



# Relatório de Sustentabilidade 2025





# SUMÁRIO

## 03 APRESENTAÇÃO

Mensagem do presidente do Conselho	04
Mensagem da presidente	05
Destaques de 2025	06
Sobre este relatório	08

## 12 A PAMPLONA

Quem somos	13
Como operamos	14
Excelência operacional e inovação	19
Desempenho econômico-financeiro	23
Estratégia ESG	27

## 32 BEM-ESTAR ANIMAL

Como garantimos o bem-estar animal	33
------------------------------------	----

## 36 MEIO AMBIENTE

Gestão de recursos naturais	37
● Eficiência no uso da água	38
● Gestão de resíduos e economia circular	41
● Clima e emissões	43
● Energia	45
Educação ambiental	47

## 48 SOCIAL

Nossos colaboradores	49
Nossos produtores integrados	62
Nossos fornecedores	63
Comunidades e impacto social	64

## 68 GOVERNANÇA

Estrutura de governança corporativa	69
Ética, integridade e compliance	71
Gestão de riscos	74
Engajamento de stakeholders	75

<b>SUMÁRIO DE CONTEÚDO GRI</b>	<b>76</b>
--------------------------------	-----------

<b>SUMÁRIO DE CONTEÚDO SASB</b>	<b>83</b>
---------------------------------	-----------

<b>CRÉDITOS</b>	<b>85</b>
-----------------	-----------



Pamplona

# Apresentação

- ▶ MENSAGEM DO PRESIDENTE DO CONSELHO
- ▶ MENSAGEM DA PRESIDENTE
- ▶ DESTAQUES DE 2025
- ▶ SOBRE ESTE RELATÓRIO

# MENSAGEM DO PRESIDENTE DO CONSELHO

GRI 2-22

O ano de 2025 reafirmou a consistência da estratégia de longo prazo da Pamplona. Em um cenário macroeconômico desafiador, marcado por volatilidade, pressão inflacionária e aumento no custo das matérias-primas, a Companhia manteve disciplina financeira e equilíbrio na gestão de caixa e seguiu avançando em sua agenda de crescimento sustentável. A consolidação da presença em merca-

dos relevantes, no Brasil e no exterior, aliada à diversificação geográfica, contribuiu para mitigar riscos e sustentar a estabilidade operacional.

Ao longo do período, a Pamplona deu continuidade a um importante ciclo de investimentos estruturais, voltado à modernização de suas operações e ao fortalecimento da cadeia produtiva. Essas iniciativas ampliam a capacidade

produtiva e incorporam avanços em eficiência operacional, inovação e sustentabilidade, preparando a Companhia para os desafios da próxima década.

A agenda ESG (ambiental, social e governança) segue integrada à estratégia de negócios, com avanços na gestão climática, no monitoramento de riscos ambientais e na disseminação de boas práticas ao longo da cadeia de valor. Esse movimento fortalece a competitividade da Companhia em mercados cada vez mais exigentes, além de reforçar seu compromisso com a transparência e a responsabilidade corporativa.

Reconhecemos que ainda há desafios a enfrentar. Por isso, reafirmamos nosso compromisso com a escuta ativa dos *stakeholders*, com a evolução contínua de nossos processos, das práticas de sustentabilidade e com a atuação responsável, ética e transparente em todas as nossas relações, bem como

dos alicerces de governança, alinhados às melhores práticas de mercado.

Com 77 anos de história, a Pamplona mantém o equilíbrio entre sua essência familiar e um modelo de gestão cada vez mais estruturado e profissional. Essa combinação, aliada à capacidade de adaptação e à visão estratégica, continuará sendo fundamental para sustentar o crescimento e a geração de valor no longo prazo.

Agradeço aos membros do Conselho, à Diretoria, aos colaboradores, integrados, fornecedores e clientes pelo empenho, profissionalismo e confiança depositada na Pamplona. Juntos, seguimos construindo um negócio resiliente, sustentável e alinhado às expectativas da sociedade.

Boa leitura.

**VALDECIR PAMPLONA**

Presidente do Conselho de Administração



# MENSAGEM DA PRESIDENTE

Apresentamos o Relatório de Sustentabilidade da Pamplona referente ao ano de 2025, que reflete nosso compromisso com uma gestão responsável, transparente e orientada à criação de valor sustentável no longo prazo.

A Pamplona nasceu do trabalho e da coragem de Lauro e Ana Pamplona, que iniciaram uma trajetória baseada em dedicação, respeito às pessoas e compromisso com a qualidade. Em 2025, seguimos honrando esse legado, conduzindo a Companhia com responsabilidade e olhando para o futuro com confiança.

Foi um ano de muito trabalho e evolução. Avançamos na execução da nossa estratégia, ampliamos nossa presença nos mercados interno e externo, e seguimos aprimorando nossos processos produtivos. Mais do que crescer, buscamos diferenciação com eficiência, consistência e atenção aos detalhes no dia a dia da nossa operação.

A rotina da Pamplona é construída por milhares de pessoas que fazem o negócio acontecer todos os dias nas granjas, nas fábricas, na logística e em cada ponto de contato com nossos prestadores de serviço, fornecedores e clientes. Em 2025, esse compromisso coletivo foi essencial para enfrentarmos os desafios do período, especialmente a pressão de custos, mantendo a qualidade dos nossos produtos e a confiança dos nossos parceiros. A todos os envolvidos, nosso reconhecimento e agradecimento pela dedicação, pelo empenho e pelos resultados alcançados ao longo do ano.

Seguimos investindo na modernização das operações, na melhoria contínua dos processos e no desenvolvimento de produtos com maior valor agregado. Esse movimento fortalece nossa capacidade de adaptação e nos prepara para atender a um mercado cada vez mais exigente.



A sustentabilidade faz parte da forma como operamos. Ao longo do ano, avançamos na gestão ambiental, no uso mais eficiente de recursos, no cuidado com as pessoas e no bem-estar animal, sempre com uma visão integrada da cadeia produtiva. Sabemos que evoluir nesse caminho é um processo contínuo, que exige disciplina, escuta e ação. Para isso, fortalecemos nossa relação com produtores integrados, fornecedores e parceiros, com a convicção de que os melhores resultados são construídos de forma conjunta, com responsabilidade compartilhada.

Seguimos em frente com consistência, responsabilidade e confiança no trabalho que realizamos todos os dias. Nosso compromisso é preservar os valores que nos trouxeram até aqui, ao mesmo tempo em que seguimos evoluindo, inovando e preparando a Pamplona para os próximos ciclos.

Convido todos a conhecerem este relatório e a acompanharem nossa jornada rumo a um futuro mais sustentável.

**IRANI PAMPLONA PETERS**

Diretora-presidente da Pamplona



# DESTAQUES 2025

## GESTÃO

### SUSTENTÁVEL

Selo

## MELHORES EMPRESAS EM GESTÃO

pela Deloitte/Exame

Implementação de

## SOC (SECURITY OPERATIONS CENTER)

24/7 e zero vazamento de dados (LGPD)

Lançamento do

## E-COMMERCE B2B

e digitalização das Casas de Carnes

# R\$ 2,53 BI

de receita operacional bruta (+5,05% vs. 2024)

Anúncio de

# R\$ 144 MI

em investimentos para o ciclo trienal

Aprovação de projeto de

# R\$ 64 MI

junto à Financiadora de Estudos e Projetos (FINEP) para inovação genética e tecnológica

## BEM-ESTAR

### ANIMAL

# 97%

do plantel de matrizes já adaptado ao sistema de gestação coletiva (meta de 100% em 2026)

# 100% ADEQUADA

Frota de suíno para abate

Unidade de Rio do Sul (SC)

## CERTIFICADA

no protocolo de bem-estar animal NAMI (North American Meat Institute) em dezembro/2025

## AMBIENTAL

## MODERNIZAÇÃO COMPLETA

das **Estações de Tratamento de Água (ETA)** e **Efluentes (ETE)** em Rio do Sul (SC), ampliando a segurança e a qualidade

## EXPANSÃO DO INVENTÁRIO

de emissões (escopos 1 e 2) e compromisso de **publicação no GHG Protocol**

## 2º LUGAR

na categoria Ambiental do **Prêmio Catarinense de Melhorias**, com iniciativas voltadas à redução do consumo de água nas operações

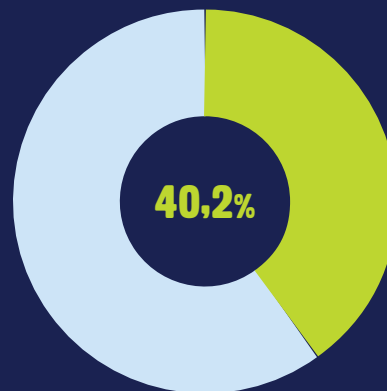
## SOCIAL



Mulheres representam

# 40,2%

do quadro funcional, com **crescimento da liderança feminina**



Consolidação da

## UNIPAMPLONA

e **lançamento oficial do**

## PLANO DE CARREIRA

Programa

## BEM GESTAR

**premiado** pela ABRH-SC

(3º lugar) e certificação do programa

## MANUTENTOR EM FORMAÇÃO

**Lançamento do projeto**

## RAÍZES DO AMANHÃ,

de educação ambiental para estudantes da rede pública

# SOBRE ESTE RELATÓRIO

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

A Pamplona apresenta, neste Relatório de Sustentabilidade, seu desempenho no período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025, reafirmando o compromisso com a transparência e a evolução contínua de sua agenda ESG. Ao manter as diretrizes adotadas no ciclo anterior, asseguramos consistência e comparabilidade das informações, fortalecendo a integração entre sustentabilidade e gestão do negócio. O escopo do relatório contempla exclusivamente a Pamplona Alimentos S.A., mesma entidade considerada nas demonstrações financeiras.

A governança do processo de elaboração e divulgação do documento está integrada às instâncias estratégicas da Companhia e seu conteúdo tem aprovação da alta administração. O relatório foi elaborado com base nas Normas GRI universais e na Norma Setorial GRI

13 (setores de Agropecuária, Aquicultura e Pesca), além de contemplar os indicadores do padrão SASB para o setor *Meat, Poultry & Dairy*.

A publicação ocorre com periodicidade anual, em alinhamento ao ciclo de divulgação financeira da Companhia. No período reportado, não houve reformulação de informações anteriormente divulgadas, e o documento não passou por verificação externa independente.

Para esclarecimentos, dúvidas ou sugestões relacionadas a este relatório ou à estratégia de sustentabilidade da Pamplona, a Companhia disponibiliza o canal oficial: [pamplona@pamplona.com.br](mailto:pamplona@pamplona.com.br)




























## Materialidade

GRI 3-1 e 3-2

A definição dos temas materiais da Pamplona é resultado de um processo que considerou tanto as operações diretas da Companhia quanto os elos da cadeia de suprimentos (*upstream*) e de distribuição (*downstream*), buscando uma visão abrangente sobre os impactos gerados e os riscos e oportunidades relacionados à sustentabilidade.

Concluído em 2022, o processo adotou o conceito de dupla materialidade, analisando, de um lado, os impactos da organização na economia, no meio ambiente e nas pessoas e, de outro, os possíveis impactos financeiros de temas socioambientais sobre o desempenho do negócio. Como não houve mudanças significativas na estrutura do negócio ou no direcionamento da Companhia, a lista de temas materiais permanece inalterada em relação ao ciclo anterior.

Tema material	Definição	Página do relatório	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável relacionados
 <b>Inovação</b>	Vetor estratégico de competitividade, com foco em Pesquisa e Desenvolvimento para otimização de recursos, aprimoramento de processos e fortalecimento da qualidade e da segurança alimentar.	<a href="#">20</a>	
 <b>Qualidade e segurança dos produtos</b>	Prioridades operacionais, com controle rigoroso de processos, conformidade regulatória e fortalecimento da confiança do consumidor por meio da padronização e da inovação tecnológica.	<a href="#">21</a>	 
 <b>Bem-estar animal</b>	Compromisso estratégico ao longo de toda a cadeia produtiva, conformidade regulatória, manejo responsável, saúde do plantel e eficiência produtiva alinhada à segurança alimentar.	<a href="#">32</a>	
 <b>Água</b>	Recurso essencial à cadeia produtiva, foco em eficiência hídrica, conformidade regulatória e gestão responsável da captação, consumo e descarte ao longo das operações.	<a href="#">38</a>	
 <b>Resíduos e economia circular</b>	Redução, reaproveitamento e valorização de subprodutos, promovendo eficiência operacional, destinação adequada e geração de valor ao longo da cadeia produtiva.	<a href="#">41</a>	
 <b>Mudanças climáticas</b>	Monitoramento das emissões, gestão de riscos regulatórios e operacionais, e busca por tecnologias e práticas que contribuam para a descarbonização da cadeia produtiva.	<a href="#">43</a>	

Tema material	Definição	Página do relatório	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável relacionados
 <b>Desenvolvimento de pessoas</b>	Valorização, desenvolvimento e retenção de talentos, promovendo um ambiente de trabalho seguro, inclusivo e alinhado às diretrizes estratégicas da organização.	<a href="#">53</a>	
 <b>Saúde e segurança</b>	Prioridades operacionais, com foco na prevenção de riscos, na conformidade legal e na promoção de um ambiente de trabalho seguro e saudável ao longo de toda a cadeia produtiva.	<a href="#">57</a>	
 <b>Diversidade</b>	Elemento estratégico para a construção de um ambiente de trabalho inclusivo, promovendo equidade de oportunidades, respeito às diferenças e fortalecimento da cultura organizacional.	<a href="#">59</a>	 
 <b>Cadeia de valor sustentável</b>	Critérios sociais, ambientais e de governança na seleção e monitoramento de fornecedores, buscando rastreabilidade, conformidade regulatória e fortalecimento de práticas responsáveis ao longo da cadeia produtiva.	<a href="#">63</a>	
 <b>Ética e integridade</b>	Orientam decisões estratégicas, assegurando conformidade regulatória e fortalecendo relações baseadas em transparência e responsabilidade.	<a href="#">71</a>	

# A Pamplona

- ▶ QUEM SOMOS
- ▶ COMO OPERAMOS
- ▶ EXCELÊNCIA OPERACIONAL E INOVAÇÃO
- ▶ DESEMPENHO ECONÔMICO-FINANCEIRO
- ▶ ESTRATÉGIA ESG



Pamplona

# QUEM SOMOS

GRI 2-1, 2-6 e SASB FB-MP-000.A

Com 77 anos de atuação, a Pamplona Alimentos, sociedade anônima de capital fechado com sede em Rio do Sul (SC), consolidou sua presença no setor de alimentos processados de carne suína, combinando tradição, eficiência operacional e compromisso com a qualidade e a segurança alimentar. Ao longo de sua trajetória, a Companhia estruturou uma operação integrada e orientada pela responsabilidade em toda a sua cadeia de valor.

Seu portfólio contempla carnes suínas *in natura* (resfriadas e congeladas), cortes temperados, banha, produtos defumados, produtos curados, linguiças, fatiados e presuntos, além de itens de revenda como polenta, queijos, pizzas e cortes bovinos. Em 2025, a receita operacional bruta alcançou R\$ 2,53 bilhões, com receita líquida de R\$ 2,22 bilhões.

Os produtos Pamplona estão presentes em 24 estados brasileiros e em 22 países. No mercado externo, as expor-

tações somaram quase 85 milhões de quilos de carne suína em 2025, gerando receita de 226 milhões de dólares (R\$ 1,26 bilhão).

A Companhia também mantém relacionamento contínuo com distribuidores, varejistas, clientes internacionais e consumidores finais, além de atuar em articulação com órgãos reguladores e entidades setoriais, certificadoras, *tradings* e produtores rurais. No período de relato, não houve mudanças significativas nas atividades ou na estrutura da cadeia de valor.



**85 MI**  
de quilos de carne suína  
exportados para 22 países

## Nossa história

A história da Pamplona Alimentos tem início em 1948, quando Lauro e Ana Pamplona fundaram, em Agronômica (SC), um pequeno negócio de abate e comercialização de carne bovina. Ao longo das décadas seguintes, a empresa ampliou suas operações, consolidando sua estrutura e presença no mercado, com destaque para 1974, quando a unidade de Rio do Sul (SC) passou a ser vistoriada pelo Serviço de Inspeção Federal (SIF), reforçando o atendimento aos padrões sanitários nacionais.

Em 2013, refletindo a evolução e diversificação de suas atividades, o então Frigorífico Riosulense S.A. passou a operar como Pamplona Alimentos S.A., consolidando sua identidade e posicionamento no setor. Desde então, a Companhia segue expandindo suas operações, investindo em inovação e fortalecendo seu compromisso com qualidade, sustentabilidade e excelência operacional.





# COMO OPERAMOS

## Onde estamos

GRI 2-1, 2-6 e SASB FB-MP-000.A



- 2 plantas de processamento
- 1 fábrica de ração
- 8 granjas próprias
- 2 casas de carnes
- 1 fábrica terceirizada

- 1 centro administrativo
- 2 centros de distribuição concentradores
- 4 centros de distribuição

# O CAMINHO DOS PRODUTOS PAMPLONA



## MEIO AMBIENTE

Boas práticas ambientais em toda a operação, acompanhadas pelo Sistema de Gestão e pelo Índice de Desempenho Ambiental (IDA) da Companhia.

## QUALIDADE DO PRODUTO

Promoção da qualidade e da segurança dos produtos por meio de controles rigorosos, monitoramento contínuo e análises laboratoriais.

## BEM-ESTAR ANIMAL

A Política de Bem-Estar Animal e os compromissos estabelecidos orientam o processo produtivo e garantem as melhores condições para os animais.

## LOGÍSTICA E TRANSPORTE

Transporte otimizado e dentro das normas, para garantir o bem-estar animal e a qualidade dos produtos, além de buscar a redução de emissões de GEE.

## PESSOAS

Relacionamentos baseados em confiança e respeito, com parcerias justas e duradouras, promovendo experiências positivas para todos os stakeholders.



## MERCADOS ATENDIDOS

### MERCADO INTERNO

Em 2025, a atuação da Pamplona no mercado interno esteve orientada à maximização da rentabilidade e ao fortalecimento de parcerias estratégicas, especialmente nas regiões Sul e Sudeste. A assertividade dessa estratégia foi sustentada pelo uso intensivo de ferramentas de inteligência de dados, que possibilitaram monitorar o *share* de mercado e ajustar a distribuição de forma ágil e direcionada.

A Companhia avançou também em sua transformação digital com o lançamento da plataforma de *e-commerce* B2B, em outubro, ampliando a capilaridade junto ao varejo de médio porte e oferecendo um canal de compra mais ágil e autônomo. Complementarmente, está em desenvolvimento o *e-commerce* B2C regional para as Casas de Carnes Pamplona, que será implementado no ano de 2026 e fortalecerá a conexão direta com o consumidor final.

No portfólio, a Pamplona manteve sua liderança e pioneirismo na categoria de suínos temperados, segmento de maior representatividade e volume, ao mesmo tempo em que direcionou esforços para

o crescimento de linhas de maior margem, como os fatiados (presuntos), e para a consolidação da linha de linguiças frescas. A inovação esteve centrada em praticidade e novas ocasiões de consumo (**ver página 17**). No segmento de *food service*, a estratégia foi reforçada com embalagens econômicas de 800g para fatiados, desenvolvidas para oferecer maior rendimento e menor desembolso por quilo aos operadores de alimentação.

A Pamplona possui um portfólio diversificado, voltado tanto ao consumidor final quanto ao mercado de *food service*, que inclui restaurantes e lanchonetes. Com foco em inovação, praticidade e qualidade, a Companhia oferece desde cortes suínos *in natura* até produtos processados de alto valor agregado, consolidando-se como uma marca que combina tradição e modernidade. As opções são distribuídas entre as seguintes linhas: temperados suínos (resfriados e congelados), fatiados, defumados, linguiças defumadas e frescas, presuntaria, curados, banha, *food service*, sabores, linha festa, salgados e suínos *in natura* congelados.

A receita operacional bruta no mercado interno alcançou **R\$ 1,27 bilhão**, **crescimento de 2,89%** em relação ao ano anterior, representando 50,3% do faturamento total da Companhia.

## Lançamentos em 2025



### BACON PALETA

#### EM CUBOS

(500g)

Produto com defumação natural, desenvolvido para uso em coberturas e preparações culinárias, com possibilidade de armazenamento fora da refrigeração no ponto de venda.



### KIT

#### CARREIROIRO SUÍNO

(600g)

Lançamento inédito no segmento, com rendimento de quatro a seis porções, focado em praticidade para o dia a dia.



### LINHA FESTA:

#### LOMBO FESTA

#### COM MOLHO ESPECIAL

Produto acompanhado de saco "assa fácil" e sachê de molho especial, desenvolvido para facilitar o preparo nas celebrações de fim de ano.



### CONTRAFILÉ

#### CONGELADO

Parte da linha de temperados suínos pro dia a dia, item porcionado, prático, com menor desembolso, ideal para público *single*, casais e famílias menores, versão congelada.



### MERCADO EXTERNO

A estratégia de internacionalização da Pamplona em 2025 concentrou-se na diversificação de destinos e na consolidação de mercados de maior valor agregado, priorizando rentabilidade e parcerias de longo prazo, principalmente na Ásia, nas Américas e no Oriente Médio. As exportações para o mercado externo em 2025 totalizaram quase 85 mil toneladas de carne suína, gerando uma receita de US\$ 226 milhões, mais de R\$ 1,2 bilhão, o que representa um aumento de 7,33% em relação a 2024.

A Companhia opera em praticamente todos os países para onde as empresas brasileiras são habilitadas a exportar e mercados como os da América do Norte, cuja abertura para as carnes brasileiras é recente, já figuram entre os principais destinos dos produtos Pam-

plona. A ampliação da base de compradores na Ásia contribuiu para reduzir a concentração das vendas em mercados asiáticos mais tradicionais, fortalecendo a diversificação geográfica.

Para sustentar essa expansão, a Companhia investiu na modernização de suas linhas produtivas, adaptando processos para atender às exigências sanitárias específicas de alguns mercados, principalmente na Ásia, e às demandas específicas de cortes e linhas de produtos. A agenda comercial foi intensificada com participação nas principais feiras internacionais do setor, ampliando o relacionamento com clientes e parceiros estratégicos.

Instalada em Santa Catarina, estado reconhecido internacionalmente como zona livre de febre aftosa sem vacinação, a Pamplona mantém importante vantagem sanitária competitiva. A Companhia preserva o selo Brazilian Pork e opera sob certificações que asseguram qualidade, segurança e rastreabilidade ao longo de toda a cadeia produtiva.

### PRESENÇA EM FEIRAS NACIONAIS E INTERNACIONAIS

Em 2025, a Pamplona manteve uma agenda intensa de participação em feiras estratégicas do setor de alimentos. No cenário internacional, a empresa marcou presença em cinco importantes eventos, como Expocarnes (México), Foodex (Japão), SIAL (China) e Anuga (Alemanha), além da APAS Show, que também atrai compradores globais.

No mercado nacional, a Pamplona também teve atuação relevante em eventos como a ExpoAgas, em Porto Alegre, nos quais apresentou lançamentos inovadores voltados à praticidade e promoveu degustações, fortalecendo sua presença no varejo supermercadista. Além disso, participou do Simpósio Brasil Sul de Suinocultura, em Chapecó, contribuindo com discussões técnicas sobre bem-estar animal e sustentabilidade.

A receita operacional bruta no mercado externo alcançou **R\$ 1,26 bilhão**, **crescimento de 7,33%** em relação ao ano anterior, representando 49,7% do faturamento total da Companhia.

# EXCELÊNCIA OPERACIONAL E INOVAÇÃO

Em 2025, a Pamplona manteve desempenho operacional consistente em um cenário desafiador. A produção total de proteína suína atingiu 159.452 toneladas, refletindo a solidez da estrutura produtiva e a integração entre operações próprias e parcerias estratégicas. Desse volume, 8.036 toneladas corresponderam à produção terceirizada, o que representa 5,04% do total produzido no período. [SASB FB-MP-000.B](#)



# 159,5

**mil toneladas**  
de proteína suína  
produzidas em 2025

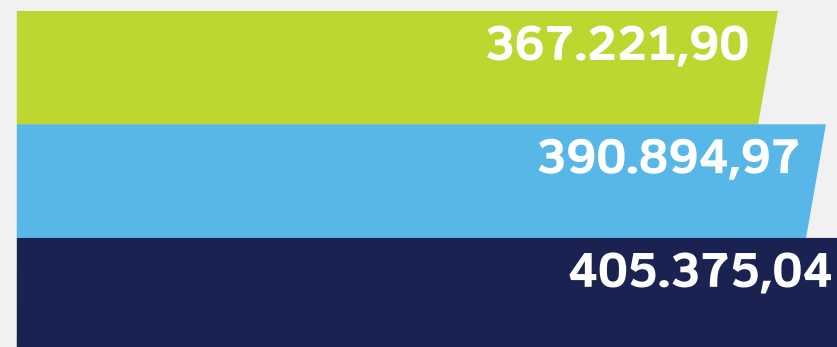
A eficiência seguiu como eixo central da gestão. O volume de processamento de suínos próprios cresceu 5,4% em relação a 2024, demonstrando expansão com controle operacional e padronização produtiva.

As unidades industriais receberam investimentos de R\$ 52,1 milhões, sendo R\$ 9 milhões destinados à aquisição de um terreno para futuras instalações logísticas e industriais. As melhorias nas duas fábricas incluíram modernização de equipamentos, eficiência energética, aumento de rendimento industrial e adequações necessárias para atendimento a mercados de maior valor agregado. Esses avanços estruturais também fortaleceram os padrões sanitários e contribuíram para a conquista da certificação internacional do protocolo de bem-estar animal do NAMI, obtida em dezembro de 2025.

Esse investimento é parte de um aporte total de R\$ 144 milhões anunciado pela Companhia para o triênio 2025-2027, destinado à mo-

dernização das unidades industriais, à ampliação da fábrica de ração em Laurentino (SC) e a melhorias nas granjas próprias.

## Produção da fábrica de ração (t)



2023

2024

2025

## Logística

A malha logística foi revisada ao longo de 2025 com o objetivo de ampliar agilidade e eficiência operacional. A estrutura passou a operar com dois *hubs* concentradores: Jandira (SP), ampliado para atender São Paulo, Minas Gerais, Bahia e as regiões Norte e Nordeste; e Camboriú (SC), direcionado ao atendimento da região Sul e do Rio de Janeiro. Paralelamente, houve avanço no modelo de *cross-docking*, com a conversão de filiais que deixaram de manter estoques físicos e passaram a operar com distribuição imediata a partir de unidades concentradoras, otimizando custos e reduzindo etapas intermediárias.

A gestão de transporte também evoluiu no período. Foi implementado um projeto-piloto na filial de Portão (RS), com transferência da operação para uma cooperativa, promovendo mais profissionalização e confiabilidade do serviço.

No transporte de suínos, foram realizados avanços na adequação da frota aos padrões estabelecidos pela Companhia, tema detalhado no capítulo de bem-estar animal ([ver página 32](#)). A consolidação de indicadores de desempenho e a implantação de sistemas de monitoramento contribuíram para melhor controle operacional, otimização de rotas e redução de quilometragem. A entrada no canal de *e-commerce* B2B foi absorvida pela estrutura existente, sem impactos logísticos relevantes.

## Inovação e tecnologia GRI 3-3

A inovação é um dos temas estratégicos da Pamplona e está diretamente conectada à competitividade, à eficiência operacional e à sustentabilidade do negócio. No âmbito industrial, um dos principais projetos implementados em 2025 foi o sistema de aspersão nas câmaras frias das unidades de Rio do Sul (SC) e Presidente Getúlio (SC). A tecnologia controla de forma mais precisa a umidade durante o resfriamento das carcaças, reduzindo perdas naturais de peso no processo e aumentando o rendimento industrial. Além do ganho econômico, o sistema contribui para melhor padronização do produto e uso

mais eficiente da matéria-prima, melhorando o rendimento ao longo da cadeia.

A Pamplona manteve a frente de Pesquisa & Desenvolvimento como um dos pilares de sustentação de sua posição no mercado de carne suína. Com atuação integrada às áreas de produção, laboratório e qualidade, o departamento conduziu, em 2025, iniciativas de desenvolvimento de novos produtos, aprimoramento de formulações e estudos de vida de prateleira (*shelf-life*), que determinam o período seguro e adequado para comercialização do produto, garantindo qualidade ao longo da distribuição.



## Qualidade e segurança dos produtos

GRI 3-3, 416-1, GRI Setorial 13.10.4, 13.10.5, SASB FB-MP-250a.1, FB-MP-250a.2 e FB-MP-260a.1

A Gestão da Qualidade na Pamplona atua com um conjunto de ferramentas voltadas a assegurar que 100% das etapas produtivas sejam avaliadas, garantindo a padronização dos processos e a segurança dos alimentos.

Entre essas ferramentas, destaca-se a Rota da Qualidade, estruturada para assegurar a padronização operacional e o atendimento às especificações técnicas acordadas com os clientes, estabelecendo critérios e limites para cada fase produtiva.

Além disso, os Planos APPCC (Análise de Perigos e Pontos Críticos de Controle) asseguram o cumprimento dos

pré-requisitos, por meio da avaliação sistemática dos riscos, considerando sua severidade e probabilidade da definição dos Pontos Críticos de Controle (PCCs) necessários para garantir a inocuidade dos produtos.

No relacionamento com fornecedores, a gestão inclui matriz de risco e processo estruturado de qualificação. Atualmente, cerca de 42% das instalações de fornecedores possuem certificação reconhecida pela Global Food Safety Initiative (GFSI), e os contratos firmados incorporam cláusulas relacionadas à segurança do alimento, rastreabilidade e critérios ESG.

A percepção do consumidor também é monitorada. Em 2025, a gestão do Serviço de Atendimento ao Consumidor (SAC) registrou redução de 20% no volume de reclamações em comparação ao ano anterior. A Pamplona mantém o Selo RA1000 do Reclame Aqui, refletindo altos índices de resolução e satisfação no atendimento.



### SEGURANÇA DO ALIMENTO

O laboratório próprio da Pamplona mantém acreditação ISO 17025 para ensaios de ractopamina e análises microbiológicas, assegurando confiabilidade técnica aos resultados. Adicionalmente, a unidade de Rio do Sul (SC) conquistou, em dezembro de 2025, a certificação no protocolo internacional de bem-estar animal do North American Meat Institute (NAMI) ([ver página 34](#)).

No que se refere ao uso de antimicrobianos, 100% dos suínos são produ-

zidos sem utilização de antibióticos como promotores de crescimento. O uso terapêutico ocorre sob acompanhamento técnico e em conformidade com a lista de antimicrobianos importantes da Organização Mundial da Saúde.

A Companhia mantém procedimento formal para *recall*, com simulações anuais que testam a efetividade do sistema de rastreabilidade. Em 2025, não houve registro de *recall* de produtos.



**42%**  
das instalações  
de fornecedores  
certificadas

## Genética e eficiência produtiva

Na Pamplona, o melhoramento genético é conduzido como parte da estratégia de competitividade e qualidade. Por meio de um programa próprio, baseado em dados técnicos e acompanhamento contínuo, a Companhia seleciona linhagens para mais eficiência produtiva, desempenho reprodutivo, qualidade do produto e saúde do plantel.

A combinação planejada de linhagens maternas e paternas complementares permite formar animais mais adaptados e produtivos ao longo das gerações. Esse trabalho, realizado com critérios técnicos e boas práticas de manejo, contribui para otimização no uso de insumos, padronização dos produtos e capacidade de atender diferentes mercados com segurança e consistência.

### ESTRUTURA INTEGRADA

O sistema é organizado em uma estrutura em pirâmide, que assegura controle e disseminação consistente das características desejadas.

#### GRANJAS NÚCLEO

Concentram os animais de maior mérito genético e formam a base do programa.

#### GRANJAS MULTIPLICADORAS

Produzem as matrizes híbridas (F1), com alto desempenho reprodutivo.

#### GRANJAS COMERCIAIS

Utilizam a progênie dessas matrizes para a produção de animais destinados ao abate, garantindo padronização genética e previsibilidade produtiva.

Essa organização permite escalabilidade com controle técnico, assegurando que os avanços genéticos sejam incorporados de forma estruturada ao sistema integrado.

### TECNOLOGIA E BIOSSEGURANÇA

A central de coleta e processamento de sêmen suíno é um dos pilares do programa, viabilizando a disseminação segura das melhores linhagens. O controle sanitário rigoroso ao longo de toda a cadeia genética protege o plantel e assegura conformidade com as exigências dos mercados nacional e internacional.

### AVANÇO EM 2025

Em 2025, a Pamplona obteve aprovação de um projeto de R\$ 64 milhões junto à Financiadora de Estudos e Projetos (FINEP), atualmente em fase inicial de implementação. A iniciativa foca em inovação em genética suína, com incorporação de material genético de alta *performance*, capacitação técnica internacional e aplicação estruturada nas granjas próprias e integradas. O objetivo é elevar ainda mais indicadores como eficiência alimentar, qualidade da carne e desempenho reprodutivo, fortalecendo a base produtiva da Companhia e ampliando sua competitividade no longo prazo.

# DESEMPENHO ECONÔMICO-FINANCEIRO

No exercício de 2025, a receita operacional bruta atingiu R\$ 2,53 bilhões, representando crescimento de 5,05% em relação ao ano anterior. O avanço foi sustentado pela evolução tanto no mercado interno, que cresceu 2,89%, quanto no mercado externo, que apresentou expansão de 7,33%, reforçando a estratégia de diversificação geográfica e comercial. A receita operacional líquida totalizou R\$ 2,22 bilhões, com incremento de 5,36%.

O lucro bruto totalizou R\$ 399,6 milhões, mantendo-se em patamar semelhante ao exercício anterior, em um cenário marcado por mais volatilidade cambial ao longo do período. O Ebitda somou R\$ 164,7 milhões, com margem de 7,41%, inferior aos 8,84% registrados em 2024, refletindo principalmente a compressão de margens tanto no

mercado interno quanto no externo, em função do maior custo das matérias-primas ao longo de 2025. O lucro líquido alcançou R\$ 56,3 milhões, impactado pela redução da rentabilidade operacional e pelo ambiente financeiro mais restritivo observado no exercício.

Mesmo diante de um cenário desafiador, a Companhia manteve disciplina na gestão de capital. A dívida líquida encerrou o exercício com redução de 2,35%, e a alavancagem medida pela relação dívida líquida sobre Ebitda ficou em 2,0x, patamar considerado equilibrado para o setor. O patrimônio líquido atingiu R\$ 731 milhões, crescimento de 6,46%, enquanto o indicador dívida líquida sobre patrimônio líquido reduziu para 45,10%, evidenciando fortalecimento da estrutura de capital.



**R\$ 56,3 MI**  
de lucro líquido  
em 2025

## Valor econômico direto gerado<sup>1</sup> (R\$ mil)

GRI 201-1

2024

2.318.268

2025

2.436.552

## Valor econômico retido<sup>1</sup> (R\$ mil)

GRI 201-1

2024

86.147

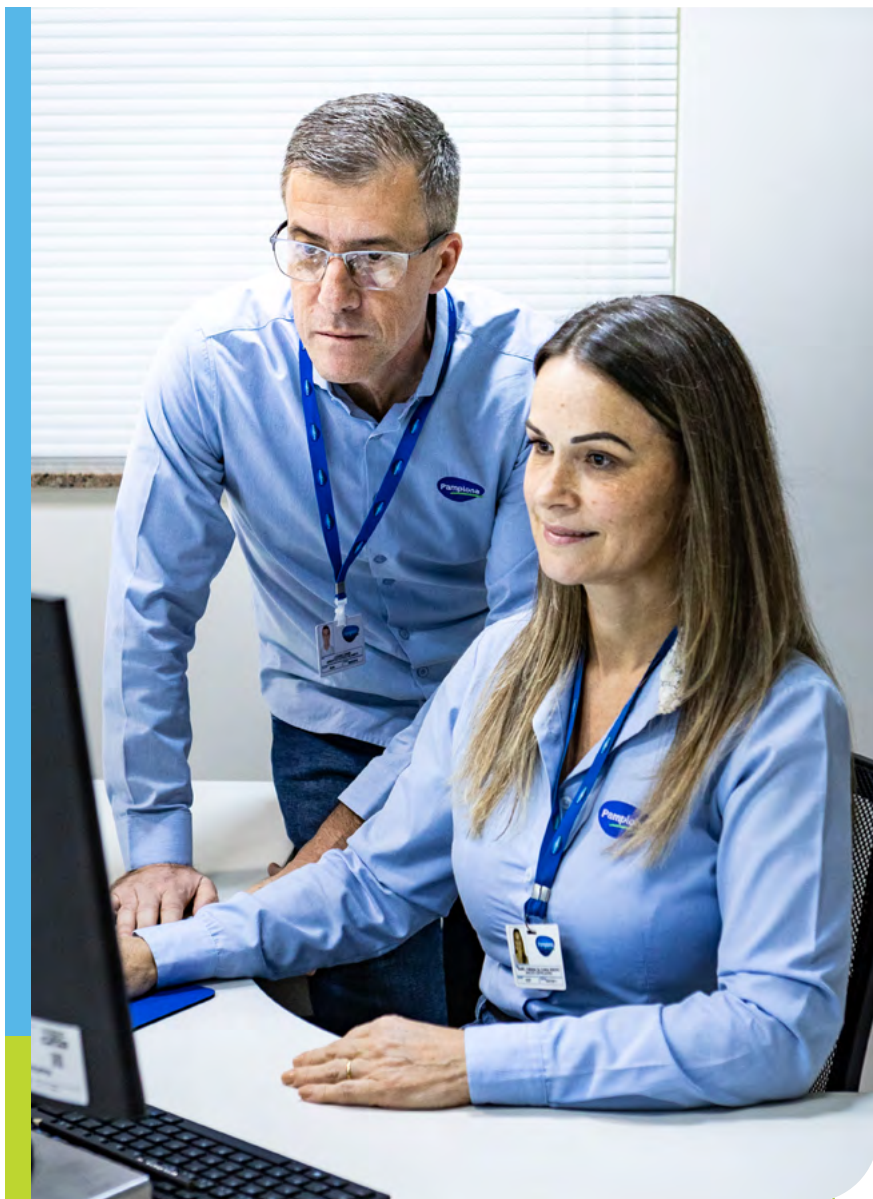
2025

62.931

## Valor econômico distribuído<sup>1</sup> GRI 201-1

	2024		2025	
	Valor (R\$ mil)	Porcentagem (%)	Valor (R\$ mil)	Porcentagem (%)
Custos operacionais	1.700.769	73,36	1.800.765	73,91
Salários e benefícios de empregados	210.095	9,06	224.035	9,19
Pagamentos a provedores de capital	99.525	4,29	98.853	4,06
Pagamentos ao governo (por país)	221.127	9,54	249.289	10,23
Investimentos na comunidade	605	0,03	679	0,03
<b>TOTAL</b>	<b>2.232.121</b>	<b>96,28</b>	<b>2.373.621</b>	<b>97,42</b>

**1.** A Pamplona apura o Valor Econômico Direto Gerado e Distribuído (EVG&D) pelo regime de competência, considerando suas operações em âmbito nacional, com unidades produtivas, geração de empregos, receitas de vendas e recolhimento de tributos distribuídos em diferentes regiões do Brasil.



## Estratégia fiscal GRI 207-1 e 207-2

A Pamplona possui estratégia fiscal formalizada, analisada e aprovada anualmente pelo Conselho de Administração, órgão máximo de governança responsável por assegurar sua aderência às diretrizes corporativas. Embora não seja pública, essa estratégia está integrada ao Código de Ética e ao Código de Conduta da Companhia, reforçando o compromisso com a conformidade regulatória, a integridade e a transparência. A abordagem tributária é alinhada às estratégias de negócio e de desenvolvimento sustentável, considerando impactos financeiros, socioeconômicos e regulatórios, bem como aspectos relacionados à geração de empregos, contribuição para serviços públicos e responsabilidade ambiental.

A gestão do risco fiscal é estruturada por meio de políticas de conformidade, definição clara de responsabilidades, integração aos processos de negócio e monitoramento contínuo. A identificação e avaliação de riscos consideram mudanças na legislação, estrutura organizacional, operações nacionais e internacionais, transações e parcerias estratégicas. A Companhia adota auditorias internas e externas, sistemas de monitoramento, consultoria especializada e diálogo com autoridades fiscais para assegurar o correto cumprimento das obrigações tributárias. Além disso, mantém canais formais para reporte de condutas inadequadas, fortalecendo a cultura de integridade e o controle da governança fiscal.

Estratégia fiscal **alinhada ao negócio**, com governança e gestão contínua de riscos.

## Prêmios e reconhecimentos



### Selo Melhores Empresas em Gestão (Deloitte/Exame)

Reconhecimento concedido pela consultoria Deloitte às organizações que se destacam pela excelência em práticas de gestão, governança, inovação e cultura organizacional.



### Prêmio Ser Humano SC (ABRH-SC) – 3º Lugar

Premiação na categoria Excelência Organizacional pelo **case Programa Bem Gestar**, que oferece suporte e acompanhamento a colaboradoras gestantes.



### Certificação ABRH-SC – Categoria Desenvolvimento

Reconhecimento do **case Programa Manutentor em Formação**, uma iniciativa interna para qualificar profissionais técnicos em manutenção mecânica e elétrica.



### Certificação ABRH-SC – Categoria ESG

Reconhecimento do **case Voluntários Mãos em Ação**, que mobiliza colaboradores em atividades sociais e de apoio às comunidades do entorno.



### Homenagem Empresa Amiga (Programa Novos Caminhos)

Título recebido pela parceria na promoção da empregabilidade e inserção no mercado de trabalho de adolescentes acolhidos em casas-lares.



### Reconhecimento de Responsabilidade Socioambiental (ALESC)

Homenagem concedida pela Assembleia Legislativa de Santa Catarina destacando as práticas sociais e ambientais da Companhia.



### Certificação NAMI (North American Meat Institute)

Conquista da certificação internacional de bem-estar animal para a unidade industrial de Rio do Sul (SC), auditada em dezembro de 2025.



### 2º lugar na categoria ambiental do 27º Congresso Estadual de Equipes de Melhorias

Premiação concedida no âmbito do evento, que reúne cerca de 30 empresas de Santa Catarina para compartilhar iniciativas de melhoria contínua. A Pamplona apresentou um projeto de automação do acionamento de água em centrífugas, que utiliza sensores para reduzir desperdícios e alcançar mais eficiência no uso de recursos.

# ESTRATÉGIA ESG

A estratégia ESG da Pamplona está diretamente conectada ao modelo de negócios da Companhia, com papel central na geração de valor, na eficiência operacional e no acesso a mercados mais exigentes. Integrando critérios ambientais, sociais e de governança ao planejamento estratégico e ao ciclo de investimentos, a estratégia, sustentada por uma governança ativa, conecta desempenho econômico à responsabilidade socioambiental.

A abordagem ESG é orientada por três eixos complementares: fortalecimento da governança e da gestão de riscos, valorização das pessoas como diferencial competitivo e busca contínua por eficiência ambiental ao longo da cadeia de valor. Esse direcionamento inclui a incorporação de padrões internacionais, o aprimoramento dos sistemas de *compliance* e segurança da informação, o investimento na atração e retenção de talentos, e o avanço em compromissos relacionados a clima, bem-estar animal e qualificação de fornecedores. Dessa forma, a sustentabilidade passa a ser tratada como instrumento de perenidade, reputação e competitividade para a Pamplona.

A Pamplona **integra critérios ESG à estratégia** para gerar valor com responsabilidade socioambiental.





# SUSTENTABILIDADE NA PAMPLONA

Estratégia integrada para gerar  
valor ambiental, social e econômico

## PESSOAS

### Cultura de segurança e respeito

- Saúde e segurança
- Capacitação contínua
- Diversidade
- Assistência social

## GOVERNANÇA E INOVAÇÃO

### Ética e transparência como base

- Código de Ética e Canal de Denúncias
- Indicadores ESG
- Matriz de materialidade
- Relatório GRI
- Inovação em processos e portfólio
- Combate ao assédio

## CADEIA SUSTENTÁVEL

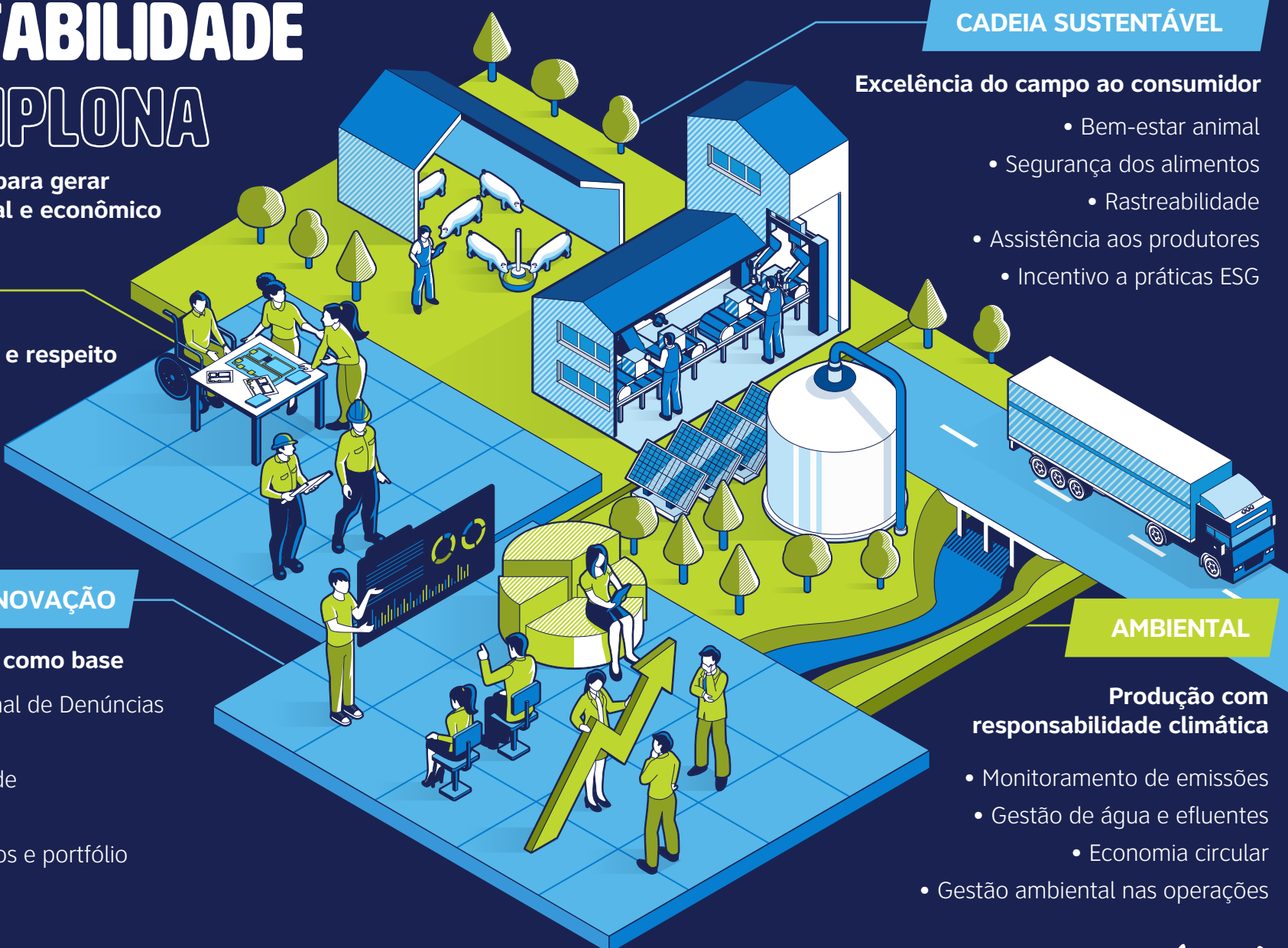
### Excelência do campo ao consumidor

- Bem-estar animal
- Segurança dos alimentos
- Rastreabilidade
- Assistência aos produtores
- Incentivo a práticas ESG






## AMBIENTAL

### Produção com responsabilidade climática

- Monitoramento de emissões
- Gestão de água e efluentes
- Economia circular
- Gestão ambiental nas operações



## Evolução dos compromissos

Eixo	Tema	Compromisso	Status	Resultado
<b>ESTRATÉGIA DO NEGÓCIO</b>	<b>Estratégia</b>	Desenvolvimento de uma plataforma própria de <i>e-commerce</i> B2B, que contribuirá para a expansão das vendas para o varejo e para o segmento de <i>food service</i> .	 <b>Concluído B2B</b>  <b>Em andamento B2C</b>	Em 2025, a Pamplona realizou o lançamento do seu <i>e-commerce</i> B2B, consolidando um marco estratégico na digitalização dos canais de vendas e no fortalecimento do relacionamento com clientes do varejo e <i>food service</i> . No mesmo período, a Companhia desenvolveu o <i>e-commerce</i> regional B2C para as Casas de Carnes Pamplona, com lançamento previsto para 2026, ampliando sua estratégia de presença digital e proximidade com o consumidor final.
		Publicação do Manual de Compliance e conclusão da classificação dos riscos com definição das estratégias de mitigação.	 <b>Em andamento</b>	O mapa de riscos foi concluído, com a definição dos riscos prioritários. A publicação do Manual de Compliance foi postergada.
<b>BEM-ESTAR ANIMAL</b>	<b>Bem-estar animal</b>	Migrar 100% do processo para o sistema de gestação coletiva até 2026, com todas as novas unidades e ampliações — tanto em granjas próprias quanto na integração — estruturadas com espaços que permitam mais liberdade de movimento às porcas gestantes.	 <b>Em andamento</b>	Em 2025, 97% do plantel em integrados já estava adaptado ao sistema de gestação coletiva. Serão atendidos 100% dos animais até o fim de 2026.
		Eliminar a prática de identificação com moessa até 2026, substituindo-a por métodos mais modernos e menos invasivos, que garantam o conforto dos animais durante o manejo.	 <b>Em andamento</b>	Em 2025, boa parte dos animais já é identificada sem o uso da moessa e a previsão é de eliminar a prática em 2026.



Eixo	Tema	Compromisso	Status	Resultado
<b>BEM-ESTAR ANIMAL</b>	<b>Bem-estar animal</b>	Manter a não utilização de antibióticos promotores de crescimento em nenhuma fase do sistema produtivo.	 <b>Concluído</b>	A Companhia busca o uso racional de antibióticos e promove o uso de fitoterápicos, óleos essenciais, acidificantes, enzimas e eubióticos.
		Os veículos transportadores de suínos que serão incorporados à frota atenderão a novos conceitos no uso de materiais e de acessórios que beneficiam a saúde e o bem-estar dos animais e praticidade na operação; incluindo teto isotérmico basculante, bebedouros e estrutura adequada ao transporte de suínos; toda a frota de suínos abate possui rastreador satelital.	 <b>Concluído</b>	Em 2025, todos os veículos da frota de suínos e entrega de reprodutores agregados à Pamplona atendem ao novo padrão de carrocerias, que prioriza o bem-estar animal.
		Adotar na indústria de Rio do Sul (SC) os padrões do North American Meat Institute (NAMI).	 <b>Em andamento</b>	Com relação às carrocerias de leitão, as adequações estão em andamento e, ao fim de 2026, aproximadamente 100% dos veículos devem estar devidamente adequados.
		Aperfeiçoar, cada vez mais, os processos de produção de suínos, com o investimento em boas práticas de bem-estar animal, genética, abate e melhorias na entrega dos produtos e parcerias com <i>startups</i> , instituições de pesquisa e com os próprios produtores integrados e fornecedores.	 <b>Em andamento</b>	A unidade Rio do Sul (SC) foi certificada em dezembro de 2025.
			 <b>Em andamento</b>	Em 2025, foi realizado treinamento de novos colaboradores e sistema de integração, com consultores no tema de bem-estar animal de mercado. Importações de sêmen suíno de alto índice genético para os núcleos genéticos, evolução nas tratativas de parcerias para 2026 com Embrapa e Unidavi/Fapesc.



Eixo	Tema	Compromisso	Status	Resultado
<b>QUALIDADE E SEGURANÇA DOS PRODUTOS</b>	<b>Segurança</b>	Adoção de matriz de risco para orientar a necessidade de auditorias <i>in loco</i> , conforme o protocolo da IFS.	 <b>Concluído</b>	Já implementado.
		Implementação do Índice de Qualificação do Fornecedor (IQF), considerando indicadores como qualidade, conformidade no recebimento e pontualidade nas entregas.	 <b>Concluído</b>	Já implementado.
		Continuação do projeto de implementação de rastreabilidade na linha de industrializados, por meio da plataforma Wayv.	 <b>Concluído</b>	O monitoramento <i>on-line</i> via plataforma Wayv foi implementado em todos os setores, para os controles realizados pelo setor de Qualidade.
<b>TRANSFORMAÇÃO DIGITAL</b>	<b>Inovação/ Transformação digital</b>	Centralização do transporte de suínos vivos, iniciada em 2022, com foco em ampliar a visibilidade da cadeia, otimizar custos, melhorar a ocupação dos veículos e aperfeiçoar o planejamento logístico.	 <b>Concluído</b>	O projeto atingiu plenamente seus objetivos, consolidando um sistema de transporte mais eficiente, controlado e economicamente vantajoso para toda a cadeia produtiva.

Pamplona



# Bem-estar animal

► COMO GARANTIMOS O BEM-ESTAR ANIMAL

# COMO GARANTIMOS O BEM-ESTAR ANIMAL

GRI 3-3, GRI Setorial 13.11.2, SASB FB-MP-410a.1 e FB-MP-410a.3

Para a Pamplona, o bem-estar animal é, ao mesmo tempo, valor inegociável, princípio estruturante da atuação e compromisso formal incorporado à estratégia de sustentabilidade, por estar diretamente associado à saúde animal e à segurança do alimento. Animais mantidos em condições adequadas apresentam menor nível de estresse, expressam comportamentos naturais e favorecem um manejo mais seguro, reduzindo riscos de acidentes e perdas operacionais. Além disso, melhores práticas resultam em mais eficiência alimentar, uso mais racional de água e menor geração de resíduos, com reflexos positivos na produtividade e na economia da cadeia.

## GESTÃO E GOVERNANÇA

A Pamplona mantém uma Política de Bem-Estar Animal fundamentada nos referenciais internacionais da Organização Mundial de Saúde Animal (WOAH, na sigla em inglês) que orienta toda a cadeia produtiva. A governança do tema é conduzida por um Comitê Permanente de Bem-Estar Animal, responsável por integrar as áreas de granjas, logística, indústria e demais áreas, monitorar indicadores, propor melhorias e acompanhar o cumprimento dos compromissos públicos assumidos pela Companhia.

A Pamplona atua em conformidade com a legislação vigente — incluindo a IN 113 e a Portaria 365 — e, embora não possua um selo específico de terceira parte para toda a produção própria, conta com consultorias técnicas especializadas e realiza auditorias externas frequentes, especialmente de clientes, reforçando a transparência e a aderência a padrões reconhecidos nacional e internacionalmente.



Na Pamplona, **o bem-estar animal é tratado como princípio estratégico** para garantir qualidade, segurança e eficiência na produção.

## Certificação NAMI – Referência internacional em bem-estar animal

Em dezembro de 2025, a unidade industrial de Rio do Sul (SC) conquistou a certificação no protocolo internacional de bem-estar animal do North American Meat Institute (NAMI). A aprovação foi obtida após auditoria de terceira parte conduzida por profissionais credenciados pela PACO (Professional Animal Auditor Certification Organization), com base em critérios reconhecidos globalmente para manejo e abate humanitário.

O reconhecimento consolida um compromisso público assumido pela Companhia e reforça sua atuação alinhada aos mais altos padrões internacionais, servindo como garantia técnica para clientes B2B e mercados externos de maior exigência.

Avanços em manejo, transporte e monitoramento **fortalecem o bem-estar animal e a eficiência produtiva.**

### AVANÇOS NO CAMPO: MANEJO, GENÉTICA E PRÁTICAS RESPONSÁVEIS

Em 2025, a Pamplona manteve foco na evolução dos sistemas de alojamento e manejo, com 97% das matrizes já adaptadas ao modelo de gestação coletiva, etapa relevante no cumprimento dos compromissos públicos assumidos pela Companhia, com meta de alcançar 100% até 2026.

A Companhia também avançou na substituição gradual de procedimentos tradicionais por métodos alternativos de manejo. O processo de eliminação da identificação por mocha (corte na orelha) já alcançou 26% dos animais em 2025, com adoção de sistemas alternativos de identificação e meta de eliminação total até 2026. Além disso, a imunocastração é aplicada em 100% dos machos, evitando a castração cirúrgica.

Esses avanços são acompanhados por monitoramento técnico contínuo e capacitação dos produtores integrados, assegurando que as mudanças estruturais sejam implementadas de forma segura, responsável e alinhada aos padrões definidos na Política de Bem-Estar Animal.

### TRANSPORTE E MONITORAMENTO

Em 2025, a Pamplona concluiu 100% da adequação da frota destinada ao transporte de animais até as unidades de processamento, incorporando melhorias como teto isotérmico, bebedouros, ventilação adequada e piso apropriado. Essas adaptações asseguram mais conforto térmico e estabilidade durante o trajeto até a indústria. Já para o transporte de leitões entre granjas e unidades do sistema produtivo, a Pamplona inicia uma nova fase de renovação de frota, buscando a mesma excelência no atendimento às normas de transporte para bem-estar animal, com meta de alcançar 100% de adequação até 2026.

O controle operacional também avançou com a implantação de sistemas de monitoramento de transporte, que permitem acompanhar tempo de viagem, quilometragem, velocidade média e eventuais ocorrências.

 **97%**  
das matrizes em sistema de gestação coletiva

### UNIDADES INDUSTRIAIS

As unidades de Rio do Sul (SC) e Presidente Getúlio (SC) operam com 100% de conformidade com as normas nacionais de saúde e bem-estar animal, contando com estruturas de condução que favorecem o deslocamento natural e restringem intervenções desnecessárias.

O compromisso com o bem-estar animal é sustentado por capacitação permanente das equipes, incluindo treinamentos credenciados pelo Ministério da Agricultura (MAPA) e formações específicas sobre manejo humanitário e senciência animal, conceito que reconhece a capacidade dos animais de sentir dor e estresse. Em 2025, mais de 1,7 mil colaboradores e produtores integrados participaram de treinamentos voltados a manejo humanitário, relação humano-animal, senciência, transporte, legislação e boas práticas ao longo do processo produtivo.

**100%**

**de conformidade**  
das unidades industriais  
às normas nacionais

### NOSSOS COMPROMISSOS COM O BEM-ESTAR ANIMAL

A Pamplona assume de forma voluntária os seguintes Compromissos de Bem-Estar Animal:

- Continuar a migração para o sistema de gestação coletiva até 2026. Todas as novas unidades e ampliações de granjas próprias e da integração serão estruturadas no sistema cobre e solta; atualmente, 60% da integração já possui o sistema cobre e solta.
- Manter a não utilização de antibióticos promotores de crescimento em nenhuma fase do sistema produtivo; a Companhia busca o uso racional de antibióticos e promove o uso de fitoterápicos, óleos essenciais, acidificantes, enzimas e eubióticos.
- Permanecer com o manejo de cauda até o terceiro dia de vida, conforme a Instrução Normativa 113.
- Os veículos transportadores de suínos que serão incorporados à frota atenderão a novos conceitos no uso de materiais e de acessórios que beneficiam a saúde e o bem-estar dos animais, e praticidade na operação; toda a frota de suínos abate possui rastreador satelital.
- Continuar com a imunocastração em 100% dos suínos machos; a Companhia é pioneira na implantação dessa tecnologia desde sua introdução no Brasil.
- Eliminar a identificação com moessa até 2026.
- Não desgastar os dentes dos leitões (excepcionalmente quando houver comprometimento do bem-estar da matriz e/ou leitegada e com orientação veterinária).
- Certificação NAMI da unidade de Rio do Sul (SC) em 2025.



# Meio ambiente

▶ GESTÃO DE RECURSOS NATURAIS

▶ EDUCAÇÃO AMBIENTAL

# GESTÃO DE RECURSOS NATURAIS

A Política de Gestão Ambiental da Pamplona orienta a atuação da Companhia em todas as etapas da operação, com uma abordagem preventiva e diretrizes claras para reduzir impactos, promover eficiência no uso de recursos naturais e estimular práticas alinhadas à economia circular. O compromisso com a revisão periódica de processos e metas reforça a busca constante por inovação e desempenho ambiental aprimorado.

A política é baseada em cinco pilares:

**1. Gestão e melhoria contínua**

**2. Metas e objetivos sustentáveis**

**3. Conformidade legal**

**4. Proteção ambiental e prevenção da poluição**

**5. Aproveitamento de recursos e reaproveitamento de resíduos**

A gestão ambiental é estruturada por meio de um Sistema de Gestão Ambiental (SGA) alinhado às diretrizes da ISO 14001, que orienta procedimentos relacionados ao consumo de recursos, controle de resíduos e tratamento de efluentes. O Levantamento de Aspectos e Impactos Ambientais (LAIA) é utilizado para mapear riscos, avaliar a relevância de impactos e definir medidas de controle, servindo como base para a gestão hídrica e de resíduos. Em 2025, a Companhia reforçou seu monitoramento com a implementação de uma nova rotina de “rota de inspeção ambiental”, além do uso do sistema GreenLegis para acompanhamento da legislação aplicável.

## Eficiência no uso da água

GRI 3-3, 303-1, 303-2, 303-3, 303-4, 303-5, SASB FB-MP-140a.1, FB-MP-140a.1 e FB-MP-140a.2

A Pamplona reconhece que o uso responsável da água é fundamental para reduzir impactos ambientais e preservar a disponibilidade do recurso para todos os públicos envolvidos. Em 2025, houve avanços tanto na indústria quanto no campo. Nas unidades industriais, a modernização

dos sistemas de tratamento ampliou a automação e o controle dos processos, garantindo eficiência e rigor regulatório. No Fomento, o monitoramento da qualidade da água nas granjas, o uso de hidrômetros e os investimentos em infraestrutura hídrica reforçaram a gestão responsável do recurso.

### CAPTAÇÃO DA ÁGUA

A captação de água na Pamplona é realizada em diferentes fontes, como rede pública, poços tubulares, captação de água da chuva e corpos hídricos superficiais, sempre em conformidade com as outorgas e autorizações vigentes. A água é utilizada em atividades como dessedentação animal, higienização e climatização de instalações, resfriamento e processamento industrial, além de apoio a laboratórios, refeitórios e sistemas de segurança.

Nas granjas próprias, a hidrometração permite identificar desvios e oportunidades de melhoria, enquanto, na integração, o acompanhamento é realizado por meio de rotas ambientais e *checklists* técnicos. As metas são definidas anualmente, considerando limites de outorga, contexto local e *benchmarking* setorial, e a empresa não possui operações em áreas classificadas como de estresse hídrico.



### Captação total de água em todas as áreas, por fonte<sup>1</sup> (ML)

GRI 303-3

	2023	2024	2025
Fonte	Água doce	Água doce	Água doce
Água de superfície	1.053,18	1.007,92	1.148,55
Água subterrânea	19,29	15,76	19,77
Água de terceiros	2,00	1,93	2,16
<b>TOTAL</b>	<b>1.074,47</b>	<b>1.025,61</b>	<b>1.170,48</b>

1. Valores consolidados do Fomento e Industrial. A empresa não capta água em áreas com estresse hídrico.

### DESCARTE DA ÁGUA

O descarte de água é gerenciado na Pamplona com o objetivo de assegurar que todos os efluentes retornem ao meio ambiente em conformidade com o licenciamento ambiental e as normas aplicáveis.

No Fomento, os resíduos líquidos gerados nas granjas, compostos por nutrientes como nitrogênio, fósforo, potássio e micronutrientes, passam por tratamento em lagoas anaeróbias revestidas, nas quais ocorre a estabilização e mineralização da matéria orgânica. O efluente

tratado é convertido em biofertilizante e aplicado em áreas agrícolas licenciadas, seguindo recomendações agrônômicas e os limites estabelecidos pela Instrução Normativa nº 11 do IMA/SC.

Nas unidades industriais, os efluentes passam por tratamento antes do lançamento em corpos d'água receptores. O monitoramento segue plano estruturado dentro do Sistema de Gestão Ambiental (SGA), com frequência definida de análises e emissão de laudos conclusivos. Os parâmetros

avaliados incluem Demanda Bioquímica de Oxigênio (DBO), sólidos, pH e temperatura, conforme as Resoluções CONAMA nº 430/2011 e nº 357/2005, além das normas estaduais aplicáveis. As análises físico-químicas são realizadas por laboratórios independentes e acreditados, garantindo imparcialidade. Eventuais diferenças entre o volume captado e o volume descartado decorrem da contribuição de águas pluviais e de fluxos não medidos diretamente que se integram ao sistema de tratamento.

**A gestão responsável da água** avança com eficiência operacional, controle de uso e tratamento adequado de efluentes.

### Volume total de água descartada em todas as áreas, por fonte<sup>1, 2</sup> (ML) GRI 303-4

Fonte	2023			2024			2025		
	Água doce	Outros tipos de água <sup>3</sup>	Subtotal	Água doce	Outros tipos de água <sup>3</sup>	Subtotal	Água doce	Outros tipos de água <sup>3</sup>	Subtotal
Água de superfície	908,20	125,80	1.034,00	1.066,13	120,10	1.186,23	1.072,92	120,47	1.193,39
<b>TOTAL</b>	<b>908,20</b>	<b>125,80</b>	<b>1.034,00</b>	<b>1.066,13</b>	<b>120,10</b>	<b>1.186,23</b>	<b>1.072,92</b>	<b>120,47</b>	<b>1.193,39</b>

1. Descarte somente em água de superfície, valores consolidados do Fomento e Industrial.

2. A empresa não descarta água em áreas com estresse hídrico.

3. Na coluna referente a "outros tipos de água", foram incluídos os volumes de biofertilizante líquido provenientes de suínos, oriundos da produção nas granjas próprias da Companhia.

### CONSUMO DE ÁGUA

A Pamplona gerencia o consumo de água priorizando eficiência hídrica, conformidade técnica e monitoramento contínuo dos indicadores de desempenho. Nas granjas, o consumo é acompanhado individualmente por unidade produtiva, permitindo identificar desvios e analisar o uso proporcional à produção, conforme as métricas da Instrução Normativa nº 11 do IMA/SC.

Em 2025, a qualidade da água recebeu atenção adicional com investimentos em acidificação, contribuindo para melhores resultados zootécnicos e mais eficiência

no uso do recurso. Após o uso e tratamento, a água é convertida em biofertilizante, reforçando a economia circular no campo. Já nas unidades industriais e na fábrica de ração, o consumo é monitorado por meio do Sistema de Gestão Ambiental (SGA), integrando as áreas de Qualidade, Utilidades e Indústria. O armazenamento ocorre em estruturas controladas e de baixo impacto, e os volumes tratados seguem rigorosamente os padrões legais e sanitários aplicáveis, assegurando uso responsável e adequado à finalidade de cada processo.



### Consumo total de água<sup>1, 2</sup> (ML)

**GRI 303-5 e SASB FB-MP-140a.1**

	2023	2024 <sup>3</sup>	2025
	Áreas totais	Áreas totais	Áreas totais
Captação total de água	1.074,47	1.025,61	1.170,48
Descarte total de água	1.034,00	1.186,23	1.193,39
Consumo de água	40,47	-160,62	-22,91

1. A empresa não consome água em áreas com estresse hídrico.

2. Valores consolidados do Fomento e Industrial.

3. O volume superior de descarte em relação à captação deve-se ao monitoramento realizado na saída dos efluentes tratados, que inclui o acréscimo representativo da água de chuva captada pelo sistema de tratamento, além de pequenas fontes de água não contabilizadas, como a utilizada na lavação de pátios.



## Gestão de resíduos e economia circular

GRI 3-3, 306-1, 306-2, 306-3, 306-4 e 306-5

Por meio da ferramenta interna LAIA, a Companhia identifica pontos críticos, define controles e monitora indicadores que relacionam a geração de resíduos ao volume produzido, estimulando a melhoria contínua das taxas de reaproveitamento e reciclagem. A segregação na fonte, o controle por Manifesto de Transporte de Resíduos (MTR) e a destinação final em conformidade com a legislação garantem rastreabilidade, transparência e segurança em toda a cadeia.

Nas operações industriais, a estratégia prioriza a valorização de subprodutos e a redução do envio de resíduos a aterros. Resíduos orgânicos, lodo das estações de tratamento de efluentes e cinzas de caldeira são direcionados

à compostagem monitorada, gerando adubo orgânico, enquanto materiais recicláveis seguem para recicladores especializados. Essas rotas de reaproveitamento ou coprocessamento reforçam a lógica da economia circular e promovem o uso eficiente de recursos ao longo do processo produtivo.

Essa estratégia gerou resultados expressivos em 2025: o volume de resíduos enviados a aterros foi reduzido em aproximadamente 32% na comparação com o ano anterior. O avanço foi impulsionado pelo processo de recuperação energética como rota de destinação final, desviando mais de 550 toneladas de resíduos para coprocessamento.

A gestão também evoluiu seus indicadores de desempenho, passando a considerar todas as classes de resíduos gerados nas unidades industriais para compor a meta de reaproveitamento, obtendo índice geral próximo a 90%. Em 2025, também foi iniciado um projeto de classificação comercial dos resíduos industriais, organizando-os de

acordo com seu valor de mercado, com o objetivo de otimizar a receita obtida com a venda de recicláveis e padronizar a gestão entre as unidades de Presidente Getúlio (SC) e Rio do Sul (SC).

No setor de Fomento, a gestão de resíduos orgânicos é estruturada por meio de um plano formal de manejo de nutrientes, com 100% dos dejetos e outros resíduos orgânicos administrados conforme esse plano. Esses materiais são transformados em biofertilizante líquido ou composto orgânico.

A Companhia mantém postura proativa frente à evolução regulatória e às demandas do setor. Em 2025, passou a monitorar ativamente as diretrizes da nova legislação de logística reversa de embalagens plásticas (Decreto nº 12.688/2025), além de participar de grupos de estudo conduzidos pela Associação Brasileira de Proteína Animal (ABPA), com o objetivo de antecipar adequações, avaliar impactos operacionais e fortalecer sua estratégia de circularidade no médio e longo prazos.

A Pamplona **investe em soluções de circularidade** para reduzir resíduos e ampliar o reaproveitamento.

## UNIDADE DE COMPOSTAGEM

A Unidade de Compostagem Lauro Pamplona, localizada em Trombudo Central (SC) e inaugurada em 2017, é um dos principais pilares da estratégia de economia circular da Companhia. Criada para transformar resíduos orgânicos das operações industriais e agropecuárias em fertilizantes de alto valor agrônômico, a estrutura reduz a dependência de aterros sanitários, mitiga impactos ambientais e promove a reciclagem de nutrientes dentro do próprio sistema produtivo.

Em 2025, a unidade alcançou o maior volume de processamento de sua história, desempenho estratégico para absorver o aumento de lodo decorrente da modernização e ampliação da Estação de Tratamento de Efluentes (ETE) da fábrica de Rio do Sul (SC), garantindo a manutenção de uma rota sustentável mesmo diante da expansão operacional.

Além da função ambiental, a unidade desempenha também um papel educacional e social, recebendo visitas técnicas e promovendo a doação do composto a instituições, como escolas públicas. Essas ações fortalecem o engajamento comunitário, geram incentivos e evidenciam práticas sustentáveis de manejo de resíduos orgânicos.

Desde 2017, a Unidade de Compostagem Lauro Pamplona **transforma resíduos em recursos e fortalece a economia circular** da Companhia.



## Clima e emissões

GRI 3-3, 201-2, 305-3, 305-4 e SASB FB-MP-110a.1

A Pamplona reconhece as mudanças climáticas como um tema estratégico para a perenidade do negócio e para a sustentabilidade da cadeia produtiva. A governança é conduzida pela área de Meio Ambiente, com monitoramento de indicadores operacionais, evolução do inventário de gases de efeito estufa (GEE) e engajamento com entidades e grupos de trabalho que promovem o desenvolvimento do tema no setor.

A Companhia utiliza o inventário como principal ferramenta de gestão, permitindo identificar fontes emissoras, priorizar ações e orientar melhorias. Para os próximos ciclos, considera avançar na estruturação de um plano mais abrangente, incorporando avaliação de riscos e oportunidades climáticas ao longo da cadeia.

Em 2025, houve avanço relevante na gestão climática, com a ampliação do inventário para integrar as atividades de Fomento (granjas próprias) às operações industriais. As emissões brutas de Escopo 1 totalizaram 84.460,84 tCO<sub>2</sub>e, sendo 65.686,03 tCO<sub>2</sub>e (77,7%) emissões de

origem biogênica. Nas granjas próprias, os números seguem refletindo principalmente a dinâmica produtiva e o maior estoque de animais alojados. No Escopo 2, registrou-se aumento de 13% no consumo elétrico das granjas, associado a investimentos para melhoria de infraestrutura. Ainda assim, essas emissões representam menos de 1% do total das granjas próprias. A Pamplona ainda não considera o Escopo 3 em seu inventário.

Os gases considerados no cálculo de emissões de Escopo 1 e redução de emissões incluem dióxido de carbono (CO<sub>2</sub>), metano (CH<sub>4</sub>), óxido nitroso (N<sub>2</sub>O) e hidrofluorcarbonetos (HFCs), e para o Escopo 2 é considerado o dióxido de carbono (CO<sub>2</sub>). A metodologia aplicada para cálculo de emissões se baseou na norma GHG Protocol - Painel Intergovernamental sobre Mudanças Climáticas (IPCC, na sigla em inglês) e a referência norma UNFCC (United Nations Framework Convention on Climate Change). As informações foram consolidadas via controle operacional, valores consolidados do Fomento e Industrial.



No campo, o monitoramento de indicadores que incluem aspectos relacionados a fontes de emissões atmosféricas constitui uma base técnica relevante para orientar decisões estratégicas, enquanto os extensionistas intensificaram a aplicação de *checklists* que buscam incentivar tecnologias de baixo carbono, como biodigestores para mitigação de metano e sistemas fotovoltaicos de geração de energia.

A Companhia também fortaleceu sua atuação em fóruns técnicos e institucionais, participando do Hub de Descarbonização da Federação das Indústrias do Estado de Santa Catarina (FIESC) e de treinamentos com a Embrapa Suínos e Aves.

### Emissões diretas de gases e efeito estufa (Escopo 1) consolidadas GRI 305-1

	2023	2024	2025
Emissões de Escopo 1, em tCO <sub>2</sub> e	11.202,19	13.794,91	18.774,81
Emissões biogênicas de Escopo 1, em toneladas	54.829,28	62.705,00	65.686,03
<b>TOTAL</b>	<b>66.031,47</b>	<b>76.499,91</b>	<b>84.460,84</b>

### Emissões indiretas de gases e efeito estufa (Escopo 2) GRI 305-2

	2023	2024	2025
Fomento [tCO <sub>2</sub> eq]	37,89	37,92	53,60 <sup>1</sup>
Industrial [tCO <sub>2</sub> eq]	2.253,33	2.166,19	2.592,10
<b>TOTAL</b>	<b>2.291,12</b>	<b>2.204,11</b>	<b>2.645,70</b>

**1.** O aumento observado nas emissões de Escopo 2 decorre da variação do fator de emissão adotado no período, calculado com base na abordagem *location-based* (fator médio nacional), não estando necessariamente associado ao aumento do consumo de energia elétrica.

### Redução de emissões de GEE GRI 305-5

	Escopo 1	Escopo 2
2023	66.031,47	2.291,12
2024 (ano-base)	76.499,91	2.204,11
2025 (ano de reporte)	84.460,84	2.645,70
Redução (ou aumento) nas emissões em relação ao ano-base	(7.960,93)	(912,79)



## Energia

Em 2025, a Pamplona manteve sua matriz energética 100% proveniente de fontes renováveis, com energia elétrica adquirida majoritariamente de fontes eólicas. No campo, cerca de 69,6% dos produtores integrados já contam com sistemas fotovoltaicos instalados, movimento impulsionado por incentivos previstos nos critérios de bonificação da Companhia. Nas granjas, o uso de lenha para aquecimento é restrito a áreas de reflorestamento.

Mesmo com o crescimento do volume produzido, a estratégia prioriza a redução do consumo por tonelada processada. Em 2025, foi desenvolvido o projeto de duas novas subestações para recebimento de energia em alta tensão

(138 kV), proporcionando mais confiabilidade e continuidade no fornecimento, reduzindo oscilações e interrupções da rede. Essa operação em 138 kV eleva a capacidade de atendimento à demanda, minimiza perdas técnicas (I<sup>2</sup>R), melhora a estabilidade de tensão e a qualidade de energia, fatores essenciais para processos industriais sensíveis, como os da indústria alimentícia. A solução contribui para a expansão sustentável, viabilizando crescimento produtivo com segurança energética e ganhos de eficiência operacional.

A gestão do tema é conduzida de forma integrada pelas áreas de Meio Ambiente e Manutenção, com monitoramento diário dos indicadores.

 **100%**  
da matriz energética  
da Pamplona é de  
fontes renováveis

 **69,6%**  
dos produtores  
integrados  
usam energia solar

## CONSUMO DE ENERGIA DENTRO DA ORGANIZAÇÃO

GRI 302-1 e SASB FB-MP-130a.1

### Combustíveis fósseis utilizados e seu total de energia (GJ)

	2023	2024	2025
Gás natural	8.525,92	9.355,24	9.835,90
Gás GLP	7.712,32	8.036,59	8.763,51
Óleo <i>diesel</i>	1.465,32 <sup>1</sup>	544,53	600,62
<b>TOTAL</b>	<b>17.703,56</b>	<b>17.936,36</b>	<b>19.200,03</b>

1. Foram utilizados o equivalente a 432,79 GJ de óleo *diesel* na unidade de Rio do Sul (SC) no período de enchentes para abastecimento do gerador.

### Consumo por fonte de energia<sup>1</sup> (GJ)

	2023	2024	2025
Eletricidade	194.784,27	206.241,51	206.452,66
<b>TOTAL</b>	<b>194.784,27</b>	<b>206.241,51</b>	<b>206.452,66</b>

1. 100% da eletricidade utilizada é proveniente da rede de abastecimento.

### Combustíveis renováveis utilizados e seu total de energia (GJ)

	2023	2024	2025
Cavaco	413.332,91	417.958,57	426.522,76
Lenha	31.831,75	19.495,22	31.151,61
Maravalha	5.891,28	6.900,84	6.695,20
Carvão vegetal	101,99	100,03	105,91
<b>TOTAL</b>	<b>451.157,93</b>	<b>444.454,66</b>	<b>464.475,48</b>

### Total de energia consumida dentro da organização (GJ)

	2023	2024	2025
Combustíveis não renováveis consumidos	17.276,55	17.936,36	19.200,03
Combustíveis renováveis consumidos	450.070,05	444.454,66	464.475,48
Eletricidade, aquecimento, resfriamento e vapor adquiridos para consumo	194.784,27	206.241,51	206.452,66
Venda do excedente de eletricidade, aquecimento, refrigeração ou vapor autogerado	-271,99	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>661.858,88</b>	<b>668.632,53</b>	<b>690.128,17</b>



# EDUCAÇÃO AMBIENTAL

A educação ambiental é, para a Pamplona, instrumento de transformação social e fortalecimento da cultura de sustentabilidade. Em 2025, o principal destaque foi o lançamento do programa Raízes do Amanhã, voltado a estudantes do 6º ano do ensino fundamental, fase em que o contato com conteúdo de ciências e meio ambiente se intensifica. O projeto foi desenvolvido junto às escolas Frederico Navarro Lins e Ceplas, no entorno das unidades de Rio do Sul (SC), e contou com atividades mensais que incluíram palestras sobre fauna, flora,

reciclagem e compostagem, visitas técnicas às unidades da empresa, distribuição de materiais educativos e mudas de árvores nativas, além de ações em parceria com a Polícia Militar Ambiental. A proposta está alinhada aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU, promovendo educação de qualidade associada à consciência ambiental.

O programa **Raízes do Amanhã** forma jovens conscientes e fortalece a educação ambiental nas comunidades.

# Social

- ▶ NOSSOS COLABORADORES
- ▶ NOSSOS PRODUTORES INTEGRADOS
- ▶ NOSSOS FORNECEDORES
- ▶ COMUNIDADES E IMPACTO SOCIAL



**Pamplona**

# NOSSOS COLABORADORES

GRI 3-3

Cuidar de pessoas sempre foi parte da identidade da Pamplona e, em 2025, esse cuidado ganhou ainda mais estrutura, profundidade e reconhecimento, consolidando a gestão de pessoas como um dos pilares estratégicos da Companhia. Com cerca de 3,5 mil colaboradores, a organização fortaleceu práticas que promovem desenvolvimento profissional, segurança, bem-estar e pertencimento, mantendo no centro da estratégia a valorização humana aliada à eficiência e à sustentabilidade do negócio. Esse avanço foi reconhecido externamente com o selo **Melhores Empresas em Gestão** ([ver página 26](#)), da Deloitte, e premiações da Associação Brasileira de Recursos Humanos de Santa Catarina (ABRH-SC), que validam a consistência dos processos adotados.

Ao longo de 2025, a Pamplona apresentou flutuações no número de empregados, reflexo de um volume contínuo de contratações que, embora tenha resul-

tado em crescimento líquido de 48 colaboradores em relação ao ano anterior, não foi suficiente para o preenchimento total do quadro orçado. Essa dinâmica esteve associada principalmente à escassez de mão de obra no mercado local e à elevada rotatividade, que atingiu média mensal de 3,42%. Diante desse cenário desafiador, a Companhia intensificou estratégias de atração, engajamento e retenção, estruturando ações mais robustas de desenvolvimento e valorização profissional.



## Perfil dos colaboradores

### Empregados por região e gênero<sup>1, 2, 3</sup>

GRI 2-7

Região	2023			2024			2025		
	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Total
Sul	2.043	1.338	3.381	2.052	1.394	3.446	2.074	1.420	3.494
Sudeste	50	14	64	52	18	70	53	17	70
Nordeste	3	2	5	2	3	5	3	2	5
<b>TOTAL</b>	<b>2.096</b>	<b>1.354</b>	<b>3.450</b>	<b>2.106</b>	<b>1.415</b>	<b>3.521</b>	<b>2.130</b>	<b>1.439</b>	<b>3.569</b>

1. A estratificação por região está baseada no local de trabalho do colaborador e não por origem.

2. A Pamplona não tem colaboradores sem garantia de carga horária e que trabalham em jornada parcial. Todos são permanentes e atuam em tempo integral.

3. A Pamplona conta com três estagiários sem vínculo empregatício, enquanto aprendizes são considerados empregados para fins deste relatório. Diretores e conselheiros possuem vínculo estatutário e não integram o quadro de empregados. [GRI 2-8](#)

### Número de empregados e contratações, por faixa etária

GRI 401-1

Faixa etária	2023					2024					2025				
	Total de empregados	Contratações	Taxa de novas contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade ou turnover	Total de empregados	Contratações	Taxa de novas contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade ou turnover	Total de empregados	Contratações	Taxa de novas contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade ou turnover
Abaixo de 30 anos	1.527	862	56,45	853	56,16	1.515	930	61,30	830	58,09	1.477	888	60,12	798	57,08
Entre 30 e 50 anos	1.620	524	32,35	739	38,98	1.668	567	33,99	584	34,50	1.723	574	33,31	604	34,18
Acima de 50 anos	303	42	13,86	75	19,31	338	43	12,70	55	14,50	369	49	13,28	61	14,91
<b>TOTAL</b>	<b>3.450</b>	<b>1.428</b>	<b>41,39</b>	<b>1.667</b>	<b>44,86</b>	<b>3.521</b>	<b>1.540</b>	<b>43,74</b>	<b>1.469</b>	<b>42,73</b>	<b>3.569</b>	<b>1.511</b>	<b>42,34</b>	<b>1.463</b>	<b>41,66</b>

## Número de empregados e contratações, por gênero GRI 401-1

Faixa etária	2023					2024					2025				
	Total de empregados	Contratações	Taxa de novas contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade ou turnover	Total de empregados	Contratações	Taxa de novas contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade ou turnover	Total de empregados	Contratações	Taxa de novas contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade ou turnover
Homens	2.096	904	43,13	1.029	46,11	2.106	963	45,73	954	45,51	2.130	875	41,08	847	40,42
Mulheres	1.354	524	38,70	638	42,91	1.415	577	40,78	515	38,59	1.439	636	44,20	616	43,50
<b>TOTAL</b>	<b>3.450</b>	<b>1.428</b>	<b>41,39</b>	<b>1.667</b>	<b>44,86</b>	<b>3.521</b>	<b>1.540</b>	<b>43,74</b>	<b>1.469</b>	<b>42,73</b>	<b>3.569</b>	<b>1.511</b>	<b>42,34</b>	<b>1.463</b>	<b>41,66</b>

## Número de empregados e contratações, por região GRI 401-1

Faixa etária	2023					2024					2025				
	Total de empregados	Contratações	Taxa de novas contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade ou turnover	Total de empregados	Contratações	Taxa de novas contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade ou turnover	Total de empregados	Contratações	Taxa de novas contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade ou turnover
Sul	3.381	1.409	41,67	1.651	45,25	3.446	1.519	44,08	1.453	43,12	3.494	1.492	42,70	1.445	42,03
Sudeste	64	18	28,13	15	25,78	70	20	28,57	15	25,00	70	14	20,00	13	19,29
Nordeste	5	1	20,00	1	20,00	5	1	20,00	1	20,00	5	5	100,00	5	100,00
<b>TOTAL</b>	<b>3.450</b>	<b>1.428</b>	<b>41,39</b>	<b>1.667</b>	<b>44,86</b>	<b>3.521</b>	<b>1.540</b>	<b>43,74</b>	<b>1.469</b>	<b>42,73</b>	<b>3.569</b>	<b>1.511</b>	<b>42,34</b>	<b>1.463</b>	<b>41,66</b>

## Respeito ao direitos humanos

GRI 2-30, 407-1 e 408-1

A Pamplona atua com pleno respeito aos direitos humanos relacionados à sua força de trabalho, assegurando conformidade integral com a legislação trabalhista, a liberdade sindical e o direito à negociação coletiva. Todos os colaboradores são abrangidos por acordos coletivos e representados por sindicatos legalmente constituídos, o que garante direitos como reajustes salariais, benefícios e suporte jurídico, fortalecendo relações de trabalho seguras e transparentes.

Na cadeia de valor, a Companhia adota medidas preventivas para mitigar riscos, exigindo documentação regular de prestadores de serviços e incluindo cláusulas contratuais que vedam práticas como trabalho infantil, trabalho forçado ou análogo ao escravo. A empresa não possui operações ou fornecedores com risco significativo nessas frentes e promove treinamentos e visitas técnicas aos integrados para reforçar a conscientização e o cumprimento das normas aplicáveis.



# Treinamento e desenvolvimento

GRI 404-1 e 404-2

Em 2025, a Pamplona consolidou sua estratégia de Treinamento e Desenvolvimento com o fortalecimento da UniPamplona, universidade corporativa criada para centralizar, organizar e democratizar o acesso ao conhecimento. Ao longo do ano, foram registradas mais de 29 mil horas de treinamento, com mais de 10 mil participações, contemplando todos os níveis hierárquicos. A plataforma reuniu capacitações *on-line* em temas estratégicos como liderança, gestão de pessoas, LGPD, segurança da informação, produtividade, saúde mental, sustentabilidade e Código de Ética, além de treinamentos técnicos e obrigatórios, assegurando conformidade legal e prevenção de riscos.

A Companhia manteve e expandiu programas estruturados de formação, como a Escola de Lideranças, o Programa Gestores, o Programa Desenvolve (em parceria com o Senai) e a iniciativa de monitores, que apoia a integração de novos colaboradores. Destacou-se ainda o *case* Manutentor

em Formação, certificado pelo Prêmio Ser Humano SC (ABRH-SC) 2025, que contribuiu para reduzir significativamente o déficit de profissionais na área de manutenção industrial. O ciclo de desenvolvimento também esteve diretamente conectado ao novo Plano de Carreira, com *workshops* e capacitação das lideranças para condução da Avaliação de Desempenho.

A agenda de capacitação acompanhou ainda a transformação digital e as demandas do negócio, com *workshop* de inteligência artificial, campanhas gamificadas de segurança da informação e intercâmbio técnico internacional na área de genética suína. Embora a empresa não possua política específica de transição de carreira, o conjunto das iniciativas evidencia uma gestão orientada ao aprendizado contínuo, à formação de talentos internos e à sustentabilidade de longo prazo da força de trabalho.

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

	2023	2024	2025
Homens	7,32	9,50	8,19
Mulheres	6,81	9,84	8,40
<b>TOTAL</b>	<b>7,12</b>	<b>9,63</b>	<b>8,27</b>

## Média de horas de capacitação, por categoria funcional<sup>1</sup>

	2023	2024	2025
Gerência	3,52	5,36	14,88
Chefia/Coordenação	16,54	16,63	22,31
Técnica/Supervisão	8,47	12,75	11,74
Administrativo	5,48	11,93	15,55
Operacional	6,92	9,21	7,12
<b>TOTAL</b>	<b>7,12</b>	<b>9,63</b>	<b>8,27</b>

1. Diretores não foram mencionados no quantitativo de treinamentos, pois não são enquadrados como empregados.



A Pamplona **estrutura sua remuneração com base em desempenho**, mercado e governança, garantindo equilíbrio e valorização dos colaboradores.

## Remuneração e benefícios

GRI 2-19, 2-20, 2-21, GRI Setorial 13.21.2 e 13.21.3

A política de remuneração da Pamplona é orientada por critérios de mercado, desempenho e governança. Para Conselho de Administração, Presidência e Diretoria, a remuneração combina parcelas fixas e variáveis, incluindo bônus anual, definidos em reunião do Conselho. Para os demais colaboradores, as regras de PLR são formalizadas em acordo coletivo.

A definição da remuneração baseia-se na política de cargos e salários, em análises de mercado e avaliações de desempenho, sob supervisão da

Diretoria e do Conselho. Em 2025, a proporção entre a remuneração do indivíduo mais bem pago e a média dos demais empregados foi de 13,72%. O aumento do cargo de maior remuneração foi de 2,93%, enquanto a média dos demais colaboradores registrou 7,44%, indicando valorização percentual mais ampla do quadro geral. A Pamplona monitora sua estrutura salarial para garantir remuneração superior ao salário mínimo nacional vigente em 2025 (R\$ 1.518,00), adotado como referência de salário digno.

### BENEFÍCIOS GRI 401-2

A Pamplona oferece aos seus colaboradores benefícios alinhados às suas políticas internas e às Convenções Coletivas de Trabalho (CCT) de cada unidade, assegurando tratamento isonômico entre empregados em tempo integral e temporários nos principais itens. Entre os benefícios disponibilizados, destacam-se o seguro de vida, concedido de forma padronizada em todas as operações, licenças maternidade e paternidade e atendimento odontológico oferecido por meio da ARCEP. Atualmente, a Companhia não mantém como prática global benefícios como plano de saúde, previdência privada ou programas de aquisição de ações, mantendo sua política de remuneração indireta alinhada às diretrizes e acordos vigentes.

## Licença-maternidade e paternidade GRI 401-3

		2024	2025
Empregados que tiveram direito a tirar a licença	Homens	2.106	2.130
	Mulheres	1.415	1.439
Empregados que tiraram a licença	Homens	78	87
	Mulheres	89	88
Empregados que retornaram ao trabalho, no período do relatório, após o término da licença	Homens	74	72
	Mulheres	82	59
Empregados que retornaram a trabalhar após a licença e continuaram empregados 12 meses após o retorno ao trabalho	Homens	65	55
	Mulheres	57	62
Empregados que retornaram da licença no período anterior	Homens	3	16
	Mulheres	4	30
Taxa de retorno <sup>1</sup>	Homens	96%	82%
	Mulheres	96%	66%
Taxa de retenção <sup>2</sup>	Homens	61%	71%
	Mulheres	53%	66%

**1.** A taxa de retorno é dada pela razão entre o total de empregados que retornaram ao trabalho após a licença e o total de empregados com expectativa de retorno após a licença.

**2.** A taxa de retenção é composta pela divisão do total de funcionários que se mantiveram após 12 meses de trabalho pelo total de retornos pós-licença do ano anterior.



## Avaliação de desempenho

Em 2025, a avaliação de desempenho foi um dos principais avanços da gestão de pessoas na Pamplona, marcando a estruturação formal e a profissionalização do processo. O primeiro ciclo foi aplicado a 100% dos colaboradores com mais de seis meses de empresa em todos os níveis. Ao todo, foram realizadas 2.542 avaliações, alcançando 94% do público previsto.

O processo foi implantado de forma integrada ao novo Plano de Carreira, apresentado em agosto de 2025, tornando-se base para decisões de

desenvolvimento e movimentação interna. A digitalização por meio do módulo de carreira da plataforma Sênior substituiu controles manuais e passou a registrar todo o histórico do colaborador, da admissão ao Plano de Desenvolvimento Individual (PDI), garantindo mais transparência e rastreabilidade.

A metodologia adotada é o modelo 90 graus, no qual o gestor imediato avalia o liderado a partir de critérios objetivos, como produtividade, qualidade do trabalho, colaboração e alinhamento aos valores da Companhia. A estruturação contou com apoio de consultoria especializada, e as lideranças foram capacitadas por meio de treinamentos

e *workshops* de PDI para conduzir *feedbacks* estruturados e estratégicos. O ciclo ocorreu entre setembro e outubro de 2025 e, a partir de 2026, passará a ser realizado entre março e abril, alinhando-se ao planejamento anual da organização. Atualmente, o processo não contempla avaliação formal do Conselho de Administração.

### Percentual de empregados que recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira, por categoria funcional (%) GRI 404-3

	2023			2024			2025 <sup>1</sup>		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Gerência	3,85	2,61	3,23	26,09	20,00	25,00	74,07	66,67	72,73
Técnica/ Supervisão	12,79	15,58	14,11	31,43	37,93	33,33	82,00	73,33	78,75
Administrativo	23,61	10,56	16,70	43,48	49,64	47,19	80,67	86,25	83,87
<b>TOTAL</b>	<b>15,76</b>	<b>7,02</b>	<b>7,79</b>	<b>36,76</b>	<b>46,82</b>	<b>41,62</b>	<b>80,10</b>	<b>83,67</b>	<b>81,89</b>

1. Em 2025, a Pamplona realizou a implementação de uma tecnologia para gestão de desempenho, conduzindo o primeiro ciclo de avaliação para 100% dos colaboradores elegíveis, abrangendo todas as categorias profissionais com tempo de empresa superior a seis meses.

**94%**

do público elegível foi avaliado

## Saúde, segurança e bem-estar

GRI 3-3, 403-1, 403-2, 403-3, 403-7, 403-8 e 403-10

A saúde e a segurança do trabalho são prioridades permanentes na Pamplona. O Sistema de Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho (SST) cumpre integralmente a legislação trabalhista brasileira, as Normas Regulamentadoras (NRs) do Ministério do Trabalho e Emprego, convenções da OIT, acordos coletivos e orientações do Ministério Público do Trabalho. Sua abrangência é total, cobrindo 100% dos trabalhadores, próprios e terceiros, todas as atividades e todos os locais sob controle da Companhia. A gestão de riscos está estruturada a partir de instrumentos como LTCAT, PGR e APR, além do uso de Permissão de Trabalho Seguro (PTS) e sistema LOTO para atividades críticas, assegurando controle rigoroso em intervenções com energia, altura e espaços confinados.

Em 2025, o foco estratégico esteve no fortalecimento da cultura preventiva. O programa Pamplona Acidente Zero (PAZ) foi mantido como eixo estruturante, incentivando a identificação antecipada de riscos e o aprimoramento

contínuo dos controles. Destacou-se a implantação das “rotas de inspeção cruzadas”, ampliando o olhar sobre potenciais pontos críticos, e o fortalecimento da CIPA, com mais autonomia e participação ativa nas decisões. A SIPAT 2025 trouxe uma abordagem mais interativa e educativa, combinando atividades práticas sobre EPIS, ergonomia e segurança com ações voltadas à saúde mental e bem-estar. Ao longo do ano, campanhas como Janeiro Branco, Abril Verde, Maio Amarelo, Setembro Amarelo, Outubro Rosa e Novembro Azul reforçaram a visão integrada de cuidado com a saúde física e emocional.

A Pamplona também realiza o mapeamento de perigos e riscos relacionados a trabalhadores de operações ou parcerias de negócios sobre os quais não exerce controle direto. Entre os principais riscos identificados estão atividades em altura, espaços confinados, operação de máquinas e trabalhos com eletricidade. Para mitigar esses impactos, a Companhia adota um Manual de Terceiros que estabelece obrigações

documentais, requisitos legais, operacionais e de segurança a serem cumpridos antes do início de qualquer serviço.

A Companhia mantém estrutura técnica qualificada, com médicos do

trabalho, engenheiros e técnicos de segurança habilitados, garantindo acompanhamento ocupacional contínuo e monitoramento de indicadores como taxas de acidentes e cumprimento de recomendações.





## ENGAJAMENTO DOS COLABORADORES

GRI 403-4 e 403-5

A Pamplona promove o engajamento ativo dos colaboradores na construção e no aprimoramento do seu sistema de Saúde e Segurança do Trabalho (SST), adotando um modelo de gestão participativa que integra as unidades de Rio do Sul (SC) e Presidente Getúlio (SC). Esse envolvimento ocorre por meio da CIPA, da Brigada de Emergência e de grupos de trabalho, com participação desde a integração de novos colaboradores até etapas críticas como identificação de perigos, avaliação de riscos e investigação de incidentes. A comunicação é aberta e estruturada, apoiada por canais como murais, campanhas internas, *e-mail* corporativo, UniPamplona e a Comunidade Pamplona, fortalecendo a cultura de diálogo e prevenção.

A capacitação é um pilar central dessa estratégia. A matriz de treinamentos é estruturada com base nas Normas Regulamentadoras e contempla temas como operação segura de máquinas e equipamentos (NR 11 e NR 12), uso de EPIs (NR 06), ergonomia (NR 17), eletricidade (NR 10), espaços confinados (NR 33), trabalho em altura (NR 35) e atividades em ambientes refrigerados (NR 36), além de primeiros socorros, prevenção de incêndios e bloqueio de energias perigosas. Iniciativas como a Escola de Segurança, os Diálogos Semanais de Segurança (DSS) e a SIPAT reforçam o aprendizado contínuo, assegurando que os colaboradores estejam preparados para atuar com responsabilidade, autonomia e foco permanente na prevenção.

## Acidentes de trabalho<sup>1,2</sup> GRI 403-9

	2023	2024	2025
Número de horas trabalhadas	8.330.957,92	8.327.714,21	8.513.440,71
Base de número de horas trabalhadas (200.000 ou 1.000.000)	1.000.000	1.000.000	1.000.000
Número de acidentes de trabalho com consequência grave	78	17	38
Índice de acidentes de trabalho com consequência grave	9,36	3,69	0,04
Número de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	208	101	39
Índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	6,00	2,09	0,05

1. Não há monitoramento para trabalhadores que não são empregados.

2. Os dados reportados em 2024 eram da matriz e foram alterados para todas as filiais para melhorar a transparência da organização. **GRI 2-4**

A cultura preventiva, aliada à gestão rigorosa de riscos, **fortalece a saúde e a segurança** em todas as operações.

## SAÚDE INTEGRAL

GRI 403-6

A Pamplona promove a saúde integral de seus colaboradores por meio de programas e iniciativas que ampliam o acesso a serviços médicos e à prevenção de doenças não relacionadas ao trabalho, abrangendo as unidades de Rio do Sul (SC) e Presidente Getúlio (SC). Entre as ações, destacam-se o Programa Bem Gestar, voltado ao acompanhamento de gestantes, os atendimentos clínicos em parceria com a Arcep (Associação Recreativa Cultural e Esportiva Pamplona) e a parceria com o Programa de Saúde do Trabalhador do município. Todas as informações de saúde são tratadas com absoluto sigilo, em conformidade com o Código de Ética dos conselhos profissionais da área.

## Diversidade e inclusão

GRI 3-3, 406-1 e GRI Setorial 13.15.5

A Pamplona acredita que todas as pessoas devem ter acesso às mesmas oportunidades, independentemente de suas características individuais. Seu processo de recrutamento e desenvolvimento é pautado pela equidade, valorizando competências e potencial, sem discriminação. Em 2025, a Companhia avançou em iniciativas concretas de inclusão, como a tradução do *site* institucional para Libras e a adoção do cordão de girassol nos crachás para identificação de deficiências ocultas, fortalecendo a cultura de respeito no ambiente de trabalho. O tema também passou a integrar de forma estruturada a UniPamplona e os programas de integração, com 151 profissionais capacitados em diversidade e inclusão, totalizando 284 horas de formação no ano.

Em relação à equidade de gênero, as mulheres representam 40,2% do quadro funcional com crescimento superior ao do público masculino no período recente. Em 2025, foram registradas 118 promoções.

Os indicadores mostram avanços, mas também desafios estruturais. Pessoas com deficiência representam cerca de 2% do quadro total, com registro de presença na Gerência no período. Durante o período do relato, não houve registro de casos de discriminação e não há qualquer diferenciação contratual ou de remuneração baseada em nacionalidade ou *status* migratório, assegurando tratamento justo aos migrantes e imigrantes.



**118**  
mulheres  
foram promovidas  
em 2025



## Percentual de indivíduos do órgão de governança, por gênero (%) GRI 405-1

	2023			2024			2025		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Administração da Companhia	80,00	20,00	100,00	78,57	21,43	100,00	78,57	21,43	100,00

## Percentual de empregados, por categoria funcional e gênero<sup>1</sup> (%) GRI 405-1

	2023		2024		2025	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Gerência	83,87	16,13	82,14	17,86	81,82	18,18
Chefia/Coordenação	70,89	29,11	72,29	27,71	76,00	24,00
Técnica/Supervisão	52,76	47,24	70,71	29,29	62,50	37,50
Administrativo	44,72	55,28	39,83	60,17	42,65	57,35
Operacional	61,54	38,46	60,42	39,58	60,51	39,49
<b>TOTAL</b>	<b>60,67</b>	<b>39,33</b>	<b>59,81</b>	<b>40,19</b>	<b>60,88</b>	<b>39,17</b>

1. A comparabilidade histórica não é indicada. A partir de 2024, por serem estatutários, os sete diretores foram desconsiderados do indicador, que passou a ser indicador-base. GRI 2-4

## Percentual de indivíduos do órgão de governança, por faixa etária<sup>1</sup> (%) GRI 405-1

	2023	2024	2025
Entre 30 e 50 anos	26,67	21,43	21,43
Acima de 50 anos	73,33	78,57	78,57
<b>TOTAL</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>

1. Na Administração da Companhia não há empregados com idade abaixo de 30 anos.

## Percentual de empregados, por categoria funcional e faixa etária<sup>1, 2, 3</sup> (%) GRI 405-1

	2023	2024	2025
<b>Gerência</b>			
Entre 30 e 50 anos	45,16	50,00	54,55
Acima de 50 anos	54,84	50,00	45,55
<b>Chefia/Coordenação</b>			
Abaixo de 30 anos	11,39	6,00	8,00
Entre 30 e 50 anos	73,42	81,90	74,67
Acima de 50 anos	15,19	12,00	17,33
<b>Técnica/Supervisão</b>			
Abaixo de 30 anos	29,45	35,35	27,50
Entre 30 e 50 anos	64,42	56,57	65,00
Acima de 50 anos	6,13	8,08	7,50
<b>Administrativo</b>			
Abaixo de 30 anos	46,58	36,80	43,37
Entre 30 e 50 anos	49,07	58,44	52,69
Acima de 50 anos	4,35	4,76	3,94
<b>Operacional</b>			
Abaixo de 30 anos	46,25	45,13	42,81
Entre 30 e 50 anos	45,23	45,29	46,74
Acima de 50 anos	8,52	9,58	10,44
<b>TOTAL</b>			
Abaixo de 30 anos	44,26	43,03	41,38
Entre 30 e 50 anos	46,96	47,37	48,28
Acima de 50 anos	8,78	9,60	10,34

**1.** Não são considerados os sete diretores, por serem estatutários.

**2.** Em 2024, eram dois entre 30 e 50 anos e cinco maiores de 50 anos.

**3.** A comparabilidade histórica não é indicada. A partir de 2024, por serem estatutários, os sete diretores foram desconsiderados do indicador, que passou a ser indicador-base.

**GRI 2-4**

## Percentual de empregados de grupos minoritários e/ou vulneráveis, por categoria funcional<sup>1, 2, 3</sup> (%) GRI 405-1

	2023	2024	2025
<b>Negros</b>			
Chefia/Coordenação	1,27	0,00	0,00
Técnica/Supervisão	0,61	0,00	1,25
Administrativo	3,73	3,03	2,15
Operacional	6,93	6,98	8,54
<b>TOTAL</b>	<b>6,28</b>	<b>6,31</b>	<b>7,62</b>
<b>PcDs</b>			
Gerência	0,00	0,00	3,03
Chefia/Coordenação	2,53	3,61	2,67
Técnica/Supervisão	1,84	1,01	1,25
Administrativo	2,48	2,16	1,43
Operacional	1,43	1,75	2,13
<b>TOTAL</b>	<b>1,50</b>	<b>1,79</b>	<b>2,07</b>

**1.** Não há pessoas negras e PcDs na Gerência no período de 2023 e 2024.

**2.** Não são considerados os sete diretores, por serem estatutários.

**3.** A Pamplona valoriza a diversidade e a inclusão em seu ambiente de trabalho, promovendo a igualdade de oportunidades para todos os seus colaboradores. No entanto, atualmente não realiza controle específico sobre a comunidade LGBTQIA+ dentro da Companhia. O foco tem sido em garantir um ambiente de trabalho inclusivo e respeitoso para todos, independentemente de orientação sexual ou identidade de gênero.



# NOSSOS PRODUTORES INTEGRADOS

SASB FB-MP-160a.1 e FB-MP-160a.2

A relação com os mais de 280 produtores integrados sustenta o modelo produtivo da Pamplona, combinando previsibilidade econômica, suporte técnico especializado e evolução tecnológica no campo. Estruturado conforme a Lei da Integração (Lei nº 13.288/2016), o sistema assegura compra garantida e acompanhamento contínuo, fortalecendo a rentabilidade das propriedades. Ao promover estabilidade e geração de renda, a Companhia contribui para a sucessão familiar e a permanência das famílias no meio rural.

O contrato de integração contempla um *checklist* de bonificação que remunera práticas sustentáveis, impulsionando a transição energética nas propriedades: atualmente, 69,6% dos integrados utilizam energia solar, além do incentivo à adoção de bio-



**100%**  
dos produtores integrados capacitados em biossegurança em 2025

digestores. Além disso, quase 100% dos produtores foram capacitados em biossegurança em 2025, em atendimento à portaria estadual SAP 50, reforçando a proteção sanitária e a resiliência da cadeia produtiva.

# NOSSOS FORNECEDORES

GRI 3-3, 204-1, 308-2, GRI Setorial 13.23.2, 13.23.3, 13.23.4, SASB FB-MP-430a.1, FB-MP-430a.2, FB-MP-440a.1, FB-MP-440a.2 e FB-MP-440a.3

A Pamplona compreende que o fortalecimento de uma cadeia de valor sustentável é construído em parceria com seus fornecedores, promovendo desenvolvimento regional, geração de valor compartilhado e segurança de abastecimento. A estratégia de suprimentos prioriza relações de longo prazo com parceiros das curvas A e B, alinhados a práticas ESG consolidadas, reforçando o compromisso com direitos humanos, integridade, qualidade e responsabilidade socioambiental.

No âmbito da mitigação de riscos, especialmente para suínos e cereais, os contratos incorporam cláusulas específicas relacionadas a segurança do alimento, bem-estar animal, inexistência de desmatamento, trabalho infantil ou análogo ao escravo, e anticorrupção. A Companhia mantém a política de não adquirir insumos provenientes de regiões com estresse hídrico alto ou extremamente alto. A rastreabilidade é integral: 100% dos suínos, ingredientes, embalagens e medicamentos são monitorados ao

longo da cadeia. Os fornecedores de insumos devem apresentar certificações reconhecidas (IFS, FSSC 22000, ISO 9001, GMP, HACCP, entre outras). Fornecedores de grãos, farelos, premix e farinhas de origem animal passam por verificação documental rigorosa, checagem no recebimento e, quando aplicável, auditorias *in loco* e consulta à lista oficial do MAPA. Os pré-requisitos de produção de suínos atende aos padrões exigidos por esse mercado.

Em 2025, a Companhia avançou no mapeamento de certificações de seus principais fornecedores (cerca de 42% das instalações contam com certificação reconhecida pela GFSI) e implementou projeto de agendamento digital de entregas, aumentando eficiência logística. O compromisso com o desenvolvimento regional também se mantém: 49,75% das compras foram realizadas com fornecedores de Santa Catarina, reforçando a proximidade operacional e o impacto positivo na economia local.



**49,75%**  
das compras  
foram de  
fornecedores locais



**100%**  
de rastreabilidade  
das compras





# COMUNIDADES E IMPACTO SOCIAL

GRI 203-1, 203-2, 413-1 e 413-2

Ao longo de 2025, a Pamplona manteve e ampliou iniciativas voltadas ao fortalecimento do capital social local, combinando voluntariado corporativo, projetos educacionais, inclusão produtiva e apoio a demandas emergenciais. Essas ações refletem uma presença ativa nas comunidades de Rio do Sul (SC), Presidente Getúlio (SC) e entorno, contribuindo para a geração de oportunidades para o desenvolvimento humano e para a construção de relações de confiança de longo prazo.

## APOIO AO DESENVOLVIMENTO LOCAL

A presença da Pamplona nas regiões de Rio do Sul (SC) e Presidente Getúlio (SC) gera impactos econômicos relevantes, como a criação de empregos, o fortalecimento de fornecedores locais e o aumento da arrecadação municipal. Em 2025, foram gerados mais de 3.650 empregos diretos e integradas cerca de 280 famílias produtoras rurais. O PPR (Programa de Participação nos Resultados), baseado nos resultados de 2024 e pago em abril de 2025 no valor de R\$ 6,14 milhões aos empregados, contribuiu para o aquecimento da economia regional.

A Companhia reconhece que sua escala operacional pode gerar pressões sobre serviços públicos locais, especialmente em municípios de pequeno porte. Para mitigar esse risco, mantém iniciativas

preventivas como oferta de atendimento médico, odontológico e psicológico, transporte fretado, auxílio-creche e programas de qualificação profissional, reduzindo a sobrecarga sobre a infraestrutura pública.

Embora ainda não possua metodologia formal de avaliação participativa de impacto social, a Pamplona mantém canais ativos de diálogo com a comunidade, como Ouvidoria, SAC e Canal de Denúncias. Essas práticas reforçam o alinhamento da atuação da empresa aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, especialmente os ODS 3 (Saúde e Bem-Estar), ODS 4 (Educação de Qualidade) e ODS 8 (Trabalho Decente e Crescimento Econômico), contribuindo para um desenvolvimento regional mais equilibrado e sustentável.

A presença da Pamplona na região **cria oportunidades, fortalece comunidades e promove desenvolvimento sustentável** de longo prazo.

## PROJETOS E INVESTIMENTOS SOCIAIS

Em 2025, a Pamplona direcionou investimentos a iniciativas com foco em educação, inclusão produtiva e ressocialização, sem finalidade comercial, priorizando demandas concretas do território. Destaca-se o programa Padaria Escola, realizado em parceria com a Apae e a Prefeitura de Rio do Sul (SC), que formou 13 pessoas com deficiência em panificação e confeitaria, com doação de insumos pela Companhia. Já o convênio com o Presídio Regional de Rio do Sul (SC) beneficiou 11 detentos com atividade laboral remunerada, promovendo capacitação prática. O investimento estimado no projeto de ressocialização foi de aproximadamente R\$ 100 mil em 2025.

No campo educacional, o programa Raízes do Amanhã fortaleceu a formação ambiental de estudantes da 6ª série das escolas do entorno das operações, enquanto o programa Novos Caminhos rendeu à Companhia o reconhecimento como Empresa Amiga pela promoção de oportunidades a adolescentes em acolhimento institucional. Em 2025, a Pamplona promoveu, ainda, a reforma do parquinho infantil da Escola Frederico Navarro Lins (Rio do

Sul/SC), recuperando um espaço deteriorado por enchentes e beneficiando diretamente crianças da comunidade.

### VOLUNTARIADO (MÃOS EM AÇÃO)

O engajamento social da Pamplona é impulsionado pelo protagonismo de seus colaboradores. Em 2025, o programa Voluntários Mãos em Ação, criado em 2023, consolidou-se como uma

iniciativa importante para a promoção do impacto social da Companhia. O programa foi reconhecido externamente, sendo certificado na categoria ESG do Prêmio Ser Humano SC 2025 (ABRH-SC). O grupo de voluntários reúne entre 40 e 50 integrantes fixos, podendo mobilizar até 140 pessoas em campanhas específicas, ampliando o alcance das ações comunitárias.



# 140

**participantes**  
em ações  
voluntárias em 2025



## Associação Recreativa, Cultural e Esportiva Pamplona (Arcep)

A Associação Recreativa, Cultural e Esportiva Pamplona (Arcep) fortalece a integração e o senso de comunidade entre colaboradores e familiares por meio de iniciativas culturais, esportivas e de lazer. Com um espaço estruturado de convivência, que inclui salão de festas, churrasqueiras, área de jogos e restaurante aberto ao público, promove momentos de encontro e celebração. Também realiza ações como o coral formado por colaboradores, com apresentações em eventos e instituições, estimulando a participação e o relacionamento entre as pessoas.

Além de estimular a integração, a Arcep amplia o cuidado com a qualidade de vida ao oferecer suporte em saúde para funcionários, cônjuges e filhos de até 16 anos, com atendimentos em odontologia (consultas clínicas e tratamento de canal), consultas médicas em clínica geral e acompanhamento psicológico. A associação também incentiva hábitos saudáveis por meio de convênios com academias e aulas de pilates em parceria com o Sesi.

### Principais ações realizadas em 2025:

#### FESTA JUNINA

Evento de integração com atividades recreativas, música e distribuição de pipocas.

#### DOAÇÃO DE MATERIAL ESCOLAR

Entrega de aproximadamente 1.300 kits completos para filhos de colaboradores.

#### CAFÉ DOS ANIVERSARIANTES

Encontro mensal de confraternização e reconhecimento.

#### NATAL

Doação de 3.200 panetones aos colaboradores.

#### BRECHÓ SOLIDÁRIO

Espaço permanente para arrecadação e doação de roupas e outros itens.

#### DIA DAS MÃES

Evento comemorativo com café especial, música ao vivo, desfile, dinâmicas e brindes, reunindo cerca de 430 colaboradoras.

#### PROJETO SER E VIVER

Encontros bimestrais com café e palestras de apoio a pessoas com câncer da comunidade rio-sulense.

#### CURSOS E WORKSHOPS

Parceria com escola de idiomas com desconto para colaboradores e realização de *workshops* temáticos, como o Workshop de Natal.

#### CAMPANHA DE INVERNO

Aquisição e doação de 50 cobertores a colaboradores em situação de necessidade, em parceria com o RH.

#### CAMPEONATOS ESPORTIVOS

Realização de competições internas entre colaboradores e participação em torneios municipais e do Sesi, com equipes representantes da Pamplona.

#### PÁSCOA SOLIDÁRIA

Produção e distribuição de 3.500 casquinhas de Páscoa aos colaboradores, em parceria com a Pamplona e a Cidade do Idoso.

#### DIA DO TRABALHO

Ação comemorativa com entrega de brinde personalizado, *cupcake* e refrigerante.

#### OUTUBRO ROSA E NOVEMBRO AZUL

Campanhas de conscientização sobre a saúde da mulher e do homem.



### SER E VIVER

O Grupo Ser e Viver é um projeto comunitário dedicado ao acolhimento e apoio de pessoas em tratamento contra o câncer. Há cerca de quatro anos, a Pamplona apoia a iniciativa em parceria com a prefeitura, unindo a estrutura da Associação Recreativa (Arcep) ao trabalho voluntário do programa Mãos em Ação. A cada dois meses, a Companhia cede seu espaço para promover tardes de convivência com café, dinâmicas, bingo, palestras motivacionais e apresentações do coral, oferecendo um ambiente seguro de troca, lazer e apoio emocional.

A relevância da iniciativa é evidenciada pelos depoimentos dos participantes, que destacam a acolhida, o cuidado na organização dos encontros e o impacto positivo das atividades na vivência do tratamento.

“Agradeço a toda a equipe Pamplona pela tarde especial que nos foi oferecida. **Foi um momento muito agradável!** Pessoas como vocês nos ajudam a enfrentar o tratamento contra o câncer com mais leveza. Nossa gratidão.”

Participante do grupo

# Governança

- ▶ ESTRUTURA DE GOVERNANÇA CORPORATIVA
- ▶ ÉTICA, INTEGRIDADE E COMPLIANCE
- ▶ GESTÃO DE RISCOS
- ▶ ENGAJAMENTO DE STAKEHOLDERS



Pamplona

# ESTRUTURA DE GOVERNANÇA CORPORATIVA

GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12 e 2-13

A Pamplona mantém uma estrutura de governança desenhada para assegurar decisões responsáveis, transparência e visão de longo prazo. Esse modelo é composto pelo Conselho de Administração, pela Presidência (CEO) e pelas Diretorias Executivas, com definição clara de atribuições e responsabilidades. O Conselho de Administração, órgão máximo da Companhia, possui mandato de dois anos e atua de forma independente da gestão executiva, não havendo acumulação de funções entre conselheiros e cargos operacionais. O presidente do Conselho também não exerce posição executiva, reforçando a separação entre supervisão estratégica e gestão diária.

O colegiado é composto por sete membros, sendo uma mulher e três conselheiros independentes, o que fortalece a pluralidade de perspectivas

nas deliberações. A nomeação dos conselheiros segue processo estruturado, baseado na análise de competências e experiência aderentes às necessidades estratégicas da organização. O Conselho é responsável por apoiar a definição de metas e diretrizes corporativas, incluindo a integração de aspectos econômicos, ambientais e sociais ao planejamento estratégico. Reuniões

mensais garantem o acompanhamento sistemático dos principais indicadores de desempenho e da eficácia dos processos de gestão de impactos.

A Diretoria Executiva, por sua vez, recebe delegação formal para conduzir a gestão operacional desses impactos, implementando estratégias, assegurando conformidade regula-

tória e promovendo o engajamento com as partes interessadas. Também é responsável pela avaliação de riscos e oportunidades, e pela publicação do Relatório de Sustentabilidade. O fluxo contínuo de informações entre Diretoria e Conselho assegura alinhamento estratégico e supervisão permanente sobre os temas prioritários para a perenidade do negócio.

## Comitês

COMITÊ TRIBUTÁRIO

COMITÊ DE BEM-ESTAR ANIMAL

COMITÊ DE ÉTICA

COMITÊ DE COMMODITIES

**Nota:** os comitês de Crédito, Processos, Sistemas e Tecnologia, Inovação e Novos Negócios, PCP, P&D, e Cargos e Salários, apesar da nomenclatura, não são considerados na estrutura de governança, pois não estão diretamente ligados à alta administração.



## ADMINISTRAÇÃO DA COMPANHIA

### CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO



**PRESIDENTE DO CONSELHO**  
Valdecir Pamplona



Osmar Peters



Edina Pamplona



Guilherme de Borba Pamplona



Elvio de Oliveira Flores



Marcelo Lima Tonini



Wagner Augusto Ilich Bauer

### DIRETORIA



**DIRETORA-PRESIDENTE**  
Irani Pamplona Peters



**DIRETOR VICE-PRESIDENTE**  
Ronaldo Kobarg Müller



**DIRETOR ADMINISTRATIVO FINANCEIRO**  
Daniel Scarmeloti da Fonseca



**DIRETOR INDUSTRIAL**  
Adilor Ascari Bussolo



**DIRETOR COMERCIAL - MERCADO INTERNO**  
Cleiton Pamplona Peters



**DIRETOR DE SUPRIMENTOS E FOMENTO**  
Edival Justen



**DIRETORA DE LOGÍSTICA**  
Maria Daurete Pamplona Rizzi



**DIRETOR DE EXPANSÃO E NOVOS NEGÓCIOS**  
Valdecir Pamplona Júnior

# ÉTICA, INTEGRIDADE E COMPLIANCE

GRI 3-3, 2-15, 2-27, 205-1 e 205-2

A atuação ética, justa e em conformidade com leis e regulamentos é um princípio inegociável para a Pamplona, sustentado pelo Código de Ética, pelo Comitê de Ética e pelo Canal de Ética, instituídos em 2018 e continuamente aprimorados. Em 2025, a Companhia submeteu suas operações a avaliações de riscos relacionados à corrupção, com foco especial na cadeia de fornecedores e produtos integrados. Os controles incluem cláusulas contratuais específicas,

declarações de conformidade e consultas públicas, com atenção a riscos como suborno e potenciais conflitos de interesses. Embora as verificações ocorram de forma sistemática, a organização ainda não contabiliza quantitativamente o total e o percentual de operações avaliadas. A prevenção e mitigação de conflitos de interesses são conduzidas pelo Comitê de Ética, com transparência junto aos *stakeholders*, inclusive quanto à existência de acionistas controladores na estrutura societária.

A disseminação da cultura de integridade ocorre de forma contínua. Todos os colaboradores recebem o Código de Ética na integração e passam por treinamentos formais na UniPamplona, complementados por capacitações presenciais quando necessário. Em 2025, foram realizadas 728 horas e 30

 **1.279**  
participações  
em treinamentos  
de ética e conduta



minutos de treinamentos, totalizando 1.279 participações em temas relacionados à ética, integridade e conduta organizacional, assegurando que 100% dos colaboradores e a alta gestão fossem comunicados sobre as políticas anticorrupção. Fornecedores e terceiros não recebem treinamentos formais, mas são formalmente comunicados por meio de cláusulas contratuais e acesso ao Código de Ética disponível no *site* institucional.

A Pamplona adota uma abordagem proativa para garantir que suas operações estejam em conformidade com a legislação vigente, utilizando ferramentas especializadas como ECONET, TAX ANALYSER, PRINCE e Greenlegis. Além disso, conta com consultorias externas, Comitê Tributário e Grupo de Estudos Tributários, que auxiliam na análise de questões complexas e na capacitação contínua das equipes, assegurando integridade, transparência e conformidade em seus processos.

## COMPROMISSOS DE POLÍTICAS

GRI 2-23 e 2-24

O Código de Ética da Pamplona, aprovado pelo Conselho de Administração e pela Diretoria Executiva, é fundamentado em instrumentos internacionais, como a Carta Internacional dos Direitos Humanos e os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU. O documento reafirma o respeito à dignidade humana, à não discriminação e à legalidade, aplicando o princípio da precaução e a devida diligência em todas as suas atividades e relações de negócios. As diretrizes e políticas estão disponíveis ao público nos canais de Transparência e Governança do *site* institucional, e são comunicadas continuamente por meio de treinamentos, cláusulas contratuais e materiais internos.

A implementação desses compromissos ocorre sob supervisão do Conselho de Administração, com responsabilidades delegadas de forma estruturada à Diretoria Executiva e às demais lideranças. A Companhia integra seus princípios às metas estratégicas, procedimentos operacionais e processos de *due diligence*, realizando monitoramento contínuo, auditorias e avaliações periódicas de parceiros.

**Princípios éticos orientam decisões e relações, com base em direitos humanos e governança estruturada.**

## Canal de Ética

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

O Canal de Ética permanece como a ferramenta oficial para que colaboradores e partes interessadas reportem violações de leis, irregularidades e desvios comportamentais. As denúncias podem ser realizadas via telefone, *site* ou *e-mail*, assegurando-se o anonimato e a não retaliação. O canal funciona 24 horas por meio do *site* e do *e-mail*, além de atendimento telefônico em horário comercial. Os relatos são apurados com rigor e submetidos ao Comitê de Ética, que define as sanções disciplinares ou medidas educativas necessárias, garantindo retorno aos denunciantes identificados.

Em 2025, foram registradas 17 ocorrências, todas tratadas e solucionadas no período. Os relatos abrangeram temas operacionais, condições de trabalho e conduta interpessoal. Demonstrando a efetividade do canal e a política de tolerância zero a desvios graves, foram apuradas duas denúncias de assédio; o caso de assédio sexual, uma vez comprovado, resultou

na aplicação imediata das medidas disciplinares cabíveis. Não houve registros classificados como discriminação no período.

Além do recebimento de denúncias, a Companhia mantém mecanismos de orientação sobre conduta responsável, por meio de treinamentos obrigatórios, conteúdos disponibilizados na Uni-Pamplona, manuais internos e, quando necessário, apoio de consultorias externas. A efetividade dos mecanismos é acompanhada por meio da análise dos casos e da revisão contínua de processos, ainda que não haja, neste momento, medição formal de satisfação dos usuários.

As informações relevantes são reportadas periodicamente à alta administração e ao Conselho de Administração por meio de relatórios e reuniões formais. Em 2025, não houve registro ou comunicação de preocupações classificadas como cruciais ao mais alto órgão de governança.

## Privacidade e proteção de dados

Em 2025, a Pamplona deu um salto de maturidade em segurança da informação e privacidade de dados, evoluindo de uma postura predominantemente defensiva para uma abordagem proativa, estruturada e integrada à continuidade do negócio. Entre as principais entregas, destacam-se a implementação do Security Operations Center (SOC) com monitoramento 24/7, concluída em agosto, e a finalização do projeto de Disaster Recovery (DR) em junho, assegurando capacidade de resposta e recuperação rápida diante de incidentes críticos. O projeto de Network Access Control (NAC) alcançou 90% de execução, ampliando o controle sobre acessos à rede corporativa, além da migração para o Office 365 e atualização para o Windows Server 2022, reduzindo vulnerabilidades tecnológicas.

A governança também avançou para acompanhar os riscos emergentes. Em setembro, foi publicada a Norma de Uso de IA em Ambiente Corporativo (P-SEG-5016), estabelecendo diretrizes éticas e proibindo a inserção de dados sensíveis em ferramentas públicas de

**999**

**novos colaboradores**  
receberam treinamento  
em LGPD

inteligência artificial. O tema foi reforçado por *workshop* específico e por ações contínuas de conscientização, como o “Quiz de Segurança da Informação” e testes periódicos de *phishing*. A Política de Segurança passou por revisão anual, e a LGPD foi incorporada aos treinamentos de integração (999 novos colaboradores capacitados), com reforço à liderança. Como resultado, a Companhia registrou zero incidente de vazamento de dados em 2025, sob a coordenação de um Comitê de Segurança da Informação multidisciplinar, que se reúne mensalmente, apoiado por equipe interna dedicada e assessoria externa especializada.



# GESTÃO DE RISCOS

A gestão de riscos corporativos da Pamplona evoluiu, nos últimos anos, para um modelo mais integrado à estratégia do negócio. A matriz de riscos, concluída e atualizada com definição de prioridades por Diretoria, orienta a identificação, avaliação e mitigação das principais vulnerabilidades. O gerenciamento é descentralizado, ou seja, cada Diretoria responde pelos riscos sob sua alçada, com reporte ao Conselho de Administração nos casos críticos ou de mais impacto.

No campo financeiro, a Companhia adotou postura conservadora de proteção de caixa, intensificando instrumentos de *hedge* (ACC, NDF e travas cambiais) com política de não exposição e não especulação, o que resultou em efeito cambial praticamente neutro no exercício. A diversificação de mercados de exportação e do *mix* de produtos também contribuiu para mitigar riscos associados à volatilidade de preços e *commodities*.

Com gestão integrada e visão estratégica, **os riscos são identificados, mitigados e monitorados** de forma contínua.

Os riscos sanitários e da cadeia de suprimentos permanecem entre os mais críticos. A condição de Santa Catarina como zona livre de febre aftosa sem vacinação representa vantagem competitiva, mas exige vigilância permanente e conformidade rigorosa às normas do MAPA e auditorias internacionais. Para reduzir riscos socioambientais e reputacionais, a empresa mantém a política de não aquisição de grãos provenientes do bioma Amazônia e prioriza fornecedores consolidados, com critérios ESG e rastreabilidade documentada.

# ENGAJAMENTO DE *STAKEHOLDERS*

GRI 2-29

A Pamplona mantém relacionamento contínuo com seus principais *stakeholders* — parceiros de negócios, consumidores, clientes, colaboradores, governos, comunidades locais, acionistas, fornecedores e sindicatos — por meio de canais estruturados de comunicação, relatórios de sustentabilidade,

treinamentos, iniciativas sociais e diálogo transparente. Esse engajamento busca identificar impactos reais e potenciais, prevenir e mitigar riscos, fortalecer relações de confiança, promover inovação e apoiar a tomada de decisão alinhada às expectativas das partes interessadas e aos requisitos regulatórios.

A organização utiliza mecanismos formais de manifestação, como **Canal de Ética, SAC e canais institucionais de contato**, garantindo que sugestões, dúvidas e preocupações sejam registradas e tratadas de forma estruturada.



## Participação em associações GRI 2-28

A Pamplona exerce sua liderança empresarial por meio do diálogo permanente e da participação ativa em entidades representativas do setor, contribuindo para o fortalecimento institucional e o desenvolvimento da cadeia produtiva. Entre as entidades das quais a Companhia participa estão:

- Associação Empresarial de Rio do Sul (ACIRS)
- Associação Brasileira de Proteína Animal (ABPA)
- Sindicato da Indústria de Carnes do Estado de Santa Catarina (Sindicarne)
- Federação das Indústrias do Estado de Santa Catarina (Fiesc)



# SUMÁRIO DE CONTEÚDO GRI

<b>Declaração de uso</b>	A Pamplona Alimentos S.A. relatou as informações citadas neste sumário de conteúdo da GRI para o período 1º de janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2025 com base nas Normas GRI.
<b>GRI 1 usada</b>	GRI 1: Fundamentos 2021
<b>Norma(s) Setorial(is) da GRI aplicável(eis)</b>	GRI 13: Setores de Agropecuária, Aquicultura e Pesca 2022

Norma GRI/Outra fonte	Conteúdo	Localização	Nº de Ref. da Norma Setorial da GRI	ODS
<b>Conteúdos gerais</b>				
<b>A organização e suas práticas de relato</b>				
<b>GRI 2: Conteúdos gerais 2021</b>	<b>2-1</b> Detalhes da organização	13, 14		
	<b>2-2</b> Empresas incluídas no relato de sustentabilidade da organização	8		
	<b>2-3</b> Período de relato, frequência e ponto de contato	8		
	<b>2-4</b> Reformulações de informações	58, 60, 61		
	<b>2-5</b> Verificação externa	A Pamplona Alimentos S.A. não realiza verificação externa.		
<b>Atividades e trabalhadores</b>				
<b>GRI 2: Conteúdos gerais 2021</b>	<b>2-6</b> Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	13, 14		
	<b>2-7</b> Empregados	50		8, 10
	<b>2-8</b> Trabalhadores que não são empregados	50		8
<b>Governança</b>				
<b>GRI 2: Conteúdos gerais 2021</b>	<b>2-9</b> Estrutura de governança e sua composição	69		
	<b>2-10</b> Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	69		
	<b>2-11</b> Presidente do principal órgão de governança	69		



Norma GRI/Outra fonte	Conteúdo	Localização	Nº de Ref. da Norma Setorial da GRI	ODS
	<b>2-12</b> Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	69		
	<b>2-13</b> Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	69		
	<b>2-14</b> Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	8		
	<b>2-15</b> Conflitos de interesses	71		
	<b>2-16</b> Comunicação de preocupações cruciais	72		
<b>GRI 2: Conteúdos gerais 2021</b>	<b>2-17</b> Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	Em 2025, a Pamplona Alimentos S.A. não tinha uma política para desenvolver habilidade do mais alto órgão de governança.		
	<b>2-18</b> Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	A Pamplona Alimentos S.A. não adota uma política formal de avaliação de desempenho do Conselho de Administração no que se refere à supervisão de impactos econômicos, ambientais e sociais.		
	<b>2-19</b> Políticas de remuneração	54		
	<b>2-20</b> Processo para determinação da remuneração	54		
	<b>2-21</b> Proporção da remuneração total anual	54		
<b>Estratégia, políticas e práticas</b>				
	<b>2-22</b> Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	4		
	<b>2-23</b> Compromissos de política	72		16
	<b>2-24</b> Incorporação de compromissos de política	72		
<b>GRI 2: Conteúdos gerais 2021</b>	<b>2-25</b> Processos para reparar impactos negativos	72		
	<b>2-26</b> Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	72		16
	<b>2-27</b> Conformidade com leis e regulamentos	71		
	<b>2-28</b> Participação em associações	75		



Norma GRI/Outra fonte	Conteúdo	Localização	Nº de Ref. da Norma Setorial da GRI	ODS
<b>Engajamento de stakeholders</b>				
<b>GRI 2: Conteúdos gerais 2021</b>	<b>2-29</b> Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>	75		
	<b>2-30</b> Acordos de negociação coletiva	52		8
<b>Temas materiais</b>				
<b>GRI 3: Temas materiais 2021</b>	<b>3-1</b> Processo de definição de temas materiais	9		
	<b>3-2</b> Lista de temas materiais	9		
<b>Mudanças Climáticas</b>				
<b>GRI 3: Temas materiais 2021</b>	<b>3-3</b> Gestão dos temas materiais	43	13.1.1 e 13.2.1	
<b>GRI 201: Desempenho econômico 2016</b>	<b>201-2</b> Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	43	13.2.2	13
	<b>305-1</b> Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	44	13.1.2	3, 12, 13, 14, 15
	<b>305-2</b> Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	44	13.1.3	3, 12, 13, 14, 15
	<b>305-3</b> Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	43	13.1.4	3, 12, 13, 14, 15
	<b>305-4</b> Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	43	13.1.5	13, 14, 15
	<b>305-5</b> Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	44	13.1.6	13, 14, 15
<b>GRI 305: Emissões 2016</b>	<b>305-6</b> Emissões de substâncias que destroem a camada de ozônio (SDO)	A organização não identificou a emissão de gases que destroem a camada de ozônio em suas operações.	13.1.7	3, 12
	<b>GRI 302: Energia 2016</b>	<b>302-1</b> Consumo de energia dentro da organização	46	7, 8, 12, 13
<b>Água</b>				
<b>GRI 3: Temas materiais 2021</b>	<b>3-3</b> Gestão dos temas materiais	38	13.7.1	
	<b>303-1</b> Interação com a água como um recurso compartilhado	38	13.7.2	6, 12
	<b>303-2</b> Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	38	13.7.3	6
	<b>303-3</b> Captação de água	38	13.7.4	6
	<b>303-4</b> Descarte de água	39	13.7.5	6
	<b>303-5</b> Consumo de água	40	13.7.6	6
<b>GRI 303: Água e efluentes 2018</b>				



Norma GRI/Outra fonte	Conteúdo	Localização	Nº de Ref. da Norma Setorial da GRI	ODS
<b>Resíduos e economia circular</b>				
<b>GRI 3: Temas materiais 2021</b>	<b>3-3</b> Gestão dos temas materiais	41	13.8.1	
	<b>306-1</b> Geração de resíduos e impactos significativo relacionados a resíduos	41	13.8.2	3, 6, 11, 12
	<b>306-2</b> Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	41	13.8.3	3, 6, 8, 11, 12
<b>GRI 306: Resíduos 2020</b>	<b>306-3</b> Resíduos gerados	41	13.8.4	3, 6, 11, 12
	<b>306-4</b> Resíduos não destinados a para disposição final	41	13.8.5	3, 11, 12
	<b>306-5</b> Resíduos destinados para disposição final	41	13.8.6	3, 6, 11, 12, 15
<b>Qualidade e segurança de produtos</b>				
<b>GRI 3: Temas materiais 2021</b>	<b>3-3</b> Gestão dos temas materiais	21	13.10.1	
	<b>416-1</b> Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e serviços	21	13.10.2	
<b>GRI 416: Saúde e segurança do consumidor 2016</b>	<b>416-2</b> Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços	Por questões estratégicas, a Pamplona Alimentos S.A., não irá divulgar esses dados.	13.10.3	16
	<b>13.10.4</b> Relate o percentual do volume de produção de unidades operacionais certificadas por normas de inocuidade de alimentos reconhecidas e liste essas normas	21	13.10.4	2, 3
<b>GRI 13: Inocuidade dos alimentos</b>	<b>13.10.5</b> Relate o número de recalls realizados por motivos relacionados à inocuidade de alimentos e o volume total de produtos retirados do mercado	21	13.10.5	2, 3
<b>Bem-estar animal</b>				
<b>GRI 3: Temas materiais 2021</b>	<b>3-3</b> Gestão dos temas materiais	33	13.11.1	
<b>GRI 13: Saúde e bem-estar animal</b>	<b>13.11.2</b> Relate o percentual do volume de produção de unidades da organização certificadas por terceiros com normas de saúde e bem-estar animal, e liste as normas	33	13.11.2	
<b>Diversidade</b>				
<b>GRI 3: Temas materiais 2021</b>	<b>3-3</b> Gestão dos temas materiais	59	13.15.1	
<b>GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016</b>	<b>405-1</b> Diversidade em órgãos de governança e empregados	60, 61	13.15.2	5, 8

Norma GRI/Outra fonte	Conteúdo	Localização	Nº de Ref. da Norma Setorial da GRI	ODS
<b>GRI 406: Não discriminação 2016</b>	<b>406-1</b> Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	59	13.15.4	5, 8
<b>GRI 13: Não discriminação e igualdade de oportunidades</b>	<b>13.15.5</b> Descreva quaisquer diferenças em termos de contrato de trabalho e abordagem para remuneração baseadas na nacionalidade ou no <i>status</i> de migrante de trabalhadores, discriminadas por local de operações	59	13.15.5	10, 16
<b>Saúde e segurança</b>				
<b>GRI 3: Temas materiais 2021</b>	<b>3-3</b> Gestão dos temas materiais	57	13.19.1	
	<b>403-1</b> Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	57	13.19.2	8
	<b>403-2</b> Identificação de periculosidade, avaliação de risco e investigação de incidentes	57	13.19.3	8
	<b>403-3</b> Serviços de saúde do trabalho	57	13.19.4	8
	<b>403-4</b> Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	58	13.19.5	8, 16
	<b>403-5</b> Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	58	13.19.6	9
<b>GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018</b>	<b>403-6</b> Promoção da saúde do trabalhador	59	13.19.7	3
	<b>403-7</b> Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	57	13.19.8	8
	<b>403-8</b> Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	57	13.19.9	8
	<b>403-9</b> Acidentes de trabalho	58	13.19.10	3, 8, 16
	<b>403-10</b> Doenças profissionais	57	13.19.11	3, 8, 16
<b>Desenvolvimento de pessoas</b>				
<b>GRI 3: Temas materiais 2021</b>	<b>3-3</b> Gestão dos temas materiais	49	13.20.1 e 13.21.1	
<b>GRI 401: Emprego 2016</b>	<b>401-1</b> Novas contratações e rotatividade de empregados	50, 51		4, 5, 8, 10
	<b>401-2</b> Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	54		3, 5, 8
<b>GRI 401: Emprego 2016</b>	<b>401-3</b> Licença-maternidade/paternidade	55		5, 8



Norma GRI/Outra fonte	Conteúdo	Localização	Nº de Ref. da Norma Setorial da GRI	ODS
<b>GRI 404: Capacitação e educação 2016</b>	<b>404-1</b> Média de horas de capacitação por ano, por empregado	53		4, 5, 8, 10
	<b>404-2</b> Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	53		8
	<b>404-3</b> Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	56		5, 8, 10
<b>GRI 13: Renda e salário digno</b>	<b>13.21.2</b> Relate o percentual de empregados e trabalhadores que não são empregados e cujo trabalho é controlado pela organização que estão cobertos por acordos de negociação coletiva que possuem termos relacionados a níveis salariais e frequência de pagamento de salários em unidades operacionais importantes	54	13.21.2	1, 2, 8, 10
	<b>13.21.3</b> Relate o percentual de empregados e trabalhadores que não são empregados e cujo trabalho é controlado pela organização que recebem acima do salário digno, discriminados por gênero	54	13.21.3	1, 2, 8, 10
<b>Cadeia de valor sustentável</b>				
<b>GRI 3: Temas materiais 2021</b>	<b>3-3</b> Gestão dos temas materiais	63	13.22.1 e 13.23.1	
<b>GRI 201: Desempenho econômico 2016</b>	<b>201-1</b> Valor econômico direto gerado e distribuído	24	13.22.2	8, 9
<b>GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016</b>	<b>203-1</b> Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	64	13.22.3	5, 9, 11
	<b>203-2</b> Impactos econômicos indiretos significativos	64	13.22.4	1, 3, 8
<b>GRI 308: Avaliação ambiental de fornecedores 2016</b>	<b>308-2</b> Impactos ambientais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	63		
<b>GRI 407: Liberdade sindical e negociação coletiva 2016</b>	<b>407-1</b> Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco	52	13.18.2	8
<b>GRI 408: Trabalho infantil 2016</b>	<b>408-1</b> Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	52	13.16.2	5, 8, 16
<b>GRI 409: Trabalho forçado ou análogo ao escravo 2016</b>	<b>409-1</b> Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo	52	13.17.2	5, 8
<b>GRI 413: Comunidades locais 2016</b>	<b>413-1</b> Operações com engajamento, avaliação de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	64	13.12.2	
	<b>413-2</b> Operações com impactos negativos significativos reais ou potenciais nas comunidades locais	64	13.12.3	1, 2



Norma GRI/Outra fonte	Conteúdo	Localização	Nº de Ref. da Norma Setorial da GRI	ODS
<b>GRI 13: Rastreabilidade da cadeia de fornecedores</b>	<b>13.23.2</b> Descreva o nível de rastreabilidade em vigor para cada produto comprado, por exemplo, se o produto pode ser rastreado até o nível nacional, regional ou local, ou até um ponto de origem específico (como fazendas, viveiros, incubadoras e fábricas de ração)	63	13.23.2	12
	<b>13.23.3</b> Relate o percentual de volume comprado que é certificado por normas internacionalmente reconhecidas que rastreiam o caminho percorrido pelos produtos ao longo da cadeia de fornecedores, com discriminação por produto, e liste essas normas	63	13.23.3	12
	<b>13.23.4</b> Descreva os projetos de melhoria para certificar os fornecedores por normas internacionalmente reconhecidas que rastreiam o caminho percorrido pelos produtos ao longo da cadeia de fornecedores para garantir que todo o volume comprado seja certificado	63	13.23.4	12
<b>Ética e integridade</b>				
<b>GRI 3: Temas materiais 2021</b>	<b>3-3</b> Gestão dos temas materiais	71	13.25.1 e 13.26.1	
<b>GRI 201: Desempenho econômico 2016</b>	<b>201-4</b> Apoio financeiros recebido do governo	Durante o período de 2025, a Pamplona Alimentos S.A. recebeu apoio financeiro governamental proveniente exclusivamente do Brasil. O montante totalizou R\$ 45,9 milhões, integralmente vinculados à categoria de benefícios e créditos fiscais.		
<b>GRI 205: Combate à corrupção 2016</b>	<b>205-1</b> Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	71	13.26.2	16
	<b>205-2</b> Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	71	13.26.3	16
	<b>205-3</b> Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	No período do relato, a Pamplona Alimentos S.A. não registrou denúncias ou casos confirmados de corrupção.	13.26.4	16
<b>GRI 206: Concorrência desleal 2016</b>	<b>206-1</b> Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	A Pamplona Alimentos S.A. não possui ações judiciais pendentes ou encerradas no período do relato.		16
<b>GRI 207: Tributos 2019</b>	<b>207-1</b> Abordagem tributária	25		1, 10, 17
	<b>207-2</b> Governança, controle e gestão de riscos fiscais	25		1, 10, 17
<b>Inovação</b>				
<b>GRI 3: Temas materiais 2021</b>	<b>3-3</b> Gestão dos temas materiais	20	13.25.1 e 13.26.1	



# SUMÁRIO DE CONTEÚDO SASB

Tópico	Código	Conteúdo	Localização
Métricas de atividade	FB-MP-000.A	Número de unidades de fabricação e processamento	13, 14
	FB-MP-000.B	Produção de proteína animal por categoria com o percentual da produção terceirizada	19
Emissões de GEE	FB-MP-110a.1	Emissões globais brutas - Escopo 1	43
	FB-MP-110a.2	Discussão sobre a estratégia ou plano de longo prazo e curto prazo para gerenciar as emissões do Escopo 1, metas de redução de emissões e uma análise de desempenho em relação a essas metas	43
Gestão da energia	FB-MP-130a.1	(1) total de energia consumida, (2) porcentagem da rede eletricidade; (3) porcentagem renovável	46
	FB-MP-140a.1	(1) água total retirada, (2) água total consumido, (3) porcentagem de cada um em regiões com estresse hídrico de linha de base alta ou extremamente alta	38, 40
	FB-MP-140a.2	Descrição dos riscos da gestão da água e discussão de estratégias e práticas para mitigar esses riscos	38
Gestão da água	FB-MP-140a.3	Número de incidentes de não conformidade com licenças de qualidade da água, padrões e regulamentos	Não houve, em 2025, incidentes de não conformidade relativos a licenças, normas ou regulamentos de qualidade da água em qualquer das operações da Pamplona Alimentos S.A. A organização mantém áreas especializadas dedicadas ao monitoramento contínuo dos parâmetros de qualidade hídrica, assegurando o cumprimento integral de todos os requisitos regulatórios. Em situações de desvios operacionais, a empresa aplica prontamente ações corretivas e preventivas, conforme seus procedimentos internos e diretrizes de gestão ambiental.
Uso da terra e impactos ecológicos	FB-MP-160a.1	Quantidade de lixo animal e estrume gerado e percentual administrado de acordo com um plano de gerenciamento de nutrientes	62
	FB-MP-160a.2	Porcentagem de pastagem e área de pastagem gerida pelas regras de conservação do governo	62
	FB-MP-160a.3	Produção de proteína animal em operação de alimentação animal concentrada	A Pamplona Alimentos S.A. produziu 100 toneladas de proteína animal a partir de operações de alimentação animal concentrada (OAC).



Tópico	Código	Conteúdo	Localização
Segurança alimentar	FB-MP-250a.1	Auditoria da Global Food Safety Initiative (GFSI) ou de outra organização similar: (1) taxa de não conformidade e (2) taxa de ações corretivas associada para (a) não conformidade maiores e (b) menores	21
	FB-MP-250a.2	Porcentagem de instalações de fornecedores certificadas por um programa de certificação de segurança alimentar	21
	FB-MP-250a.3	(1) número de recalls emitidos e (2) total peso dos produtos que sofreram <i>recalls</i>	Dados não autorizados para divulgação. A Pamplona Alimentos S.A. possui procedimento detalhado para realização de <i>recall</i> , e realiza simulações anuais para verificar a eficácia do sistema.
	FB-MP-250a.4	Discussão dos mercados que proíbem as importações dos produtos da empresa	A Pamplona Alimentos S.A. se relaciona comercialmente com todos os mercados de interesse, não havendo restrições em relação aos nossos produtos.
Uso de antibiótico na produção animal	FB-MP-260a.1	Porcentagem da produção animal que recebeu (1) antibióticos medicamente importantes (2) antibióticos não medicamente importantes, por tipo de animal	21
	FB-MP-320a.1	(1) Taxa total de incidentes registráveis (TRIR) (2) índice de fatalidade	Não houve no período incidentes registráveis.
Saúde e segurança dos funcionários	FB-MP-320a.2	Descrição dos esforços para avaliar, monitorar e atenuar as condições de saúde respiratória aguda e crônica	Entre os riscos de doenças, não foram identificados problemas com origem respiratória. De qualquer forma, há um monitoramento periódico da saúde dos colaboradores e o uso de máscaras PFF2 quando necessário.
Cuidados com animais e bem-estar	FB-MP-410a.1	Porcentagem de carne suína produzida sem o uso de caixas de gestação	33
	FB-MP-410a.2	Porcentagem de vendas de ovos de galinhas livres de gaiolas	A Pamplona Alimentos S.A. não possui ovos em sua cadeia produtiva.
Impactos sociais e ambientais da cadeia de fornecimentos	FB-MP-430a.1	Porcentagem de gado de fornecedores que implementaram critérios de conservação	63
	FB-MP-430a.2	Porcentagem de fornecedores e contratos de instalações de produção verificados para atender padrões de bem-estar animal	63
	FB-MP-440a.1	Porcentagem de ração animal proveniente de regiões com estresse hídrico alto ou extremamente alto	63
Abastecimento de animais e ração	FB-MP-440a.2	Porcentagem de contratos com produtores localizadas em regiões com com estresse hídrico alto ou extremamente alto	63
	FB-MP-440a.3	Discussão da estratégia para gerenciar oportunidades e riscos no fornecimento de ração e outros suprimentos para o gado em razão das mudanças climáticas	63



# CRÉDITOS

## RESPONSÁVEL

Diretor vice-presidente

## VALIDAÇÃO

Diretora-presidente

Diretor vice-presidente

Diretor Administrativo Financeiro

Diretor Industrial

Diretor de Suprimentos e Fomento

Diretor Comercial Mercado Interno

Diretor de Expansão e Novos Negócios

Diretora de Logística

## CONTADOR RESPONSÁVEL

Elvis Justen | CRC – SC – 028194/0-3

## ÁREAS ENVOLVIDAS

Auditoria Interna

Comercial

Contabilidade

Controladoria

Custos e Estoque

Financeira

Fomento

Fábrica de Ração

Gestão de Pessoas

Industrial

Jurídica

Laboratório

Logística

Manutenção

Marketing

Meio Ambiente

PCP

Pesquisa e Desenvolvimento

Qualidade

Recursos Humanos

SESMT

Suprimentos

Tecnologia da Informação

Tributária

## APOIO

Associação Recreativa Cultural

Esportiva Pamplona – ARCEP

## MATERIALIDADE

### Grupo Report

### CONSULTORIA, GESTÃO DE PROJETOS, CONTEÚDO, DESIGN E DESENVOLVIMENTO WEB

### Grupo Report

### COLETA DE INDICADORES

### Grupo Report (Central ESG)

### EQUIPE REPORT

Marina Xavier, Daniel Thurler, Beatriz

Miranda, Ligia Feliciano, Leticia Miraglia,

Tita Berton, Henrique Assale, Fabio

Nienow, Murilo Botega, Rubem Hojo,

Bruna Finkennauer

### REVISÃO ORTOGRÁFICA

### E GRAMATICAL

Fábio Valverde

### PAMPLONA ALIMENTOS S.A.

Rodovia BR-470, km 150, no 13.891,

Bairro Pamplona, CEP 89.164-900,

município de Rio do Sul,

Santa Catarina, Brasil