GRUPO KRONA®

Relatório de Sustentabilidade 2025





Existimos para revigorar a vida e o planeta todos os dias, honrando a água como força motriz.

Cada produto que fabricamos, com inovação e qualidade, carrega a promessa de um amanhã mais próspero.

Queremos ser mais do que uma escolha... ser um agente de transformação, fazendo a vida fluir.

GRUPO KRONA®

Sumário

Sumário interativo

Mensagem da administração

Apresentação

6 Sobre o relatório

7 Materialidade

8 Temas materiais

9 Destaques 2024 - 2025

1 Somos o Grupo Krona

11 Unimos marcas vitoriosas

13 Unidades de negócio e seus produtos

14 Nossa história

16 Nossa identidade

17 Prêmios e reconhecimentos

19 Contexto setorial

2 Estratégia e sustentabilidade

23 Mapa estratégico 2025

26 Sistema de gestão da sustentabilidade

28 Participação em associações

29 Engajamento de *stakeholders*

3 Ética e confiança nos negócios

31 Governança corporativa

32 Estrutura de governança

36 Gestão de riscos e oportunidades

39 Ética e integridade

43 Leis e regulamentações

44 Desempenho econômico

47 Inovação sustentável

4 Compromisso com a vida que flui

54 Gestão ambiental

55 Materiais

56 Resíduos

57 Energia

59 Água e efluentes

60 Emissões de gases de efeito estufa

5 Segurança e qualidade nas relações

62 Nossas pessoas

65 Nossas relações de trabalho

69 Remuneração e benefícios

72 Saúde e segurança do colaborador

78 Qualidade do produto

80 Comunidade

6 Caderno de indicadores

85 Indicadores de governança

86 Indicadores ambientais

90 Indicadores sociais

93 Sumário de conteúdo GRI

99 Informações corporativas e créditos



Mensagem da administração

GRI 2-22

O fluxo da sustentabilidade

Honrando o legado de empresas vitoriosas e construindo um ecossistema de marcas complementares — Krona Tubos e Conexões, Viqua, Viqua Irriga, Elleve, Novii e Top-Max —, o Grupo Krona consolida sua presença na cadeia produtiva da construção, responsável por cerca de 7% do PIB nacional, e no setor de tubos e conexões, com demanda perene impulsionada pelo Marco Legal do Saneamento, déficit habitacional e a busca de soluções sustentáveis para a agricultura.

Somos mais de três mil pessoas fazendo o negócio fluir... fazendo a vida fluir, como predizemos em nosso propósito. São oito fábricas localizadas em três regiões do país, capilaridade que sustenta o atendimento a mais de 100 mil pontos de venda no Brasil e a exportação para mais de 20 países. Com um portfólio amplo e versátil, oferecemos soluções completas para o ciclo da água. Nosso foco é inovação, design e produtividade eficiente, com baixo impacto ambiental.

Investimos consistentemente em tecnologia, automação e aprimoramento de processos, evoluindo na implementação dos conceitos da indústria 4.0 em nossas plantas, e desenvolvendo nossos profissionais para as demandas do futuro. Olhando para os desafios que o longo prazo aponta, buscando nos consolidarmos como um *player* resiliente e altamente eficiente, priorizamos o fortalecimento de uma cultura organizacional que estabelece sinergia e integração entre os negócios, atingindo maturidade em planejamento e flexibilidade para atender às expectativas de um mercado em constante mudança.

A sustentabilidade permeia esses objetivos, é um fator de perenidade e geração de valor. Ao conectarmos nossas perspectivas estratégicas ao compromisso socioambiental, asseguramos que o crescimento econômico caminhe lado a lado com a mitigação de riscos climáticos e o fortalecimento de nossa licença social para operar. Desde a constituição do grupo, em 2023, incorporamos os temas de sustentabilidade aos ciclos de planejamento, iniciando por um roadmap que disseminou uma clara visão ESG na organização.

Temos ampliado o engajamento com a cadeia produtiva, consumidores e comunidade, e desenvolvido uma comunicação especializada.

Este primeiro Relatório de Sustentabilidade é uma das peças de comunicação com nossos públicos de relacionamento. Além de apresentar os desafios e avanços do último exercício, concentra os marcos da nossa história e dá a você, leitor, a noção de como chegamos até aqui e do mapa que traçamos adiante.

O ano de 2025 foi especial.

> ***"Desde a constituição do grupo, em 2023, incorporamos os temas de sustentabilidade aos ciclos de planejamento, iniciando por um roadmap que disseminou uma clara visão ESG na organização."***
>
> Fernando Oliveira
> CEO do Grupo Krona

A governança do Grupo Krona atingiu o patamar de *best practice*: consolidamos a transição para um modelo de gestão executiva profissional, garantindo separação entre a propriedade e a condução. A estrutura é liderada pelo Conselho de Administração, apoiada por comitês de assessoramento e executada pelo primeiro CEO do grupo, que também ocupa a Vice-Presidência da ABRAMAT, refletindo nossa influência e liderança na indústria de materiais de construção.

Mesmo em um cenário macroeconômico desafiador, demonstramos resiliência e agressividade comercial, superando a marca de R$ 2,4 bilhões em receita bruta. Para sustentar um crescimento de dois dígitos, direcionamos R$ 89 milhões em investimentos estratégicos para infraestrutura e eficiência operacional. Por meio da inovação aberta e parcerias com instituições de elite, estamos na vanguarda do desenvolvimento de novos materiais e tecnologias de polímeros.

Aprimoramos os sistemas de gestão com políticas e processos que agregam segurança e qualidade às relações, assegurando que ética e confiança estarão sempre presentes.

As iniciativas voltadas ao desenvolvimento e bem-estar do nosso time, que usufrui de um ambiente de trabalho seguro, saudável e diverso, são reconhecidas e certificadas pela Great Place to Work e Great People Mental Health. Temos orgulho em ter reduzido significativamente o índice de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbito) de 2,62 em 2023 para 0,43 em 2025.

Temos investido continuamente na otimização dos nossos recursos hídricos, implementando processos que visam maximizar o reaproveitamento da água industrial em nossa produção, destinamos cerca de três toneladas de resíduos para reciclagem e compensamos 22% das embalagens que colocamos no mercado.

O Instituto Krona se consolidou como o braço de investimento social privado do grupo, financiando-se, em grande parte, pela comercialização de resíduos reciclados das operações. Os aportes do instituto somaram, entre recursos próprios e incentivados, R$ 1,42 milhão, impactando mais de 25 mil pessoas por meio de 43 projetos. Nos próximos ciclos, o instituto investirá prioritariamente em “Moradia Digna e Saneamento”, conectando nossa expertise técnica à redução de desigualdades habitacionais.

Tudo isso foi realizado por pessoas engajadas com o próprio desenvolvimento e com o nosso sucesso. Estamos sempre por perto, sem dúvida. Orientamos, acompanhamos, ajustamos a rota, mas é ao time diretamente envolvido e a todos os profissionais do Grupo Krona que dedicamos a satisfação deste momento, quando nos apresentamos e prestamos contas à sociedade.

> ***“Aprimoramos os sistemas de gestão com políticas e processos que agregam segurança e qualidade às relações, assegurando que ética e confiança estarão sempre presentes.”***

Vilson Perin
Presidente do Conselho de Administração
do Grupo Krona



Sobre o relatório

GRI 2-1 | 2-2 | 2-3 | 2-13 | 2-14

É com grande alegria que apresentamos aos nossos *stakeholders* o Relatório de Sustentabilidade 2025 do Grupo Krona, onde compartilhamos os compromissos, desafios e avanços da agenda ESG (ambiental, social e governança, na sigla em inglês) do período entre 1º de janeiro e 31 de dezembro de 2025.

A estrutura de relato prioriza a materialidade vigente e foi elaborada com base nas normas da Global Reporting Initiative (GRI) versão 2021 e suas atualizações vigentes. Os indicadores que orientam a gestão dos temas materiais são apontados ao longo do documento com a sigla GRI.

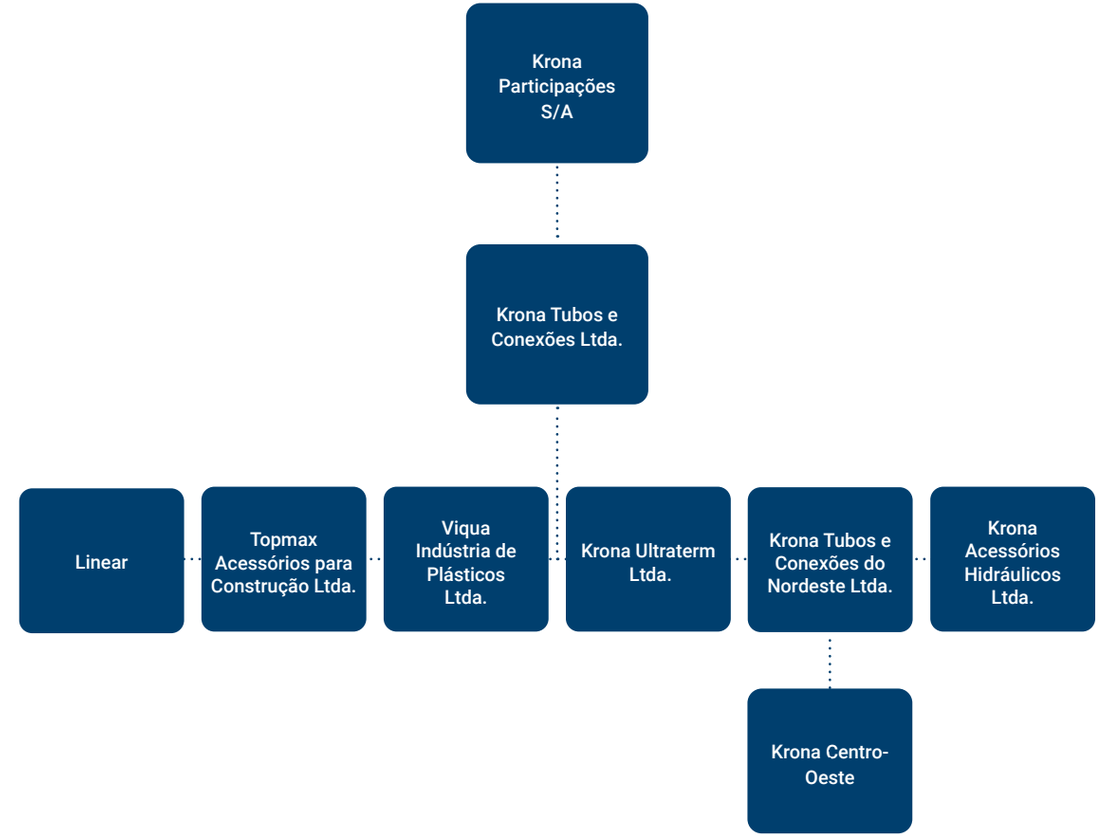
No Grupo Krona, o processo de reporte sobre o gerenciamento dos impactos ambientais, sociais, econômicos e de governança é estruturado e contínuo, implementado por meio do Sistema de Gestão da Sustentabilidade. A responsabilidade é exercida de maneira integrada entre as lideranças, sob a supervisão direta do Comitê Executivo e o acompanhamento do Conselho de Administração, garantindo coerência entre estratégia, operação e impacto.

A consolidação dos dados das unidades de negócio neste documento é uniforme em todos os temas materiais, seguindo os princípios aplicados às demonstrações financeiras da holding, que refletem o mesmo período de gestão e foram auditadas por terceira parte. Havendo exceções, estarão devidamente identificadas.

As informações técnicas e dados quantitativos são apresentados no Caderno de Indicadores, prática que possibilita uma leitura fluida nos capítulos que o antecedem. Também disponibilizamos links para outros canais e documentos do Grupo Krona, ampliando a transparência e o detalhamento das informações relatadas.

Este é o primeiro relatório de sustentabilidade do grupo e passa a constituir uma prática anual. Foi aprovado pelo Comitê Executivo e publicado em 30/09/2026.

Aqui, você conhecerá a estrutura e os atributos de gestão sustentável da Krona Participações SA, sociedade por ações de capital fechado, com sede em Joinville (SC), a holding controladora responsável pela governança corporativa, consolidação financeira e condução estratégica das empresas do grupo:



Contribuições ou dúvidas sobre este relatório podem ser enviadas para o e-mail: sustentabilidade@krona.com.br. Teremos muito prazer em conversar com você.

Materialidade

GRI 3-1

O processo de definição dos temas materiais foi conduzido em 2023, de forma metodológica, participativa e alinhada às diretrizes das Normas GRI, garantindo coerência entre a estratégia de negócios do Grupo Krona e os princípios de sustentabilidade.

O método permitiu identificar os temas mais relevantes para o desempenho e a perenidade da organização, por meio das seguintes etapas:

1 Análise do contexto interno

Explorando documentos de planejamento e governança — Mapa Estratégico, Código de Ética e Conduta, Matriz de Riscos (elaborados com base nas normas ISO 9001 e ISO 14001) e os pilares estratégicos corporativos —, destacaram-se aspectos críticos como: inovação, saúde e segurança, desempenho econômico, qualidade de produtos e relações de trabalho.

2 Análise do contexto externo

Incorporando referências de mercado — Sustainability Accounting Standards Board (SASB) e World Economic Forum (WEF), o Fórum Econômico Mundial — e práticas de empresas do setor, emergiram oito temas recorrentes: inovação sustentável, energia, água, efluentes e saneamento, emissões e mudanças climáticas, resíduos e logística reversa, saúde e segurança, e diversidade.

3 Escuta de *stakeholders*

A etapa de consulta aos *stakeholders* reuniu as considerações de 173 pessoas, sendo 39 gestores internos e 134 representantes externos — clientes, fornecedores, transportadoras, outros prestadores de serviços, organizações comunitárias e equipe de vendas.

A análise comparativa entre as visões internas e externas identificou 11 temas de alta relevância: ética e integridade, leis e regulamentos, diálogo com *stakeholders*, inovação sustentável, gestão de riscos, desempenho econômico, água, relações de trabalho, remuneração, saúde e segurança, e desenvolvimento profissional.

4 Priorização dos impactos mais significativos

Ao fim do processo, foram priorizados 13 temas materiais, definidos a partir de critérios quantitativos e qualitativos, recomendados pela consultoria que apoiou o trabalho e validados pelo Comitê de Sustentabilidade.

Assim, consolidamos os principais tópicos das dimensões ambiental, social e de governança relacionados às operações do Grupo Krona, construindo uma matriz de materialidade que orienta a estratégia de sustentabilidade, direcionando compromissos, esforços e investimentos para os aspectos que geram maior impacto e valor, para o negócio e a sociedade.

Temas materiais

GRI 3-2



Destaques 2024 - 2025

2024

Desempenho

+2 bi

de reais em receita,
-1,8% em relação a 2023

2025

Desempenho

+2,4 bi

de reais em receita,
+17,4% em relação a 2024

Competitividade

19 produtos lançados

Tubos **Irriga Agro**

Bolsa **Acoplável**

Luva de **Correr**

Solução preparadora para Tubos e Conexões de PVC Rígido

Caixa de embutir para lavanderia

Ralo Linear **Polido**

Ralo Quadrado **Oculto**

Multissifão

Eficiência operacional, estrutura e tecnologia

+ R$ 89 milhões investidos

+ Máquinas e equipamentos, que ampliaram a capacidade produtiva em **1.200 (t)**

+ 17.000 m² de área (novo CD e prédio administrativo)

+ Avanço tecnológico em estrutura de servidores e segurança cibernética

Gestão ambiental

+31 mil m² de áreas verdes preservadas

Reaproveitamento de água nos processos industriais

2.815 toneladas de resíduos enviados para reciclagem

1

Somos o Grupo Krona

















Unimos marcas vitoriosas

GRI 2-6

O Grupo Krona honra a história de grandes marcas, agora unidas pelo compromisso de atuar com inovação e qualidade rumo a um futuro mais sustentável.

Desenvolvemos e fabricamos tubos e conexões para instalações de água fria, água quente e esgoto; assim como acessórios hidráulicos, ralos lineares e ocultos, soluções para elétrica e irrigação



+3.000
colaboradores diretos e indiretos

+565 mil m²
sendo +90 mil m² de áreas construídas

+100 mil
pontos de venda (Brasil e exterior)

+11 mil
toneladas/mês de capacidade operacional

+2.500
SKUs no portfólio

+20 países
importam nossos produtos



Goiás
Aparecida de Goiânia

- Unidade Tubos e Conexões Centro-Oeste.

Santa Catarina
Joinville e Blumenau

- Unidade Tubos e Conexões Matriz;
- Unidade Acessórios;
- Unidade Ultraterm;
- Unidade Viqua;
- Unidade Linear;
- Unidade Top Max.

Alagoas
Marechal Deodoro

- Unidade Tubos e Conexões Nordeste.

Unidades de negócio e seus produtos

GRI 2-6



KRONA TUBOS E CONEXÕES

Mais de 1.000 itens para projetos residenciais, comerciais e industriais de todos os portes. Portfólio completo em soluções para água fria e quente, elétrica, esgoto e acessórios.



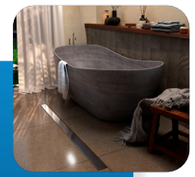
VIQUA

Com mais de 600 itens, a Viqua é líder em torneiras ABS no Brasil e oferece um portfólio completo com soluções em torneiras, purificadores, duchas higiênicas, mangueiras e acessórios.



VIQUA IRRIGA

Unidade dedicada a soluções e sistemas para irrigação. Criada para atender à crescente demanda do setor, direciona esforços estratégicos a um mercado em forte expansão no Brasil.



RALO LINEAR ELLEVE®

Ralos inovadores que unem design, praticidade e originalidade. Projetados para se adaptar às diversas necessidades, entregando funcionalidade com excelência.



novii®

Ralos Lineares

Marca reconhecida por oferecer ralos lineares que enriquecem os espaços com elementos que harmonizam e facilitam a execução dos mais variados projetos.



TOP-MAX

Ralos Modulares

Produtos desenvolvidos com qualidade, resistência e funcionalidade. Soluções voltadas a diversos ambientes: banheiros, piscinas, jardins, sacadas e garagens.

Nossa história

1994
INÍCIO

- A Krona começa a sua história em Joinville, em um galpão de 600 m², com 4 colaboradores, 2 extrusoras e 1 injetora
- Portfólio de 20 produtos — tubos PVC
- 230 clientes diretos
- Primeiro slogan “Krona, o PVC Robusto”

1996
PRODUÇÃO

- Início da fabricação de conexões de PVC

2002
CRESCIMENTO

- 11 máquinas em operação
- Atende 1.000 clientes diretos

2004
PRIMEIROS RECONHECIMENTOS

- Menção honrosa no Prêmio Anamaco — principal premiação da construção civil nacional
- Certificação PBQP-H

2005
INVESTIMENTO EM MARKETING ESPORTIVO

- Patrocínio do Krona Futsal — principal time de futsal de Joinville

2006
EXPANSÃO

- Aquisição de fábrica de acessórios sanitários com 30 mil m² em Joinville
- Terceiro lugar no segmento de Tubos e Conexões de PVC no Top of Mind Revenda Construção

2008
AMPLIAÇÃO

- Instalação da fábrica de tubos de PVC — uma das mais modernas da América Latina
- Mais de 4 mil m² de área construída

2012
EXPANSÃO

- Inauguração unidade Nordeste

Nossa história

2014

20 ANOS

- Celebração dos 20 anos da empresa
- Mais de 800 colaboradores, 3 plantas e portfólio de 700 itens
- 8 mil clientes diretos

2015

NOVAS CONQUISTAS

- Reconhecida entre as 1.000 maiores empresas brasileiras no Anuário Valor 1000
- 201ª posição no ranking Grandes & Líderes – 500 Maiores do Sul da Revista Amanhã

2019

25 ANOS

- Ampliação da linha elétrica com quadros de distribuição
- Campanha de marketing "A Krona é Show" com Denilson Show

2021

MAIS UMA FÁBRICA

- Inauguração da Fábrica Ultraterm em Joinville/SC
- Lançamento da Linha CPVC Ultraterm Krona para água quente

2022

ESSÊNCIA KRONA

- Lançamento do projeto Essência Krona
- Inauguração do Inova Krona, voltado à inovação e melhoria de processos

2023

SOMOS UM GRUPO

- Fundação do Grupo Krona
- Aquisição da unidade Viqua
- Inauguração da unidade Centro-Oeste
- Aquisição do Grupo Linear
- Fundação do Instituto Krona

2024

GOVERNANÇA

- Consolidação da governança corporativa com a reestruturação do Conselho de Administração
- Nomeação do CEO do Grupo Krona

2025

NOVO CD

- Novo posicionamento de marca com a VIQUA IRRIGA
- Inauguração do novo centro de distribuição
- Lançamento do Programa de Voluntariado Corporativo

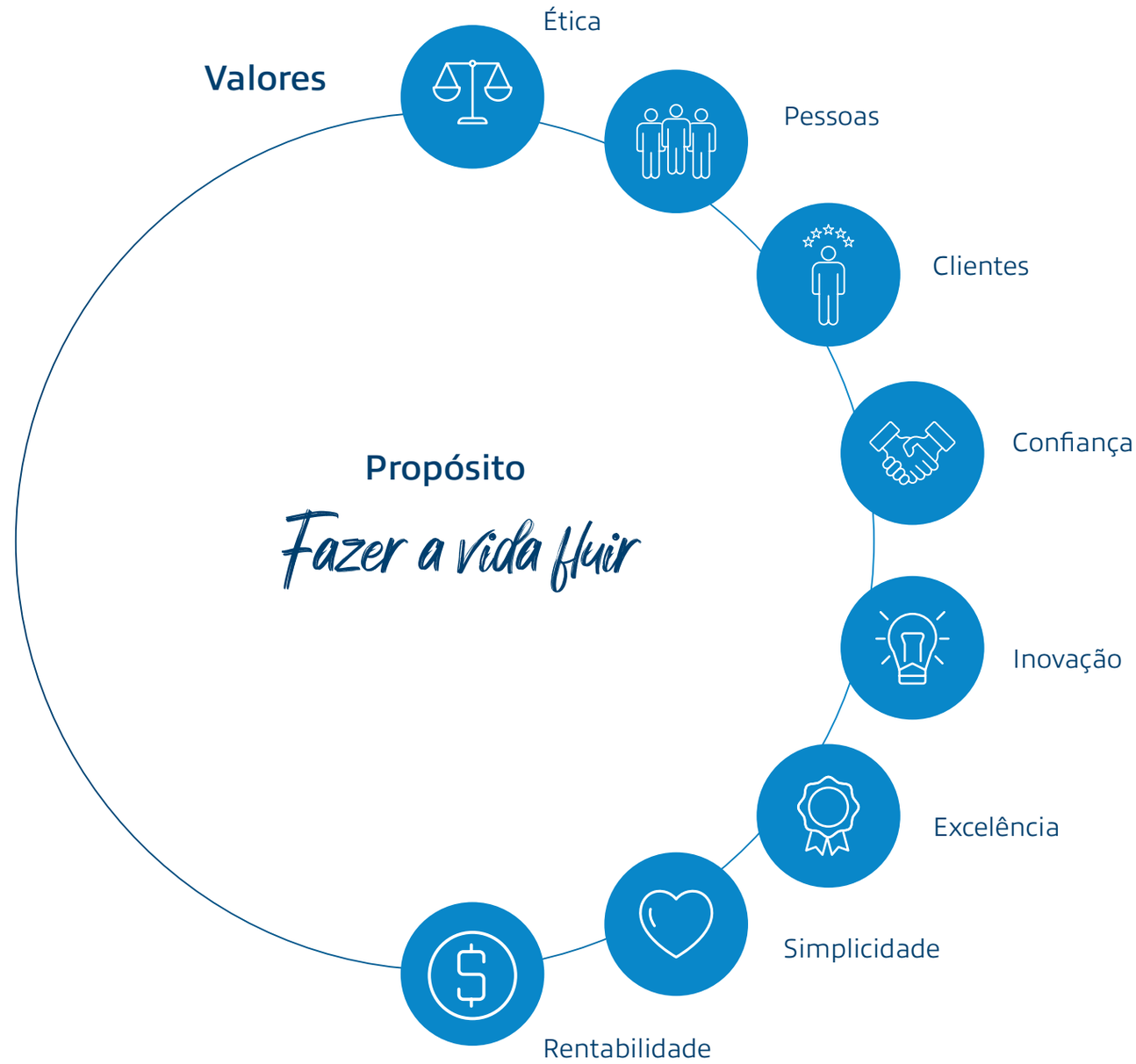
Nossa identidade

Missão

Assegurar competitividade para o nosso negócio e clientes.

Visão

Ser a melhor opção para os nossos clientes e a melhor do nosso segmento.



Prêmios e reconhecimentos

Certificação Great Place to Work em 3 anos consecutivos

O Grupo Krona conquistou a certificação Great Place to Work (GPTW) entre 2023 e 2025, resultado do comprometimento com um ambiente de trabalho saudável e de confiança

Certificação Great People Mental Health (GPMH)

Em 2025, o Grupo Krona conquistou a certificação GPMH, o reconhecimento valida práticas de prevenção, gestão de riscos psicossociais e promoção de uma cultura organizacional saudável.



Prêmio Anamaco 2024 e 2025

A Krona Tubos e Conexões conquistou 1º, 2º e 3º lugares em diversas categorias de PVC, CPVC, irrigação e acessórios no ano de 2024.

Em 2025, o Grupo Krona foi destaque e reafirmou sua liderança no mercado nacional, com as unidades Krona e Viqua sendo premiadas nos segmentos PVC, CPVC, irrigação e torneiras plásticas.

Prêmio Top of Mind 2024 e 2025

O Grupo Krona foi destaque na pesquisa Top of Mind da Revista Revenda Construção, sendo lembrado espontaneamente por lojistas de todo o Brasil e conquistando as posições de 1º a 5º lugares em diversas categorias, com as marcas Krona, Viqua e Elleve.

Prêmios e reconhecimentos

Prêmio Melhores do Ano Revenda 2024 e 2025

O Grupo Krona foi reconhecido no Prêmio Melhores do Ano, com destaque em diversas categorias. Entre elas, tubos e conexões, eletrodutos, fitas isolantes, assentos sanitários e quadros de distribuição.

Prêmio Ser Humano 2024 e 2025 — ABRH-SC

A Krona Tubos e Conexões foi certificada em três modalidades na 15ª edição do Prêmio Ser Humano ABRH-SC 2025: Gestão de Pessoas – Desenvolvimento, Gestão de Pessoas – ESG e Gestão de Pessoas – Excelência Organizacional. Em 2024, os cases "Programa de Respeito às Diferenças - ESG" e "Portal de Carreira – Gestão de Pessoas" também foram certificados.

1º Prêmio de Inovação inovACIJ

O inovACIJ, iniciativa da Associação Empresarial de Joinville, reconhece projetos inovadores com impacto econômico e social. O Grupo Krona foi premiado na categoria Serviço (grande porte) com o projeto "Chatbot Grupo Krona".

Anuário Valor 1000 2024

O Grupo Krona foi destaque no ranking Valor 1000, do jornal Valor Econômico, posicionando-se em 589º lugar entre as maiores empresas do país e avançando 19 posições em comparação ao ano anterior.

Contexto setorial

A cadeia produtiva da construção no Brasil é representada pela Associação Brasileira da Indústria de Materiais de Construção (ABRAMAT), que reúne mais de 20 setores associados e publica, anualmente, estudos com os principais dados da cadeia e da indústria de materiais para construção:

EM 2024

A cadeia produtiva da construção representou **6,6%** do PIB brasileiro

No mesmo período, a indústria de materiais de construção deteve **15,1%** do PIB da cadeia produtiva da construção

Corresponde a **R$ 100,6 bilhões**

Gerando **767 mil** empregos diretos formais

E arrecadando **R$ 93,2 bilhões** em tributos.

O setor de tubos e conexões é um pilar da infraestrutura nacional e um segmento estratégico da indústria de materiais de construção, com desempenho atrelado aos mercados de construção civil e saneamento básico.

Mantém-se resiliente e com perspectivas positivas de crescimento, sustentado principalmente pela necessidade de desenvolvimento da infraestrutura do país e o dinamismo dos mercados imobiliário e de saneamento, apesar de enfrentar desafios como a volatilidade de preços de matérias-primas e a concorrência internacional.

Panorama atual e fatores impulsionadores

- **Construção civil:** principal motor da demanda por tubos e conexões, o setor cresceu 4,1% em 2024 e tem uma projeção de crescimento moderado (cerca de 2,3%) para 2025. Obras residenciais, comerciais e industriais impulsionam o consumo de materiais.
- **Saneamento básico:** impulsionado por investimentos, novas concessões e parcerias público-privadas (PPPs), o setor de saneamento é uma área-chave, com os tubos representando cerca de 20% dos investimentos em infraestrutura hídrica. A expansão da cobertura de água e esgoto é uma prioridade nacional.
- **Infraestrutura:** grandes obras de infraestrutura pesada, como a Linha 6-Laranja do Metrô de São Paulo e a Ferrovia Transnordestina, geram demanda significativa por tubos de diversos materiais. A expectativa é que 72% dos investimentos em infraestrutura venham da iniciativa privada.
- **Indústria do plástico e aço:** o setor é um grande consumidor de matérias-primas como PVC e aço, e projeta um crescimento de 2% no faturamento para 2025, enquanto a produção de aço bruto deve ter um leve recuo.

Desafios

- **Volatilidade:** a flutuação de preços de matérias-primas, como o aço e as resinas plásticas, impacta diretamente os custos de produção e a rentabilidade das empresas.
- **Concorrência internacional:** a concorrência com produtos importados é um fator de pressão para a indústria nacional.
- **Logística e eficiência:** necessidade contínua de investimentos em modernização e eficiência operacional para otimizar processos logísticos e produtivos.

Oportunidades

- **Inovação e sustentabilidade:** há uma busca por sistemas eficientes e duráveis, incluindo inovações em sustentabilidade ambiental, como tecnologias para redução de perda de água.
- **Programas habitacionais:** programas governamentais e o mercado de habitação aquecido sustentam a demanda por tubos e conexões residenciais.

Acordo Mercosul-União Europeia

- **Reaparelhamento industrial:** o acordo deve facilitar a importação de máquinas, equipamentos e tecnologias europeias mais avançadas, impulsionando a modernização da indústria brasileira.
- **Redução de tarifas:** o Mercosul deve eliminar tarifas sobre 91% dos bens europeus em até 15 anos, enquanto a UE eliminará tarifas sobre 95% dos bens do Mercosul em até 12 anos.
- **Sustentabilidade e normas ESG:** regras de conformidade e sustentabilidade como o Mecanismo de Ajuste de Carbono na Fronteira (CBAM) devem incentivar a indústria a se preparar para padrões elevados, mapeando emissões e melhorando a rastreabilidade.
- **Mecanismos de reequilíbrio:** para mitigar riscos, o acordo prevê mecanismos que protegem o comércio contra leis unilaterais, como a lei de desmatamento da UE, garantindo que o comércio de insumos de construção não seja prejudicado por barreiras técnicas injustificadas.





2

Estratégia e sustentabilidade

Nossas marcas compartilham a ambição de oferecer soluções completas em água. Com uma trajetória marcada pelo crescimento sustentável e pela valorização das pessoas, pautamos as metas de longo prazo em:

1 Inovação contínua

2 Fortalecimento da produtividade com eficiência e baixo impacto ambiental

3 Ampliação da participação nos mercados nacional e internacional

Para alcançar esses objetivos, mantemos uma estrutura sólida e em constante evolução para sobrepor os desafios da indústria 4.0, investindo consistentemente em tecnologia, automação e aprimoramento de processos.

O desenvolvimento humano é parte essencial de nossa jornada. Investimos fortemente em programas de capacitação de colaboradores e da alta gestão, garantindo que todos os níveis da organização estejam alinhados aos pilares ESG, à cultura de inovação e à inteligência de mercado.

Nesse sentido, a antecipação de tendências e do contato com inovações é assegurada por meio da participação ativa em feiras, fóruns e eventos do setor. Oportunidades em que consolidamos nossas marcas, ativamos parcerias estratégicas e obtemos o valioso feedback de clientes e fornecedores.

Nos próximos 10 anos, seguiremos direcionando esforços e investimentos para evoluir com o mercado, ampliar o portfólio de soluções sustentáveis, otimizar a eficiência operacional e fortalecer a presença dentro e fora do Brasil — atentos ao compromisso de crescer de forma responsável, inovadora e conectada às demandas do futuro.





Mapa Estratégico 2025

O Conselho de Administração e as lideranças estratégicas têm a função de consolidar a visão de futuro — o cenário macro — e centralizar a governança, enquanto os líderes de áreas contribuem com suas perspectivas e expertises para a construção do planejamento estratégico (PE), especialmente nos focos de ação para o ano seguinte.

Os colaboradores participam ativamente na fase de diagnóstico, levando perspectivas, expectativas e planos para a construção dos PEs das áreas, que se consolidam em um cenário interno realista. O processo de construção colaborativa do PE de cada área garante que seja conhecido e compreendido por todos os envolvidos, criando senso de propriedade e comprometimento com os objetivos definidos.

Periodicidade de atualização

A volatilidade do mercado pós-2020 vinha exigindo revisões frequentes e, por vezes, disruptivas, dependendo do momento do país e das necessidades do negócio. Contudo, estamos migrando para um modelo de planejamento plurianual (PPA) com revisões anuais, para confirmar a execução da estratégia de longo prazo.

Gerenciamento

Para acompanhar a evolução do grupo na direção dos objetivos estratégicos mapeados, criamos um painel de bordo com indicadores, metas e responsáveis. As metas são desdobradas em iniciativas táticas, que são os projetos de maior relevância.

A estruturação de um Escritório de Projetos (PMO, na sigla em inglês para Project Management Office) foi uma iniciativa adotada em 2025, essencial para o gerenciamento de grandes projetos, otimizando recursos e encadeando as ações eficazmente.

Verificação e reporte

Cabe aos gestores responsáveis as atribuições de executar, acompanhar os resultados e reportar o desempenho de seus objetivos e projetos, o que acontece na Reunião de Gerentes.

Ajustes e correções

Quando um objetivo não é atingido, trabalhamos para identificar a raiz do problema e, na sequência, realizar os ajustes necessários, garantindo que a execução se realinhe ao planejamento.

Passos adiante

À frente, temos o desafio da construção de sinergia e integração dos negócios, consolidando a gestão corporativa e estabelecendo unidades produtivas com flexibilidade para atender as diferentes marcas, a partir do melhor custo-benefício e buscando o melhor resultado para acionistas e clientes.

O desenvolvimento de uma estrutura recém-formada para atender as expectativas do segmento de construtoras, com produtos inovadores para o público de alto padrão, prioriza as iniciativas de curto prazo voltadas ao mercado. Outros lançamentos estão direcionados aos seguintes nichos:

Casa e decoração

VIQUA

TOP-MAX
Ralos Modulares

novii
Ralos Lineares

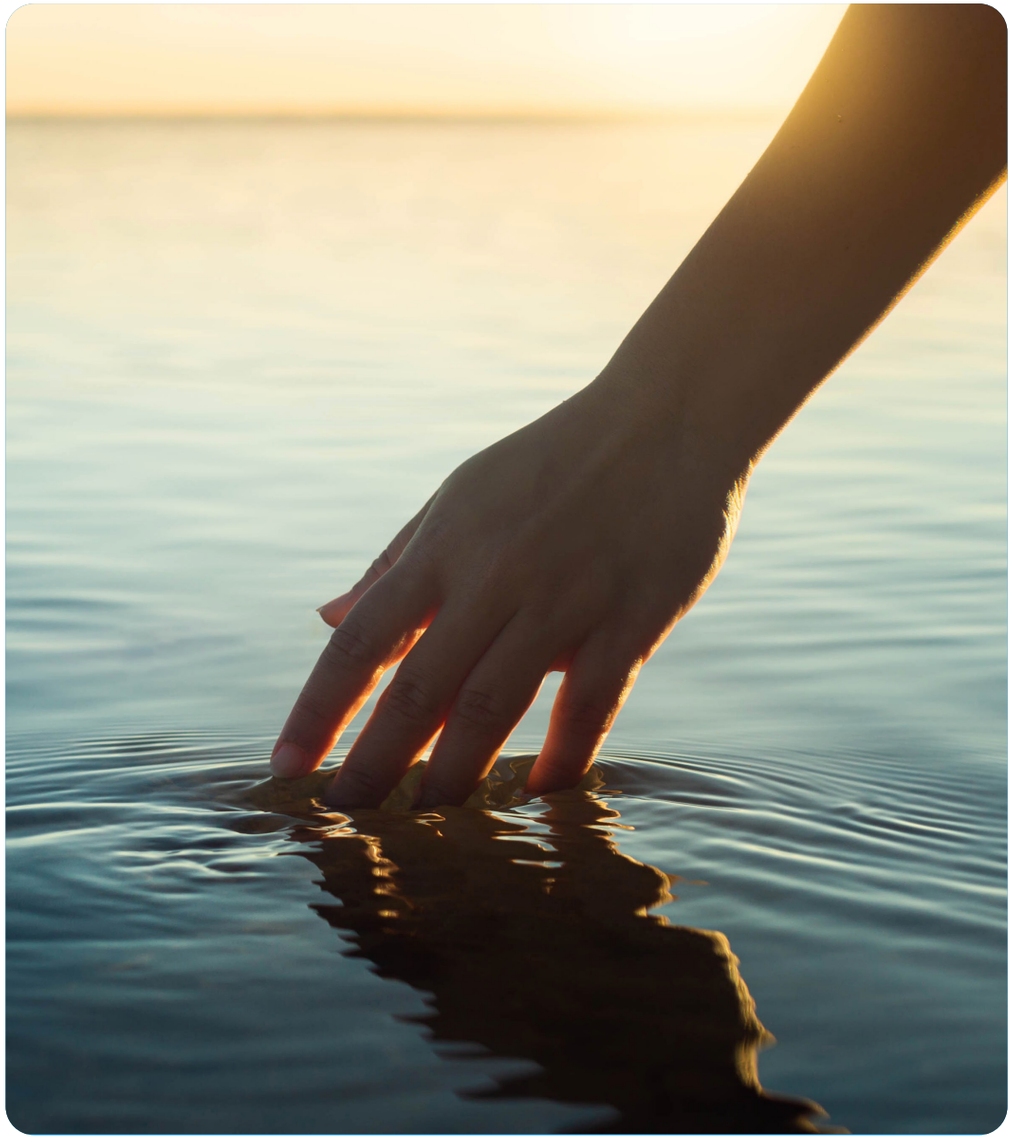
RALO LINEAR ELLEVE

Irrigação

VIQUA IRRIGA

Predial

KRONA TUBOS E CONEXÕES



Sistema de Gestão da Sustentabilidade

GRI 2-12

A sustentabilidade é um fator de perenidade e resultado para o negócio. Um caminho para desenvolver tecnologia, pessoas e processos; gerar ganhos de inovação, escala e automação; de maneira alinhada aos nossos valores e à preocupação que temos com a comunidade.

Há um esforço contínuo do mais alto órgão de governança e direção executiva para conectar os temas de sustentabilidade e os aspectos materiais às perspectivas do Mapa Estratégico do Grupo Krona, utilizando-os como elementos norteadores, juntamente com Missão, Visão e Valores.

O desafio central é a continuidade e a integração da pauta ESG em novos ciclos de planejamento, garantindo que, mesmo em momentos de transição de governança, o tema permaneça relevante e reflita metas corporativas.

No ciclo do planejamento 2024, estruturamos o Roadmap ESG, que disseminou uma visão clara para toda a organização. A fase de estruturação se concretizou na execução de um plano de ação de desenvolvimento continuado, englobando:

- **fortalecimento de compliance;**
- **aprimoramento da ecoeficiência nas operações;**
- **promoção de um ambiente seguro, saudável e diverso;**
- **ampliação de impacto na comunidade;**
- **integração do ESG à governança e gestão;**
- **capacitação e comunicação para a sustentabilidade.**

Política do Sistema de Gestão da Sustentabilidade

Em 2025, formalizamos a Política do Sistema de Gestão da Sustentabilidade, com o objetivo de integrar iniciativas ambientais, sociais e de governança ao modelo de gestão e às operações do grupo.

A política estabelece diretrizes para consolidar boas práticas, fortalecer valores corporativos e garantir a perenidade do negócio, alinhando-se a normas e referências como ABNT NBR ISO 26000, ABNT NBR PR 2030, Global Reporting Initiative e Indicadores Ethos.

Promovendo uma visão unificada sobre como a sustentabilidade se relaciona com nossas atividades, construiremos uma cultura organizacional pautada pela responsabilidade socioambiental, assegurando que decisões estratégicas considerem riscos e oportunidades associados aos temas materiais.

A governança do sistema é compartilhada:

Alta liderança (acionistas e diretores) — responsável por validar a visão e os compromissos, aprovar o Plano de Sustentabilidade, assegurar recursos para sua execução e incorporar metas e indicadores de sustentabilidade ao planejamento estratégico;

Comissão de Sustentabilidade — instância deliberativa e articuladora que garante sinergia entre áreas, antecipando tendências e recomendando melhores práticas ESG;

Gerentes e líderes de iniciativas — executam as ações para o atingimento das metas e objetivos definidos.

Os compromissos da política estão organizados em três frentes:

1. Assegurar a ética e a confiança nos negócios.
2. Preservar a vida que flui.
3. Promover a segurança e a qualidade nas relações.

Esses direcionadores se refletem em ações voltadas à integridade, conformidade legal, eficiência no uso de recursos, redução de impactos ambientais, inovação sustentável, relações de trabalho justas, qualidade e segurança dos produtos e contribuição para o desenvolvimento das comunidades.



Conselho de Administração



Capacitação e comunicação para a sustentabilidade

Nossas equipes vêm sendo capacitadas para incorporar as demandas da Política e do Sistema de Gestão da Sustentabilidade à sua base de conhecimento, na medida em que os projetos avançam.

Para auxiliar na consolidação da estratégia, uma consultoria capacitou os profissionais envolvidos com 16 horas de treinamento, conceituando o ESG, os aspectos materiais e os demais temas relacionados, além de orientar para a realização das pesquisas e fases seguintes do projeto.

Reforços sobre a estratégia e os resultados são feitos pela comunicação interna, por meio de reportes de gestão. O desdobramento do Mapa Estratégico e dos objetivos para o ano compõe a pauta do ExpoKrona, evento interno para alinhamento das lideranças.

Além disso, este relatório de sustentabilidade é um veículo formal para comunicar externamente os compromissos e o desempenho das práticas sustentáveis do grupo.

Passos adiante

Estamos focados em fortalecer nossa Estratégia de Sustentabilidade, que estrutura as ações da companhia em torno dos pilares ESG, e na ampliação da geração de valor para todos os capitais — humano, social, natural, manufaturado, intelectual e financeiro.

Em 2026, devemos consolidar avanços iniciados nos últimos ciclos, especialmente no que se refere à gestão climática, eficiência de recursos, desenvolvimento de pessoas, inovação responsável e alinhamento às melhores práticas de reporte e governança socioambiental.



Participação em associações

GRI 2-28

A participação das unidades e dos executivos do Grupo Krona em associações e entidades setoriais contribui para o fortalecimento dos setores onde atuamos e, por consequência, para o crescimento de nossos negócios.

Abordando desafios comuns e gerando soluções compartilháveis, promovemos um ambiente empresarial favorável. Facilitamos a formação de redes de contato, ecossistemas de inovação e a representação coletiva na interface com instâncias governamentais, almejando a discussão de políticas públicas. Esses fatores impulsionam o desenvolvimento sustentável a longo prazo.

São estas as associações e entidades das quais participamos:

- Instituto Brasileiro do PVC (IBPVC)
- Associação Empresarial de Joinville (ACIJ)
- Associação Brasileira dos Fabricantes de Materiais para Saneamento (ASFAMAS)
- Associação Brasileira da Indústria de Materiais de Construção (ABRAMAT)*

**A Krona ocupa um assento na Diretoria Executiva da ABRAMAT — representada por seu Presidente, que na entidade desempenha a Vice-Presidência —, contribuindo para que a associação funcione como a "casa da indústria", servindo de elo entre o governo, a academia e a sociedade. A atuação é pautada por um Código de Conduta e Ética, que reforça o compromisso dos associados com a sustentabilidade e as melhores práticas de governança no ecossistema da construção civil.*

Engajamento de stakeholders

GRI 2-29

Para fortalecer o processo de diálogo contínuo com as pessoas e grupos envolvidos em nossos negócios, definimos a lista de *stakeholders* com base nos seguintes critérios:

- **Influência sobre as decisões estratégicas, riscos e desempenho;**
- **Dependência em relação às atividades do Grupo Krona;**
- **Impacto direto ou indireto gerado pelos negócios do grupo.**

Estes são os principais *stakeholders* do Grupo Krona, os respectivos mecanismos de engajamento e nossos objetivos ao fortalecer esses relacionamentos:

Stakeholder	**Mecanismo de engajamento**	**Objetivo**
Clientes (varejo), distribuidores e construtoras	Visitas comerciais, pesquisas de satisfação, feiras e eventos, intermediação de representantes comerciais, Serviço de Atendimento ao Consumidor (SAC), CRM (gestão de relacionamento com o cliente, na sigla em inglês), portal do cliente, capacitação técnica, visitas à fábrica e canais digitais.	Aprimorar a experiência do cliente e monitorar sua percepção sobre produtos, qualidade e atendimento.
Equipe de vendas	Reuniões periódicas, treinamentos comerciais, comunicados estratégicos, Portal Comercial, Portal do Representante e canais digitais.	Fortalecer o relacionamento com os representantes e a força de vendas, assegurando alinhamento quanto à estratégia comercial, políticas internas e conduta ética.
Comunidade	Instituto Krona, projetos sociais, eventos comunitários, parcerias com entidades educacionais, patrocínios, redes sociais.	Promover impacto social positivo, principalmente por meio de projetos conduzidos pelo Instituto Krona.
Fornecedores	Portal de Fornecedores, reuniões técnicas, contratos, avaliação e responsabilização de terceiros (*due diligence*).	Fortalecer a cadeia de suprimentos, avaliando desempenho, integridade e eficiência dos fornecedores.
Instituições financeiras	Apresentações anuais de resultado (demonstrações financeiras), compromissos assumidos, reuniões periódicas.	Assegurar conformidade legal, atualizações regulatórias e boas práticas de governança; garantir transparência na comunicação, especialmente nos reportes de desempenho econômico e financeiro.
Colaboradores	Rede interna PVC (intranet), reuniões com lideranças, treinamentos periódicos, comunicações sistemáticas.	Engajar os colaboradores para o atingimento dos objetivos estratégicos, por meio do fortalecimento da cultura organizacional, adoção de práticas éticas, promoção de saúde, segurança e bem-estar.

3

Ética e confiança nos negócios



Governança corporativa

GRI 2-12

No Grupo Krona, o Comitê Executivo — Presidência e Diretoria Executiva — é responsável pela aprovação e homologação de políticas e objetivos estratégicos, pela declaração de compromissos com ética e integridade, análise de riscos e alocação de recursos para o atingimento das ambições relacionadas à sustentabilidade.

A formulação de políticas, objetivos e planos é liderada pela equipe do Sistema de Gestão da Sustentabilidade, em conjunto com líderes das áreas de Operações, Engenharia, Gente & Gestão, Comercial, Meio Ambiente e Tecnologia da Informação.

Os patrocinadores e pontos focais de cada pilar consolidam os insumos vindos do estudo e da estratégia de sustentabilidade, desenvolvidos com o apoio de uma consultoria contratada, do Plano de Sustentabilidade e dos programas de inovação. As propostas são desdobradas em projetos, metas e indicadores operacionais que serão executados no curto, médio e longo prazos.

O planejamento, a execução das atividades e o monitoramento do desempenho são conduzidos pela área de Compliance, responsável também pela consolidação dos indicadores e pelo reporte trimestral dos dados de performance à alta administração.

O Conselho de Administração (CA) é atualizado por meio do Comitê de Auditoria Interna, na apresentação anual de uma linha de reporte independente sobre a aderência às diretrizes estratégicas.

As práticas de *due diligence* contemplam verificações em fornecedores (homologação, requisitos de conformidade e sustentabilidade), avaliação de riscos operacionais e análises complementares realizadas pelo Departamento de Compliance. A Auditoria Interna e a auditoria independente reforçam a robustez dos controles e da diligência, permitindo à alta administração considerar os resultados na definição da estratégia.

A eficácia dos processos é avaliada trimestralmente pelo Comitê Executivo, com base em indicadores, auditorias, relatórios de progresso e feedback de *stakeholders*. As análises resultam em ações de melhoria contínua, como atualização de políticas, reforço de controles, ajustes no Plano de Sustentabilidade e revisão do escopo de *due diligence* junto à cadeia de fornecedores.

Passos adiante

Para o próximo ciclo fiscal, prevemos a estruturação dos processos de avaliação e responsabilização de terceiros a partir de recomendações técnicas do Comitê de Riscos e supervisão do Comitê Executivo.

As iniciativas de médio prazo estarão concentradas no fortalecimento dos processos de reporte, riscos e compliance socioambiental.

O direcionamento técnico para aplicação dos padrões GRI em conformidade aprimorará a qualidade das informações divulgadas, reforçando a credibilidade e aumentando o acesso a capital alinhado às práticas de baixo carbono.

A criação de métricas robustas, acompanhadas de sistemas adequados de mensuração e verificação, proporcionará maior confiabilidade às análises e apoiará a tomada de decisão no longo prazo.

Estrutura de governança

GRI 2-9 | 2-10 | 2-11 | 2-17

O principal órgão de governança do Grupo Krona é o Conselho de Administração, que estende seus poderes e suas competências a todas as empresas subsidiárias e controladas. Entre as principais atribuições, o CA controla as linhas estratégicas e supervisiona a administração das empresas do grupo, além de eleger e destituir seus administradores, e autorizar a criação de novos cargos de Diretoria.

Ao Conselho de Administração se reporta o Comitê Executivo, responsável por definir e supervisionar a execução da estratégia organizacional, aprovar políticas corporativas e acompanhar os resultados e riscos estratégicos. A esse comitê responde a Diretoria Executiva, encarregada da gestão operacional e implementação das deliberações e políticas estratégicas.



Conselho de Administração



Conselho de Administração

O Conselho de Administração do Grupo Krona conta com quatro membros, acionistas da companhia, entre eles três fundadores da Krona Tubos e Conexões. Os quatro conselheiros cumprem o mandato 2025-2028, tendo a última eleição acontecido em 15 de abril de 2025.

As agendas do CA são acompanhadas por um consultor externo, que oferece uma perspectiva profissional e imparcial sobre os temas em pauta. O órgão conta, ainda, com a participação da Auditoria Externa, que presta apoio em temas relacionados ao cumprimento regulatório, e com o suporte de uma Governance Officer, responsável pelo planejamento e operacionalização das reuniões, pela facilitação da comunicação com os demais executivos e pelo aprimoramento contínuo do modelo de governança do grupo.

Visando assegurar o alinhamento estratégico entre as instâncias deliberativa e executiva, o Diretor-Presidente participa das reuniões do Conselho de Administração como apoiador, contribuindo para o esclarecimento de dúvidas e para a fluidez das discussões.

Como parte da preocupação com a sucessão do negócio e com a continuidade da atuação do Conselho de Administração, conselheiros convidados também participam de reuniões específicas, contribuindo para o desenvolvimento gradual de lideranças e para o fortalecimento da governança corporativa.

As deliberações do Conselho que impactam terceiros são convalidadas em reuniões de quotistas ou assembleias das respectivas sociedades controladas.

Nomeação e seleção

A nomeação dos membros do Conselho de Administração da Krona Participações S.A., assim como a indicação, entre os eleitos, do Presidente e Vice-Presidente, são realizadas por deliberação da Assembleia Geral, conforme previsto no Estatuto Social da organização, que estabelece mandatos com a duração de três anos e a possibilidade de reeleição dos membros.

A escolha dos conselheiros que desempenharão as atribuições da Presidência e Vice-Presidência do órgão considera critérios definidos pelo Acordo de Acionistas, arquivado na sede da companhia. Em caso de vacância do cargo de Presidente, o Vice-Presidente assume temporariamente, até a Assembleia Geral deliberar sobre o novo titular.

Competências para a sustentabilidade

Com o objetivo de fortalecer o conhecimento coletivo e a capacidade de atuação do mais alto órgão de governança em temas relacionados ao desenvolvimento sustentável, promovemos treinamentos específicos anteriormente ao aprofundamento das análises de aspectos materiais. As capacitações reuniram acionistas, diretores, gerentes e coordenadores, contribuindo para o alinhamento estratégico e a incorporação dos princípios ESG à tomada de decisão.

Além disso, nosso plano de sustentabilidade é pauta recorrente em reuniões gerenciais, onde são compartilhadas atualizações e diretrizes com os gestores das áreas. Essa prática nivela o entendimento e integra as lideranças quanto aos objetivos e avanços da agenda ESG.

Os representantes da alta liderança participam de fóruns externos — congressos e eventos setoriais voltados à inovação, compliance, responsabilidade corporativa e sustentabilidade —, incorporando boas práticas e novas referências à estratégia da companhia.

Destaca-se a atuação na organização do 1º Congresso Catarinense de Compliance, realizado em 2025. A iniciativa foi liderada pelo Núcleo de Compliance da ACIJ, com a participação de seus membros e de empresas parceiras na organização do evento, com o propósito de disseminar os temas de governança, compliance e sustentabilidade, promovendo o avanço dessas agendas na região.

Comitê Executivo

Instância colegiada de governança composta pela Presidência e Diretoria Executiva, com atuação estratégica e decisória. Opera como um órgão de deliberação, superior à Diretoria Executiva, nos intervalos entre as reuniões do Conselho de Administração, assegurando alinhamento estratégico e integração entre as áreas. São atribuições do Comitê Executivo:

- Definir diretrizes estratégicas e prioridades corporativas, em consonância com as deliberações do Conselho de Administração;
- Aprovar políticas corporativas e normas internas;
- Acompanhar o desempenho econômico-financeiro, operacional, socioambiental e de governança do grupo;
- Avaliar e monitorar riscos estratégicos, incluindo riscos ESG, bem como decidir sobre planos de mitigação;
- Deliberar sobre temas relevantes que extrapolem a competência individual das diretorias.

Diretoria Executiva

Instância de gestão subordinada à Presidência, responsável pela execução operacional das estratégias, decisões e políticas aprovadas pelo Conselho de Administração e Comitê Executivo. Cada diretor responde pela gestão de sua área, com autonomia operacional dentro dos limites definidos por diretrizes estratégicas e instrumentos de governança.

Comitês de assessoramento e grupos de apoio

Nossa estrutura de governança é complementada por comitês permanentes, que apoiam a alta administração e supervisionam o sistema de controles e auditoria interna; grupos técnicos e fóruns temáticos, voltados à eficiência operacional e à gestão integrada das unidades; além de rituais formais de gestão. Esse conjunto assegura a execução da estratégia corporativa, a integridade dos processos e a transparência das decisões.



Comitê Executivo

Em 2025, promovemos uma revisão detalhada dos fóruns e grupos de trabalho, com o objetivo de simplificar estruturas, eliminar redundâncias e reforçar a prestação de contas junto à Diretoria e ao Comitê Executivo. Grupos temáticos que não demandam deliberação estratégica passaram a operar como reuniões de rotina, interdepartamentais.

Conselho Fiscal

O Conselho Fiscal do Grupo Krona não opera de forma permanente, sendo instalado mediante deliberação da Assembleia Geral para atuar nos casos previstos no § 2º do Artigo 161 da Lei nº 6.404/76 (Lei das Sociedades por Ações).

Quando convocado, será composto por quatro membros efetivos e quatro suplentes, que exercerão suas funções de maneira indelegável até a primeira Assembleia Geral Ordinária a ser realizada após a sua eleição.

Os membros do Conselho Fiscal poderão ser reeleitos e, pelo exercício das atribuições, receberão remuneração fixada pela Assembleia Geral, observando-se o patamar mínimo legal.

Comitê de Ética

Supervisiona a aplicação do Código de Conduta Ética, avalia casos de desvios de conduta e recomenda ações corretivas.

Comitê de Riscos

Coordena o processo de identificação, avaliação e monitoramento dos riscos corporativos, integrado ao sistema de controles internos e às diretrizes de governança.

Comitê de Privacidade e Segurança da Informação

Supervisiona a conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) e a segurança cibernética.

Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPA)

Órgão obrigatório — com atuação orientada pela Norma Regulamentadora Nº 5 (NR-5) — voltado à prevenção de acidentes, promoção da saúde e segurança ocupacional, e ao combate aos diversos tipos de assédio.

*O S&OP — Sales and Operations Planning — é o planejamento de vendas e operações no médio prazo (mensal), enquanto o S&OE — Sales and Operations Execution — é o acompanhamento no curto prazo (diário/semanal)



Gestão de riscos e oportunidades

GRI 2-13 | 2-16 | 2-25

A gestão dos impactos ambientais, sociais e de governança é conduzida de forma integrada e estruturada, sob supervisão do Comitê Executivo, formado pela Presidência e Diretoria Executiva.

A responsabilidade técnica é exercida pelo chefe de Auditoria Interna, Compliance, Riscos e Controles, encarregado da coordenação das práticas de integridade e sustentabilidade. Cabe a esse profissional garantir que políticas, procedimentos e controles estejam em conformidade com os princípios éticos, regulatórios e sustentáveis definidos pela alta administração.

Além dessa função central, a Presidência delega funções específicas aos diretores e gerentes das áreas de Operações, Engenharia, Meio Ambiente, Gente & Gestão e Comercial, corresponsáveis por integrar práticas sustentáveis e de governança aos processos sob sua gestão, alinhando metas operacionais às prioridades ESG estabelecidas pelo Comitê Executivo. A abordagem descentralizada permite que a sustentabilidade seja incorporada às decisões de negócio, à análise de riscos e ao desempenho das unidades operacionais.

Reporte, avaliação e decisões informadas

O Sistema de Gestão da Sustentabilidade orienta um processo contínuo de reporte sobre o gerenciamento dos impactos. Os responsáveis pelos pilares ESG e projetos estratégicos comunicam trimestralmente à área de Auditoria Interna, Compliance, Riscos e Controles os avanços do Plano de Sustentabilidade, os resultados dos indicadores estratégicos, os riscos e desvios identificados. Essas informações são consolidadas e apresentadas ao Comitê Executivo, que avalia o desempenho e a eficácia das ações.

O reporte de situações de maior relevância — metas de emissões, resultados de auditorias, conformidade legal ou riscos reputacionais — pode ocorrer de forma extraordinária, sempre que necessário.

Além disso, há um fluxo operacional contínuo entre os gestores das áreas e a coordenação de sustentabilidade, com reuniões mensais de monitoramento, atualização de planos de ação e revisão de indicadores.

Esse ciclo garante que o Comitê Executivo mantenha uma visão consolidada do desempenho ESG e que a Presidência possa tomar decisões estratégicas de forma preventiva e alinhada às diretrizes corporativas.

Política de Gerenciamento de Riscos

O risco é um aspecto inerente de todas as atividades empresariais e sociais. Assim, a gestão de riscos deve incoporar os processos de decisão e gerenciamento da rotina corporativa, sendo integrada ao planejamento estratégico e operacional em todos os níveis e em todas as unidades do Grupo Krona. Aprimorando a qualidade das informações gerenciais, aumentamos a probabilidade de atingir nossa visão de futuro.

Ao estabelecer (em 2022) uma política que comunica e orienta diretrizes e padrões para adoção de um "pensamento baseado em risco", não almejávamos eliminar o risco completamente, mas formalizar um compromisso que garantisse o esforço necessário ao gerenciamento adequado, firmando essa gestão como um fundamento gerencial dos negócios, maximizando o potencial de oportunidades e minimizando os efeitos adversos. Um passo importante no movimento de construção de uma cultura organizacional preventiva e orientada por dados.

Adotamos uma estrutura formal de categorização que contempla, de forma integrada, riscos estratégicos, operacionais, financeiros, legais, tecnológicos, de imagem, de fraude e riscos externos, orientando sua identificação, avaliação e tratamento em todos os níveis da organização.

Nesse contexto, a Política de Gerenciamento de Riscos contempla explicitamente riscos ambientais, sociais e de governança (ESG), incluindo, entre outros, fatores climáticos, eventos naturais, poluição, emissões, descarte de resíduos e danos ambientais com potencial impacto à saúde e à continuidade das operações; aspectos relacionados à saúde e segurança ocupacional, integridade física, clima organizacional e relações com trabalhadores e fornecedores; além de riscos de governança vinculados à conformidade legal e regulatória, controles internos, fraudes e condutas antiéticas.

Novos empreendimentos e atividades, incluindo projetos, processos, sistemas e tratativas comerciais passam a conter a adequada avaliação de riscos em seu escopo, garantindo que estejam alinhados com os objetivos corporativos e em consonância com o apetite ao risco — indicador do grau de exposição aceitável em sua busca de valor.

O foco da gestão são melhorias de controle para mitigar riscos significativos, alinhadas à preocupação de que o processo seja tão simples e amigável quanto possível, visando a compreensão e o engajamento de todos os colaboradores.



Relatórios de Riscos Relevantes

São riscos relevantes:

Contexto corporativo – todo o risco que, em função da importância, designa-se que seja monitorado pelos órgãos da administração corporativa, tenha sido ou não reduzido ao nível aceitável;

Contexto das áreas – todo o risco mapeado para ser monitorado pelas áreas, tenha sido ou não reduzido ao nível aceitável.

Comitê de Gerenciamento de Riscos

O Comitê de Gerenciamento de Riscos é responsável por publicar e atualizar o Mapa de Riscos Corporativos, com destaque para os riscos relevantes, apresentando o nível de probabilidade e impacto de cada risco e as respectivas adequações de controle.

De forma semelhante, as áreas das empresas do grupo definem os riscos e respectivos proprietários (responsáveis pelo monitoramento e gerenciamento do risco específico), e elaboram o mapa de riscos da sua abrangência. Esse mapa faz parte do processo de planejamento das áreas, devendo ser revisto anualmente e considerar a adição de novos riscos. Um relatório anual (autoavaliativo) é apresentado ao Comitê de Gerenciamento de Riscos, incluindo o mapa.

Concomitantemente, todo risco relevante cujos controles existentes no mapa das áreas forem avaliados como inadequados, devem ser imediatamente relatados ao Comitê de Gerenciamento de Riscos, que pode levar o assunto ao Comitê Executivo e incluir o risco no Mapa de Riscos Corporativos.

Cabe ao Comitê de Gerenciamento de Riscos organizar a avaliação independente do processo de gestão de riscos dentro do ciclo regular de auditorias, emitindo um relatório específico com a avaliação sobre a gestão de riscos no Grupo Krona.

Comitê de Ética



Ética e integridade

GRI 3-3

A ética e a integridade são fundamentais para a sustentabilidade dos negócios, a confiança de *stakeholders* e a reputação das marcas do Grupo Krona. Para incorporar e vivenciar esses princípios fundamentais — essência da cultura corporativa e dos valores que nos guiam — em todas as nossas atividades, relações e decisões, assumimos publicamente uma série de compromissos:

- Respeitar e cumprir as leis, normas e regulamentos aplicáveis aos setores e aos países onde atuamos;
- Adotar as melhores práticas de governança corporativa, transparência e prestação de contas;
- Prevenir e combater a corrupção, o conflito de interesses, nepotismo, tráfico de influência, lavagem de dinheiro e outros tipos de fraude;
- Proteger os direitos humanos, a diversidade, equidade, inclusão e a não discriminação;
- Valorizar e respeitar nossos colaboradores, clientes, fornecedores, parceiros, acionistas, concorrentes, comunidades e demais públicos de interesse;
- Gerenciar de forma responsável e ética os impactos sociais, ambientais e econômicos que causamos;
- Estabelecer e disseminar uma cultura ética na organização, por meio de políticas, códigos, treinamentos, canais de comunicação e mecanismos de monitoramento e controle;
- Encorajar e garantir a denúncia de qualquer violação ou suspeita de violação aos nossos princípios e valores éticos, sem retaliação ou prejuízo aos denunciantes;
- Apurar e sancionar adequadamente as condutas antiéticas, desvios e irregularidades cometidos por qualquer pessoa ou entidade relacionada ao Grupo Krona;
- Revisar e aprimorar periodicamente as práticas e procedimentos éticos que norteiam nossa rotina, buscando a melhoria contínua e a excelência; pois a ética não é estática, mas uma jornada de evolução constante.



Conflito de interesses – *GRI 2-15*

A estrutura societária do Grupo Krona é clara, com acionistas controladores definidos, não havendo participações cruzadas entre administradores ou acionistas com outras companhias, fornecedores ou clientes.

As transações entre partes relacionadas seguem critérios de mercado, são formalizadas, auditadas por empresa independente e reportadas nas demonstrações financeiras consolidadas.

O Comitê Executivo, apoiado pelo Comitê de Ética e Auditoria Interna, assegura que as decisões sejam tomadas com independência, transparência e alinhamento aos valores institucionais.

As lideranças são orientadas — pelo Código de Conduta Ética e políticas corporativas — a identificar e comunicar situações que possam representar conflito real, potencial ou aparente. Medidas preventivas incluem declarações formais de inexistência de conflito em processos de contratação, auditoria e relacionamento comercial, além da atuação de um Canal de Denúncias independente para reporte confidencial.

Casos identificados são analisados pelo Comitê de Ética, que conduz apurações imparciais e recomenda ações corretivas ou disciplinares. A Auditoria Interna revisa periodicamente processos sensíveis, reforçando os princípios de integridade e imparcialidade.

Políticas para uma conduta empresarial responsável – *GRI 2-23 | 2-24*

Contamos com um robusto conjunto de políticas organizacionais que orientam a conduta empresarial do Grupo Krona, com foco em ética, integridade, conformidade e sustentabilidade. Entre os principais documentos estão:

- Código de Conduta Ética
- Diretriz Compromisso com a Ética e Integridade
- Política Anticorrupção e Antissuborno
- Política de Consequências
- Política de Gerenciamento de Riscos
- Política de Gestão de Pessoas
- Política de Suprimentos
- Estatuto de Auditoria Interna
- Política Privacidade e Proteção de Dados Pessoais
- Política Segurança da Informação
- Política Sindicância Interna
- Política Sistema de Gestão da Sustentabilidade

São mais de 30 instrumentos internos que capacitam nossos profissionais para a conduta ética almejada, com respeito integral aos direitos humanos; promoção da igualdade de direitos, oportunidades e acesso; compromisso com a segurança no trabalho; e não tolerância à discriminação, corrupção, suborno e qualquer forma de abuso.

Complementarmente, promovemos treinamentos contínuos sobre ética, responsabilidade social e compliance, fortalecendo nossa cultura de integridade.

Conheça o Código de Conduta Ética do Grupo Krona — acessível também em Libras.

Um guia para colaboradores e parceiros de negócio, definindo nosso jeito de ser e fazer, e traduzindo nosso jeito de agir.

CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA DO GRUPO KRONA

Atribuição de responsabilidades e avaliação independente

Integramos os compromissos de conduta empresarial responsável a todas as atividades e relações de negócio, com base em uma estrutura de governança alinhada ao modelo das três linhas.

Devida diligência

Assim como preparamos e engajamos nossos times para um padrão elevado de comportamento e cidadania, promovemos nossa cultura de integridade ao longo da cadeia de valor, e exigimos que fornecedores e parceiros de negócio adotem as mesmas práticas.

1

Na primeira linha, as áreas operacionais aplicam os princípios éticos e de conformidade no dia a dia, assegurando o cumprimento de políticas, a gestão responsável de riscos e o atendimento de controles internos.

2

Na segunda linha, as áreas de Compliance, Riscos e Controles Internos orientam, monitoram e fortalecem a execução dos compromissos, garantindo coerência entre estratégia, valores e práticas.

3

Na terceira linha, a Auditoria Interna atua de forma independente, avaliando a efetividade das ações e reportando resultados à Presidência.

Em 2025, iniciamos discussões junto ao Conselho de Administração visando a elaboração de documentos para sustentar a estratégia de independência organizacional desse time.

Passos adiante

Em 2026, iniciaremos a estruturação do processo de devida diligência, com base no Guia de Devida Diligência da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE). Uma vez implementado, o processo permitirá identificar, prevenir e mitigar riscos de impactos adversos decorrentes das operações de organizações parceiras — incluindo aspectos trabalhistas, ambientais e de governança —, possibilitando-nos praticar o princípio da precaução, tomando medidas de proteção ao meio ambiente e à saúde humana diante de riscos potenciais.

Além do canal formal, estimulamos o diálogo aberto com lideranças e áreas de apoio, promovendo a resolução antecipada de potenciais conflitos.

Mecanismos de aconselhamento, queixas e reparações – *GRI 2-25 | 2-26*

Nossa estrutura de integridade é sustentada pela Política de Consequências, Política de Sindicância Interna e o Código de Conduta Ética, mecanismos que reforçam a responsabilização e a cultura de ética organizacional.

A principal ferramenta para a comunicação de possíveis desvios é o Canal de Denúncias, operado por plataforma externa, disponível 24 horas por dia, com garantia de anonimato, confidencialidade e proteção contra retaliações. O canal é acessível a colaboradores, parceiros de negócio e demais *stakeholders*, e permite o reporte de condutas como assédio, discriminação, corrupção, conflito de interesses e outras violações ao Código de Conduta Ética do Grupo Krona.

As manifestações recebidas são tratadas sistematicamente por meio de triagem, investigação e definição de medidas corretivas ou disciplinares, conforme a gravidade do caso. A estrutura assegura rastreabilidade e registro formal de todos os casos, bem como o retorno ao denunciante, inclusive em relatos anônimos. A plataforma disponibiliza um protocolo único de 16 dígitos, que permite ao denunciante acompanhar o andamento e o desfecho da apuração de seu relato.

A eficácia desses mecanismos é monitorada por indicadores, que em 2025 apresentaram os seguintes resultados:

Volume de relatos
9,2 para cada grupo de 1.000 colaboradores

Taxa de conclusão
100%

Tempo de tratamento
24 dias

Percepção de confiança no canal*
17,07%

Reincidência de temas
2,57% (consideradas as reincidências ocorridas na mesma área, processo e unidade)

O desempenho dos indicadores de eficácia do canal é analisado periodicamente pela área de compliance e pela Auditoria Interna, com reporte de atualizações aos colaboradores.

A governança do canal é estruturada para garantir independência, imparcialidade, confidencialidade e integridade no tratamento das manifestações - nenhum gestor ou área operacional possui acesso aos relatos, nem pode influenciar o processo.

Embora o envolvimento formal de *stakeholders* na concepção e revisão dos mecanismos ainda não esteja estruturado, percepções são coletadas durante treinamentos e outras oportunidades de interação e diálogo, sendo utilizadas como insumos para o aprimoramento contínuo

Passos adiante

A implementação de um processo formal e estruturado para avaliação e reparação de impactos está prevista para 2026, abrangendo impactos ambientais, sociais e de governança, seguindo as diretrizes da OCDE para devida diligência.

(Atualmente, adotamos medidas de investigação, correção e remediação, priorizando o diálogo com as partes afetadas e o restabelecimento das condições originais sempre que possível.)

*A percepção de confiança é medida com base no volume histórico de denúncias identificadas versus anônimas, comparado ao período atual. Nesse contexto, houve um aumento de 46,14% na proporção de denúncias identificadas em 2025, comparando-se à taxa de identificação de 11,68% em 2024. Uma alta taxa de identificação de denúncias é considerada um indicador de maturidade. Embora o anonimato seja fundamental para encorajar relatos, a identificação indica maior confiança dos colaboradores na organização e nos mecanismos de proteção contra retaliação.



Leis e regulamentações

GRI 3-3 | 2-27 | 207-1

Durante o período de relato não houve registro de casos significativos de não conformidade com leis e regulamentos, gerando multas ou sanções não monetárias. Esse desempenho é resultado de monitoramento contínuo, que visa a aderência integral à legislação vigente.

Definimos como casos significativos de não conformidade aqueles identificados pelo critério monetário, penalidade ou impacto superior a R$ 1 milhão, bem como o descumprimento reiterado de determinada lei ou regulamento, evidenciado por múltiplas sanções aplicadas ao mesmo dispositivo legal.

Comprometidos com a conformidade legal, acompanhamos atentamente os desdobramentos da reforma tributária, avaliando seus impactos e preparando a organização para uma transição segura e transparente, reforçando a solidez de nossa governança fiscal.

Gestão tributária

A estrutura de governança tributária do Grupo Krona atua em convergência com os princípios de transparência, integridade e conformidade legal, assegurando a observância das normas tributárias vigentes e o cumprimento das obrigações acessórias em todos os níveis da organização. A gestão fiscal está vinculada à Gerência de Controladoria que, por sua vez, responde à Diretoria Administrativa e Financeira.

As políticas e procedimentos fiscais são implementados por equipe interna — sob gestão a nível de coordenação —, com segregação de funções e revisões periódicas realizadas pelas áreas de Controladoria, Auditoria Interna e auditoria independente, garantindo a exatidão de registros e o correto enquadramento tributário das operações.

Os riscos fiscais são avaliados no processo de gestão integrada de riscos corporativos, com reporte periódico à alta administração.

Dispomos de canais seguros e independentes para o relato de condutas antiéticas ou ilícitas, inclusive relacionadas à integridade fiscal. O Canal de Denúncias é acessível a todos os públicos e permite comunicações anônimas sobre potenciais irregularidades tributárias, pagamentos indevidos, omissões fiscais ou práticas que possam contrariar a legislação. As manifestações são analisadas pela área de Compliance, com apoio técnico das áreas Fiscal, Jurídica e de Auditoria Interna, conforme a natureza e a gravidade do tema.

Os registros fiscais e as demonstrações contábeis são verificados em processos internos e externos. As informações tributárias são examinadas anualmente por auditoria independente, cujo parecer é divulgado junto às demonstrações financeiras. Os controles internos são regidos pelo Departamento Fiscal e verificados pelo Departamento de Controle Interno, onde a periodicidade de revisão é estabelecida conforme classificação de risco e frequência de execução dos controles.

Governança da informação

Contamos com um sistema integrado voltado à proteção das informações que manuseamos, trazendo segurança às operações digitais e assegurando a privacidade de dados de clientes, fornecedores, parceiros e colaboradores. Isso é feito em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e as melhores práticas da norma ABNT NBR ISO/IEC 27001:2013.

O uso ético, transparente e responsável desses dados é normatizado pela Política de Segurança da Informação, Política de Privacidade e Proteção de Dados Pessoais e Política de Registro de Incidentes de Dados Pessoais. Esses instrumentos definem controles técnicos e administrativos rigorosos, procedimentos de resposta a incidentes e processos contínuos de auditoria e melhoria, promovendo a disponibilidade de informações com confidencialidade e transparência no manuseio.

A atuação integrada dos comitês de Segurança da Informação e Proteção de Dados, desenvolvendo uma gestão sistemática da informação e um tratamento responsável de dados, contribui para a segurança, confiança e satisfação do consumidor.

Desempenho econômico

GRI 3-3

O Grupo Krona vivencia um ciclo de expansão estratégica consistente, refletindo a solidez dos negócios e sua capacidade de crescer de forma sustentável.

Após o crescimento histórico registrado em 2023, os anos de 2024 e 2025 possibilitaram a continuidade desse movimento — com marcos estruturantes ampliando a presença nacional e fortalecendo a capacidade produtiva —, preparando nossas marcas para novos patamares de competitividade.

Tão importante quanto os avanços operacionais deste ciclo foi o processo de estruturação da governança corporativa realizado em 2023, consolidando instrumentos para a preparação das futuras gerações de acionistas e fortalecendo a gestão com visão de longo prazo.

Destaques do ciclo

Consolidação

Aquisições da Viqua (maio/2023) e da Linear (novembro/2023), ampliando portfólio e abrindo frentes de atuação nos segmentos de irrigação, casa e decoração, e soluções prediais.

Inauguração

Unidade Centro-Oeste, em Aparecida de Goiânia (GO), ainda em 2023, fortalecendo a capilaridade logística e produtiva, e agregando eficiência ao atendimento de mercados nacionais estratégicos.

Lançamentos

- Bolsa acoplável
- Caixa de embutir para lavanderia
- Luva de correr
- Multissifão
- Ralo linear polido
- Ralo quadrado oculto
- Solução preparadora Viqua
- Tubos Irriga Agro

Expansão

O processo de modernização e expansão fabril ao longo de 2024 e 2025 agregou:

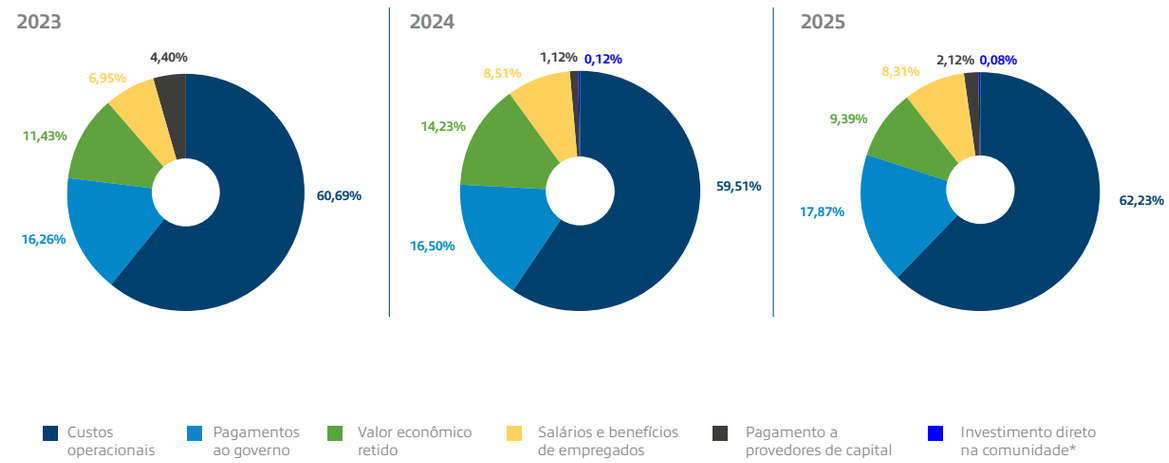
- 6 injetoras para ampliação de capacidade na unidade Matriz;
- 2 linhas completas para eletrodutos corrugados na unidade Centro-Oeste;
- linha completa de tubos, linha de granulação, 4 injetoras e 3 robôs para automação na unidade Nordeste;
- novas estruturas na unidade Viqua — centrais de baterias empilhadeiras, climatizadores, enroladores de mangueiras e automatização da linha.
- tecnologias de inteligência artificial para previsão de quebra e redução de custo de manutenção, resultado de avanços no Programa Krona 4.0;
- novo centro de distribuição e prédio administrativo, totalizando 17.000 m², onde investimos R$ 54 milhões;
- novas máquinas e equipamentos, que ampliaram a capacidade produtiva em 1.200 toneladas e resultaram em investimento de R$ 35 milhões.

Geração e distribuição de riqueza

A geração de riqueza e sua parcela de distribuição entre *stakeholders* é um indicador-chave do Grupo Krona, impactando a criação de novos postos de trabalho, diretos e indiretos, o fortalecimento da cadeia produtiva, o crescimento sustentável do negócio e a manutenção de sua competitividade no mercado.

Nosso desempenho econômico contribui consistentemente para investimentos em inovação, eficiência operacional, infraestrutura e apoio a serviços locais, além de ações socioambientais.

Valor econômico direto gerado e distribuído (%) - *GRI 201-1*



* Os aportes sociais não financeiros (ações, programas e iniciativas) estão detalhados no capítulo "Segurança e qualidade nas relações".

Em benefício das comunidades localizadas no entorno de nossas operações, entre 2024 e 2025, investimos mais de R$ 3.189.903 na infraestrutura de espaços e equipes que oferecem serviços voltados à educação, esporte, saúde e bem-estar, amplificando a contribuição do capital do Grupo Krona para a economia. *GRI 203-1*

Por outro lado, variações de mercado, aumento de custo de insumos e dependência de fornecedores estratégicos podem gerar impactos econômicos negativos, influenciando a rentabilidade e a capacidade de investimento.

Relações com fornecedores de matérias-primas de origem fóssil, por exemplo, podem refletir volatilidade de preços e impacto direto no custo de produção, repercutindo sobre a estabilidade financeira.

Diante de impactos econômicos reais — como aumento de custo ou queda de demanda — atuamos com renegociação de contratos, revisão de despesas, ajustes no planejamento financeiro, otimização produtiva e reavaliação de investimentos prioritários, garantindo continuidade operacional e equilíbrio financeiro.

Gestão econômica

Os compromissos do Grupo Krona voltados à sustentabilidade econômica são incorporados em políticas internas de gestão financeira, diretrizes de investimentos, compliance tributário e no planejamento estratégico corporativo.

Gerenciamos o desempenho econômico por meio de planejamento financeiro, controle orçamentário, análise de rentabilidade, gestão de custos, expansão de mercado e investimentos em inovação e eficiência operacional.

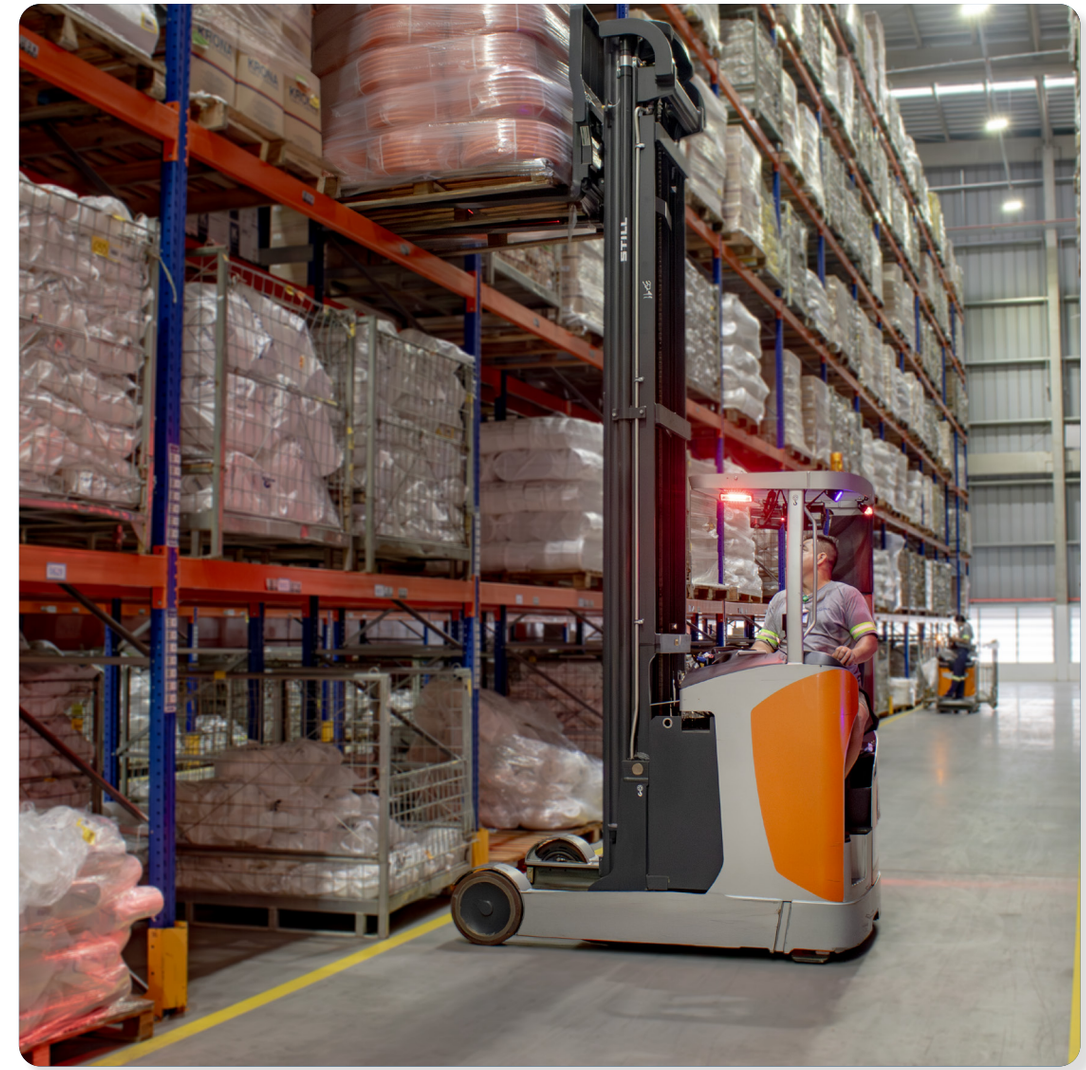
Os principais indicadores incluem: receita líquida, EBITDA, margem bruta, custo por tonelada produzida, participação de mercado e desempenho de linhas estratégicas. As metas são voltadas à eficiência, expansão sustentável e rentabilidade.

Os aprendizados obtidos por meio do monitoramento econômico e auditorias são incorporados ao planejamento estratégico, políticas financeiras e práticas operacionais. Esses insights orientam melhorias em processos, revisão de metas, otimização de custos e fortalecem a governança econômica.

Apoio financeiro recebido do governo – GRI 201-4

A Unidade Nordeste foi contemplada, em 2023 e 2024, pelo programa estadual Prosedin, voltado ao desenvolvimento industrial regional, ao fortalecimento da competitividade da operação e ao incentivo à geração de empregos e renda nas comunidades do entorno.

Esses benefícios governamentais contribuíram para fomentar a atividade econômica local e apoiar o desenvolvimento da operação no período.



Inovação sustentável

GRI 3-3

A inovação é um dos pilares estratégicos do Grupo Krona e está diretamente associada à capacidade de adaptação, competitividade e sustentabilidade de longo prazo. Nós a entendemos como "algo diferente que aumenta a performance", não se limita à criação de novos produtos e envolve geração de valor, aumento de eficiência operacional e entrega de retornos positivos para o negócio e para a sociedade.

A gestão da inovação ocorre de forma transversal, envolvendo as áreas de Tecnologia da Informação, Pesquisa & Desenvolvimento (P&D) e Engenharia e Desenvolvimento de Produtos.

Os processos são monitorados a partir do gerenciamento de ciclo de vida de produto — Product Lifecycle Management (PLM) —, que acompanha o desempenho do portfólio e permite ajustes constantes em design, posicionamento de mercado, precificação e funcionalidades, garantindo longevidade e competitividade aos produtos.

Bússola da Inovação

Esse é o instrumento com o qual estamos percorrendo um horizonte estratégico de inovação demarcado até 2027, priorizando o foco no futuro, na sustentabilidade e perenidade do negócio. Assim ampliaremos a representatividade da inovação de produtos, serviços e novos negócios. Sua estrutura conta com quatro pilares:

1 Novos negócios e inovação aberta (*Open innovation*)

Explorar novos horizontes para criar oportunidades disruptivas que possam transformar o mercado.

2 Fomento para inovação

Buscar ativamente financiamentos e recursos para desenvolver projetos inovadores, garantindo sua viabilidade e sustentabilidade.

3 Transformação digital e indústria 4.0

Incorporar tecnologias digitais avançadas para otimizar processos, produtos e serviços.

4 Intraempreendedorismo, cultura de inovação, metodologias ágeis e melhoria contínua

Incentivar colaboradores a serem agentes ativos, valorizando e implementando ideias para melhorias contínuas.

Esse movimento é sustentado pela metodologia Horizontes de Inovação, da consultoria McKinsey, que orienta investimentos para o crescimento de curto e médio prazos a partir de três horizontes (H):

- **H1 (*core business*)** — voltado ao negócio principal, priorizando a eficiência operacional e a melhoria contínua do portfólio atual;
- **H2 (negócios emergentes)** — concentrado na expansão para mercados adjacentes ou pouco explorados, aproveitando as competências do grupo;
- **H3 (transformacional)** — direcionado à inovação transformacional, com iniciativas de maior incerteza e caráter disruptivo, voltadas à criação de novos mercados e modelos de negócio mais inovadores e sustentáveis.

Inovação de produtos

Cerca de 0,8% do faturamento dos últimos três anos foi destinado à pesquisa e desenvolvimento de novos produtos, resultando no lançamento de 421 SKUs* (50 em 2023, 262 em 2024 e 109 em 2025).

Paralelamente, vimos o crescimento do número de patentes concedidas e vigentes junto ao Instituto Nacional da Propriedade Industrial (INPI) e em órgãos responsáveis pelo registro e concessão de direitos de propriedade intelectual de outros países.

Um dos principais destaques em inovação de produto é o Ralo Touch, reconhecido pelo design sofisticado aliado à alta funcionalidade. Seu ineditismo tem sido comprovado pela aceitação de pedidos de patente em diversos países, refletindo capacidade de inovação e estratégia de proteção intelectual.



Ralo Touch

O Ralo Touch apresenta um sistema de acionamento automático e fechamento instantâneo que dispensa o uso de molas. Em vez de componentes mecânicos sujeitos ao desgaste e à perda de performance, ele utiliza ímãs de repulsão para manter a tampa fechada com eficiência. Produzido em aço inox 304, o modelo é compatível com as principais marcas de caixa sifonada do mercado e conta com um design sofisticado em diversas opções de cores. Na prática, a própria força da água ativa a abertura do ralo, que retorna à posição inicial assim que o fluxo termina, garantindo um funcionamento fluido e sem necessidade de contato manual.

Intraempreendedorismo como fortaleza

Nossos programas de inovação interna (intraempreendedorismo) vêm transformando colaboradores em agentes ativos de mudança, com resultados evolutivos em engajamento, qualidade e viabilidade das ideais, além de ganhos financeiros.

** SKU (Stock Keeping Unit, na sigla em inglês) é uma unidade de manutenção de estoque), um código alfanumérico único que uma empresa cria para identificar e controlar um item específico em seu estoque, facilitando a gestão logística e de vendas ao detalhar características como cor, tamanho e modelo.*

Programa de Geração de Ideias (PGI)

- **Abrangência: Grupo Krona**
- **Formato: individual ou em grupos de até 3 colaboradores**
- **Temas focais (melhorias de H1 – *core business*):**

1. Redução de custo
2. Otimização de processo
3. Melhoria em produtos
4. Aumento de performance

Desempenho 2023 (março a dezembro):

Ideias submetidas: 681
Ideias "Ver e Agir" implementadas: 24
Ideias "Novo Projeto" implementadas: 3
Ganho estimado: R$ 500 mil

Desempenho 2024 (junho a dezembro):

Ideias submetidas: 260
Ideias "Ver e Agir" implementadas: 22
Ganho estimado: R$ 960 mil

Desempenho 2025:

Ideias submetidas: 73
Ideias "Ver e Agir" implementadas: 34
Ideias "Novo Projeto" implementadas: 17
Ganho estimado: em fase de mensuração

Programa Agentes de Inovação

- **Abrangência: Grupo Krona**
- **Formato: colaboradores previamente treinados para mapear problemas e gerar ideias**
- **Temas focais (melhorias de H1 – *core business*):**

1. Redução de custo
2. Melhoria de performance (agilidade e sinergia)

A governança dos programas de inovação interna é realizada de forma sistemática pelo Comitê PGI e, a nível de acompanhamento, pelo Comitê de Inovação, que se reúne mensalmente e atua como Escritório de Gerenciamento de Projetos (PMO, na sigla em inglês).

A gestão permitiu identificar desafios relacionados à estrutura de avaliação, tempo de resposta e mensuração precisa de ganhos, os quais foram considerados no redesenho da estratégia de inovação para os ciclos futuros.



Inovação aberta

Temos fortalecido nossa atuação em ecossistemas de inovação e ampliado o desenvolvimento de parcerias estratégicas. Entre elas se destacam as conexões com a Ágora Connect, a PwC Agtech Innovation e a Associação Nacional de Pesquisa e Desenvolvimento das Empresas Inovadoras (ANPEI).

Soma-se a isso a colaboração com instituições acadêmicas e centros de pesquisa, como o Serviços Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), a Universidade do Estado de Santa Catarina (UDESC), Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), Universidade Federal do Paraná (UFPR), Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Universidade Estadual de Campinas (Unicamp) e a Universidade de São Paulo (USP).

Os projetos desenvolvidos em parceria com a academia são relacionados à internet das coisas (Internet of Things — IoT), automação industrial, simulação estrutural e de injeção, impressão 3D em polímeros e metais, estudos em materiais reciclados, irrigação, microscopia, usabilidade e design thinking.

Visando ampliar a capacidade de experimentação e de adaptação às transformações do setor, temos desenvolvido ações com startups por meio de programas de aceleração e provas de conceito (PoC, na sigla em inglês).

Parceria com a UDESC — Universidade do Estado de Santa Catarina

As etapas dos processos de pesquisa e desenvolvimento que realizamos em parceria com a UDESC agregam agilidade nos cronogramas e precisão nos resultados. São simulações que predizem o comportamento estrutural de produtos e sistemas na fase de projeto, além de simulações de matérias-primas em moldes antes de serem confeccionados. O resultado são peças e produtos otimizados tanto no uso quanto na produção.





Transformação digital (TD)

A jornada de transformação digital do Grupo Krona é um processo estruturado de mudança, integrando pessoas, procedimentos e tecnologia. O movimento foi iniciado em 2021, quando compreendemos a necessidade de um direcionamento estratégico formal e realizamos um diagnóstico de maturidade digital, seguido da definição de estratégias e criação de um *roadmap* focado em dados, canais digitais, automação, robotização, indústria 4.0 e segurança da informação.

A digitalização e a indústria 4.0 apoiam nossos compromissos ESG significativamente:

- estruturando a governança e a tomada de decisão informada;
- melhorando os indicadores de segurança da informação;
- padronizando e controlando as operações internas;
- otimizando e reduzindo o uso de recursos;
- ampliando o acesso à informação e conhecimento por meio da inteligência artificial (nossa KRONAI);
- reconhecendo que “ser digital” é muito mais sobre pessoas do que tecnologia, e valorizando a gestão por competências;
- automatizando tarefas repetitivas;
- permitindo que máquinas identifiquem insights e tomem decisões autônomas (*machine learning*);
- otimizando os canais digitais para acesso rápido e intuitivo;
- mapeando a jornada e a experiência do usuário nos canais digitais;
- disponibilizando autosserviços no Portal do Cliente e suporte ao colaborador no “app da firma”.

Semana de Inovação e Transformação Digital

Em 2024, pela primeira vez, envolvemos todos os níveis hierárquicos em uma programação repleta de estímulos, visando democratizar o conhecimento, apresentar os projetos de TD em andamento, estimular a aprendizagem contínua e, principalmente, conduzir cada colaborador ao entendimento do seu papel nesta jornada.

O evento aconteceu novamente em 2025, repetindo a estratégia de comunicação multicanal incluindo lives, podcasts, publicações na rede corporativa, apresentação de cases internos, quizzes e dinâmicas interativas. As atividades contaram com intérpretes de Libras, garantindo acessibilidade, e foram realizadas em formato 100% digital, reduzindo o consumo de recursos e as emissões associadas a deslocamentos.

Resultados da Semana de Inovação e TD 2025:

- **Lives realizadas:** 10 transmissões (2 lives por dia)
- **Visualizações acumuladas:** + 1.852 acessos
- **Pico de acessos simultâneos:** 35 participantes
- **Duração média das visualizações:** 24 minutos
- **Duração média das transmissões:** 1 hora por live
- **Temas abordados:** inovação na indústria, democratização dos dados e Indústria 4.0, uso da IA no ambiente corporativo, financeiro e planejamento econômico, administração comercial, inteligência de mercado, planejamento de vendas e operações S&OP, transformação digital RPA, segurança da informação, saúde na era da IA

Passos adiante

Nos próximos ciclos, intensificaremos as práticas que conectam sustentabilidade e competitividade, investindo em soluções tecnológicas, processos mais eficientes e iniciativas que reduzem custos operacionais ao mesmo tempo em que mitigam impactos socioambientais.

A agenda 2026 inclui a integração mais profunda entre inovação, eficiência operacional e gestão ambiental, estimulando projetos que operam com tecnologias limpas, reduzem desperdícios e promovem a melhoria contínua.

Essa abordagem ampliará nossa capacidade de gerar valor sustentável, fortalecendo a resiliência do negócio e respondendo às expectativas de clientes, colaboradores, investidores e sociedade.

AMBIENTAL

4

Compromisso com a vida que flui





Gestão ambiental

GRI 201-2

Como em toda atividade industrial, existem impactos ambientais associados às nossas operações e à cadeia de fornecimento. Os principais desafios estão relacionados ao uso de matérias-primas de origem fóssil. Embora já exista reciclagem para as embalagens, há oportunidades de avanço na ampliação de iniciativas voltadas ao fim de vida dos produtos em PVC e CPVC.

No Grupo Krona, estabelecemos um ciclo de reciclagem para o PVC, reinserindo os scraps gerados no processo produtivo na cadeia. Externamente, quando corretamente segregado, o PVC também pode ser reciclado e reaproveitado em outros produtos, como brinquedos, filmes e calçados. A separação adequada dos resíduos contribui para a preservação dos recursos naturais e para a promoção de um ciclo de vida mais sustentável para os materiais.

Gerenciamos os impactos ambientais por meio do reaproveitamento de aparas do processo produtivo; de logística reversa e compensação ambiental de embalagens pós-consumo, por meio de parceria com a eureciclo; e da busca por melhoria contínua quanto ao uso eficiente de recursos naturais.

Prevenimos e mitigamos impactos negativos reaproveitando água da chuva e de processos produtivos, atualizando o maquinário com soluções que geram menor consumo de energia e substituindo lâmpadas por opções mais eficientes e demais resíduos elegíveis para a reciclagem. Em parceria com o Instituto Lixo Zero Brasil, desenvolvemos iniciativas para disseminar o conceito, além de atuar em programas de educação ambiental e segregação adequada de resíduos gerados.

A gestão ambiental do grupo é conduzida no âmbito da área de Saúde, Segurança e Meio Ambiente (SSMA), de forma integrada aos processos operacionais e abrangente para assegurar uma gestão de impactos adequada, bem como o atendimento aos requisitos legais e às diretrizes corporativas.

As responsabilidades são compartilhadas entre os cargos de Engenheiro Ambiental e Analista de Meio Ambiente, e além dos aspectos técnicos e operacionais incluem a integração da temática ambiental às rotinas da empresa.

O progresso das ações ambientais é monitorado por meio de objetivos e metas que visam a eficiência no uso de recursos e a redução de impactos. Os indicadores utilizados incluem:

- quantidade de resíduos destinados a aterro por tonelada produzida,
- consumo de água por tonelada produzida,
- consumo de energia por tonelada produzida,
- quantidade de matérias recicladas por tonelada produzida,
- quantidade de efluentes tratados por tonelada produzida.

A revisão periódica dos resultados técnicos permite ajustes e melhorias nos processos, enquanto resultados financeiros associados ao aprimoramento da gestão ambiental — como os valores arrecadados com a venda de materiais reciclados — é direcionada ao apoio de projetos sociais por meio do Instituto Krona, fortalecendo o compromisso do Grupo Krona com a sustentabilidade. As iniciativas apoiadas estão detalhadas no Capítulo 5.

Materiais

GRI 3-3

Materiais são a base dos negócios do Grupo Krona e, transformados em produtos, integram-se à rotina de milhões de pessoas. Tratamos o tema com responsabilidade, criando soluções eficientes, que entregam qualidade, atendem exigências técnicas e monitoram os impactos relacionados.

O consumo de materiais associados aos processos produtivos se concentra em insumos não renováveis, especialmente compostos de Policloreto de Vinila (ou Cloreto de Polivinila, universalmente conhecido pelo acrônimo PVC), e de Policloreto de Vinila Clorado (o CPVC, derivado do PVC, que recebe cloração e ganha resistência). Esses materiais geram impactos ao longo do percurso entre a produção e o consumidor final, e o monitoramento contínuo orienta decisões estratégicas que visam ampliar nossa eficiência industrial.

Cada ciclo de monitoramento gera aprendizados que transformam os processos e as especificações de matéria-prima, focando na redução de geração de resíduos e na promoção de práticas circulares.

De um lado, praticamos o uso seguro de aditivos e a gestão responsável de resíduos internos. De outro, compartilhamos com a cadeia o desafio de garantir que os produtos cumpram seu papel e encontrem a destinação adequada após o uso.

Temos registrado aumento gradual do reaproveitamento interno de matéria-prima — por meio da segregação e triagem de resíduos industriais —, reduzindo a necessidade de recursos virgens e promovendo uma cultura industrial de circularidade, em crescimento no país.

Para as embalagens que chegam ao consumidor, adotamos a compensação ambiental de 22% por meio da eureciclo — negócio de impacto socioambiental que conecta empresas, cooperativas, operadores e recicladores —, garantindo que a fração equivalente às embalagens que colocamos no mercado seja corretamente encaminhada para reciclagem.
GRI 301-3



Resíduos

GRI 3-3

No Grupo Krona, a geração de resíduos se concentra nos seguintes materiais e atividades:

- recebimento de matéria-prima, peças e componentes de manutenção;
- embalagens de produtos químicos;
- descarte de equipamentos e moldes danificados;
- resíduos da construção civil decorrentes de reformas e ampliações;
- resíduos comuns e rejeitos de áreas administrativas, refeitórios e sanitários.

Em termos de volume, sobressaem resíduos de plástico e papel/papelão, principalmente associados a embalagens.

O PVC, nossa principal matéria-prima — o terceiro tipo de plástico sintético mais produzido no mundo —, apresenta vantagens como a alta durabilidade e a possibilidade de reciclagem, com reaproveitamento de aparas geradas internamente no processo produtivo.

Realizamos as primeiras etapas do tratamento de resíduos sólidos internamente: separação por tipo e categoria, e acondicionamento adequado antes do encaminhamento para destinação externa. O gerenciamento propriamente dito — coleta, transporte, recuperação e disposição —é realizado por terceiros, em conformidade com obrigações legais e contratuais assegurada pela emissão de Manifestos de Transporte de Resíduos (MTRs), os quais, acompanhados dos respectivos certificados de destinação, permitem rastreabilidade e controle da destinação final.

Em 2025, o total de resíduos gerados foi de 4.190 toneladas, o que representa uma intensidade de 0,003 tonelada por unidade de PVC produzida. Do total, 2.748,29 t foram redirecionadas da disposição final de aterro e destinadas à reciclagem, ambos tratamentos realizados fora da organização. Do volume redirecionado, 2.748,29 t foram de resíduos não perigosos enviados para reciclagem (338,97 t de papel, 88,96 t de metal, 537,02 t de plástico, 208,34 t de madeira e 1.575 t de misturas de resíduos de construção civil). Complementarmente, destinamos 49,69 t de resíduos perigosos para operações de recuperação, 46,67 t para rerrefino e 3,02 t para coprocessamento.

Esse desempenho reflete o aprimoramento de controles e da busca de soluções, ampliando o aproveitamento de materiais e priorizando alternativas de recuperação em substituição à simples disposição final, contribuindo para a redução de impactos ambientais associados ao descarte de resíduos.

Taxa de intensidade de geração de resíduos – GRI 306-3

Indicador	2025
	t
Resíduos gerados (t)	4.190
Produto confeccionado (t)	1.396.630
Intensidade de geração de resíduos	0,003

Nota: O indicador de performance se refere ao total de toneladas produzidas durante o período. Não há dados comparativos com os anos anteriores devido às bases de acompanhamento serem diferentes. Utilizaremos como data-base o ano de 2025.

Para cada

1kg

de produto confeccionado, apenas

3 gramas

de resíduos são gerados.

A taxa intensidade de geração de resíduos é o indicador que mede a quantidade de resíduos produzidos em relação ao indicador de performance da organização — no caso do Grupo Krona, a quantidade de toneladas produzidas. Quanto menor o resultado, menor é o impacto da operação na produção de resíduos.

Energia

GRI 3-3

Nosso consumo de energia é acompanhado de forma sistemática, considerando seu impacto direto na eficiência dos processos industriais e no desempenho ambiental das operações. A matriz energética é composta, predominantemente, por energia elétrica adquirida na modalidade incentivada I5 e pelo uso de Gás Liquefeito de Petróleo (GLP) nos processos operacionais.

Em 2025, o consumo total de energia da organização foi de 286.929 GJ, refletindo o aumento das atividades produtivas em comparação aos 271.057 GJ registrados em 2024.

96,1 t
de gás liquefeito de petróleo, equivalente a 4.463,2 GJ

78.462.691 kWh
de energia elétrica, equivalente a 282.466 GJ

Entre 2023 e 2025, a energia elétrica incentivada consolidou-se como o principal componente da matriz energética, representando a maior parcela do consumo total no período. Paralelamente, avançamos na gestão energética por meio da redução gradual do uso de combustíveis não renováveis. Em 2025, o consumo de Gás Liquefeito de Petróleo (GLP) atingiu o menor patamar do triênio, evidenciando o compromisso com a diversificação das fontes e com a sustentabilidade da matriz energética.

Consumo total de energia dentro da organização, em gigajoule (GJ) – *GRI 302-1*

Energia consumida	2023	2024	2025
	Quantidade (GJ)	Quantidade (GJ)	Quantidade (GJ)
Consumo de combustíveis de fontes não renováveis (GJ)			
Gás liquefeito de petróleo (GLP)	5.273,7	5.665,6	4.463,2
Energia elétrica consumida (GJ)			
Energia elétrica (incentivada i5)	257.227	265.391	282.466
Total	**262.501**	**271.057**	**286.929**

Nota: Normas, metodologias e fontes de conversão utilizadas de acordo com o Balanço Energético Nacional (BEN).

A análise do consumo energético é realizada em conjunto com o comportamento da produção, permitindo uma leitura consistente da eficiência operacional. Ao longo dos últimos três anos, observou-se retração nos volumes produtivos em diversas unidades, seguida de retomada em 2025, o que influenciou diretamente a variação da demanda energética no período.

Unidade produtiva	2023	2024	2025
Matriz	56.171,7	51.097,5	51.120,8
Viqua	4.105,02	4.615,1	4.849,1
Nordeste	54.522,9	51.987,1	54.673,0
Ultraterm	1.602,0	1.514,9	1.163,8
Acessórios	1.832,6	1.724,2	1.395,8
Centro-Oeste	1.002,4	6.694,8	9.585,9
Total de produção agregada	119.236,5	117.633,5	122.788,3

A intensidade energética é um indicador utilizado para acompanhar a relação entre o volume total de energia consumida e o desempenho produtivo da organização. No caso do Grupo Krona, em 2025, verificou-se um aumento do indicador em relação ao exercício anterior. Esse movimento está associado à retomada do volume produzido no período, bem como a características operacionais relacionadas ao perfil das unidades e aos processos produtivos.

Taxa de intensidade energética (GJ) – *GRI 302-3*

	2023	2024	2025
Total de energia consumida (GJ)	262.500,9	271.056,6	286.928,9
Produto confeccionado (t)	119.236,5	117.633,5	122.788,3
Intensidade energética (GJ/t)	2,20	2,30	2,34



Água e efluentes

GRI 3-3

A água é um recurso essencial para o Grupo Krona e sua gestão acompanha todo o ciclo de uso em nossas plantas, da captação ao tratamento e descarte adequado. A captação de água em poços artesianos regularizados é realizada em três unidades operacionais — Acessórios, Matriz e Nordeste —, sendo que as demais utilizam água de concessionária.

Além do desempenho operacional interno, acompanhamos diversos aspectos ambientais em nossa cadeia de valor, orientando e avaliando fornecedores críticos, e promovendo práticas responsáveis ao longo de todo o ciclo produtivo.

Nossas unidades utilizam água proveniente de poços artesianos regularizados, abastecimento público e sistemas de aproveitamento de água de chuva. Essas fontes atendem às demandas industriais, sanitárias e administrativas, com foco no uso responsável desse recurso compartilhado.

O consumo é monitorado de forma contínua, com dados obtidos por telemetria, registros das concessionárias e controles operacionais das unidades. As informações são consolidadas em metros cúbicos, garantindo padronização e comparabilidade entre as plantas. Esse acompanhamento apoia metas internas e permite identificar oportunidades de eficiência, orientando ações de melhoria e práticas de consumo racional.
GRI 303-1

Após a utilização, toda a água é tratada nas Estações de Tratamento de Efluentes (ETE), que combinam processos biológicos e físico-químicos para assegurar que o efluente atenda aos padrões legais. O monitoramento inclui parâmetros como pH, turbidez, coliformes fecais, DBO, DQO e óleos e graxas, em conformidade com a Resolução CONAMA nº 430/2011. As análises ocorrem com a frequência determinada pela Licença Ambiental de Operação, e os resíduos gerados no processo são destinados adequadamente por empresas especializadas.
GRI 303-2

O armazenamento de água nas unidades é destinado exclusivamente ao uso operacional, sem gerar alterações significativas nos volumes ou interferências nos recursos hídricos das regiões onde a empresa atua. Não há captação em áreas classificadas como de estresse hídrico. [1]



Captação de água - *GRI 303-3*

Captação de água, por fonte	2025	
	Quantidade em m³	Quantidade em (ML)
Água subterrânea (total)	21.293,3	21,293
Água de terceiros (total)	36.566,0	36,566
Captação total de água	57.859,4	57,859

[1] Com base nas informações do Water Risk Atlas, do World Resources Institute: https://www.wri.org/applications/aqueduct/water-risk-atlas/

Emissões de gases de efeito estufa

GRI 3-3

Reconhecemos as emissões de gases de efeito estufa (GEE) como um tema relevante e integramos sua gestão à agenda ambiental, com foco na estruturação de processos, qualificação de dados e fortalecimento do tema.

Para o ano de 2026, prevemos a elaboração do primeiro inventário de emissões de gases de efeito estufa das unidades, contemplando a identificação, quantificação e consolidação das principais fontes emissoras, de acordo com metodologias reconhecidas e boas práticas de mercado.

Paralelamente, investiremos no fortalecimento da capacitação técnica continuada dos profissionais, focando em formações específicas da jornada de um inventário. A conclusão desse projeto representará um marco no aprimoramento da gestão ambiental do Grupo Krona.

Passos adiante

As prioridades para 2026 são estruturar a implantação de metas formais de redução de consumo de energia, água, e destinação de resíduos a aterros, acompanhadas de planos de ação e indicadores de desempenho para monitoramento contínuo.

Consultorias especializadas serão contratadas para qualificar processos críticos, como a elaboração e verificação do inventário de emissões de GEE, o inventário de captura de carbono das áreas verdes e o direcionamento técnico para aplicação dos indicadores GRI. Essas iniciativas nos permitirão alcançar a precisão de dados, ampliar a transparência e construir bases sólidas para o planejamento de metas de baixo carbono, em linha com as demandas regulatórias e de mercado.

Daremos continuidade aos programas de conscientização e educação ambiental, como a SIPATMA e campanhas voltadas à gestão da água e resíduos, reforçando o engajamento dos colaboradores e fortalecendo nossa cultura de sustentabilidade.

A revisão e atualização dos planos de emergência com foco em impactos ambientais e a expansão de treinamentos técnicos — incluindo controle de químicos e gestão de aspectos ambientais — apoiarão a evolução da maturidade operacional e a prevenção de riscos ao meio ambiente.

SOCIAL

5

Segurança e qualidade nas relações



Nossas pessoas

GRI 2-7 | 2-8 | 401-1 | 405-1

A gestão de pessoas do Grupo Krona é orientada por práticas que visam fortalecer a atração, o desenvolvimento e a permanência de talentos em nosso time, construindo um ambiente de trabalho que gera valor para as pessoas e para o negócio. Nossas estratégias são continuamente aprimoradas considerando tendências de mercado, análises internas e a escuta ativa dos colaboradores. Como resultado dessa prática, em 2025 realizamos ações de sensibilização abordando a temática da violência doméstica, pauta presente nas demandas do atendimento assistencial.

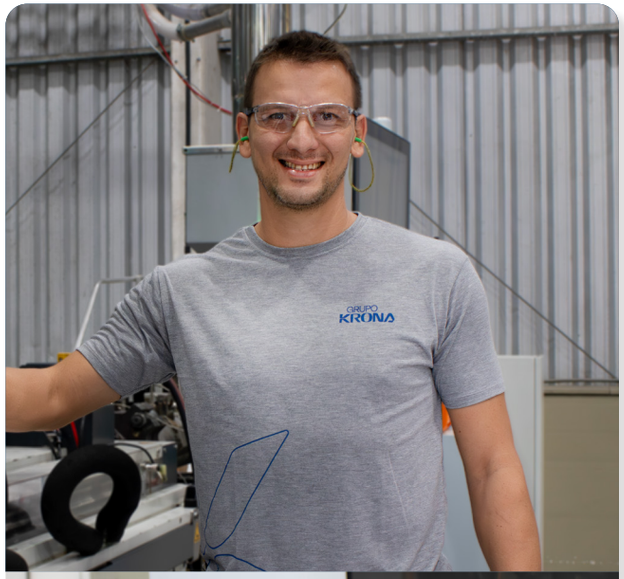
Fortalecemos a marca empregadora com a divulgação de vagas em canais estratégicos, realizando busca ativa (*hunting*) para posições críticas e mantendo um banco de talentos atualizado. Evoluímos com as cotas de pessoas com deficiência, tanto promovendo quanto participando de feirões organizados por redes de inclusão, além da parceria com o Centro Público de Atendimentos aos Trabalhadores (CEPAT) para a divulgação de oportunidades.

Também realizamos o primeiro censo de diversidade, dentro da pesquisa de clima organizacional da Great Place to Work (GPTW), que ampliou a compreensão sobre o perfil do público interno e evidenciou a importância de fortalecer uma cultura de respeito e inclusão. O censo indicou expectativa pela efetiva representatividade em cargos de liderança, por exemplo. Os resultados serviram de base para o mapeamento de ações do programa Respeito às Diferenças, que será aplicado a partir de 2026.

Mapeando dimensões como faixa etária, gênero, cor/etnia, orientação sexual, religião e deficiência, reafirmamos que nossa força está na pluralidade. É essencial criar condições de inclusão e pertencimento para o desenvolvimento de nosso capital humano.

Durante o ano de 2025, realizamos 1.178 novas contratações e encerramos o ano com 2.967 colaboradores de contrato permanente — sendo 1.829 homens e 1.138 mulheres —, além de 83 aprendizes e 13 estagiários.







Homens
62%

Mulheres
38%

Até 30 anos: **36%**
De 30 a 50 anos: **53%**
Acima de 50 anos: **11%**

Jornada integral: 95%
Jornada parcial: 5%

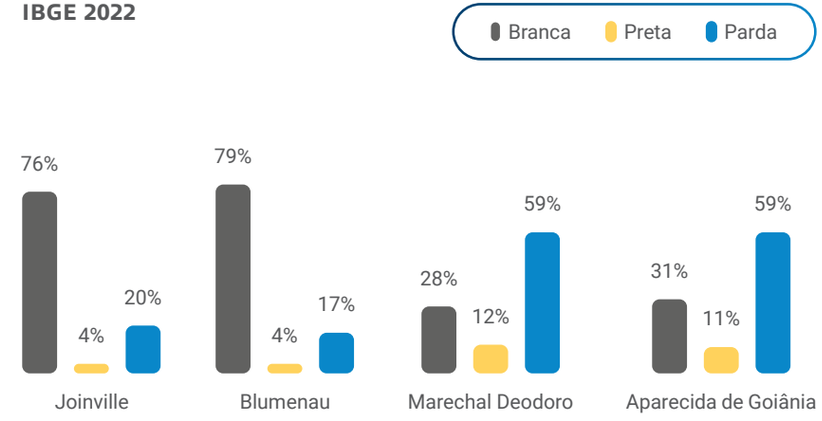


Alocados em Santa Catarina: 66%
Alocados no Nordeste: 34%

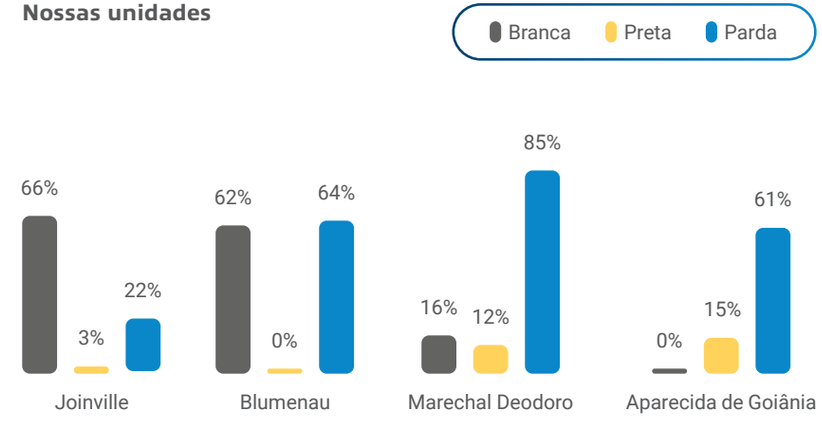
Os dados do nosso Censo de Diversidade revelam uma sintonia entre a composição demográfica das regiões onde atuamos e a diversidade de raça/cor que representa os colaboradores das unidades do Grupo Krona.

Alguns resultados da pesquisa GPTW

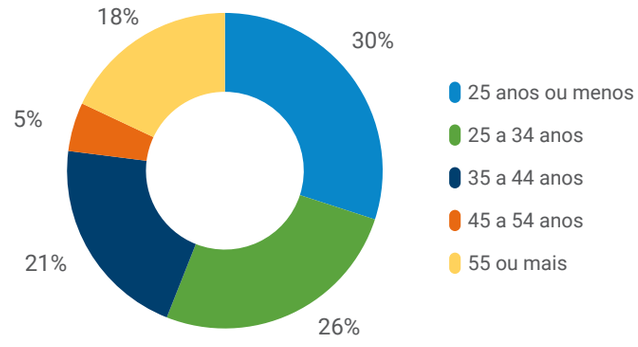
IBGE 2022



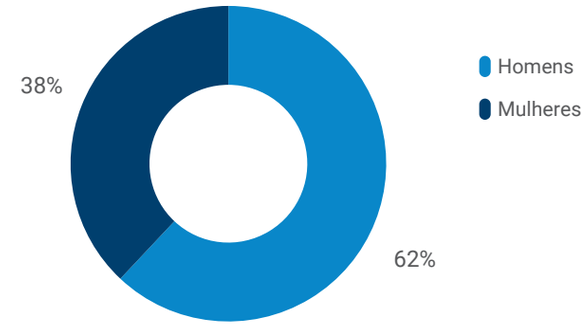
Nossas unidades



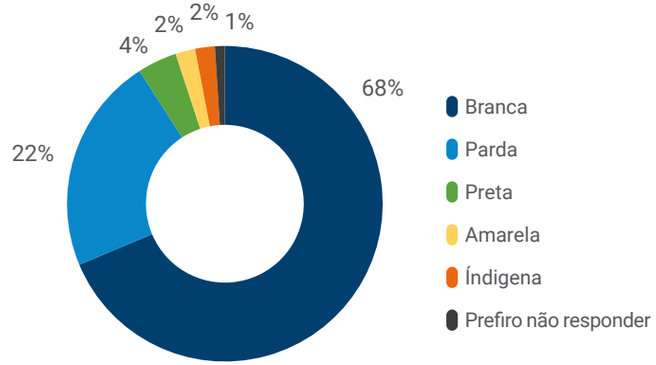
Faixa etária



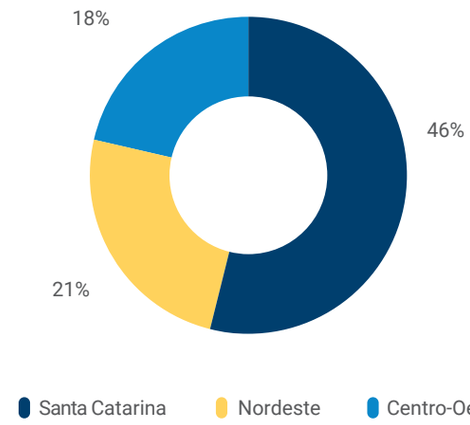
Gênero



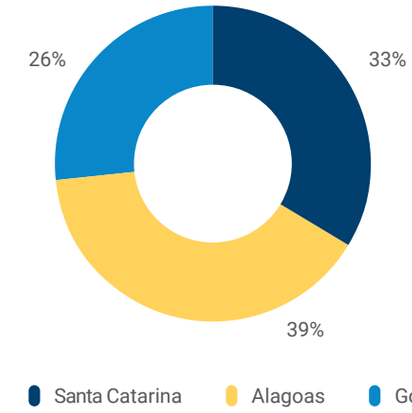
Cor/ etnia



Nossas unidades



Mulheres na indústria



Nossas relações de trabalho

GRI 3-3

A Política de Gestão de Pessoas do Grupo Krona assegura padronização, transparência e valorização de colaboradores em processos de recrutamento, desenvolvimento, avaliação de desempenho, saúde e segurança, remuneração e reconhecimento, para que possamos, todos, compartilhar um ambiente ético, produtivo e orientado à qualidade.

Contamos também com uma Política de Auxílio-Educação, que incentiva a qualificação profissional dos colaboradores e promove o aprendizado como instrumento para a sustentabilidade corporativa. O programa oferece apoio financeiro para cursos técnicos, graduação, pós-graduação, MBA, mestrado profissional e idiomas, fortalecendo as competências individuais e coletivas necessárias ao avanço de carreira. As bolsas são concedidas conforme critérios claros de elegibilidade, desempenho e alinhamento com os objetivos estratégicos do negócio, garantindo transparência e equidade no acesso ao benefício.

Desenvolvimento do capital humano

GRI 404-2

Os programas para o aperfeiçoamento das competências de nossos colaboradores são um investimento estratégico que gera um ciclo virtuoso: pessoas mais capazes impulsionam o sucesso do Grupo Krona, que por sua vez pode ampliar o investimento no desenvolvimento de seu time. Fundamental tanto para o negócio quanto para os profissionais, garantindo competitividade e relevância em um mercado de trabalho em constante mudança.

A definição das prioridades de Treinamento e Desenvolvimento (T&D) é sustentada por um diagnóstico formal anual: Levantamento de Necessidades de Treinamento (LNT). Em colaboração com as lideranças, a área responsável mapeia as demandas com base em três eixos:

1 **Conformidade e regulação:** garantindo o atendimento de requisitos legais, normas e certificações essenciais para a operação e governança.

2 **Desenvolvimento do capital humano:** promovendo o crescimento técnico e comportamental de colaboradores, orientado pelos Planos de Desenvolvimento Individual (PDIs).

3 **Alinhamento estratégico:** focando nas demandas emergentes e nos objetivos de longo prazo.



Após o levantamento, as necessidades são consolidadas e priorizadas, compondo um plano anual. As ações são complementadas pelos programas de desenvolvimento que, além de atender às demandas estratégicas e urgentes, geram uma oferta constante de capacitação, valorizando e retendo talentos ao longo da jornada.

Como resultado desse esforço, o investimento em capacitação tem evoluído consistentemente. A média geral de horas de treinamento por colaborador passou de **11,50 horas (2023) para 14,08 horas (2025),** evidenciando a ampliação das iniciativas de T&D e o compromisso com a valorização dos profissionais.

Programa Criar Ação

Promove o desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais, estimulando conexões interpessoais e a criação de soluções inovadoras para o negócio. Com duração de nove meses, o programa combina capacitação e aplicação prática por meio de projetos que desafiam os participantes a atuar de forma colaborativa e inovadora.

- ***Abrangência:*** *2 turmas em 2025*
  - *1 turma em Marechal Deodoro, mobilizando colaboradores da unidade NE*
  - *1 turma em Joinville, reunindo colaboradores das unidades Matriz, Acessórios, Ultraterm, Viqua e Linear*
- ***Formados:*** *54 colaboradores*
- ***Total de horas de treinamento:*** *6.912 horas*
- ***Formato:*** *Módulos mensais*
- ***Temas focais:***
  - *Autoconhecimento*
  - *Comunicação e feedback*
  - *Inovação, negócios e rentabilidade*
  - *Equipes de alta performance*
  - *Cultura organizacional*
  - *Foco no cliente*
  - *Desenvolvimento de projetos*
  - *Vivencial*
- ***Ideias em desenvolvimento:*** *5*
- ***Ideias implementadas:*** *4*

Programa de Desenvolvimento de Jovens

Anualmente, dentro do Programa de Aprendizagem, promovemos encontros reunindo os aprendizes, abordando temas como autoconhecimento, carreira e relacionamento interpessoal.

O programa será reformulado em 2026, incluindo os estagiários e visando o desenvolvimento integral dos jovens que iniciam sua trajetória profissional no Grupo Krona. O novo formato contará com três encontros anuais abordando: desenvolvimento pessoal, preparação para o futuro e inovação. Esse último, conduzido em parceria com a Junior Achievement, por meio do Innovation Camp – experiência imersiva que estimula o protagonismo, pensamento crítico, criatividade e responsabilidade profissional.

Programa de Formação de Facilitadores

Direcionado aos profissionais operacionais (Produção, Logística, Manutenção e Ferramentaria), visa estabelecer o papel do facilitador como referência técnica da operação. Embora não exerça a gestão de pessoas diretamente, esse profissional é fundamental na garantia da qualidade operacional e na integração dos times.

O programa desenvolve competências técnicas como análise de indicadores, "cultura lean" e domínio de ferramentas digitais; além de competências comportamentais como inteligência emocional, comunicação assertiva, gestão de conflitos e trabalho colaborativo. A trilha de aprendizagem também inclui conteúdos relacionados à visão de negócio e à cultura organizacional, reforçando o alinhamento com os valores da empresa.



- **Programa de Desenvolvimento de Líderes (PDL)**

Iniciativa estratégica, cíclica e estruturada que abrange todos os níveis de liderança (de Supervisores ao Presidente) e todas as áreas do grupo, garantindo uma base de competências comuns e alinhadas à estratégia organizacional.

- **Coaching e Mentoring**

Desenvolvimento individualizado e focado, geralmente solicitado por demanda específica para líderes a partir do nível de Coordenação. Com foco estratégico, trabalha-se o PDI do líder, endereçando inputs de assessments (avaliações de perfil) ou desenvolvendo potenciais sucessores. O Coaching atua em performance e competências, e o Mentoring na transferência de experiências.

- **Formação Executiva — Escola de Negócios**

Contempla lideranças a partir do nível de Coordenação, que participam de programas de alto nível oferecidos por instituições externas como o ISE Business School, Fundação Dom Cabral (FDC) e o Programa Membership da Federação das Indústrias do Estado de Santa Catarina (FIESC).

Assistência para transição de carreira

GRI 404-2

A Política de Carreira do Grupo Krona dá clareza aos caminhos para o crescimento profissional, alinhando competências, desempenho e oportunidades internas.

Nosso modelo de carreira é sustentado por um mapa de desenvolvimento estruturado, que orienta o colaborador sobre as possibilidades de evolução e as competências que deve adquirir para avançar. Essa abordagem incentiva o protagonismo individual, o aprendizado contínuo e o engajamento, ao mesmo tempo em que promove o equilíbrio entre as necessidades estratégicas da organização e as aspirações dos profissionais.

Com uma arquitetura de cargos bem definida — composta por níveis hierárquicos que iniciam em funções operacionais até posições executivas —, garantimos transparência, meritocracia e equidade nas oportunidades de crescimento. Essa estrutura fortalece a cultura de desenvolvimento interno e contribui para a retenção de talentos, tornando a empresa mais competitiva e preparada para os desafios do mercado.



Negociação coletiva e aviso sobre mudanças operacionais

GRI 2-30 | 402-1

Asseguramos o alinhamento de nossos processos de gestão de pessoas às diretrizes da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), garantindo a todos os colaboradores o direito à negociação coletiva. Nossas práticas respeitam os acordos e convenções coletivas aplicáveis às unidades.

No período de 2023 a 2025, o percentual de colaboradores cobertos por instrumentos de negociação coletiva apresentou evolução consistente, alcançando praticamente a totalidade do quadro funcional. Em 2023, o índice médio foi de 91,74%, passando para 99,61% em 2024 e 99,64% em 2025.

Os acordos e convenções coletivas de trabalho firmados com os respectivos sindicatos da categoria e das unidades do Grupo Krona preveem cláusulas relacionadas à comunicação e negociação prévia em caso de mudanças organizacionais que possam impactar as condições de trabalho.

Tais dispositivos reforçam o compromisso legal previsto no artigo 468 da CLT, que veda alterações contratuais unilaterais que resultem em prejuízo ao empregado, e garantem que qualquer modificação relevante seja objeto de consulta e mediação com os sindicatos. Assim, o prazo de aviso e os procedimentos de negociação são observados conforme o que estiver previsto no acordo coletivo vigente, respeitando o prazo mínimo de 30 dias ou aquele definido de forma específica pelo instrumento normativo aplicável à categoria.

Remuneração e benefícios

GRI 2-19 | 2-20

Nossa Política de Carreira e Remuneração é estruturada para garantir competitividade no mercado e equidade interna, apoiando a atração e retenção de talentos.

A definição da remuneração de colaboradores e da alta administração é baseada em estudos conduzidos por empresas especializadas e independentes, assegurando recomendações objetivas e alinhadas às práticas de mercado.

No caso dos membros do mais alto órgão de governança e de altos executivos, a remuneração é composta por uma parcela fixa, paga parcialmente via folha de pagamento (pró-labore) e complementarmente via dividendos, além de uma parcela variável distribuída trimestralmente em forma de dividendos.

Não adotamos prática específica para bônus de atração; e pagamentos de rescisão, cláusula de recuperação (*clawback*) e benefícios de aposentadoria são tratados caso a caso, conforme previsto em contrato.

O vínculo entre remuneração e desempenho está associado ao atingimento do lucro orçado para o exercício, complementado por blocos de indicadores comerciais, financeiros e de produção.

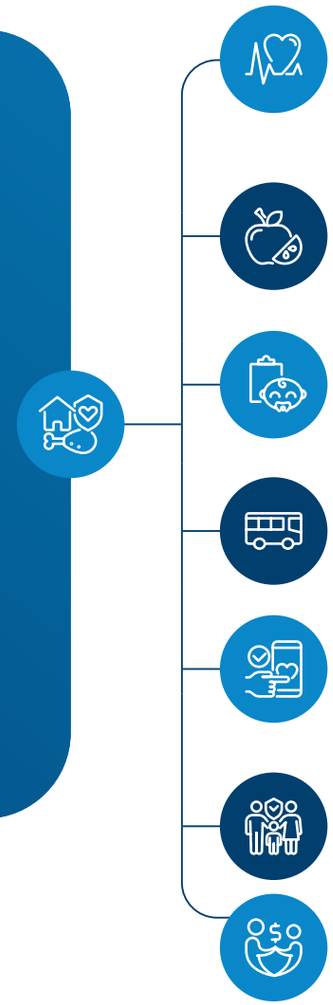
Para garantir conformidade com diretrizes internas e as melhores práticas de governança, além de transparência, o processo de aprovação de vagas e definição salarial segue fluxo formal, com validação pela área de Remuneração e Benefícios e emissão de carta-proposta contendo as condições da oferta.

Benefícios

GRI 401-2

O pacote de benefícios do Grupo Krona é definido e revisado com base em *benchmarking*, tendências de mercado e necessidades do negócio. Em 2025, realizamos estudos para aprimorar os benefícios existentes e avaliar a implementação de novos, buscando ampliar a atratividade e atender às expectativas dos colaboradores.

Reconhecendo a importância da escuta contínua, mantemos canais para sugestões informais e realizamos pesquisas anuais, que trazem compreensão do nível de satisfação e identificam oportunidades de melhoria.



Benefício oferecido	Obrigatório pela legislação local	Unidade operacional
Seguro de vida	Sim	Todas
Plano de saúde	Não	Todas
Plano odontológico	Não	Todas
Refeitório próprio	Sim	Matriz, Acessórios, Centro-Oeste, Nordeste, Vigua
Restaurante conveniado	Sim	Ultraterm
Vale-refeição (VR)	Sim	Linear
Auxílio-creche	Sim	Todas
Kit bebê	Não	Todas
Vale-transporte (VT)	Sim	Matriz, Acessórios, Ultraterm, Centro-Oeste e Linear
Transporte fretado	Não	Vigua e Nordeste
Plataforma de acesso a academias e apps de bem-estar	Não	Todas
Licenças parentais estendidas (Empresa Cidadã)	Não	Todas
Programa de Partipação nos Resultados (PPR)	Não	Todas

Licenças parentais estendidas

GRI 401-3

As unidades do Grupo Krona aderiram ao Programa Empresa Cidadã, da Receita Federal do Brasil, em 2022, passando a estender em 60 dias a duração da licença-maternidade prevista na legislação e em 15 dias a duração da licença-paternidade legal. O programa promove a extensão do período de aleitamento exclusivo e favorece o convívio e a cooperação familiar em um momento especial para os bebês e seus pais. A iniciativa também visa a redução de gastos com saúde pública e a taxa de mortalidade infantil no país.

Em 2025, 2.967 colaboradores estiveram elegíveis a usufruir das licenças parentais, sendo 1.829 homens e 1.138 mulheres. Efetivamente, 62 homens saíram em licença-paternidade e 34 mulheres saíram em licença-maternidade, tendo retornado ao trabalho após as licenças: 62 homens e 33 mulheres.

Permaneceram no trabalho por pelo menos 12 meses após o retorno das licenças 59 homens e 19 mulheres, resultando em uma taxa de retorno ao trabalho e retenção de empregados que usufruíram das licenças parentais de 82%.

Entre as iniciativas que dão suporte aos colaboradores que se preparam para o nascimento de um filho, destacamos o programa Gestar+, desenvolvido com uma empresa parceira, que oferece cursos e acompanhamento para mães e pais no período pré-natal, preparando-os para os cuidados e o momento de chegada do bebê.

Também estruturamos uma sala para lactantes, inicialmente como projeto piloto na unidade matriz, com intenção de implementação nas demais unidades. O espaço foi pensado para oferecer privacidade, conforto e segurança para retirada e armazenamento do leite materno. As colaboradoras lactantes utilizavam o ambulatório para essa finalidade, e o novo espaço representa um avanço importante nas práticas de acolhimento.

Embora recentes, essas ações atendem demandas percebidas internamente e têm potencial de gerar maior pertencimento e bem-estar. Há oportunidades de evolução nas políticas voltadas ao retorno ao trabalho após a licença, e os avanços em diversidade, equidade e inclusão contribuirão para fortalecer o tema de forma mais estruturada no futuro próximo.



Saúde e segurança do colaborador

GRI 3-3

Diretrizes da Política de Gestão de Pessoas do Grupo Krona

• A segurança deve ser tratada como prioridade por todos os colaboradores;

• Nenhuma atividade pode ser considerada tão urgente ou tão importante que não possa ser executada com segurança.

Sistema de Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho

GRI 403-1 | 403-8

Nosso Sistema de Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho (SST) é estruturado para promover a integridade física e o bem-estar de todos os colaboradores, cobrindo 100% da força de trabalho e incluindo terceiros. O sistema gerencia, audita e assegura conformidade com as Normas Regulamentadoras (NR) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), e outros requisitos legais, refletindo o compromisso do Grupo Krona com a prevenção de riscos e a promoção de um ambiente de trabalho seguro e saudável.

A estrutura do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) é composta por engenheiros, técnicos, médicos e enfermeiros do trabalho, garantindo suporte técnico permanente. Entre os programas e laudos que dão suporte ao sistema estão:

- Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO),
- Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR),
- Laudo Técnico das Condições Ambientais do Trabalho (LTCAT),
- Laudo de Periculosidade (LP),
- Laudo de Insalubridade (LI),
- Análise Ergonômica.

Em 2023, com a inauguração do novo prédio do SESMT, ampliamos significativamente a oferta de serviços de saúde, praticando um cuidado integral ao colaborador por meio do Programa Krona Saúde, que oferece atendimento médico, psicológico, nutricional, fonoaudiológico e odontológico. No mesmo ano, o programa foi certificado pela Associação Brasileira de Recursos Humanos — Seccional Santa Catarina (ABRH-SC) no Prêmio Ser Humano, atestando sua qualidade e efetividade.



Gestão de riscos, prevenção de impactos e a participação de colaboradores

GRI 403-2 | 403-4 | 403-7

Adotamos um modelo preventivo e participativo na gestão de riscos, incentivando os colaboradores a se envolverem ativamente da construção de um ambiente mais saudável e seguro, identificando perigos e propondo melhorias.

Os cargos e atividades com exposição a riscos são devidamente avaliados e documentados, e asseguramos a todos o direito de recusa — conforme previsto na NR-01 —, permitindo interromper imediatamente qualquer atividade em caso de risco grave e iminente à saúde ou segurança do colaborador. Os canais de comunicação existentes, incluindo o Canal de Denúncias, permitem o relato de situações de risco ou irregularidades, de forma confidencial e sem retaliações.

Os mecanismos de identificação e tratamento de situações de risco incluem inspeções de segurança, laudos técnicos e o PGR, que classifica os perigos críticos e orienta as ações de controle. O LTCAT, LP, PI e Análise Ergonômica complementam essa estrutura, permitindo análises detalhadas e intervenções assertivas.

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA) é o principal fórum de consulta e participação, atuando diretamente no desenvolvimento e acompanhamento das ações de SST, inspeções, investigações de acidentes e elaboração de mapas de risco. As atividades relacionadas à ergonomia também são tratadas no âmbito da comissão. As atribuições anteriormente desempenhadas pelo Comitê de Ergonomia foram incorporadas pela CIPA, que passou a concentrar o acompanhamento das ações voltadas à adequação de processos e postos de trabalho, com o apoio da equipe técnica responsável.

O processo de investigação de incidentes e acidentes é conduzido com rigor técnico por meio de sistema dedicado, no qual o gestor registra o evento em até quatro horas da ocorrência. Uma comissão formada por técnico de segurança, gestor, membro da CIPA e brigadistas analisa as causas e propõe ações corretivas estruturadas com base na metodologia 5W2H, assegurando a eliminação da causa raiz e prevenindo reincidências.

Os resultados das análises promovem a revisão de procedimentos operacionais, controles administrativas e de engenharia, efetivam investimentos em automação de processos e uma série de melhorias dirigidas, como por exemplo:



- Implantação do Programa de Análise Ergonômica do Trabalho (AET),
- Introdução de controles de engenharia e auxílios mecânicos,
- Reforço em auditorias de *housekeeping* (arrumação/organização),
- Melhorias em pisos e áreas de circulação,
- Substituição de proteções de máquinas,
- Campanha “Mãos Seguras”,
- Revisão de procedimentos operacionais,
- Instalação de linhas de vida permanentes para trabalhos em altura.

Capacitação em saúde e segurança do trabalho

GRI 403-5

A capacitação contínua de nossos colaboradores é essencial para o fortalecimento da cultura de segurança do Grupo Krona. Conhecimento e conscientização são a base da prevenção de acidentes, garantindo o uso correto de equipamentos de proteção e incentivando comportamentos seguros em todas as atividades.

Os novos colaboradores participam de um treinamento de integração onde são apresentadas políticas, normas internas de segurança, noções básicas de prevenção de acidentes, orientações para o uso correto dos equipamentos de proteção individual (EPIs) e quanto aos procedimentos de emergência. Esse conteúdo é revisitado periodicamente com todo o quadro de pessoal, reforçando a importância da prevenção e da responsabilidade compartilhada.

Adotamos a prática do Diálogo Diário de Segurança (DDS), rotina que acontece antes do início das atividades para relembrar procedimentos seguros, discutir condições observadas no ambiente de trabalho e promover o aprendizado contínuo sobre segurança.

Além dos treinamentos básicos, mantemos uma Matriz de Treinamentos em SST, que define de forma estruturada as capacitações obrigatórias de acordo com o cargo, a função e os riscos identificados no PGR. A matriz assegura que cada colaborador receba o treinamento adequado às suas atividades e aos riscos ocupacionais aos quais está exposto, contemplando capacitações consideradas críticas para o controle de riscos operacionais, como por exemplo LOTO (*Lockout/Tagout* – Bloqueio e Etiquetagem de Energias Perigosas) e PTA (Plataformas de Trabalho Aéreo).

Entre os treinamentos específicos estão os previstos em Normas Regulamentadoras (NR), como:

- **NR-10** – Segurança em Instalações e Serviços com Eletricidade;
- **NR-11** – Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais;
- **NR-12** – Segurança no Trabalho em Máquinas e Equipamentos;
- **NR-18** – Segurança e Saúde no Trabalho na Indústria da Construção — Capacitação Plataformas Elevatórias.
- **NR-35** – Trabalho em Altura.



Brigada de Emergência

A Brigada de Emergência do Grupo Krona é formada por colaboradores treinados para atuar em primeiros socorros, combate a incêndio e evacuação, garantindo respostas rápidas e eficientes em situações de perigo. Atualmente, conta com 220 brigadistas, que realizam um treinamento anual de 40 horas.

Nossos brigadistas participaram do Desafio das Brigadas de Joinville entre 2023 e 2025, evento competitivo que simula emergências reais (incêndios e resgates) para testar a agilidade, técnica e o trabalho em equipe de brigadas industriais e voluntárias.

Plano de Auxílio Mútuo (PAM)

O Grupo Krona integra o Plano de Auxílio Mútuo, uma organização entre empresas, órgãos públicos e instituições como a Defesa Civil e o Corpo de Bombeiros, onde são compartilhados recursos (pessoal e equipamentos) e coordenadas respostas rápidas a emergências em áreas industriais, visando a proteção da comunidade e dos envolvidos até a chegada de equipes oficiais.

Serviços e promoção da saúde e bem-estar

GRI 403-3 | 403-6

O Programa Krona Saúde oferece uma gama de serviços humanizados incluindo atendimento médico, psicológico, nutricional e fonoaudiológico, ampliando o olhar sobre a saúde ocupacional e incorporando uma visão preventiva e holística do bem-estar.

Para facilitar o acesso, contamos com ambulatórios internos nas unidades do grupo, oferecendo atendimento básico, triagem e encaminhamento para a rede credenciada. O ambulatório da matriz, em Joinville (SC), opera em horário estendido das 7h às 22h, de segunda a sexta-feira, garantindo atendimento em todos os turnos operacionais.

Além da estrutura interna, oferecemos:

- Planos de saúde e odontológicos subsidiados — integral ou parcialmente — aos colaboradores e seus dependentes;
- Serviço de telemedicina, ampliando o acesso a consultas e orientações médicas de forma rápida e acessível;
- Plataforma on-line que disponibiliza acesso a uma rede ampla de academias, estúdios, personal trainers e estabelecimentos de saúde e bem-estar;
- Programa Gestar+ voltado ao acompanhamento integral de gestantes e seus bebês;
- Grupos de corrida que incentivam a prática regular de atividade física.

Anualmente, realizamos a Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho e Meio Ambiente (SIPATMA), que reúne palestras, oficinas e dinâmicas voltadas à saúde física, mental e ambiental. A promoção da saúde é fortalecida por campanhas contínuas de conscientização, conhecidas como “meses coloridos”, que incluem:

- Setembro Amarelo: foco em saúde mental e prevenção ao suicídio;
- Outubro Rosa: conscientização sobre o câncer de mama;
- Novembro Azul: promoção da saúde do homem e prevenção do câncer de próstata.

Indicadores de saúde e segurança

GRI 403-9 | 403-10

Monitoramos os indicadores de desempenho em saúde e segurança continuamente, o que nos permite avaliar a eficácia das ações preventivas e orientar melhorias.

No triênio 2023–2025, observou-se uma redução significativa nos índices de acidentes com consequências graves de trabalho, e não houve ocorrência de óbito.

Os principais tipos de acidentes de trabalho registrados no período foram lesões musculoesqueléticas (LMEs), quedas do mesmo nível, cortes e lacerações, quedas de altura e incidentes relacionados ao bloqueio de fontes de energia (LOTO).

Conscientes desses dados, direcionamos o foco de atuação da área responsável para as causas predominantes, fortalecendo medidas preventivas e promovendo capacitação contínua.

Acidentes de trabalho (empregados próprios)	2023	2024	2025
Número de horas trabalhadas	4.202.561,00	5.255.278,00	4.658.296,00
Base de número de horas trabalhadas	1.000.000.00	1.000.000.00	1.000.000.00
Número de óbitos resultantes de acidentes de trabalho	0	0	0
Índice de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	0	0
Número de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	11	5	2
Índice de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)1	2.52	0,95	0,48
Número de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória (inclui óbitos)	61	71	44
Índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória (inclui óbitos)	14,51	14	9,45

Nota: Os índices foram calculados com base em 1.000.000 de horas trabalhadas, mediante a seguinte fórmula: (número de acidentes com afastamento/número de horas trabalhadas) x 1.000.000.

Com relação às doenças ocupacionais, o monitoramento dos atendimentos médicos e dos indicadores de saúde do trabalho asseguram o registro e acompanhamento da totalidade dos casos, conforme estabelece a legislação. Em 2025, foram registrados 122 casos de doenças de comunicação obrigatória, e 131 e 107 casos, respectivamente, em 2024 e 2023.

Os principais riscos à saúde identificados em nossas operações são de natureza ergonômica, decorrentes de esforços físicos e das características de alguns postos de trabalho.

A CIPA, tendo absorvido as funções do Comitê de Ergonomia, realiza o acompanhamento técnico das ocorrências durante suas reuniões, com base em informações dos laudos ergonômicos e do PGR.

Nesse contexto, a comissão vem desenvolvendo um projeto de avaliação de áreas e postos de maior risco, objetivando estruturar planos de ação para a mitigação dos fatores identificados.

O Programa Krona Saúde acumula resultados positivos desde a sua implementação em 2022

Destaques **2025**

- **Redução de 2.804 dias de atestados comparado ao ano de 2024**
- **Redução no número de afastamentos**
- **Campanha de vacinação com 16% de aumento na adesão**
- **Realização de 7.800 atendimentos preventivos nos ambulatórios do Grupo Krona**
- **Realização de 5.000 atestados de saúde ocupacional (ASO) nos ambulatórios do Grupo Krona**
- **Análises ergonômicas revisadas e validadas na matriz**
- **Redução de custos com atendimentos em medicina do trabalho R$388.029,08**
- **Custo evitado com atendimentos preventivos internos R$2.608.900,00**

Passos adiante

No pilar social, seguiremos investindo em capacitação, engajamento e fortalecimento da cultura organizacional, reconhecendo o papel central do capital humano na estratégia ESG.

O aprimoramento de programas internos, a ampliação de ações educativas e o aperfeiçoamento de mecanismos de saúde e segurança permanecerão como prioridade.

O apoio de consultorias, previsto para os próximos anos, contribuirá também com a consolidação da integração dos pilares ESG à estratégia e, de forma equilibrada, entre entre as unidades de negócio, permitindo avaliar lacunas, definir prioridades e construir capacidades internas para avançar de maneira consistente.

Qualidade do produto, segurança do consumidor e satisfação do cliente

GRI 3-3

Adotamos um rigoroso sistema de controle e garantia de qualidade, assegurando que cada item seja projetado e testado conforme as normas da ABNT. Em laboratórios próprios, realizamos análises e ensaios de resistência e durabilidade para garantir o desempenho e a segurança nas aplicações.

A conformidade técnica de nossos sistemas hidráulicos e elétricos ante os elevados padrões das normas NBR 5648, NBR 5688 e NBR 15465 é certificada pelo Programa Brasileiro da Qualidade e Produtividade do Habitat (PBQP-H).

Complementarmente, possuímos uma fábrica de compostos responsável por desenvolver e controlar a formulação das matérias-primas utilizadas, garantindo uniformidade, durabilidade e desempenho superior em todas as linhas de produtos.

O compromisso com a qualidade também se reflete na modernização constante do parque fabril, que opera com extrusoras e injetoras automatizadas de última geração e processos integrados à indústria 4.0, resultando em precisão, produtividade e rastreabilidade.

Destacamos a automatização do processo de codificação e embalagem, bem como o monitoramento informatizado que assegura padronização e redução de falhas. O investimento contínuo em tecnologia e inovação, aliado à busca por excelência produtiva, são reconhecidos pelo mercado por meio de prêmios como Anamaco, Top of Mind e Melhores do Ano Revenda.

Saúde e segurança do consumidor

GRI 416-1 | 416-2

Nossas operações e serviços são acompanhados continuamente, atestando a qualidade e segurança dos produtos disponibilizados ao mercado, mesmo que a natureza das atividades não envolva substâncias, processos ou resultados considerados de risco ao consumidor final.

Mantemos controles internos e práticas de monitoramento que nos permitem identificar e tratar prontamente eventuais riscos ou desvios, ajustando o desempenho de indicadores de segurança e qualidade. Periodicamente, revisamos políticas e procedimentos para manter conformidade com normas técnicas, regulatórias e de qualidade vigentes. Entre as práticas adotadas está a manutenção de canais de comunicação com clientes, por meio dos quais coletamos e analisamos eventuais reclamações.

Durante o período de referência deste relatório, não foram identificados casos de não conformidade ou categorias de produtos ou serviços que apresentassem impactos significativos sobre a saúde e a segurança dos consumidores.



Marketing e rotulagem

GRI 417-1 | 417-2 | 417-3

Seguimos princípios éticos de comunicação, alinhados à legislação e códigos de conduta setoriais vigentes. As campanhas de marketing e comunicação passam por aprovação interna, assegurando que as informações veiculadas sejam precisas, éticas e compatíveis com a identidade institucional — diretrizes previstas na Política Interna de Comunicação e Marketing.

O processo de rotulagem segue os requisitos legais, assegurando que os dados divulgados sobre produtos e serviços sejam claros e completos.

Durante o período de abrangência deste relatório, não identificamos categorias de produtos ou serviços sujeitos a requisitos adicionais de rotulagem além dos aplicados conforme a legislação, não havendo necessidade de implementação de novos processos ou controles específicos.

Também não identificamos casos de não conformidade em relação a informações constantes em rótulos de produtos e serviços, bem como em relação à comunicação de marketing.

Comunidade

GRI 3-3

Nossa estratégia de impacto social visa ampliar o acesso a direitos e oportunidades fundamentais para moradores de territórios em situação de vulnerabilidade, concretizando-se por meio de apoio a organizações e projetos que atuam nos seguintes pilares:

Cultura



Esporte



Água e saneamento



Inclusão social de pessoas com deficiência



Educação



Programas de engajamento interno e voluntariado corporativo potencializam a atuação social do Grupo Krona, integrando colaboradores e seus familiares aos ecossistemas beneficiados, construindo vínculos comunitários e promovendo uma cultura organizacional orientada à responsabilidade socioambiental.

Instituto Krona (IK)

GRI 413-1

Em 2023, com o objetivo de estruturar planejamento, organização, gestão e monitoramento das ações sociais do grupo, formalizamos a criação do Instituto Krona, nosso braço de investimento social. O instituto opera de forma colaborativa com Organizações da Sociedade Civil (OSCs) e empresas do setor privado, fortalecendo redes de parceiros e amplificando o impacto das iniciativas desenvolvidas.

O IK espelha a estrutura de governança do grupo, contando com a orientação estratégica e supervisão geral de integrantes do Conselho de Administração e Comitê Executivo, que constituem a comissão de avaliação e seleção dos projetos apoiados. A estrutura se completa com o acompanhamento de um Conselho Fiscal e a atuação dedicada de uma equipe especializada no contexto da responsabilidade social corporativa.

Esse conjunto garante aderência às diretrizes institucionais, capacidade de execução e transparência quanto às parcerias firmadas. Os principais critérios de seleção dos projetos a serem adotados pelo Instituto Krona são:

- localidade de atuação — priorizamos as regiões de nossas unidades produtivas;
- alinhamento com o público prioritário — especialmente crianças, adolescentes, jovens em situação de vulnerabilidade e pessoas com deficiência;
- aderência aos eixos estratégicos — cultura, educação, esporte, inclusão, água e saneamento;
- análise qualitativa do potencial de impacto social — relação entre investimento e resultado esperado;
- qualidade de gestão e de prestação de contas;
- capacidade técnica e operacional para execução do projeto.

A sinergia entre os projetos selecionados e os eixos estratégicos do Instituto Krona nos possibilita contribuir diretamente com o atingimento de metas de diversos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da ONU:



Estamos em conexão com os **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU**.



A principal fonte de financiamento das atividades do instituto provém da comercialização de resíduos gerados por nossas operações, convertendo a eficácia da gestão ambiental das unidades do Grupo Krona em recursos investidos nas comunidades onde atuamos.

Atendimento assistencial a colaboradores

Acreditamos que uma cultura de responsabilidade social se fortalece quando também olha para dentro, localizando as fragilidades e necessidades do próprio time. Ampliando o acesso a direitos básicos e promovendo melhores condições de saúde e bem-estar a colaboradores em situação de vulnerabilidade social, construímos uma base de confiança, lealdade e resiliência interna, ampliando nossa capacidade de apoiar as comunidades do entorno.

Os atendimentos ocorrem de forma individualizada e confidencial, incluindo apoio assistencial direto, encaminhamento psicológico, orientação financeira e direcionamento para serviços públicos essenciais.

Voluntariado corporativo

Incentivamos a participação de colaboradores e seus familiares nas ações organizadas pelo instituto, cientes de que o voluntariado promove o desenvolvimento de competências socioemocionais, fortalece o senso de pertencimento e gera conexão com o propósito institucional.

Estes são os resultados recentes:

2024	**101** voluntários	**1.346** horas doadas
2025	**110** voluntários	**1.131** horas doadas

Instituto Krona em números

GRI 203-1

Dados de 2024

Dados de 2025

Resíduos destinados à reciclagem

+ 900 toneladas

+ 873 toneladas

Pessoas impactadas

+ 16 mil

+ 25 mil

Projetos adotados

47 projetos

43 projetos

Investimento social total

R$1.769.245

R$1.423.648

Recursos próprios (Grupo e Instituto Krona)

R$633.254

R$409.462

Recursos incentivados (ICMS, IPTU e IR)

R$1.135.990

R$1.014.185

Passos adiante

Com base em sua trajetória de amadurecimento, depois de estabelecidos os ciclos de diagnósticos, construção de parcerias e experimentação de possibilidades, o Instituto Krona parte para a consolidação de uma estratégia de investimento social privado alinhada ao propósito do Grupo Krona, de mobilizar e conectar pessoas para a redução de desigualdades. Esse direcionamento fortalece a condução e a sistematização das iniciativas sociais, assegurando maior eficiência, mensuração de impacto e geração de valor de longo prazo.

O principal eixo de atuação será Moradia Digna e Saneamento, conectando a expertise técnica do Grupo Krona às principais lacunas da infraestrutura social brasileira. As iniciativas contemplarão projetos de reforma, acessibilidade e melhoria da infraestrutura básica em comunidades em situação de vulnerabilidade, contribuindo para a promoção de saúde, dignidade humana e qualidade de vida por meio do acesso à água e ao esgotamento sanitário.

De forma complementar, o instituto manterá investimentos nos eixos de Educação e Cultura, ampliando o acesso ao conhecimento e ao exercício da cidadania; e de Esporte e Inclusão, utilizando o esporte como ferramenta de desenvolvimento social, integração e promoção de saúde, com atenção especial a pessoas em situação de vulnerabilidade, idosos e pessoas com deficiência.

A abrangência territorial seguirá uma lógica estratégica e regionalizada, priorizando localidades onde o Grupo Krona possui unidades fabris e centros de distribuição, além da estruturação de polos de impacto para projetos de maior escala. O foco do público-alvo estará em famílias em vulnerabilidade social extrema, ações de promoção da longevidade ativa e iniciativas de acessibilidade, autonomia e protagonismo de pessoas com deficiência, reforçando a integração da responsabilidade social à estratégia de crescimento do grupo.

INSTITUTO KRONA

Uma iniciativa do GRUPO KRONA

https://www.institutokrona.org.br/

Conheça o Instituto Krona e, se também tiver sede de mudança, faça parte.

6

Anexos

Caderno de indicadores

Indicadores de governança

Total e situação de casos de discriminação | GRI 406-1

	2023	2024	2025
Número total de casos de discriminação ocorridos	1	0	1
Casos analisados pela companhia	1	0	1
Casos com plano de reparação sendo implementados	0	0	0
Casos com plano de reparação implementados e cujos resultados são analisados por meio de processos rotineiros de análise de gestão interna	0	0	0
Casos não mais sujeitos a ação (resolvidos, concluídos)	1	0	1

Nota: O número de casos de discriminação e preconceito (10) representam 1,38% do total das denúncias realizadas no canal oficial da empresa, nos quais, somente 0,27% dos casos são procedentes (2). O restante das denúncias (8) não contém informações mínimas suficientes para garantir que possamos exercer o trabalho de investigação ou foram improcedentes.

Percentual de membros que integram os órgãos de governança da organização, por gênero | GRI 405-1

	2023				2024				2025			
	Homens		Mulheres		Homens		Mulheres		Homens		Mulheres	
	№	%	№	%	№	%	№	%	№	%	№	%
Conselho de Administração*	4	100%	0	0%	4	100%	0	100%	4	100,0%	0	0,0%
Comitê de Ética	6	75%	2	25%	6	75%	2	75%	5	100,0%	0	0,0%
Comitê de Riscos	10	76,9%	3	23,1%	15	83,3%	3	83,3%	11	73,3%	4	26,7%
Comissão CIPA	36	56,3%	28	43,8%	51	58,6%	36	58,6%	49	55,1%	40	44,9%
Comitê Executivo	4	66,7%	2	33,3%	4	66,7%	2	66,7%	4	100,0%	0	0,0%
Diretoria-Executiva	3	60%	2	40%	3	60%	2	60%	3	100,0%	0	0,0%
Total por gênero	63	63%	37	37%	83	64%	45	35,2%	27	87,1%	4	12,9%
Total	**100**				**128**				**120**			

Nota: *Somente estatutários, sem Linear/Top Max

Caderno de indicadores

Indicadores ambientais

Matéria-prima ou material não renovável utilizado, por peso (em tonelada) e percentual | GRI 301-1

Tipo de material não renovável (t)	2023		2024		2025	
	Peso (t)	%	Peso (t)	%	Peso (t)	%
Composto de PVC extrusão	102.146.395	80,57%	125.430.187	83,45%	93.096.960	76,81%
Composto de PVC injeção	21.288.016	16,79%	18.659.277	12,41%	21.786.491	17,97%
Composto PVC flexível	782.469	0,62%	3.053.209	2,03%	3.047.245	2,51%
Polipropileno	1.634.681	1,29%	1.705.383	1,13%	1.529.173	1,26%
Polietileno	359.631	0,28%	387.510	0,26%	406.788	0,34%
Termoplástico vulcanizado (TPV)	27.925	0,02%	63.032	0,04%	70.972	0,06%
Nylon	6.372	0,01%	18.704	0,01%	19.027	0,02%
Elastômero termoplástico (TPE)	54.232	0,04%	67.145	0,04%	79.377	0,07%
CPVC injeção	81.640	0,06%	72.171	0,05%	77.827	0,06%
CPVC extrusão	394.615	0,31%	241.634	0,16%	362.728	0,30%
POM	-	-	51.369	0,03%	62.939	0,05%
ABS	-	-	551.150	0,37%	660.588	0,54%
ABS/PC	-	-	4.218	0%	11.784	0,01%

Matéria-prima ou material reciclado utilizado, por peso (em tonelada) e percentual | GRI 301-2

Tipos de matéria-prima ou material utilizado	2023	2024	2025
Moído injeção			
Total utilizado (t)	21.288.016	18.659.277	15.094.370
Total de reciclados do subtotal de material utilizado (t)	6.369.817	6.347.611	7.264.108
Percentual reciclados do subtotal de material utilizado	29,92%	34,02%	48,12%
Moído extrusão			
Total utilizado (t)	102.146.395	125.430.187	75.482.647
Total de reciclados do subtotal de material utilizado (t)	1.777.136	2.345.047	2.811.341
Percentual reciclados do subtotal de material utilizado	1,74%	1,87%	3,72%

Caderno de indicadores

Total dos resíduos não perigosos gerado (em tonelada) | GRI 306-3

Tipo de resíduo	2025
Solos e rochas	948,0
Madeira	693,8
Misturas de cimento, tijolos, ladrilhos, telhas e materiais cerâmicos	617,0
Lodos de fossas sépticas	487,6
Aparas de matérias plásticas	452,4
Papel e cartão	194,3
Outros resíduos urbanos e equiparados, incluindo misturas de resíduos	131,6
Embalagens de papel e cartão	114,3
Misturas de resíduos contendo apenas resíduos não perigosos	113,6
Metais ferrosos	86,6
Misturas de gorduras e óleos da separação água/óleo contendo apenas óleos e gorduras alimentares	54,1
Plásticos	46,0
Plásticos	38,6
Resíduos de triagem de papel e papelão destinado a reciclagem	30,4
Mistura de resíduos de construção e demolição	10,0
Aparas e limalhas de metais não ferrosos	1,4
Embalagens de metal	1,0
Vidro	0,3
Óleos e gorduras vegetais alimentares	0,2
Equipamento fora de uso	0,2
Resíduos do tratamento de água de arrefecimento não abrangidos em 1002	0,1
Total	**4.021,32**

Nota: Não há dados comparativos com os anos anteriores devido à base de dados serem diferentes. Utilizaremos como data base o ano de 2025.

Total dos resíduos perigosos gerados (em toneladas) | GRI 306-3

Tipo de resíduo	2025
Embalagens de qualquer um dos tipos acima descritos contendo ou contaminadas por resíduos de substâncias perigosas	51,7
Outros óleos de motores, transmissão e lubrificação	35,6
Óleos provenientes dos separadores óleo/água	33,6
Absorventes, materiais filtrantes (incluindo filtros de óleo não anteriormente especificados), panos de limpeza e vestuário de proteção, contaminados por substâncias perigosas	19,4
Óleos de motores, transmissões e lubrificação usados ou contaminados	10,1
Outras emulsões e misturas	5,1
Embalagens contaminadas por resíduos de substâncias perigosas	4,4
Óleos hidráulicos minerais clorados	3,7
Baterias e acumuladores elétricos à base de chumbo e seus resíduos	1,0
Resíduos de colas ou vedantes contendo solventes orgânicos ou outras substâncias perigosas	1,0
Resíduos de tintas de impressão contendo substâncias perigosas	1,0
Soluções exauridas, lodos e líquidos de lavagem aquosos contendo cianeto e/ou outras substâncias perigosas	0,6
Resíduos orgânicos contendo substâncias perigosas	0,5
Resíduos do tratamento de água de arrefecimento contendo hidrocarbonetos	0,3
Outros solventes e misturas de solventes halogenados	0,1
Total	**167,9**

Nota: Não há dados comparativos com os anos anteriores devido à base de dados serem diferentes. Utilizaremos como data base o ano de 2025.

Caderno de indicadores

Resíduos não destinados para disposição final fora da organização (em toneladas) | GRI 306-4	
Destinação	**2025**
Reciclagem de Misturas de Construção Civil	1.575,0
Reciclagem Plástico	537,0
Reciclagem de Papel	339,0
Reciclagem de Madeira	208,3
Reciclagem de Metal	89,0
Total resíduos não perigosos	**2.748,3**

Nota: Não há destinação para disposição final dentro da organização. Não há dados comparativos com os anos anteriores devido à base de dados serem diferentes. Utilizaremos como data base o ano de 2025.

Caderno de indicadores

Indicadores sociais

Números de empregados por tipo de emprego, gênero e categoria funcional por região | GRI 2-7

	2023			2024			2025		
	Jornada integral	Jornada parcial	Total	Jornada integral	Jornada parcial	Total	Jornada integral	Jornada parcial	Total
Gênero									
Homens	1718	52	1.770	1575	53	1.628	1779	50	1.829
Mulheres	1001	104	1.105	946	84	1.030	1052	86	1.138
Categoria funcional por região									
Administrativo | SC	458	97	555	438	82	520	412	91	503
Operacional | SC	1.506	26	1.532	1.340	19	1.359	1.452	0	1.452
Administrativo | NE	77	15	92	106	23	129	72	45	117
Operacional | NE	678	18	696	637	13	650	895	0	895
Total	**2.719**	**156**	**2.875**	**2.521**	**137**	**2.658**	**2.831**	**136**	**2.967**

Nota: As informações de colaboradores incluem todas as unidades. 100% dos colaboradores possuem contrato de trabalho permanente e com garantia de carga horária. O Grupo Krona não possui contrato de trabalho temporário de empregados.

Média de horas de capacitação, por gênero | GRI 404-1

	2023			2024			2025		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Total de horas de capacitação	17.546,43	14.356,17	31.902,60	28.371,06	17.388,71	45.759,77	22548,44	13820,01	36.368,45
Total de colaboradores	1.729	1.045	2.774	1.583	981	2.564	1.757	1.056	2.813
Média de horas de capacitação	10,15	13,74	23,89	17,92	17,63	35,65	12,83	13,09	25,92

Nota: Média de horas de capacitação = total de horas de capacitação dividido pelo total de colaboradores.

Total de trabalhadores que não são empregados e cujo trabalho é controlado pela organização | GRI 2-8

Tipos de trabalhadores	2023	2024	2025
Aprendizes	104	96	83
Estagiários	10	6	13
Total	**114**	**102**	**96**

Nota: Todos são contratados diretamente pela companhia

Caderno de indicadores

Número total e taxa de empregados contratados e desligados, por gênero, faixa etária e região | GRI 401-1

	2023					2024					2025				
	Nº Total de empregados	Contratações	Taxa de Contratação	Desligamentos	Taxa de Desligamentos	Nº Total de empregados	Contratações	Taxa de Contratação	Desligamentos	Taxa de Desligamentos	Nº Total de empregados	Contratações	Taxa de Contratação	Desligamentos	Taxa de Desligamentos
Gênero															
Homens	1.770	621	0,35	363	0,21	1.627	431	0,26	532	0,33	1829	720	0,39	524	0,29
Mulheres	1.105	469	0,42	295	0,27	1.031	238	0,23	333	0,32	1138	458	0,40	352	0,31
Faixa etária															
< 30 anos	1.133	612	0,54	354	0,31	986	371	0,38	419	0,42	1063	643	0,60	386	0,36
De 30 a 50 anos	1.521	433	0,28	278	0,18	1.421	271	0,19	407	0,29	1589	458	0,29	431	0,27
> 50 anos	221	45	0,20	26	0,12	251	27	0,11	39	0,16	315	77	0,24	59	0,19
Região															
SC	2.087	776	0,37	556	0,27	1.883	467	0,25	651	0,35	1955	693	0,35	627	0,32
NE	788	314	0,40	102	0,13	775	203	0,26	214	0,28	1012	485	0,48	249	0,25
Total	**2.875**	**1.090**	**0,38**	**658**	**0,23**	**2.658**	**670**	**0,25**	**865**	**0,33**	**2967**	**1178**	**0,40**	**876**	**0,30**

Nota: A taxa de contratação é calculada pela razão entre o número de contratados e número total de empregados, no período. A taxa de desligamento é calculada pela razão entre o número de desligados e número total de empregados, no período.

Caderno de indicadores

Número total e taxa de rotatividade, discriminados por faixa etária, gênero e região | GRI 401-1a

	2023			2024			2025		
	Total de empregados	Número total de rotatividade	Taxa rotatividade	Total de empregados	Número total de rotatividade	Taxa rotatividade	Total de empregados	Número total de rotatividade	Taxa rotatividade
Gênero									
Homens	1.770	492	0,28	1.627	482	0,30	1829	622	0,34
Mulheres	1.105	612	0,35	1.031	286	0,28	1138	405	0,36
Faixa etária									
< 30 anos	1.133	483	0,43	986	395	0,40	1063	515	0,48
De 30 a 50 anos	1.521	356	0,23	1.421	339	0,24	1589	445	0,28
> 50 anos	221	35,5	0,16	251	33	0,13	315	68	0,22
Região									
SC	2.087	666	0,32	1.883	559	0,30	1955	660	0,34
NE	788	208	0,26	775	209	0,27	1012	367	0,36
Total	**2.875**	**874**	**0,30**	**2.658**	**768**	**0,29**	**2967**	**1027**	**0,35**

Nota: A taxa de rotatividade (Turnover) = (número de admissões + número de demissões/2) / número total de colaboradores.

Número total e taxa de desligamento, por tipo | GRI 401-1

	2023		2024		2025	
	Desligamentos	Taxa de Desligamentos	Desligamentos	Taxa de Desligamentos	Desligamentos	Taxa de Desligamentos
Voluntário	544	0,19	332	0,12	469	0,16
Involuntário	111	0,04	430	0,16	407	0,14
Total	**655**	**0,23**	**762**	**0,29**	**876**	**0,30**

Licença-maternidade/paternidade | GRI 401-3

	2023		2024		2025	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Empregados com direito à licença	1.770	1.105	1.627	1.031	1829	1138
Empregados que tiraram a licença	71	39	65	42	62	34
Empregados que efetivamente retornaram ao trabalho após a licença	71	39	65	41	62	33
Empregados que permaneceram no trabalho por pelo menos 12 meses após o retorno	62	21	57	22	59	19
Taxa de retorno após a licença	100%	100%	100%	98%	100%	97%
Taxa de retenção após 12 meses de retorno da licença	87%	54%	88%	54%	95%	58%

Nota: O indicador de retenção após 12 meses considera apenas as pessoas elegíveis no período de apuração. Pessoas que retornaram da licença há menos de 12 meses não foram consideradas no cálculo por ainda não terem completado o período mínimo

Sumário de conteúdo GRI

O Grupo Krona relatou as informações citadas neste sumário de conteúdo da GRI para o período de 01/01/2025 a 31/12/2025, com base as Normas GRI

GRI 1: Fundamentos 2021

Norma GRI	Conteúdo	Localização
Conteúdos gerais		
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-1 Detalhes da organização	5
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	5
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	5
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	11 | 13
	2-7 Empregados	62
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	62
	2-9 Estrutura de governança e sua composição	32
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	32
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	32
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	26
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão dos impactos	5 | 36
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	5
	2-15 Conflito de interesse	40
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	36
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	32
	2-19 Políticas de remuneração	70
	2-20 Processo para determinação da remuneração	70

Norma GRI	Conteúdo	Localização
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	3 | 4
	2-23 Compromisso de política	40
	2-24 Incorporação de compromissos de política	40
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	36 | 42
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	42
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	43
	2-28 Participação em associações	29
	2-29 Abordagem para engajamento de stakeholders	29
	2-30 Acordos de negociação coletiva	68
Temas materiais		
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	6
	3-2 Lista de temas materiais	7

Ética e confiança nos negócios

Norma GRI	Conteúdo	Localização
Ética e integridade		
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	39
Leis e regulamentações		
GRI 3 - Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	43
GRI 207 - Tributos 2019	207-1 Abordagem tributária	43
Desempenho econômico		
GRI 3 - Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	44
GRI 201 - Desempenho Econômico 2016	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	45
	201-4 Apoio financeiro recebido do governo	46
GRI 203 - Impactos Econômicos Indiretos 2016	203-1 Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	45
Inovação sustentável		
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	47

Compromisso com a vida que flui

Norma GRI	Conteúdo	Localização
Materiais		
GRI 3 - Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	55
GRI 301 - Materiais	301-3 Produtos e suas embalagens recuperados	55
Resíduos		
GRI 3 - Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	56
GRI 306 - Efluentes e Residuos 2016	306-3 Resíduos gerados	56
Energia		
GRI 3 - Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	57
GRI 302 - Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	57
	302-3 Intensidade energética	58
Água e efluentes		
GRI 3 - Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	59
GRI 303 - Água e Efluentes 2018	303-1 Interações com a água como um recurso compartilhado	59
	303-2 Gestão de impactos relacionados ao descarte da água	59
	303-3 Captação de água	59
Emissões de GEE		
GRI 3 - Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	60

Segurança e qualidade nas relações

Norma GRI	Conteúdo	Localização
Relações de trabalho		
GRI 3 - Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	65
GRI 404 - Capacitação e Educação 2016	404-2 Programas para aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	65 | 68
GRI 402 - Relação de Trabalho 2016	402-1 Prazo mínimo de notificação de mudanças operacionais	68
GRI 401 - Emprego	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	70
	401-3 Licença parental	71
Saúde e segurança do colaborador		
GRI 3 - Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	72
GRI 403 - Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	72
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	73
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	75
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referente à saúde e segurança do trabalho	73
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	74
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	75
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	73
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	72
	403-9 Acidentes de trabalho	76
	403-10 Doenças profissionais	76

Segurança e qualidade nas relações

Norma GRI	Conteúdo	Localização
Qualidade do produto, segurança do consumidor e satisfação do cliente		
GRI 3 - Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	78
GRI 416 - Saúde e Segurança do Consumidor 2016	416-1 Avaliação dos impactos de saúde e segurança de categorias de produtos e serviços	79
	416-2 Casos de não conformidade relativos aos impactos na saúde e segurança de produtos e serviços	79
GRI 417 - Marketing e Rotulagem 2016	417-1 Requisitos para informação e rotulagem de produtos e serviços	79
	417-2 Casos de não conformidade relativos a informação e rotulagem de produtos e serviços	79
	417-3 Casos de não conformidade relativos a comunicações de marketing	79
Comunidade		
GRI 3 - Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	80
GRI 413 - Comunidades Locais 2016	413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	81
GRI 203 - Impactos Econômicos Indiretos 2016	203-1 Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	82



Informações corporativas e créditos

Agradecemos a todos os colaboradores que participaram da construção deste relatório.

Será um prazer conversar com você sobre este conteúdo. Envie sua mensagem para o e-mail: sustentabilidade@krona.com.br.

Coordenação Geral
Leandro Lopes

Apoio técnico ao projeto
Ana Paula Cunha - Ambiental
Raquel Suzi da Silva - Social

Consultoria técnica e de conteúdo
Martinelli ESG

Coordenação editorial e gráfica, redação, revisão e diagramação
Martinelli ESG

Fotografia
Acervo Grupo Krona

GRUPO KRONA

Unidade Tubos e Conexões Matriz
Rua dos Suíços, 715 - Vila Nova
Joinville/SC

Unidade Acessórios
BR 101 - KM 21
Pirabeiraba – Joinville/SC

Unidade Ultraterm
Rua Dona Francisca, 8300 - Distrito Industrial
Cond. Perini Business Park
Bloco F - Módulo 1 - Joinville/SC

Unidade Viqua
Rua Parati, 16 – Nova Brasília
Joinville/SC

Unidade Tubos e Conexões Nordeste
Rodovia Divaldo Suruagy - KM 12
Marechal Deodoro/AL

Unidade Linear
Rua Governador Jorge Lacerda, 1809
Velha - Blumenau/SC

Unidade Centro-Oeste
Rua 14, Etapa III
Polo Empresarial Goiás
Aparecida de Goiânia/GO

Unidade Top-Max
Rua Bahia, 4199 – Salto Weissbach
Blumenau/SC