Isidora — ESG

Priscilia Sales — DHO & ESG

Luciana Santos — Marketing

## Indicadores Ambientais

Marilene Godoy — Garantia da Qualidade

Quezia Cardoso — Industrial

Cristina Portella — Garantia da Qualidade

## Indicadores Sociais

Fernanda Bento — DHO-RH

Priscila Pontes — DHO-DP

Vanderson Souza — DHO-T&D

Olivia Crociati — DHO-RH

## Indicadores de Governança

Denise Isidora — ESG

Valéria Barres - Processos

Erica Venturini — Garantia da Qualidade

Tassia Oliveira — DHO-DP

## Canais de contato

[www.anastacio.com](http://www.anastacio.com)

[www.institutoanastacio.com](http://www.institutoanastacio.com)

11 2133-6600

E-mail de ESG: [esg@anastacio.com](mailto:esg@anastacio.com)

