

A person wearing a grey shirt, dark pants, and a yellow safety helmet with a clear face shield is standing in a dense forest. They are holding a long, silver, telescopic tool that extends high into the canopy of a large tree with many green palm-like leaves. The person is wearing orange gloves. The background shows more trees and foliage, with sunlight filtering through the leaves. In the top right corner, there is an orange rectangular logo with the word "STIHL" in white. In the bottom left corner, there is an orange rectangular logo with the text "HUB LATAM" in white, followed by the main title "RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE 2025" in large white letters, and a short horizontal white line below it.

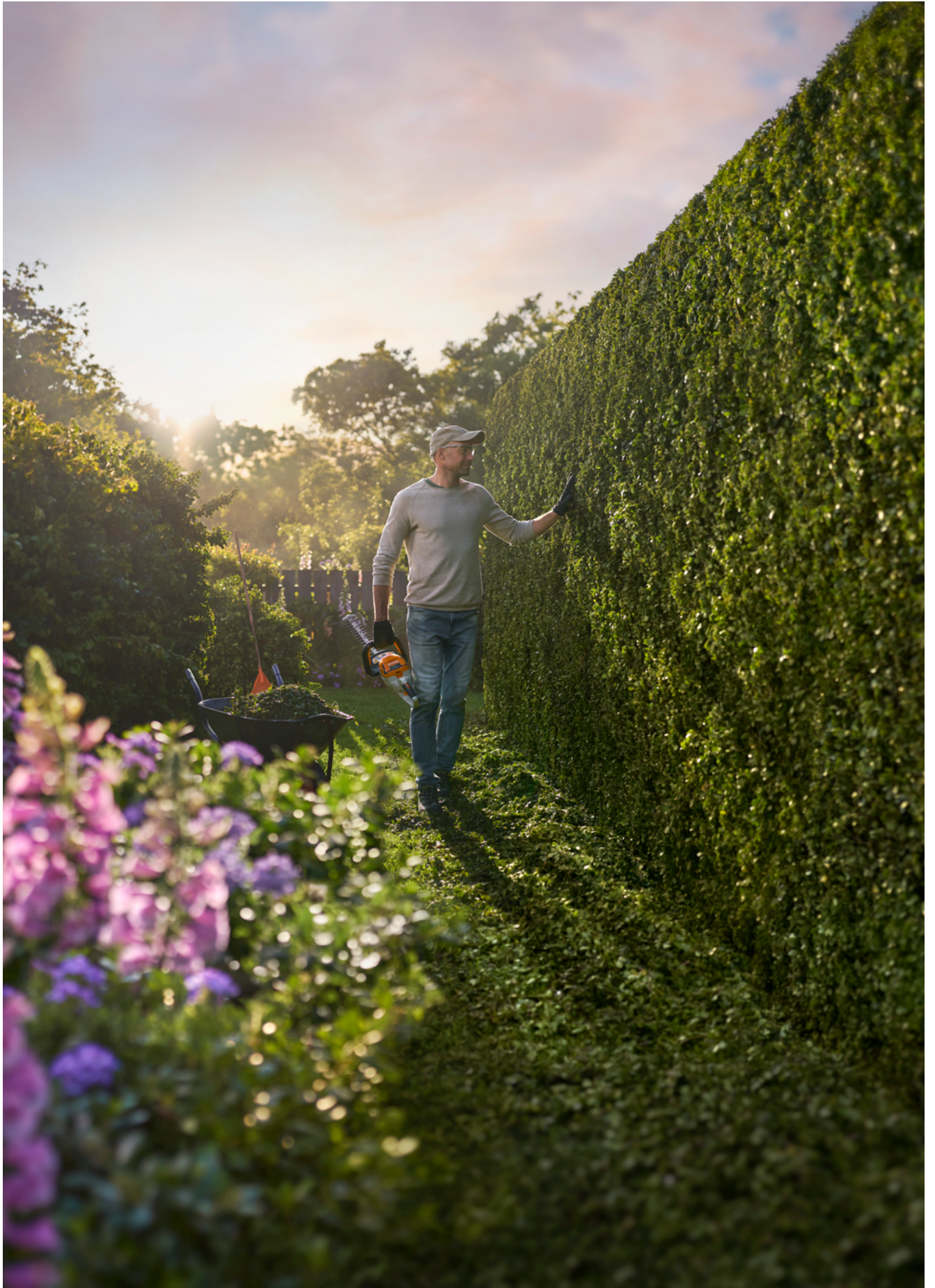
STIHL

HUB LATAM

RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE 2025







ÍNDICE

1. APRESENTAÇÃO	» 6
2. STIHL LATAM	» 16
3. ECOSISTEMAS	» 30
4. CIRCULARIDADE	» 46
5. CUIDADO	» 56
6. DESEMPENHO ECONÔMICO-FINANCEIRO	» 84
7. DESEMPENHO OPERACIONAL	» 86
8. SUMÁRIO GRI	» 88



1. APRESENTAÇÃO

SOBRE ESTE RELATÓRIO

Este é o segundo Relatório de Sustentabilidade elaborado pela STIHL Ferramentas Motorizadas Ltda e o primeiro como Hub Latam, com base nas Normas 2021 da Global Reporting Initiative (GRI), organização mundial que estabelece parâmetros para conferir comparabilidade e transparência aos relatórios de empresas e organizações.

Em relação ao relatório de 2024, que contemplava exclusivamente as operações da STIHL Brasil, esta edição amplia o escopo do relatório para incluir as subsidiárias do Hub Latam (Argentina, Brasil, Colômbia,

México e Peru). Em razão dessa ampliação, os dados históricos de 2024 referentes apenas ao Brasil não são, em todos os casos, diretamente comparáveis. Quando necessário, para assegurar transparência e permitir a análise, as informações são compartilhadas de forma segregada por entidade ou país, conforme evidenciado em cada indicador.

Com essa publicação anual, visamos apresentar a todos os *stakeholders* as conquistas e os desafios relacionados à agenda ESG (Ambiental, Social e Governança), no período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025.

Também são mencionados dados e resultados do Grupo STIHL, devidamente contextualizados.

O conteúdo deste documento foi orientado por um processo de dupla materialidade.

O relatório não foi submetido a verificação externa.



Para o envio de comentários, use o e-mail sustentabilidade@stihl.com.br



Jardim Botânico, Rio de Janeiro, RJ | Brasil

GRI 2-22

MENSAGEM DO PRESIDENTE

INTEGRAÇÃO LATAM E O COMPROMISSO ESG

Mais do que o registro organizado de indicadores e das descrições de nossas estratégias e ações, este Relatório de Sustentabilidade STIHL Latam 2025 retrata nossa jornada em direção a um futuro mais sustentável e inclusivo, alinhado às diretrizes globais do Grupo STIHL.

O ano de 2025 foi marcado pela consolidação da unidade brasileira como centro estratégico da empresa para 32 países da América Latina e Caribe. A efetivação do Hub Latam é, acima de tudo, resultado da colaboração entre equipes que atuam focadas em entregar as melhores ferramentas e serviços para facilitar o trabalho das pessoas com e na natureza.

Outro destaque do ano foi o avanço da estratégia climática especificamente na fábrica brasileira, permitindo que metas de redução de dióxido de carbono fossem atingidas antes do prazo planejado, por meio da substituição de fontes de energia fóssil por biometano. A inovação em sistemas de tratamento e a ampliação do reúso de água, além de nossos projetos de apoio à biodiversidade, são mais exemplos de iniciativas que foram desenvolvidas com respeito à natureza.

Afinal, nossa perspectiva de futuro é pautada pela sustentabilidade responsável em todos os pilares ESG. Trabalhamos para que nossos produtos e processos sejam cada vez mais precisos, economizem recursos e gerem menos resíduos. Mantemos a dualidade tecnológica entre a

eficiência em ferramentas a combustão e o avanço no portfólio a bateria para mercados urbanos e profissionais.

É uma satisfação apresentar este relatório em 2026, ano em que o Grupo STIHL completa seu centenário. Agradeço aos colaboradores, importadores, rede de concessionárias, fornecedores e parceiros que contribuíram para os resultados recordes e para o fortalecimento da presença da nossa marca em toda a América Latina e Caribe. O crescimento da nossa empresa só acontece pela dedicação de todas essas pessoas.

Um forte abraço e boa leitura a todos!

Cláudio Guenther,
Presidente STIHL Latam

»

**NOSSA
PERSPECTIVA
DE FUTURO É
PAUTADA PELA
SUSTENTABILIDADE
RESPONSÁVEL
EM TODOS OS
PILARES ESG**

«





» A efetivação do Hub Latam é, acima de tudo, resultado da colaboração entre equipes que trabalham focadas em entregar as melhores ferramentas e serviços para facilitar o trabalho das pessoas com e na natureza «

DESTAQUES 2025



GOVERNANÇA E ESTRATÉGIA

- » Consolidação do Hub Latam em São Leopoldo, centro estratégico para as subsidiárias do Grupo STIHL na América Latina, presentes na Argentina, Brasil, Colômbia, México e Peru, e importadores em outros 27 países.
- » As operações no Brasil registraram faturamento bruto recorde de R\$ 4 bilhões, representando crescimento de 25%, com exportações para 73 países.
- » Implementação de metas ESG para todas as lideranças, com foco em intensificar a busca pelos objetivos.
- » Fortalecimento da atuação do Comitê de Crises e Emergências STIHL Brasil, coordenado pela área de Qualidade - Sistema Integrado de Gestão, o qual se reúne periodicamente para avaliar alertas, riscos e definir ações preventivas, incluindo possíveis eventos externos, como desastres naturais e pandemias.



CIRCULARIDADE

- » Economia anual de 33 milhões de litros de água por meio de sistemas de reúso.
- » Redução de 30% no consumo de energia para ar comprimido com a instalação de novo compressor centrífugo.
- » Regionalização da cadeia de suprimentos com a substituição de fornecedores estrangeiros por locais, reduzindo emissões logísticas.
- » Expansão do projeto de Qualidade Assegurada para 28 parceiros, otimizando estoques e diminuindo desperdícios.

Dados referentes à subsidiária brasileira (com atividade fabril).



ECOSSISTEMAS

- » Antecipação do uso de biometano na unidade de São Leopoldo, prevista para 2026, para outubro de 2025, visando à redução de 4.080 toneladas de CO₂ ao ano.
- » Redução de 32% no consumo de água potável mediante sistemas de tratamento por eletrocoagulação e reúso.
- » Investimento de R\$ 3,5 milhões em infraestrutura de resiliência climática, incluindo muros de contenção e comportas contra inundações.
- » Participação em projetos socioambientais que promovem a preservação de espécies nativas, o conhecimento científico, a recuperação de áreas degradadas e o sustento digno e sustentável de comunidades vulneráveis.



CUIDADO

- » Ampliação do quadro funcional dos países que compõem o Hub Latam para 3.504 colaboradores, impulsionada pelo volume histórico de 934 contratações no Brasil.
- » Aumento de 38% no número de mulheres no quadro de colaboradores.
- » Implementação de metas ESG vinculadas à remuneração variável de todas as lideranças, com foco no indicador de *turnover*.
- » Atendimento integral à saúde de 6,8 mil vidas pelo Programa Cuidar, vencedor do Prêmio ESG 2025.

Dados referentes à subsidiária brasileira (com atividade fabril).



Estação de Tratamento de Efluentes | Brasil

PRÊMIOS 2025

GESTÃO DE PESSOAS E INCLUSÃO



Top Ser Humano 2025 (ABRH-RS)

Case do sistema de gestão Qualifica+, uma plataforma de treinamento que otimizou processos internos e reduziu 18 mil horas de trabalho burocrático.

DESEMPENHO INDUSTRIAL E EXPORTAÇÃO



53º Prêmio Exportação RS (ADVBR/RS)

Vencedora na categoria *Destaque Setorial Indústria*, em reconhecimento aos resultados expressivos de exportação da unidade brasileira para cerca de 70 países.

INOVAÇÃO SUSTENTÁVEL



Prêmio Melhores Projetos em Eficiência Energética (ABESCO)

Novo compressor centrífugo desenvolvido pela STIHL Brasil foi considerado um dos três melhores cases de eficiência energética do Brasil em 2025.

MARCA E MERCADO



17º Marcas & Valores (Grupo Sinos)

A STIHL foi condecorada em duas categorias: como a marca mais lembrada de São Leopoldo e como a principal marca na categoria Indústria.



27º Marcas de Quem Decide (Jornal do Comércio)

Reconhecida como a marca líder em Lembrança e Preferência na categoria Ferramenta Motorizada.



Top of Mind Rural 2025 (Revista Rural)

A marca manteve a liderança na lembrança dos consumidores nas categorias Motosserras e Roçadeiras, sustentando a primeira posição de forma contínua desde 2016.

ESG



Prêmio ESG 2025 (Associação Brasileira de ESG)

Programa Cuidar recebeu o prêmio na categoria Saúde e Bem-Estar dos Colaboradores.



Brasil pelo Meio Ambiente 2025 (Amcham Brasil)

O projeto de *Reúso de Efluentes* foi aprovado e selecionado por este programa para ser apresentado na COP30 em Belém (PA).



Observatório Municipal do Clima

Reconhecimento, pelo terceiro ano consecutivo, da STIHL como Empresa Sustentável. O programa do município de São Leopoldo (RS) incentiva a preservação ambiental, a redução do consumo de recursos naturais e a mitigação das mudanças climáticas.

CENTENÁRIO (1926-2026)

UM SÉCULO DE EXCELÊNCIA: 100 ANOS DA STIHL

Em 2026, o Grupo STIHL celebra seu centenário como uma empresa global de equipamentos para silvicultura, paisagismo e uso residencial. Há 100 anos, em uma pequena oficina em Stuttgart, na Alemanha, Andreas Stihl projetou uma máquina que mudaria para sempre a forma como os seres humanos interagem com a natureza: a primeira motosserra. Hoje, ao celebrarmos um século de STIHL, não estamos apenas olhando para uma marca; estamos observando a evolução da silvicultura e da jardinagem moderna. Poucas empresas atingem essa longevidade preservando sua estrutura 100% familiar.

Essa característica permitiu que a STIHL focasse na qualidade a longo prazo.

Alguns dos pilares de seu sucesso são:

» **Pessoas:** o cuidado com as pessoas e o foco nas relações com alto comprometimento é um fator imprescindível para a história da marca centenária.

» **Qualidade:** a qualidade de seus produtos é assegurada pelo emprego de tecnologia de ponta e padrões altíssimos de produção e serviços.

» **Rede de concessionárias:** revendedores especializados, altamente qualificados, garantindo que os clientes recebam venda consultiva, entrega técnica dos equipamentos e assistência técnica com alto compromisso.

A STIHL inova ao produzir soluções a bateria que entregam a força clássica da marca, associando a facilidade de uso dos produtos, baixo ruído e sem emissão de gases. Com um compromisso sólido com a neutralidade de carbono, segue sua trajetória na busca de facilitar o trabalho das pessoas com o menor impacto ambiental possível. No contexto dessa trajetória, a operação brasileira desempenha papel fundamental, celebrando mais de 50 anos de produção no país. Com sede em São Leopoldo (RS), a unidade emprega mais de 3.300 funcionários e conta com uma rede de mais de 5 mil pontos de venda. A unidade brasileira foca na oferta de ferramentas motorizadas portáteis, incluindo modelos de alta potência para o setor profissional.

»
**QUALQUER EMPRESA
QUE CHEGA AOS 100
ANOS NÃO ALCANÇOU
ESSA MARCA
CONFIANDO APENAS
NA TRADIÇÃO**
«

DR. NIKOLAS STIHL



PRESENÇA LATAM



2. STIHL LATAM

CULTURA CORPORATIVA

Há 100 anos, facilitamos o trabalho de nossos clientes com produtos inovadores, de alto desempenho, facilidade de uso e excelente qualidade. Como parte de uma empresa familiar de atuação global, fundamentamos nosso sucesso sustentável em princípios duradouros que compõem nossa cultura corporativa e orientam as ações diárias.

NOSSAS DIRETRIZES SÃO:

Orientação consistente

para os clientes: Criar valores

Queremos cativar continuamente os nossos clientes, com a alta qualidade dos nossos produtos e serviços. O nosso objetivo: os nossos clientes não devem apenas ficar satisfeitos, eles também devem ficar impressionados com a STIHL. Junto com a rede de distribuição especializada, construímos relacionamentos sustentáveis com os clientes finais. As nossas atividades visam um vínculo próximo, pessoal e emocional entre o cliente final e a marca. Cada produto é tão bom quanto o seu serviço. É por isso que oferecemos soluções de serviços abrangentes e de alta qualidade por meio de nossos revendedores.

Globalização: Líder global

Os mercados globais oferecem potencial de crescimento, mas também mais concorrência. Ambos exigem um alto grau de agilidade da STIHL. Queremos ser uma marca líder em nosso setor em todo o mundo e expandir nossa posição no mercado global. Para isso, criamos padrões globais e sinergias em todas as etapas de criação de valor, enquanto nos aproximamos das necessidades

locais dos nossos mercados. A rede global de vendas e fabricação é a base para o sucesso da STIHL. Buscamos uma política local equilibrada e produzimos em todo o mundo com os mais altos padrões de produção e qualidade.

Justiça e responsabilidade: Respeito pelas pessoas e pelo meio ambiente

Como uma empresa familiar, a STIHL tem uma responsabilidade especial com pessoas e com a natureza. O desempenho no trabalho e a segurança do usuário são, portanto, parte dos nossos princípios básicos. Respeitamos os recursos da natureza por meio de processos e produtos eficientes e sustentáveis, além de mantermos uma parceria de longo prazo e cooperativa com concessionários especializados, fornecedores e parceiros de negócios. Cada ação é baseada nos princípios de honestidade, integridade e justiça. Defendemos uma cultura corporativa aberta e de confiança, promovemos o pensamento empreendedor e uma conduta responsável.

Poder inovador: Liderando o caminho com novas ideias

Queremos estabelecer padrões no campo da tecnologia e inovação. Para isso, promovemos o desenvolvimento de produtos e serviços inovadores. Nosso impulso interno é uma forte cultura de inovação que aproveita as mais recentes tecnologias, processos e conhecimento de mercado em todas as áreas do negócio. Ao utilizar tecnologias digitais, queremos ser líderes com os nossos produtos, serviços e no

contato com o cliente, abrindo novos modelos de negócios e potencial de vendas.

Orientação para o desempenho: Ser referência

STIHL é sinônimo de excelente qualidade, hoje e no futuro. Isso define a base para o sucesso da empresa no mercado e para o crescimento rentável, o que assegura a sua independência empresarial a longo prazo. Foco em desempenho ao longo de toda a cadeia de valor é uma premissa do negócio. Por meio de um ambiente favorável e de uma gestão que visa parceria, oportunizamos aos nossos colaboradores de todas as áreas condições plenas para desenvolverem o seu potencial e, como resultado, garantirem a entrega de qualidade prometida ao cliente. Como um excelente local para trabalhar, a STIHL busca e encoraja pessoas talentosas.

Autoconhecimento e orientação simultânea: o Código de Conduta STIHL

Como parte de uma cultura corporativa aberta e de confiança, que promove o pensamento empreendedor e uma conduta responsável, o Código de Conduta STIHL descreve como os colaboradores da STIHL devem proceder de maneira correta e justa, tanto em suas interações uns com os outros como com parceiros comerciais e clientes. Como parte da nossa identidade, o Código de Conduta STIHL é a base para as nossas ações, expressando convicções e valores fundamentais que orientam todos em situações cotidianas difíceis, ajudando-nos a agir como uma empresa que respeita as leis vigentes ao redor do mundo.

A FORÇA DA REGIÃO

HUB LATAM E A EFICIÊNCIA OPERACIONAL PARA OS PAÍSES DA AMÉRICA LATINA

A consolidação do Hub Latam em agosto de 2025 estabeleceu a STIHL Brasil, localizada em São Leopoldo, no Rio Grande do Sul, como sede estratégica para as operações da marca em 32 países da América Latina e do Caribe. Esta estrutura centraliza a governança de cinco subsidiárias localizadas na Argentina, Brasil, Colômbia, México e Peru, além de apoiar as operações de importadores de 27 países. Sob a liderança da presidência da STIHL Brasil, a unidade integra áreas de suporte como Finanças, Compras, Jurídico, Recursos Humanos e Sustentabilidade para garantir a padronização de processos e indicadores em toda a região.

Essa integração traz oportunidades inovadoras para a gestão estratégica. Trata-se de uma estrutura que reúne mais de dez idiomas e variações culturais, o que exige clareza na comunicação e adaptação técnica

de nomenclaturas para atender às legislações e contextos de segurança regionais. Essa pluralidade também demanda uma governança baseada na neutralidade e no respeito às particularidades locais, transformando a diversidade cultural em combustível para a colaboração técnica e intercâmbio de conhecimentos entre os 32 países atendidos. A atuação conjunta entre as subsidiárias e os países importadores fortalece a identidade regional da STIHL, permitindo que o compartilhamento de experiências e práticas consolide uma operação conectada e alinhada aos valores de sustentabilidade do Grupo.

A criação do Hub visa a otimizações logísticas e operacionais diretas, fundamentadas na regionalização da cadeia de suprimentos. A STIHL implementou o fornecimento de óleos lubrificantes a partir do Brasil para o mercado latino-americano, substituindo o abastecimento anteriormente realizado pela Alemanha. Esta mudança eliminou o trajeto de 136 itens que antes passavam pela

Europa para retornar à América Latina, permitindo o envio direto e a redução de custos logísticos, além de diminuir as emissões de Escopo 3 e o capital investido em estoques de trânsito. Para 2026, a empresa planeja a governança plena do projeto de Planejamento Integrado de Vendas e Operações para alinhar a produção fabril à demanda regional.

No âmbito da sustentabilidade ambiental, o Hub atua como um facilitador para o intercâmbio de boas práticas entre as subsidiárias. O Brasil é referência regional em gestão de energia e ferramentas de capacitação digital, enquanto práticas de outras unidades, como o uso de veículos híbridos no México e sistemas de iluminação natural na Colômbia, são replicadas por meio da nova estrutura. Na área de governança, ao longo de 2025 diferentes frentes de trabalho mapearam processos nas subsidiárias, visando entender o funcionamento de contratos, custos jurídicos e particularidades das legislações em cada mercado.



Juan González, Cláudio Guenther e Romário Britto

Em 2026 está previsto o primeiro encontro Latam focado em privacidade de dados para alinhar a conformidade das operações latino-americanas aos padrões globais de proteção de informações.

Em um país de dimensões continentais, a STIHL Brasil, além da principal matriz produtiva em São Leopoldo (RS), dispõe de três grandes centros de distribuição situados no Rio Grande do Sul, São Paulo (Jundiaí) e Pará (Benevides). Essa capacidade culminou em resultados expressivos em 2025, alavancados pela maturidade na operação de exportação, responsável por fornecer equipamentos e componentes para 73 países.

A força da operação brasileira reflete-se igualmente no mercado doméstico, onde a marca sustenta a sua liderança operando em mais de 5.000 pontos de venda altamente capacitados, e com um portfólio diversificado. Tal consolidação serve de apoio e base de conhecimento para toda a América Latina.

No pilar ambiental, o Brasil atua na descarbonização das atividades industriais e na eficiência energética por meio de matrizes renováveis, com destaque para a transição para o uso de biometano e o crescimento da autogeração solar. A circularidade orienta a gestão hídrica a partir de tecnologias de tratamento e reúso de efluentes, reduzindo o descarte e preservando os recursos naturais. No pilar social, a cooperação técnica e o desenvolvimento de pessoas guiam a atração e a retenção de talentos, fortalecendo a diversidade de gênero e a inclusão.

Esse modelo de atuação conecta o crescimento operacional ao respeito pela natureza, assegurando o cumprimento dos compromissos de responsabilidade socioambiental de longo prazo do Grupo. Assim, aliando estrutura industrial avançada, gestão sustentável e uma rede de excelência, o Brasil apoia o caminho para impulsionar o desenvolvimento do Hub Latam.



»
O HUB ATUA DE FORMA INTEGRADA, COMPARTILHANDO AS MELHORES PRÁTICAS ENTRE OS PAÍSES E GARANTINDO QUE O CRESCIMENTO REGIONAL OCORRA DE FORMA ESTRUTURADA, RENTÁVEL E SOCIALMENTE RESPONSÁVEL
«

JUAN GONZÁLEZ,
VICE-PRESIDENTE SÊNIOR DE MARKETING E VENDAS LATAM



»
TEMOS A MAIOR E MELHOR PREPARADA REDE DE DISTRIBUIÇÃO PARA FERRAMENTAS MOTORIZADAS PORTÁTEIS DO BRASIL. SOMOS LÍDERES NO MERCADO BRASILEIRO. ALÉM DE DEFENDER ESSA POSIÇÃO, PRECISAMOS GANHAR EFICIÊNCIA E SEGUIR EVOLUINDO
«

ROMÁRIO BRITTO,
VICE-PRESIDENTE SÊNIOR DE MARKETING E VENDAS BRASIL

SEGMENTOS DE NEGÓCIO E PORTFÓLIO

A estratégia de portfólio da STIHL é guiada pela capacidade inovadora da marca, orientada a estabelecer novos padrões no mercado por meio da integração de tecnologias e inovação em produtos e processos.

Em 2025, a empresa reforçou sua presença na América Latina com a incorporação de novas soluções, destacando-se a ampliação de seu portfólio com categorias de grande utilidade agrícola, como geradores, motobombas, motores estacionários e motocultivadores.

Este avanço reafirma o compromisso da STIHL com a renovação constante de sua oferta e com a excelência em qualidade, princípios fundamentais em toda a sua cadeia de valor. Os segmentos de negócios são suportados por diferentes frentes tecnológicas:



Combustão: base tecnológica da empresa com grande representatividade e excelência em ferramentas para uso profissional e também doméstico.



Bateria: soluções que combinam a vantagem da praticidade do uso do produto sem fio, baixo ruído e sem emissão de gases.



Elétrico: soluções para uso doméstico e algumas aplicações profissionais, como lavadoras de alta pressão.

A estratégia global e a regional buscam aproximar esses padrões de qualidade das necessidades locais de cada mercado na América Latina.



Showroom no Centro de Qualificação STIHL (CQS), em São Leopoldo, RS | Brasil



AGROPECUÁRIO

Fornecimento de ferramentas para manejo de culturas, pastagens e infraestrutura rural.



DOMÉSTICO

Clientes que buscam ferramentas com qualidade, praticidade e alto desempenho para uso em espaços domésticos.



CONSERVAÇÃO E JARDINAGEM

Atendimento aos profissionais da jardinagem para práticas de paisagismo, manutenção urbana, podas e zeladoria de condomínios.



FLORESTAL

Segmento tradicional de manejo sustentável, no qual a marca é referência especialmente em motosserras e roçadeiras de alta performance.



CONSTRUÇÃO CIVIL

Soluções para corte de materiais e infraestrutura, utilizando especialmente cortadores a disco e outras ferramentas motorizadas.

SUSTENTABILIDADE COMO ESTRATÉGIA

A sustentabilidade do Grupo STIHL é compreendida como um elemento intrínseco à cultura corporativa e essencial para a continuidade do negócio. Essa visão estratégica orienta o crescimento da empresa por meio de investimentos em tecnologia, infraestrutura, qualidade, desenvolvimento humano e preservação ambiental para sustentar processos de longo prazo. Em 2024, o Grupo aderiu à Science Based Targets initiative (SBTi), formalizando o compromisso de estabelecer metas de redução de emissões baseadas em critérios científicos para limitar o aquecimento global a menos de 1,5°C.

A estratégia de sustentabilidade do Grupo fundamenta-se na integração de critérios econômicos, ambientais e sociais em suas operações globais, com uma estrutura de governança que assegura a conformidade com diretrizes internacionais. Até 2026, a empresa consolidou sua atuação com base em uma matriz de materialidade que identifica 11 tópicos prioritários, organizados em três pilares estratégicos fundamentais: Ecossistemas, Circularidade e Due Diligence.

No pilar **Ecossistemas**, prioriza a mitigação e a adaptação às mudanças climáticas, a preservação da biodiversidade e o uso e a conservação da água. Estas metas estão alinhadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 13 e 15 da ONU, refletindo o compromisso da empresa com a proteção ambiental em toda a sua cadeia de valor. Em 2025, a empresa avança na validação científica de suas metas de redução de emissões pela iniciativa Science Based Targets (SBTi), visando à neutralidade de carbono nos Escopos 1 e 2 até 2030.

O foco em **Circularidade** abrange a economia circular, o gerenciamento de materiais e a eliminação de substâncias perigosas, correspondendo aos ODS 12 e 9. A empresa investe no desenvolvimento de materiais e embalagens sustentáveis e em plataformas tecnológicas que maximizam a reciclabilidade de seus produtos. Adicionalmente, o pilar **Due Diligence** endereça temas sociais e de governança, incluindo cadeia de suprimentos, saúde e segurança ocupacional, não discriminação e conformidade legal, em aderência aos ODS 8 e 3.

A gestão desses tópicos materiais é viabilizada por uma organização estruturada que inclui um Comitê ESG, o qual se reporta diretamente ao Conselho Executivo. Em 2025, o Grupo STIHL integra plenamente as obrigações da Diretiva de Relatórios de Sustentabilidade Corporativa (CSRD) da União Europeia, garantindo que a dupla materialidade oriente as decisões estratégicas e operacionais da empresa para mitigar impactos negativos e fortalecer sua contribuição positiva à sociedade e ao meio ambiente.

Na STIHL Brasil, a governança é exercida por um Comitê de Sustentabilidade, composto por 11 membros de áreas estratégicas, que atua como o principal órgão consultivo para pautas ESG, analisando desde projetos de descarbonização até investimentos comunitários.



ECOSSISTEMAS

- » Mitigação das mudanças climáticas
- » Adaptação às mudanças climáticas
- » Biodiversidade e proteção dos ecossistemas
- » Uso e conservação da água



CIRCULARIDADE

- » Evitar poluição ambiental e gestão de substâncias perigosas
- » Economia circular e gestão de materiais
- » Promoção da educação, tecnologia e inovação



DUE DILIGENCE

- » Cadeia de suprimentos sustentável
- » Saúde e segurança
- » Não discriminação
- » Governança e compliance



ESG NA ESTRATÉGIA LATAM

A empresa avança na consolidação do Hub Latam, estabelecendo uma estrutura que permite a convergência de estratégias entre as subsidiárias. A operação da STIHL na Colômbia consolidou-se em 2025 como uma referência em infraestrutura sustentável e governança para o Grupo. A subsidiária possui um comitê de sustentabilidade estruturado e adotou soluções de arquitetura que priorizam a eficiência energética, como o uso de domos e canais de reflexão para iluminação natural, além da instalação de painéis solares e túneis de luz solar. Na gestão hídrica, a unidade utiliza sistemas de coleta de águas pluviais para o abastecimento de sanitários. No pilar social, realizou oito treinamentos focados em riscos psicossociais e de saúde mental, mantendo uma taxa de zero acidentes de trabalho entre 2023 e 2025.

Na Argentina, a STIHL direcionou seus esforços para o engajamento institucional e a retenção de talentos em 2025. A empresa registrou índice de rotatividade zero no período, resultado de um pacote de benefícios que contempla aulas de yoga in-company, ensino de idiomas e cobertura médica superior à exigência legal. A subsidiária mantém participação ativa no Comitê de Diversidade da Câmara de Comércio

Brasil-Alemanha (AHK), promovendo a inclusão efetiva de colaboradores com deficiência. Em segurança do trabalho, a unidade realizou campanhas de vacinação e treinamentos técnicos focados no uso de equipamentos de proteção individual (EPIs), alcançando a marca de zero acidentes. Alinhada à estratégia regional, a operação iniciou a migração de veículos para modelos híbridos.

A unidade do México atuou como precursora na mitigação de emissões atmosféricas para o Hub Latam, estabelecendo o *benchmark* regional para mobilidade sustentável. Sendo a primeira subsidiária a implementar veículos híbridos, a empresa alcançou uma redução de 34% no consumo de combustíveis fósseis em sua frota comercial entre 2023 e 2025. A eficiência logística foi otimizada pela substituição de importações europeias por suprimentos produzidos no Brasil, como óleos lubrificantes, reduzindo a pegada de carbono associada ao transporte. No âmbito da governança, a unidade reforçou a cultura de integridade com a divulgação do Código de Conduta e da Linha de Integridade em idioma local.

No Peru, a subsidiária integrou-se ao cronograma regional para adoção de frotas híbridas e participou do

primeiro *workshop* Latam de *Data Privacy*, visando ao alinhamento à norma global. A unidade também iniciou o mapeamento de estruturas de cargos e benefícios para promover o alinhamento das práticas de desenvolvimento humano com as diretrizes regionais da empresa.

A integração da STIHL na América Latina avança para a consolidação da padronização de processos e uma governança regional unificada, contemplando a implementação do sistema SAP One STIHL na subsidiária da Colômbia e a migração de sistemas de gestão para infraestrutura em nuvem. No âmbito operacional, a empresa estrutura o planejamento de vendas e operações (S&OP) para abranger toda a região com diretrizes homogêneas, enquanto as unidades latino-americanas adotam indicadores de desempenho para a gestão de energia. A logística regional será otimizada pelo estudo de rotas diretas de fornecedores asiáticos, visando à redução de custos e de emissões de carbono. Em conformidade com as metas de sustentabilidade, o Hub expande o uso de frotas híbridas, testa embalagens com plástico reciclado e busca reduzir o consumo de papelão, estabelecendo padrões técnicos que alinham a eficiência produtiva à preservação de recursos.

»

A STIHL BRASIL VAI ALÉM DA MITIGAÇÃO E INCLUI EM SEU ESCOPO UM OBJETIVO DE ADAPTAÇÃO ÀS MUDANÇAS CLIMÁTICAS

«

VISÃO 2030: ESTRATÉGIA “STIHL TRAIL” - FOCO, COLABORAÇÃO E ENTREGA

A diretriz global STIHL Trail 2030 conecta a situação atual da organização aos objetivos futuros, fundamentada em três pilares que regem a conduta profissional: **foco, colaboração e entrega**.

- » O **foco** prioriza metas estratégicas e a simplificação de rotinas.
- » A **colaboração** promove a atuação integrada entre departamentos e regiões.
- » A **entrega** assegura a transformação de planos em resultados concretos com elevado padrão de qualidade.

Em 2025, o alinhamento cultural desta estratégia foi reforçado com o Hub Latam e evidenciado pela nota máxima global obtida pela unidade brasileira em pesquisa de clima, além da realização de trilhas de inovação em parceria com a Unisinos (Universidade do Vale do Rio dos Sinos) para capacitação de lideranças.

OBJETIVOS DE SUSTENTABILIDADE

O planejamento estratégico estabelece o compromisso global de reduzir em 40% as emissões de gases de efeito estufa provenientes de energia fóssil até 2030, tomando como base o ano de 2019. No Brasil, o investimento em tecnologias para utilização de biometano e energia solar permite a projeção de atingir esta meta já em 2026. Este desempenho possibilita a transferência de créditos de dióxido de carbono para a matriz na Alemanha, consolidando a unidade brasileira como referência em excelência operacional e entrega de resultados sustentáveis.

OBJETIVOS DO GRUPO STIHL

- » Desde 2022: Neutro para Escopo 1 e 2 em todas as unidades produtivas.
- » Desde 2022: Desenvolvimento de uma pegada de carbono para produto.
- » Desde 2023: Neutro para Escopo 1 e 2 em todas as unidades de vendas.
- » Até 2030: Escopo 3 – Redução de 40% no consumo de combustível fóssil (base 2019).
- » Até 2034: Escopo 3 – Redução de 35% em emissões (base 2022).
- » Até 2034: Escopo 1 e 2 – Redução de 68,43% em emissões (base 2021).

OBJETIVOS DA FÁBRICA DO BRASIL

- » Até 2026: Adaptação – Avaliar o risco climático das operações.
- » Até 2027: Escopo 3 – Realizar o mapeamento de emissões das operações.
- » Até 2028: Escopo 1 e 3 – Revisar e priorizar o uso de combustíveis renováveis na frota interna e equipe de vendas.
- » Até 2030: Escopo 1 – Efetuar a transição completa para o biometano.



GRI 3-1, 3-2

MATERIALIDADE STIHL BRASIL

A STIHL Brasil adotou a dupla materialidade como abordagem para este ciclo de reporte, avaliando cada tema potencialmente relevante sob dois ângulos complementares: os efeitos das atividades da empresa sobre pessoas, meio ambiente e sociedade (perspectiva *inside-out*) e os riscos e oportunidades que fatores externos representam para o negócio (perspectiva *outside-in*). O processo seguiu os padrões GRI 3-1 e GRI 3-2, e resultou na primeira Matriz de Dupla Materialidade

própria da STIHL Brasil adaptada ao contexto local.

O ponto de partida foi a matriz global do Grupo STIHL, construída em 2021 e atualizada em 2024* para atendimento ao CSRD europeu, que reuniu mais de 1.600 contribuições de partes interessadas e foi validada pelo Executive Board e pelo Advisory Board do Grupo. Reconhecida como referência metodológica legítima nos termos da ABNT PR 2030, essa matriz

forneceu os 11 tópicos materiais globais como base para o processo brasileiro, que os ampliou para 20 temas potencialmente materiais, incorporando dimensões específicas do contexto operacional nacional: a criação do Hub Latam em São Leopoldo, as enchentes do Rio Grande do Sul em 2024 e seus impactos sobre a continuidade operacional, a proximidade do Centro de Distribuição de Benevides (PA) com a Amazônia, a relevância da Mata Atlântica para a operação

** A matriz global do Grupo STIHL utilizada como referência metodológica neste processo esteve vigente até abril de 2026. Em maio de 2026, o Grupo publicou uma versão atualizada, posterior à conclusão deste ciclo de materialidade.*



Centro de Distribuição e área administrativa, São Leopoldo, RS | Brasil

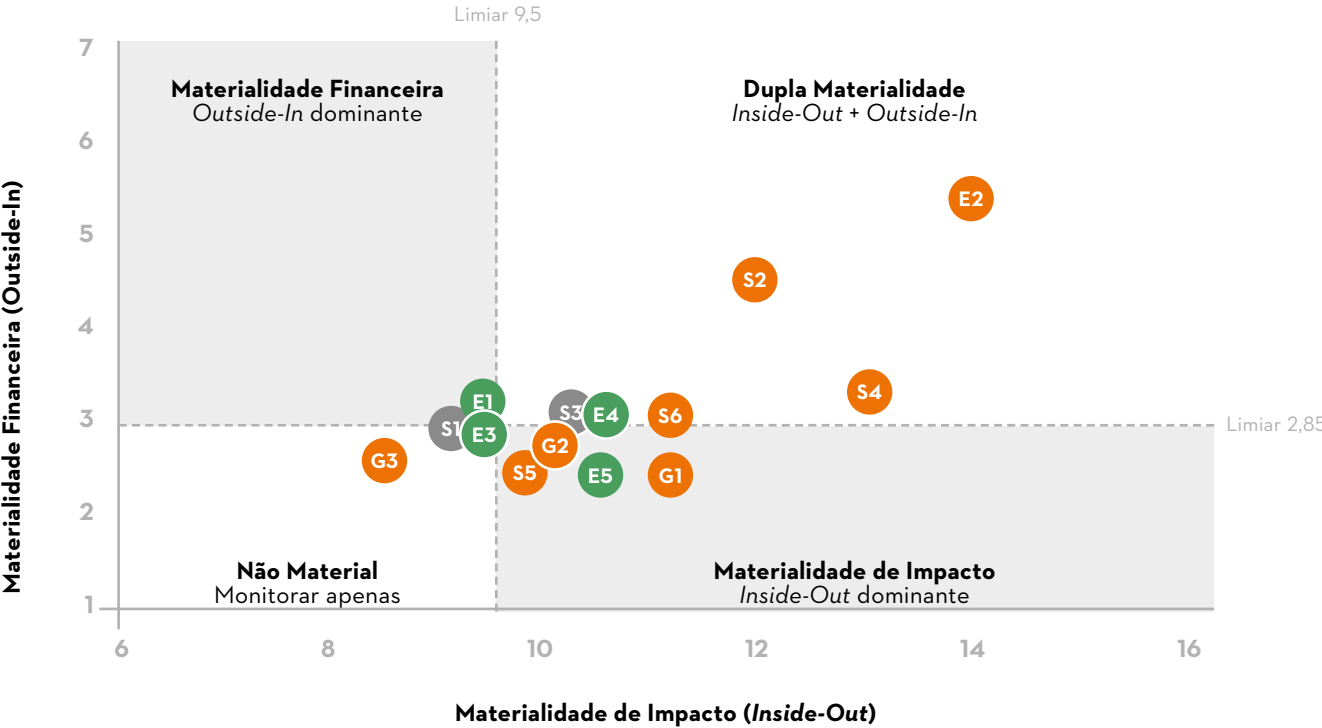
gaúcha e a parceria de dez anos com cooperativas de catadores de São Leopoldo, entre outros fatores.

Os tópicos materiais identificados neste ciclo foram validados pela Alta Direção e estão apresentados na matriz a seguir. Os resultados são organizados pelos eixos de materialidade de impacto (vertical) e materialidade financeira (horizontal), refletindo as prioridades da operação brasileira. Em linha com o conceito de materialidade dinâmica, os temas serão revisados e atualizados periodicamente, acompanhando a evolução do contexto operacional, regulatório e das expectativas das partes interessadas. Este processo também serve como fundação para o

alinhamento progressivo da STIHL Brasil às exigências do CSRD, que já enquadra o Grupo STIHL globalmente a partir do exercício de 2025.

O processo de dupla materialidade da STIHL Brasil resultou na identificação de 14 tópicos materiais que expressam, de forma integrada, os compromissos da empresa com o ambiente, as pessoas e a governança no ciclo de reporte 2025. No eixo ambiental, consolidam-se a mitigação das mudanças climáticas (GEE), a adaptação às mudanças climáticas, o uso e conservação da água, a eficiência e intensidade energética e a gestão de substâncias perigosas e poluição ambiental, temas ancorados em iniciativas

operacionais concretas, como a usina fotovoltaica, o biometano e o sistema de reúso hídrico da ETE. No eixo social, a saúde e segurança do trabalho, a qualidade e segurança dos produtos, o desenvolvimento e retenção de talentos, a diversidade e inclusão, os direitos humanos e dos trabalhadores e o desenvolvimento de comunidades locais traduzem a responsabilidade da empresa com as pessoas que trabalham, consomem e vivem no entorno das suas operações. No pilar de governança, a gestão da cadeia de fornecedores, o desempenho financeiro de longo prazo e a governança e *compliance* completam o mapa de prioridades que orientará as estratégias, metas e divulgações da STIHL Brasil nos anos seguintes.



- E1 - Mitigação das mudanças climáticas (GEE)
- E2 - Adaptação às mudanças climáticas
- E3 - Uso e conservação da água
- E4 - Eficiência e intensidade energética
- E5 - Gestão de substâncias perigosas e poluição ambiental
- S1 - Saúde e segurança do trabalho
- S2 - Qualidade e segurança dos produtos

- S3 - Direitos humanos e dos trabalhadores
- S4 - Desenvolvimento e retenção de talentos
- S5 - Diversidade e inclusão
- S6 - Desenvolvimento de comunidades locais
- G1 - Gestão da cadeia de fornecedores
- G2 - Desempenho financeiro de longo prazo
- G3 - Governança e *compliance*

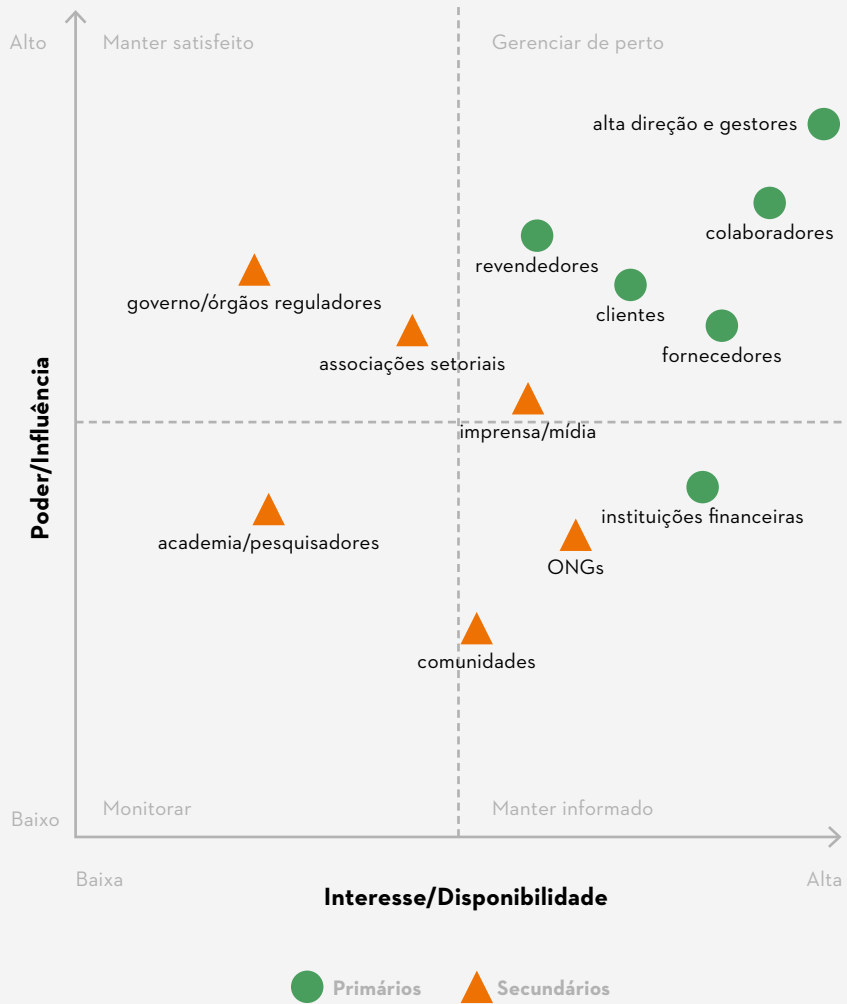
MAPA DE STAKEHOLDERS STIHL BRASIL

A STIHL Brasil mantém canais de relacionamento contínuo com os grupos que influenciam ou são influenciados por suas operações. Para este relatório, as partes interessadas foram identificadas com base no histórico institucional da empresa e em *benchmarking* setorial, priorizadas por dois eixos: o grau de influência – capacidade do grupo de afetar decisões estratégicas e operacionais da STIHL Brasil – e o grau de impacto – extensão em que as atividades da empresa afetam, positiva ou negativamente, cada grupo. O mapeamento seguiu os princípios do GRI 2-29.

As partes interessadas foram classificadas em dois grupos:

Primárias: grupos com relação direta com a cadeia de valor, como colaboradores, fornecedores, clientes corporativos, revendedores autorizados, instituições financeiras e alta direção.

Secundárias: grupos com interesse e influência no negócio sem participação direta na cadeia de valor, como governo e órgãos reguladores, comunidade local, organizações não governamentais, academia, sindicatos, associações setoriais e imprensa.



ENGAJAMENTO NO PROCESSO DE MATERIALIDADE

Para a construção da primeira Matriz de Dupla Materialidade da STIHL Brasil, foram empregadas metodologias de engajamento diferenciadas por perfil de *stakeholder*. Os *stakeholders* internos foram engajados por meio de *workbook* assíncrono de pontuação de impactos, com participação de áreas-chave da empresa: Meio Ambiente, Recursos Humanos, Jurídico, Comunicação, Qualidade, Financeiro, Operações e Hub Latam. Os gestores preencheram suas avaliações individualmente, cobrindo 78 impactos potenciais distribuídos

entre os 20 tópicos materiais – dois por tema, sendo um de risco e um de oportunidade. A Alta Direção participou por meio de entrevistas individuais semiestruturadas, cujo *input* foi incorporado como camada de validação qualitativa e critério de desempate metodológico, não compondo a pontuação numérica do processo.

Os *stakeholders* externos foram consultados por questionário estruturado via Microsoft Forms, com ramificação condicional por segmento, distribuído a fornecedores,

revendedores, clientes corporativos, comunidade local, organizações socioambientais, sindicatos e representantes de trabalhadores, instituições financeiras, governo e academia. Todos os respondentes avaliaram, em escala de 1 a 5, a importância dos 20 tópicos materiais para sua relação com a STIHL Brasil, além de responderem a perguntas específicas de seu segmento. Os canais de relacionamento contínuo – além do processo de materialidade – estão detalhados na seção de Engajamento de *Stakeholders* deste relatório (GRI 2-29).





3. ECOSSISTEMAS

AÇÃO CLIMÁTICA

O Hub Latam opera em conformidade com a estratégia global de sustentabilidade do Grupo STIHL, focada na proteção do meio ambiente e no uso eficiente de recursos. A atuação prioriza a melhoria contínua de processos e produtos para conservar recursos naturais e reduzir o consumo energético. O Grupo adota padrões ambientais e de qualidade superiores às exigências legais vigentes.

A gestão da estratégia climática na STIHL Brasil em 2025 foi estruturada nos pilares de mitigação e adaptação, integrando a resiliência operacional às metas globais do Grupo STIHL. Em 2024, a empresa formalizou a adesão ao Science Based Targets initiative (SBTi), estabelecendo o compromisso de definir metas de redução de emissões fundamentadas na ciência climática. A unidade brasileira atua como referência

ao projetar a redução de 40% no consumo de energia fóssil para 2026, antecipando em quatro anos a meta global estipulada para 2030.

No contexto regional, o Hub Latam promoveu a eletrificação de frotas na Colômbia e no México, com reduções de 40% no uso de combustíveis fósseis (-89,41 toneladas de CO₂), enquanto a unidade brasileira prioriza o uso de etanol em veículos comerciais.

A descarbonização das operações industriais em São Leopoldo avançou com a implementação do uso de biometano em substituição ao gás natural fóssil em processos de fundição, iniciativa que projeta evitar a emissão anual de 4.080 toneladas de CO₂.

A eficiência energética é monitorada via KPIs na planta de São Leopoldo, sistema que permite o controle

do consumo por item fabricado e que será exportado para as demais unidades do Grupo.

O projeto de reúso de efluentes da STIHL Brasil, que reduziu em 32% o consumo de água potável, foi selecionado para apresentação na COP30 em Belém (PA).

A STIHL Brasil também mantém a neutralidade de carbono nos Escopos 1 e 2 desde 2020, utilizando eletricidade 100% renovável em suas operações.

A preservação de ecossistemas complementa a estratégia climática por meio de projetos de reflorestamento rastreados digitalmente. O projeto Pró-Mata, na Mata Atlântica, e a iniciativa Meu Pé de Árvore, na Amazônia, somam esforços para a recuperação de áreas degradadas e a captura de carbono.

RESILIÊNCIA CLIMÁTICA EM SÃO LEOPOLDO

Após os eventos climáticos extremos de 2024 no Rio Grande do Sul, a STIHL investiu R\$ 3,5 milhões em infraestrutura física em São Leopoldo para proteção da planta industrial. As medidas incluem a instalação de muros de contenção de 1,80 m e comportas automatizadas importadas da Alemanha para vedação de áreas críticas. Estudos hidrológicos com simulações para cenários de 500 anos fundamentaram o projeto, cujos dados foram compartilhados com a Prefeitura de São Leopoldo para auxiliar em políticas públicas de prevenção. A segurança patrimonial foi reforçada pelo monitoramento meteorológico em tempo real e por adequações estruturais para suportar ventos de até 205 km/h.

Sistema de comportas, São Leopoldo, RS | Brasil

3-3 USO E CONSERVAÇÃO DA ÁGUA

GESTÃO HÍDRICA

A STIHL atua com a compreensão de que os recursos naturais constituem a base comum para a vida e o trabalho. Em 2025, a gestão hídrica priorizou o uso responsável e a preservação da natureza de forma sustentável, focando em resultados concretos e transparência técnica. A gestão de água e efluentes na STIHL Brasil em 2025 foi pautada pela circularidade, redução da dependência do abastecimento público e aplicação de inovações tecnológicas no tratamento de resíduos industriais. A STIHL Brasil faz uso consciente da água em seus processos industriais em São Leopoldo. Toda a água é fornecida pela concessionária pública (SEMAE/ Corsan), sem captação direta de corpos hídricos ou poços. O consumo interno é setorizado: 76,5% destinado a usos industriais (resfriamento de sistemas, lavagens técnicas, climatização) e 23,5% para consumo humano e uso administrativo. Com o sistema de reúso de efluentes implantado em 2024, a empresa passou a descartar aproximadamente 50% a menos de efluente tratado no Arroio Kruze, reutilizando este volume de água em processos industriais.

Em 2025, a empresa atingiu o marco histórico de 33 milhões de litros de água economizados, o que representa um índice de quase 25% do volume total consumido nas operações industriais. O sistema de reúso de efluentes, reconhecido pela Amcham Brasil e selecionado para apresentação na COP30, projeta uma redução de 32% no consumo de água potável e a diminuição de 50% no volume de efluentes lançados no meio ambiente. A capacidade instalada de reutilização atinge 51.474 m³ por ano, gerando uma economia anual de aproximadamente R\$ 1,2 milhão.

A inovação tecnológica é central para a eficiência dos processos. Em 2025, a STIHL implementou a tecnologia de eletrocoagulação para o tratamento de efluentes industriais (saiba mais no box “Tecnologia de Eletrocoagulação”, na página 33). A previsão é que este sistema atinja operação plena em 2026, com potencial para elevar a economia anual para R\$ 1,6 milhão.

A infraestrutura de tratamento inclui uma Estação de Tratamento de Efluentes (ETE) com capacidade para processar 400 m³ por dia.

A operação mantém controles rigorosos, especialmente em relação ao cromo, para assegurar a integridade do arroio local. Em resposta a eventos climáticos extremos, a empresa investiu em infraestrutura para prevenir o contato de resíduos químicos da área de cromagem com corpos hídricos em situações de inundação. Adicionalmente, a empresa exerce responsabilidade social ao colaborar tecnicamente com o poder público municipal, disponibilizando equipamentos como bombas e geradores para auxílio no abastecimento da população em situações críticas.

No âmbito regional, o Hub Latam promove o intercâmbio de boas práticas ambientais. A unidade da Colômbia opera sistemas de coleta de águas pluviais para uso em sanitários, modelo que é avaliado para replicação em outras unidades com índices pluviométricos favoráveis. Internamente, a empresa promove campanhas de conscientização sobre o descarte correto de resíduos, destacando o impacto ambiental de lubrificantes na contaminação de recursos hídricos.

METAS HÍDRICAS 2025 – SÃO LEOPOLDO

INDICADOR	2024	META 2025	RESULTADO 2025
Intensidade hídrica (litros / unidade padrão produzida)	19,33 L/UPP	16 L/UPP	14,6 L/UPP
Água de reúso utilizada no processo	Implantada em 2024	≥ 2.800 m³ / mês	2.806 m³/mês
Redução na conta da concessionária	– (linha de base)	Meta: reduzir	-17% atingido em 2025
Descarte de efluente no Arroio Kruze	Referência pré-reúso	Reduzir impacto	-50% de descarte confirmado

GRI 303-1
ABORDAGEM POR SUBSIDIÁRIA

PAÍS / UNIDADE	TIPO DE UNIDADE	INTERAÇÃO COM A ÁGUA	INOVAÇÃO / DESTAQUE
Brasil	Fábrica + escritório comercial	SEMAE/Corsan (rede) 76,5% industrial + 23,5% humano/adm. Monitoramento contínuo.	Sistema de reúso + ETE por eletrocoagulação + Comitê da Bacia do Sinos
Argentina	Escritório comercial	Uso sanitário e administrativo	Efluentes sanitários para rede pública - monitoramento mensal do consumo
Colômbia	Escritório comercial	PTALL (Planta de Tratamento de Águas Pluviais)	Aproveitamento da alta pluviosidade de Medellín como fonte hídrica renovável - supre 15% do consumo mensal do edifício
México	Escritório comercial + centro de distribuição	Uso sanitário e administrativo	Efluentes sanitários para rede pública - monitoramento mensal do consumo
Peru	Escritório comercial	Uso sanitário e administrativo	Efluentes sanitários para rede pública - monitoramento mensal do consumo

GRI 303-3
CAPTAÇÃO DE ÁGUA

PAÍS / UNIDADE	FONTE	2023 (ML)	2024 (ML)	2025 (ML)
Brasil – São Leopoldo	SEMAE/Corsan (rede)	169,49	148,82	159,14
Argentina	Rede pública	-	5,98*	7,98
Colômbia	Rede pública + chuva (PTALL)	0,32	0,36	0,47
México	Rede pública	1,57	1,09	1,48
Peru	Rede pública	-	-	0,55

*O valor corresponde à medição entre abril e dezembro de 2024.

TECNOLOGIA DE ELETROCOAGULAÇÃO

Em 2025, a STIHL Brasil iniciou a instalação de nova Estação de Tratamento de Efluentes com tecnologia de Eletrocoagulação. O sistema substitui o processo químico convencional, que demandava mais de 20 toneladas/mês de produtos químicos, por um processo que utiliza exclusivamente energia renovável e eletrodos de ferro como insumos. Este processo consiste na aplicação de corrente elétrica para desestabilizar poluentes suspensos, permitindo sua remoção física. Os benefícios são múltiplos: eliminação do consumo de químicos em larga escala, redução drástica na geração de lodo, melhora da qualidade do efluente tratado e potencial de ampliar a taxa de reúso. A iniciativa reforça a posição da STIHL como inovadora e líder no desenvolvimento de soluções que facilitam o trabalho com a natureza de maneira sustentável.

BENEFÍCIO DA ELETROCOAGULAÇÃO	RESULTADO/IMPACTO PROJETADO PARA 2026
Eliminação de produtos químicos	Redução de mais de 20 t/mês de insumos químicos – zero substâncias adicionadas ao processo
Economia financeira	R\$ 1,6 milhão/ano estimado (redução de insumos + destinação de lodo)
Redução de resíduos perigosos	Lodo gerado no processo anterior é classificado como resíduo perigoso – eliminado
Melhora da qualidade do efluente	Maior eficiência de tratamento abre espaço para ampliar o volume de água reutilizada
Energia renovável exclusiva	Sistema alimentado 100% por energia renovável – consistente com a matriz elétrica da STIHL

GRI 3-3 MITIGAÇÃO DAS MUDANÇAS CLIMÁTICAS (GEE), 305-1, 305-4, 305-5

EMISSIONES

A STIHL aborda a descarbonização por meio de uma estratégia fundamentada em metas científicas e ações operacionais, procurando reduzir suas emissões de forma contínua, seja em processos ou produtos.

A empresa mantém a neutralidade de emissões de gases de efeito estufa nos Escopos 1 e 2 desde 2020, utilizando a compra de energia renovável e créditos de carbono, além de sequestro via florestamento com essências florestais nativas. Em 2025, o foco foi a transição energética para mitigar emissões diretas e o mapeamento da cadeia de suprimentos no Escopo 3.

O Grupo STIHL, aderente à Science Based Targets initiative (SBTi), estabeleceu o compromisso global de reduzir em 40% o consumo de energia fóssil até 2030. Alinhada a essa visão, a empresa também fixou metas robustas de descarbonização até 2034, prevendo a redução de

68,43% nas emissões de Escopo 1 e 2 (tendo como base o ano de 2021) e de 35% nas emissões de Escopo 3 (com base em 2022). Além disso, o grupo trabalha continuamente para a redução de embalagens plásticas e investe em projetos de reflorestamento sustentável para capturar e armazenar carbono de forma verificável.

A operação no Brasil apresenta uma projeção favorável de antecipação deste resultado para 2026, consolidando-se como referência global no grupo. Este desempenho permitirá que a unidade brasileira transfira créditos de carbono para a matriz na Alemanha. A substituição do gás natural fóssil por biometano na planta de São Leopoldo e os investimentos em eficiência energética foram determinantes para o alcance desses indicadores em 2025. No Escopo 2 (emissões indiretas geradas pela produção de energia adquirida e consumida pela empresa),

o Brasil opera com 100% de energia limpa em todos os anos da série — o volume total de energia adquirida provém de usinas hidrelétricas a fio d'água.

A empresa também avançou na regionalização logística na América Latina, otimizando fluxos que reduzem as emissões de transporte ao eliminar trajetos via Europa. A consolidação do Hub Latam reduziu significativamente as emissões logísticas, encurtando rotas de transporte e reduzindo a pegada de carbono. A alteração da logística de 136 itens críticos, que agora são enviados diretamente do Brasil para o mercado latino-americano, eliminou a triangulação anterior via Europa. No México e na Colômbia, a adoção de carros híbridos reduziu em 40% o uso de combustíveis fósseis na frota comercial, prática que está sendo expandida para Argentina e Peru. No Brasil, utiliza-se etanol para veículos comerciais.

IMPLEMENTAÇÃO DO BIOMETANO (ESCOPO 1)

Um dos marcos de 2025 para redução de emissões foi a implementação do biometano (gás renovável proveniente de aterro sanitário) em substituição ao gás natural fóssil na planta de São Leopoldo. A operação com biometano foi iniciada em outubro de 2025, operando inicialmente com 60% de mistura e realizando testes para atingir 100% de uso contínuo. Esta iniciativa é fundamental para o Brasil atingir e exceder suas metas locais, ajudando subsidiárias que teriam custos muito elevados para eletrificar processos. Proveniente de um aterro sanitário local e fornecido via parceria com a Ultragaz, o biometano é utilizado em processos industriais críticos, como a fusão de alumínio e magnésio. A ação possibilitou a projeção do cumprimento das metas globais de descarbonização de 2030 já para o ano de 2026. Esta iniciativa evita a emissão anual de 4.080 toneladas de dióxido de carbono para a atmosfera e coloca a STIHL entre as referências industriais brasileiras em descarbonização de processos térmicos.

»

O OBJETIVO GLOBAL É REDUZIR EM 40% O CONSUMO DE ENERGIA FÓSSIL ATÉ 2030 (EM COMPARAÇÃO A 2019)

«



Sistema de coleta de biogás em Minas do Leão, RS/Brasil, o qual, após purificação, é convertido em biometano.

O inventário de GEE do Brasil registra redução expressiva das emissões de Escopo 1, aquelas emitidas diretamente pelas operações da empresa, entre 2022 e 2023 (-19%), seguida de estabilização em 2024 (+1,5%). A principal fonte de Escopo 1 é a combustão de gás natural para geração de calor de processo em São Leopoldo. O aumento do índice de intensidade em 2024 (+21% vs. 2023) foi consequência direta das

enchentes históricas no Rio Grande do Sul, que paralisaram a produção de São Leopoldo por vários meses enquanto o consumo energético de base da fábrica se manteve constante. No ano de 2025, a STIHL registrou uma variação de +3,3% nas emissões absolutas e uma redução ponderada de 23% nas emissões de GEE. Esse resultado deve ser analisado no contexto de um ano com recorde histórico de produção e faturamento, o que naturalmente

pressiona os volumes absolutos de emissão. Ainda assim, a intensidade de emissões por unidade fabricada seguiu trajetória decrescente, reflexo direto da implementação do biometano na matriz energética e da operação do compressor centrífugo. A STIHL mantém perspectiva favorável para os próximos anos, com projeção de reduções adicionais sustentadas pela expansão dessas e de outras iniciativas já em andamento. **GRI 305-5**



EMISSÕES EVITADAS PELO BIOMETANO EM 2025: 787 tCO₂e

Em 2025, o uso de biometano na planta de São Leopoldo evitou 787 tCO₂e de emissões de Escopo 1 durante o período de operação (outubro a dezembro). O biometano, fornecido pela Ultragas a partir de aterro sanitário local, substituiu 386.482 Nm³ de gás natural fóssil, representando 55,4% do mix de combustão gasosa no Q4/2025. Com a operação plena ao longo de 2026, projeta-se evitar entre 3.100 e 4.100 tCO₂e anuais, a depender do percentual final de substituição alcançado.

IMPACTO NO TOTAL DE EMISSÕES REPORTADO (tCO₂e)

CENÁRIO	EMISSIONES 2025 (tCO ₂ e)	VARIAÇÃO VS. 2024
Emissões reais 2025 (com biometano Q4)	8.441	+3,3%
Hipotético sem biometano em 2025 (Q4 todo em gás fóssil)	9.228	+13,0%
Diferença = contribuição do biometano para conter a elevação	787	9,3% do total 2025

GRI 305-5

REDUÇÃO DE EMISSÕES DE GEE

PAÍS	INICIATIVA DE REDUÇÃO	ALCANCE	REDUÇÃO 2025 (tCO ₂ e)	METODOLOGIA
Brasil	Implementação do Biometano	Escopo 1	-787	Diferença de fator de emissão gás natural vs. biometano
Colômbia	Incorporação de veículos híbridos na frota corporativa	Escopo 1	-65,5	Comparação do consumo de gasolina e emissões de CO ₂ eq entre períodos.
México	Incorporação de veículos híbridos na frota corporativa	Escopo 1	-25,41	Comparação do consumo de gasolina e emissões de CO ₂ eq entre períodos.

GRI 305-4

INTENSIDADE DE EMISSÕES DE GEE (ESCOPO 1)

INDICADOR	2022	2023	2024	2025
Intensidade – Brasil (kg CO ₂ e / produto UPP)	2,06	2,31	2,79	1,84
Variação anual	referência	+12,1%	+20,8%	-23%

GRI 305-1, 305-2, 305-4

EMISSIONES DIRETAS (ESCOPO 1) E INDIRETAS (ESCOPO 2) DE GASES DO EFEITO ESTUFA EM tCO₂e

BRASIL*	2023	2024	2025
Escopo 1 – Emissões brutas	8.052	8.170	8.441
Escopo 2 – Escolha de compra	0	0	0

*Brasil E2 = 0 em todos os anos (100% energia renovável – ENGIE UHPF – nas 3 unidades: BRO1 São Leopoldo, BRO2 Jundiá, BRO3 Benevides).

SUBSIDIÁRIAS LATAM - ESCOPOS 1 E 2	2025
Argentina – Emissões E1	14
Argentina – Emissões E2	11,71
Colômbia – Emissões E1	107
Colômbia – Emissões E2	-

SUBSIDIÁRIAS LATAM - ESCOPOS 1 E 2	2025
México – Emissões E1	13
México – Emissões E2	113,86
Peru – Emissões E1	52
Peru – Emissões E2	14,60

GRI 3-3 EFICIÊNCIA E INTENSIDADE ENERGÉTICA, 302-1, 302-4

ENERGIA LIMPA

A STIHL Brasil consolidou em 2025 sua posição como referência global no Grupo, mantendo a neutralidade em emissões de carbono nos Escopos 1 e 2 desde 2020. Este desempenho é sustentado pela aquisição estratégica de energia elétrica de fontes 100% renováveis, prática adotada desde 2016, e por investimentos contínuos em tecnologias de baixo impacto ambiental. No exercício de 2025, a empresa avançou na transição energética.

O projeto mais relevante de 2025 foi a implementação do biometano na planta de São Leopoldo, em substituição ao gás natural de origem fóssil (ver box da página 36). No âmbito da autogeração, a usina

solar fotovoltaica instalada no telhado da fábrica de São Leopoldo registrou crescimento operacional. A geração própria passou de 705 MWh em 2024 para 943 MWh nos primeiros três trimestres de 2025, representando uma elevação de 34% no período. O sistema conta com mais de 2,1 mil painéis e possui capacidade instalada de 1,1 MW, reduzindo as emissões em 210 toneladas de dióxido de carbono por ano. A manutenção deste investimento, mesmo em períodos de retorno financeiro não imediato, reafirma o compromisso com a cultura ESG da organização.

A gestão energética no Hub Latam também apresenta progressos

nas subsidiárias comerciais. No México e na Colômbia, a adoção de frotas híbridas resultou em reduções expressivas no consumo de combustíveis fósseis, com o México reportando uma diminuição de 783 GJ em comparação a 2023. A unidade da Colômbia destaca-se pelo uso de domos para iluminação natural e pela instalação de 148 painéis solares que exportam energia para a rede pública. No Brasil, a empresa prioriza o uso de etanol em sua frota de aproximadamente 500 veículos comerciais e mantém estudos em Pesquisa e Desenvolvimento para adaptar motores a combustão a maiores concentrações deste biocombustível.

» HUB LATAM AVANÇOU EM GESTÃO ENERGÉTICA COM AS FROTAS HÍBRIDAS NA COLÔMBIA E NO MÉXICO «

EFICIÊNCIA E INOVAÇÃO

A empresa investiu R\$ 3,8 milhões na instalação de um novo compressor centrífugo em junho de 2025, resultando em uma economia de 30% na energia necessária para a geração de ar comprimido. Este sistema responde por 12% do consumo total da planta de São Leopoldo. Complementarmente, a implementação de medições detalhadas por minifábricas permite o monitoramento do consumo de energia por unidade fabricada, modelo de gestão que será exportado como boa prática para as demais unidades do Grupo STIHL no mundo.

»
**A AUTOGERAÇÃO
 SOLAR NA
 PLANTA DE SÃO
 LEOPOLDO
 CRESCER 34%
 NOS PRIMEIROS
 NOVE MESES DE
 2025**
 «

GRI 302-1

CONSUMO DE ENERGIA DENTRO DA ORGANIZAÇÃO (GJ)

	2023	2024	2025
FONTES NÃO RENOVÁVEIS – COMBUSTÍVEIS	119.426	103.193	103.929
Gás natural	113.586	99.052	100.899
Óleo diesel	572	196	202
Gasolina	5.268	3.945	968
GLP	–	–	1.861
FONTES RENOVÁVEIS	263.355	245.756	301.351
Biometano (gás renovável – Ultragaz, desde out/2025)	–	–	14.644
Eletricidade renovável adquirida (ENGIE UHPF)	263.355	245.756	284.043
Geração solar fotovoltaica on-site*	–	–	3.395
Total de energia consumida	382.781	358.949	405.280

*Não é realizada venda de energia.

EFICIÊNCIA ENERGÉTICA NO CONTEXTO LATAM

A gestão do consumo de recursos nas operações da STIHL na América Latina em 2025 reflete as particularidades logísticas e os avanços em infraestrutura sustentável de cada subsidiária. Na Argentina, observa-se um índice de consumo elevado decorrente da integração da frota de distribuidores logísticos vinculados diretamente à operação da empresa. Este modelo operacional exige um monitoramento rigoroso para garantir a eficiência energética em toda a cadeia de distribuição regional.

Em contrapartida, a subsidiária da Colômbia se destacou com elevada maturidade em energia limpa durante o período de 2025. A instalação de 148 painéis solares na cobertura do escritório de Medellín permite não apenas o suprimento interno, mas também a exportação de excedente energético para a rede pública da EPM (Empresas Públicas de Medellín). Complementarmente, a unidade opera um sistema de aproveitamento de águas pluviais, reduzindo a dependência de fontes externas de abastecimento hídrico.

No México, os resultados de 2025 apontam para uma redução significativa no consumo de combustíveis. Este desempenho é resultado direto da transição estratégica da frota corporativa para modelos híbridos, alinhando a eficiência operacional às metas de descarbonização da empresa na região.

GRI 302-1
CONSUMO DE ENERGIA DENTRO DA ORGANIZAÇÃO (GJ)

ARGENTINA				
FONTE		2023	2024	2025
Diesel / Combustíveis		2.105,3	2.033,4	1.991,8
Eletricidade		85,2	106,3	143,8
TOTAL		2.190,5	2.139,7	2.135,7

GRI 302-1

CONSUMO DE ENERGIA DENTRO DA ORGANIZAÇÃO (GJ)**COLÔMBIA**

FONTE	2023	2024	2025
Gás natural	6,1	12,2	24,2
Diesel / Combustíveis	1.844,7	1.724,1	1.607,7
Eletricidade	117,6	123,4	136,9
Energia renovável própria	113,3	121,1	96,1
TOTAL	2.081,7	1.980,8	1.864,9

GRI 302-1

CONSUMO DE ENERGIA DENTRO DA ORGANIZAÇÃO (GJ)**MÉXICO**

FONTE	2023	2024	2025
Diesel / Combustíveis	2.918,5	2.918,5	1.897,6
GLP	62,7	75,9	75
Eletricidade	938,5	741,8	980,5
TOTAL	3.919,8	3.736,3	2.953,2

GRI 302-1

CONSUMO DE ENERGIA DENTRO DA ORGANIZAÇÃO (GJ)**PERU**

FONTE	2023	2024	2025
Diesel / Combustíveis	468,1	519,5	785,2
GLP	293,7	275,6	42,9
Eletricidade	282,8	265,8	281
TOTAL	1.044,6	1.060,9	1.109,2



O desempenho ambiental da STIHL na América Latina em 2025 apresenta avanços significativos na gestão de emissões, impulsionados principalmente pela transição energética em suas operações comerciais. As reduções documentadas neste ciclo decorrem da eletrificação da frota corporativa nas subsidiárias, uma medida estratégica para diminuir a dependência de combustíveis fósseis e aumentar a eficiência

operacional das unidades de vendas e serviços.

Na Colômbia, a substituição de veículos resultou em uma redução de 65,5 toneladas de emissões de GEE. No México, a mesma iniciativa de eletrificação da frota gerou uma diminuição de 17,59 toneladas. A integração dessas ações nas duas subsidiárias evitou a emissão de aproximadamente 83 toneladas de dióxido de carbono equivalente durante o ano de 2025.

Em relação às unidades produtivas, as fábricas brasileiras não registraram reduções específicas por iniciativa neste ciclo de reporte. O monitoramento de projetos estratégicos de infraestrutura energética, como o sistema de compressor centrífugo e a implementação do biometano, segue em curso. Os dados quantitativos e o impacto direto dessas ações na matriz energética da empresa em um ciclo anual completo serão apresentados no relato de 2026.

GRI 302-4

REDUÇÃO DO CONSUMO DE ENERGIA (GJ)

PAÍS	INICIATIVA DE REDUÇÃO	TIPO DE ENERGIA	REDUÇÃO (GJ)	IMPLEMENTAÇÃO
Brasil	Biometano São Leopoldo	Gás – Escopo 1	- 14.644	2025
Colômbia	Substituição da frota de combustão por veículos híbridos (EV)	Combustível – Escopo 1	-914	2024/2025
México	Incorporação de veículos híbridos na frota corporativa	Combustível – Escopo 1	-783	2024/2025

GRI 302-3

TAXA DE INTENSIDADE ENERGÉTICA - BRASIL
(KWH / UPP - UNIDADE PADRÃO PRODUZIDA)

	2023	2024	2025
Taxa de intensidade energética	30,25	32,28	27,90

*A intensidade energética é calculada com a divisão do consumo de energia elétrica e gás natural (em kWh) pelo total de unidades padrão produzidas (UPP). A meta de intensidade energética da STIHL Brasil para 2025 é de 28,6 kWh/UPP

GRI 302-4

REDUÇÃO DO CONSUMO DE ENERGIA - BRASIL
(KWH / UPP - UNIDADE PADRÃO PRODUZIDA)

	2023	2024	2025
Redução do consumo de energia	13,4%	6,7%	2,1%

*Percentual calculado pela comparação anual de consumo de energia elétrica e gás natural.



Produção na fábrica de São Leopoldo, RS | Brasil

BIODIVERSIDADE

A atuação da STIHL nesse pilar fundamenta-se na preservação de habitats naturais, no reflorestamento e na promoção do conhecimento técnico sobre a fauna e a flora nos biomas onde opera. Esta gestão é orientada pela Política de Sustentabilidade corporativa, vigente desde 2016, e assegura que todas as unidades industriais mantenham licenciamento ambiental regular, sem a identificação de impactos negativos diretos e irreversíveis sobre espécies ou habitats decorrentes das operações fabris.

Um dos maiores impactos positivos gerados pela empresa é de natureza indireta, consolidado pela viabilização do manejo florestal sustentável. Por meio do uso de equipamentos a bateria e a combustão, comunidades em reservas extrativistas na Floresta Amazônica executam a colheita de recursos naturais sem comprometer a integridade do ecossistema. Em 2025, os projetos de restauração ativa registraram

avanços significativos, com destaque para o alcance da iniciativa Meu Pé de Árvore. Este projeto utiliza tecnologia de rastreabilidade digital para monitorar o desenvolvimento individual das mudas e o respectivo sequestro de carbono.

No bioma Mata Atlântica, a parceria com a Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS) e a Universidade de Tübingen resultou na manutenção de 2,3 mil hectares destinados à preservação e pesquisa científica no projeto Pró-Mata, em São Francisco de Paula. No exercício de 2025, a empresa inaugurou uma estufa viveiro dedicada à produção de mudas de espécies nativas, com foco prioritário na conservação da Araucária. O monitoramento técnico da área indica o retorno de espécies da fauna local, como tucanos e macacos, comprovando a eficácia da recuperação dos habitats degradados. A integração entre ciência e educação ambiental foi

ampliada com a abertura de uma sala vivencial no Museu de Ciências da PUCRS, transferindo o conhecimento gerado no campo para a sociedade.

A estratégia global da empresa para 2025 também contemplou o mapeamento de unidades situadas em áreas protegidas para mitigar riscos e o desenvolvimento de diretrizes de biodiversidade para espaços externos fabris. Exemplo dessa aplicação é a unidade de São Leopoldo, que opera como um refúgio para a flora local por meio do cultivo de orquídeas em áreas arborizadas. Adicionalmente, a empresa utiliza seus canais de comunicação para capacitar usuários profissionais e domésticos sobre o uso responsável de produtos STIHL na manutenção de jardins que favoreçam a biodiversidade urbana. O compromisso com o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 15 da ONU é reforçado pela meta global de biodiversidade no ambiente de produtos.

Jardim Botânico, Rio de Janeiro, RJ | Brasil



PROJETOS SOCIOAMBIENTAIS: PESSOAS À FRENTE

Os projetos socioambientais dos quais a STIHL Brasil participou em 2025 foram caracterizados como um marco de entregas e conquistas práticas, indo além da retórica para colocar a “mão na massa”. A escolha do termo “socioambiental” é intencional, pois reflete a integração do componente social às ações de preservação, colocando as pessoas à frente dos processos.

Olhando para o futuro, a STIHL planeja a implementação de florestas urbanas nas cidades onde possui subsidiárias, como parte das celebrações do centenário do Grupo em 2026. Essas ações reforçam o compromisso da marca com a durabilidade dos produtos e o respeito à natureza, visando um amanhã mais sustentável para as próximas gerações.

PROJETO	BIOMA E LOCALIZAÇÃO	RESULTADOS E MARCOS 2025
Pró-Mata	Mata Atlântica (São Francisco de Paula, RS)	Inauguração de estufa para mudas de Araucária e abertura de sala temática no Museu de Ciências da PUCRS em Porto Alegre.
Meu Pé de Árvore	Amazônia	Árvores nativas plantadas e implementação de agroflorestas em comunidades indígenas.
Florestas Comunitárias	Amazônia	Continuidade do suporte técnico ao manejo sustentável de madeira e açaí junto ao Instituto Floresta Tropical (IFT).
Jardim Botânico do Rio de Janeiro	Mata Atlântica Rio de Janeiro	Manutenção do horto florestal e capacitação de jovens em jardinagem profissional pelo projeto socioeducativo Florescer.



ASSISTA AO VÍDEO
DO JARDIM BOTÂNICO
PELO QR CODE



4. CIRCULARIDADE

No Grupo STIHL, a circularidade é um dos pilares da estratégia de sustentabilidade. O conceito se traduz na busca por prolongar o ciclo de vida dos produtos e reduzir o consumo de recursos. Essa visão estratégica inclui evitar a poluição ambiental, realizar a gestão responsável de substâncias perigosas, além de promover a inovação tecnológica para que o crescimento econômico ocorra em harmonia com a regeneração dos ecossistemas.

A STIHL acredita que a combustão também pode ser sustentável,

viabilizando a transição para produtos de menor emissão de carbono com o avanço de motores modernos, como as tecnologias 2-MIX e 4-MIX®. O sistema 2-MIX garante um consumo reduzido e um formato ultracompacto. Evoluindo esse conceito, o motor 4-MIX® combina o melhor dos sistemas de 2 e 4 tempos: atua em quatro ações, mas mantém a lubrificação via mistura de combustível. Assim, dispensa componentes pesados, como bombas e filtros de óleo. Leve e com alto torque, ele queima o combustível de forma otimizada, gerando o mínimo

de resíduos e emissões. Dessa forma, ao garantir uma redução significativa na emissão de gases poluentes, menor nível de ruído e alto desempenho, tais equipamentos exercem um papel fundamental no manejo florestal responsável em regiões sem acesso à rede elétrica, como a Amazônia. **GRI 416-1**

A visão da empresa sobre esse tema é firmemente ancorada na compreensão das necessidades de ergonomia e produtividade dos clientes e na sua contínua capacidade de inovação tecnológica.

Laboratório de materiais | STIHL Brasil

GRI 2-6

QUALIDADE E CERTIFICAÇÕES

Sistema de Gestão da Qualidade (ISO 9001:2015), Meio Ambiente (ISO 14001:2015), Saúde e Segurança Ocupacional (ISO 45001:2018) e Laboratórios de Calibração e Testes (ISO 17025:2017).

INOVAÇÃO E PRODUTOS

A inovação sustentável se manifesta em produtos de menor impacto ambiental, incluindo a linha de ferramentas a bateria, de baixa emissão, e equipamentos de combustão de maior eficiência.

A empresa fundamenta sua estratégia de sustentabilidade em produtos equilibrando o aperfeiçoamento de motores a combustão com a expansão das ferramentas elétricas e a bateria. Em 2025, o avanço tecnológico priorizou a redução do impacto ambiental em todo o ciclo de vida dos equipamentos, desde o desenvolvimento e a escolha de materiais até a logística, embalagens e o suporte pós-venda. O objetivo é assegurar ainda mais a longevidade dos produtos, desafiando a lógica da descartabilidade por meio da durabilidade e da reparabilidade.

Os lançamentos da STIHL Brasil em 2025 priorizaram as soluções sem fio, visando atender a uma demanda crescente por equipamentos mais silenciosos e com baixa emissão de gases.

A inovação tecnológica foca no aumento da eficiência e na saúde dos usuários dos equipamentos. Motores a gasolina utilizam gerenciamento inteligente para economia de combustível e redução na emissão de gases de escape, enquanto o uso de pistões de magnésio diminui o peso dos modelos e as vibrações durante o trabalho.

As ferramentas a bateria representam o principal motor de crescimento do Grupo, com metas globais de atingir 35% das vendas em 2027 e 80% até 2035. Estes dispositivos operam com emissão zero de gases no local de uso e baixo nível de ruído, característica essencial para atividades em áreas sensíveis, como hospitais, escolas e áreas residenciais. A padronização dos sistemas de baterias permite o uso intercambiável em diferentes modelos, o que mitiga a necessidade de múltiplos componentes e o consumo de matérias-primas.

No âmbito da pesquisa e do desenvolvimento, a unidade brasileira lidera estudos sobre a adaptação de motores para concentrações elevadas de etanol e detém a patente de um processo de anodização para componentes de alumínio, protegendo as peças contra corrosão e estendendo a vida útil do motor. Já a subsidiária do México direciona sua atuação para a avaliação dos impactos associados à comercialização, demonstração e uso de produtos. As avaliações conduzidas abrangeram fatores como ruído, vibração e corte, com o fornecimento de manuais e recomendações de equipamentos de proteção individual.



Estrutura itinerante para levar conhecimento a diferentes locais do Brasil

REDE DE VENDAS

A qualificação da rede de vendas, impulsionada pelo modelo de ensino híbrido da STIHL Academy, consolidou-se como um diferencial estratégico em 2025, funcionando como uma biblioteca de inovação acessível em tempo integral que capacitou mais de 29 mil profissionais. Essa base técnica sustenta uma venda consultiva de excelência e integrada ao e-commerce, que utiliza a conveniência digital para atrair novos públicos e direcioná-los à entrega técnica presencial nos 5.272 pontos de venda no Brasil, preservando o valor do suporte especializado.

A STIHL inova ao transformar o revendedor em uma referência de confiança, cuja entrega técnica previne danos precoces e maximiza a eficiência dos equipamentos. No encerramento do ciclo de vida, o compromisso com a economia circular é viabilizado por sistemas de logística reversa: o Instituto Jogue Limpo para óleos e embalagens

de lubrificantes, a ABREE para equipamentos eletroeletrônicos e baterias, e a Aslore para embalagens em geral, fechando o ciclo de responsabilidade ambiental que vai desde a fábrica até o pós-venda.

A empresa mantém, no Brasil, cooperação técnica com a Castrol para a capacitação da rede de revendedores especializados. O programa foca em protocolos de reciclagem e na destinação final adequada de óleos lubrificantes usados e respectivos recipientes. Tal iniciativa é fundamental para mitigar riscos ambientais decorrentes do aumento da demanda por trocas de óleo nos pontos de venda, motivada pela expansão do portfólio de motores quatro tempos.

Houve, em 2025, avanços estruturais na gestão de insumos por meio da regionalização da produção e logística de óleos lubrificantes para a América Latina. O Brasil estabeleceu-se como

o centro de abastecimento de óleo dois tempos para o mercado latino-americano, substituindo o volume anteriormente importado da matriz na Alemanha. Esta mudança estratégica otimizou a eficiência operacional ao reduzir as distâncias de transporte e o capital imobilizado em estoques de trânsito, o que impacta diretamente a diminuição das emissões de dióxido de carbono na cadeia logística.

A inovação aplicada ao acondicionamento de produtos incluiu a fase de testes para a incorporação de 60% de plástico reciclado pós-consumo (PCR) nas embalagens de óleo, visando à circularidade de materiais. Paralelamente, a empresa direciona esforços de engenharia para o desenvolvimento de lubrificantes biodegradáveis. O objetivo é assegurar que o desempenho das ferramentas a bateria e modelos a gasolina ocorra com o menor impacto possível ao meio ambiente.

ECONOMIA CIRCULAR

As práticas de economia circular no Hub Latam focam no reuso de recursos naturais, na extensão da vida útil dos produtos e na inovação em embalagens e logística para reduzir desperdícios. A empresa combate a “descartabilidade” garantindo a disponibilidade de peças de reposição por 10 anos após o fim da linha de produção, além de incentivar o consumo consciente e o uso e manutenção adequada dos equipamentos.

Na STIHL Brasil, a planta de São Leopoldo realiza diversas ações de economia circular:

- » Reuso de quase 25% da água consumida nas operações.
- » Substituição do plástico-bolha usado no envio de peças de reposição para mais de 5 mil pontos de venda por material reciclável.
- » Impressoras 3D são utilizadas para fabricar cantoneiras de proteção para embalagens, que podem ser reutilizadas diversas

vezes, reduzindo o consumo de fitas adesivas.

- » Protótipos de teste são desmontados em parceria com estudantes do SENAI, que realizam a separação correta de metais, plásticos e borrachas, garantindo destinação e reciclagem adequadas.
- » Uso de biometano purificado a partir de resíduos orgânicos de aterros sanitários para substituir o gás natural fóssil em processos industriais.

A STIHL Brasil também mantém, há dez anos, uma parceria estratégica com seis cooperativas de reciclagem no município de São Leopoldo e arredores, valorizando a economia circular e o impacto social como pilares de sua operação. Por meio da doação de resíduos de papel e plástico gerados na unidade fabril, a iniciativa beneficia diretamente mais de 120 famílias em situação de vulnerabilidade socioeconômica, que realizam a coleta e triagem desses materiais. A relevância desse

trabalho é comprovada pelo fato de que 85% da renda anual dessas famílias é proveniente dos resíduos fornecidos pela planta da STIHL. No contexto das demais subsidiárias da América Latina, a reciclagem faz parte da agenda estratégica, com o desenvolvimento de projetos para o reaproveitamento de papelão e pallets, além de esforços para viabilizar embalagens de lubrificantes feitas com material reciclado pós-consumo (PCR) para toda a região.

México e Colômbia também substituíram o plástico-bolha por papelão em suas embalagens. A subsidiária do Peru participa ativamente do programa de reciclagem de papel, cartão e plásticos do edifício onde está instalada. A gestão responsável desses materiais apoia a Fundação ANIQUEM (Asociación de Ayuda al Niño Quemado), que gera recursos financeiros para custear tratamentos e a reabilitação de crianças vítimas de queimaduras, unindo a preservação ambiental ao cuidado social.

A EMPRESA COMBATE A “DESCARTABILIDADE” GARANTINDO A DISPONIBILIDADE DE PEÇAS DE REPOSIÇÃO POR 10 ANOS APÓS O FIM DA LINHA DE PRODUÇÃO, ALÉM DE INCENTIVAR O CONSUMO CONSCIENTE E O USO E MANUTENÇÃO ADEQUADA DOS EQUIPAMENTOS



Logística de coleta de resíduos | Brasil



Logística da Colômbia

GRI 3-3 GESTÃO DA CADEIA DE FORNECEDORES, 204-1, 308-1, 308-2, 414-1, 414-2

LOGÍSTICA REVERSA, REVENDAS E FORNECEDORES LOCAIS

A consolidação do Hub Latam em 2025 estabeleceu um processo de otimização logística por meio da regionalização da operação. A empresa viabilizou o envio direto de 136 itens críticos do Brasil para o mercado da América Latina, o que eliminou a necessidade de triangulação com o continente europeu. Essa medida resultou na redução do trânsito de materiais e dos índices de emissões indiretas provenientes do transporte.

A STIHL Brasil mantém a qualificação de fornecedores vinculada a critérios ESG,

integrando essa avaliação à auditoria de aprovação conduzida pela área de Qualidade de Fornecedores. Nas subsidiárias de vendas, a gestão concentra-se no monitoramento de prestadores de serviços locais. No âmbito da logística reversa e gestão de resíduos, a empresa atua em conformidade com as diretrizes de preservação ambiental. A rede de lojas e oficinas recebe orientações para a coleta de embalagens e óleos lubrificantes usados, encaminhando esses materiais ao sistema Instituto Jogue Limpo para evitar a contaminação do solo e dos recursos hídricos.

Adicionalmente, os pontos de venda responsabilizam-se pelo descarte adequado de baterias recarregáveis e ferramentas elétricas descontinuadas, utilizando a parceria com a ABREE para a reciclagem de componentes eletroeletrônicos.

A exigência do cumprimento de critérios ESG na cadeia de fornecedores impacta diretamente a estratégia de circularidade. A subsidiária da Argentina, por exemplo, opera com 21% de fornecedores locais em todas as categorias de gasto reportadas.

GRI 204-1
PROPORÇÃO DE GASTOS COM FORNECEDORES LOCAIS

BRASIL (BRL)			
CATEGORIA DE COMPRA	2023	2024	2025
Gastos com todos os fornecedores – Diretos, Indiretos e Intercompany	2.011.024.331	1.900.702.239	2.573.132.146
Gastos com fornecedores locais – mesma localidade da operação	1.009.825.222	882.268.032	1.079.763.258
% de gastos com fornecedores locais	50%	46%	42%

ARGENTINA (ARS)*			
CATEGORIA DE COMPRA	2023	2024	2025
Gastos com todos os fornecedores – Diretos, Indiretos e Intercompany	13.114.634.167,33	33.571.482.926,05	71.149.919.646,61
Gastos com fornecedores locais – mesma localidade da operação	3.607.589.479,54	8.956.583.949,86	14.839.736.281,54
% de gastos com fornecedores locais	28%	27%	21%

* Os altos valores apresentados, em pesos argentinos (ARS), refletem o impacto da alta inflação nos anos de 2023 (211,4%), 2024 (117,8%) e 2025 (84,5%).

MÉXICO (MXN)*			
CATEGORIA DE COMPRA	2023	2024	2025
Gastos com todos os fornecedores – Diretos, Indiretos e Intercompany	2.382.120.699,65	2.538.477.712,27	2.503.054.459,98
Gastos com fornecedores locais – mesma localidade da operação	208.614.038,12	202.530.192,56	185.635.217,49
% de gastos com fornecedores locais	9%	8%	7%

* Valores em pesos mexicanos (MXN).

A STIHL México avalia continuamente oportunidades para ampliar a participação de fornecedores locais sem comprometer os padrões técnicos, de qualidade e eficiência operativa.

A STIHL Brasil registrou 100% dos novos fornecedores avaliados com critérios sociais e ambientais em 2024 e 2025. O critério ambiental é

parte integrante e obrigatória do processo de auditoria de liberação de fornecedores. Nenhum fornecedor é aprovado sem atender a esses requisitos. Os critérios sociais incluem verificação de conformidade trabalhista, ausência de trabalho infantil ou forçado e condições adequadas de saúde e segurança do trabalho.

A mudança de 0% (2022-2023) para 100% (2024-2025) na avaliação com critérios ambientais representa um salto qualitativo na gestão da cadeia de suprimentos brasileira. No período, não foram identificados impactos negativos ambientais ou sociais (reais ou potenciais) nos fornecedores brasileiros, nem houve encerramento de relações comerciais por razões ambientais ou sociais.

O processo de gestão e avaliação ambiental de novos fornecedores da STIHL na América Latina apresentou diferentes níveis de maturidade e formalização entre as suas subsidiárias durante o ciclo de 2025.

No México, as áreas de Compras e Qualidade coordenam o processo mediante questionários de autoavaliação. Os critérios ambientais aplicados abrangem o cumprimento da legislação ambiental local, a gestão de resíduos perigosos, o uso eficiente de água e energia, o controle de emissões atmosféricas e a existência de sistemas de gestão ambiental.

Na Argentina, por não possuir unidade produtiva, a STIHL concentra a avaliação ambiental exclusivamente no serviço de frete de vendas, identificado como o único fluxo com potencial impacto

ambiental decorrente das emissões de carbono. Esse impacto potencial foi registrado entre 2023 e 2025 (1 fornecedor de frete avaliado), sem ocorrência de impactos reais nem encerramento de relações. O procedimento consiste na solicitação anual de um relatório de emissões ao provedor de frete, cujos dados são reportados diretamente à matriz.

As subsidiárias da Colômbia e do Peru não dispõem de um processo formal de avaliação de novos fornecedores com base em critérios ambientais para este ciclo reportado. (GRI 308-1)

No âmbito da gestão da cadeia de suprimentos no Hub Latam, a avaliação de novos fornecedores sob critérios sociais registrou diferentes níveis de implementação. Como perspectiva futura, há o planejamento para avançar de forma

progressiva na estruturação desse processo de avaliação social em todas as unidades do Hub, visando ao alinhamento com as diretrizes globais do Grupo STIHL, com previsão de implementação para o ano de 2027.

Na Argentina, a avaliação com foco em critérios sociais é direcionada exclusivamente aos prestadores de serviços de limpeza e segurança. O procedimento operacional consiste na exigência obrigatória de documentação trabalhista que comprove o vínculo empregatício regular e formalizado dos funcionários perante as autoridades nacionais competentes. O objetivo dessa verificação é prevenir a ocorrência de situações de vulnerabilidade laboral na cadeia de serviços locais. O monitoramento realizado indica que nenhum impacto social negativo foi identificado no período correspondente aos últimos três anos.



GRI 3-3 EVITAR A POLUIÇÃO AMBIENTAL E
GESTÃO DE SUBSTÂNCIAS PERIGOSAS,
306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5

RESÍDUOS

Coleta de resíduos | Brasil

Em 2025, 98% dos resíduos gerados pela STIHL Brasil foram destinados para algum tipo de processo de reutilização, reciclagem, coprocessamento, compostagem, refusão. Apenas 2% foram enviados para aterros controlados. O ano de 2025 registrou crescimento marginal de 0,15% no volume total de resíduos frente a 2024, enquanto a produção cresceu significativamente, o que evidencia ganho real de eficiência na geração de resíduos por unidade produzida. Para 2026, a meta aprovada é o índice mensal de ≥98% de resíduos destinados para processos que evitem a destinação final para aterros sanitários.

A segregação adequada dos resíduos nos processos produtivos é o fator crítico de sucesso: permite destinar os materiais de forma correta, evitando contaminação cruzada que inviabilizaria processos de reaproveitamento. A STIHL Brasil

adota o conceito dos 5 Rs (Repensar, Recusar, Reduzir, Reutilizar, Reciclar) em todos os processos produtivos, com práticas circulares consolidadas:

- » Reutilização de embalagens, pallets e óleo industrial nos processos produtivos.
- » Programa social com seis cooperativas de catadores de São Leopoldo: 474,72 toneladas de papelão e plástico (50% dos resíduos gerados) foram doadas em 2025, gerando renda e inclusão produtiva. (Ver Capítulo 5)
- » Programa de logística reversa para baterias, embalagens de óleo e plásticos de produtos STIHL.

A gestão de recursos e resíduos é integrada à fabricação e ao design das embalagens. Na logística de peças de reposição, o plástico bolha foi substituído por papelão

triturado e materiais recicláveis. Projetos de redesenho técnico em embalagens de sabres buscam reduzir em 20% o volume de papelão utilizado. Novos produtos já chegam à rede com embalagens otimizadas, como o cortador de galhos GTA 26, que substituiu bolsas de transporte por caixas 100% de papelão, facilitando a reciclagem.

O maior avanço de 2025 na prevenção de poluição foi o planejamento e a execução das obras de implantação da tecnologia de eletrocoagulação na Estação de Tratamento de Efluentes, em São Leopoldo. A tecnologia eliminará o uso de mais de 20 toneladas/mês de produtos químicos no tratamento de efluentes, substituindo-os por energia renovável e eletrodos de ferro. Como resultado, os resíduos perigosos (lodo) serão drasticamente reduzidos e a qualidade do efluente melhorada.

GRI 306-3
RESÍDUOS GERADOS - BRASIL

TIPO DE RESÍDUO	2023 (t)	2024 (t)	2025 (t)	VAR. 24+25	DESTINAÇÃO PRINCIPAL
Metal	2.693,94	2.988,51	3.033,11	+1,5%	Refusão / reciclagem industrial
Papelão / plástico	548,22	575,88	949,44	+64,9%	Reciclagem
Madeira (pallets e embalagens)	779,77	977,70	1.129,26	+15,5%	Reciclagem
Resíduos para coprocessamento	1.962,62	1.646,85	2.416,54	+46,7%	Coprocessamento (substituto de combustível em fornos industriais)
Outros (óleos, borras, eletrônicos, etc.)	2.743,15	2.968,13	1.642,16	-44,7%	Reciclagem especializada / destinação por classe
TOTAL	8.727,69	9.157,07	9.170,51	+0,15%	98% de desvio de aterro sanitário

INDICADORES DE REAPROVEITAMENTO E CONFORMIDADE

INDICADOR	2024	2025
% de resíduos desviados de aterro sanitário	98%	98% – meta mantida
Cooperativas de catadores parceiras em São Leopoldo	6	6 – continuidade do programa social
Registro FEPAM (conformidade legal)	100% dos resíduos	100% dos resíduos
Meta de reciclagem 2026	–	≥ 98% / mês

A gestão de resíduos nas demais subsidiárias da STIHL na América Latina reflete a natureza predominantemente administrativa e comercial de suas operações na região durante o ano de 2025.

No México, a empresa manteve uma trajetória de redução contínua na geração de resíduos não perigosos depositados em aterro, totalizando vinte e quatro toneladas em 2025, o que representa um decréscimo de 21% em um período de três anos. Devido à ausência de processos industriais na unidade mexicana, os materiais gerados são majoritariamente

provenientes de embalagens e escritórios, controlados por prestadores autorizados por meio de comprovantes de coleta e verificação de volume. Na Argentina, onde também não há registro de resíduos perigosos, o papelão decorrente das embalagens de produtos constitui o único material gerado, sendo integralmente direcionado para a reciclagem via prestador autorizado.

A subsidiária da Colômbia, que gera resíduos majoritariamente recicláveis, como papel, papelão, plástico e vidro originados de escritórios, além de orgânicos e eletrônicos em menor

escala, implementou em 2025 um sistema de pesagem gerenciado pela empresa Planeta Verde para a emissão de relatórios quantitativos por material. Os itens eletroeletrônicos dessa unidade são destinados aos pontos de coleta específicos das administrações locais.

Por fim, a operação no Peru possui sua gestão integrada de resíduos conduzida diretamente pela administração do edifício onde está situada, com o respectivo valor comercial dos resíduos gerados sendo repassado diretamente para a instituição ANIQUEM.

GRI 306-3
RESÍDUOS GERADOS - SUBSIDIÁRIAS

PAÍS	TIPO DE RESÍDUO	2023	2024	2025
Argentina	Não Perigosos (destinados a aterro sanitário)	11,25 toneladas	10,94 toneladas	13,66 toneladas
México	Não Perigosos (destinados a aterro sanitário)	30,3 toneladas	24,75 toneladas	24 toneladas



5. CUIDADO

GESTÃO DE PESSOAS

Due Diligence é um dos três pilares estratégicos da jornada de sustentabilidade do Grupo STIHL, ao lado de “Ecossistemas” e “Circularidade”. Ele reúne os compromissos da STIHL Latam com as pessoas, colaboradores, revendedores, clientes e comunidades, e com as estruturas corporativas que garantem uma atuação íntegra e responsável. Os direitos humanos e dos profissionais, a saúde e a segurança, a não discriminação e a atuação ética e solidária são norteadores da estratégia e das ações nesse pilar.

A STIHL fundamenta suas operações na premissa de que as pessoas são o ativo central e o principal diferencial competitivo para o sucesso do negócio. A estratégia corporativa prioriza o capital humano. Assim, faz parte da sua estratégia de sustentabilidade a capacidade

de sustentar processos por meio de profissionais preparados e qualificados.

Na cultura organizacional, a união e o trabalho conjunto são valorizados e estimulados para a superação de desafios. A criação do Hub Latam, com sede no Brasil, representa um marco estratégico para a gestão de pessoas. Esta estrutura, abrangendo cinco países, reforça a cultura corporativa e, ao mesmo tempo, valorizar as diferenças regionais. O Hub Latam atua como um acelerador de oportunidades de crescimento profissional, promovendo o intercâmbio de conhecimentos e o compartilhamento de boas práticas entre diferentes unidades.

O quadro de colaboradores no Brasil apresentou uma trajetória de recuperação significativa no exercício de 2025, atingindo 3.345 profissionais, o que representa uma

expansão de 18% em comparação ao período anterior. Esse incremento reflete a retomada operacional após as enchentes de 2024 no Rio Grande do Sul e o atendimento ao aumento na demanda de produção. GRI 2-7; 401-1

934 novas contratações no Brasil em 2025, o maior volume histórico

Quanto ao regime de contratação, a STIHL prioriza o vínculo empregatício com colaboradores permanentes e em tempo integral. Embora a categoria de temporários tenha registrado aumento devido à necessidade de expansão, esse grupo representa apenas 0,6% da força de trabalho total. A distribuição regional do quadro de colaboradores mantém-se concentrada na região Sul, onde está localizada a unidade industrial de São Leopoldo, respondendo por aproximadamente 98% do efetivo. GRI 2-7



Equipe México

GRI 2-7
EMPREGADOS LATAM

ENTIDADE / PAÍS	TOTAL 2024	HOMENS 2025	MULHERES 2025	TOTAL 2025	VARIAÇÃO
STIHL Brasil (Hub)	2.835	2.630	715	3.345	+18,0%
STIHL Argentina	40	36	7	43	+7,5%
STIHL Colômbia	33	22	10	32	-3,03%
STIHL México	52	44	15	59	+13,5%
STIHL Peru	24	16	9	25	+4,2%
TOTAL LATAM	2.984	2.748	756	3.504	+17,4%

GRI 2-7
EMPREGADOS BRASIL

INDICADOR	2022	2023	2024	2025
Total de empregados	3.566	3.031	2.835	3.345
Variação anual	–	-15,0%	-6,5%	+18,0%
Permanentes	3.522	3.031	2.832	3.324
Temporários	44	0	3	21

GRI 2-7
EMPREGADOS POR REGIÃO BRASIL

REGIÃO	2022	2023	2024	2025
Norte	23	19	21	19
Sudeste	36	37	39	45
Sul	3.507	2.975	2.775	3.281
Total	3.566	3.031	2.835	3.345

GRI 401-1
CONTRATAÇÕES POR FAIXA ETÁRIA BRASIL

FAIXA ETÁRIA	2022	2023	2024	2025
Abaixo de 30 anos	243	100	113	528
Entre 30 e 50 anos	327	73	129	375
Acima de 50 anos	16	1	6	31
Total	586	174	248	934

GRI 401-1
DESLIGAMENTOS BRASIL

DESLIGAMENTOS	2022	2023	2024	2025
Total	421	665	447	444
Homens	344	552	377	346
Mulheres	77	113	70	98
Taxa de rotatividade	11,9%	21,9%	15,8%	13,3%

GRI 401-1
DESLIGAMENTOS FAIXA ETÁRIA BRASIL

FAIXA ETÁRIA	2022	2023	2024	2025
Abaixo de 30 anos	173	191	145	180
Entre 30 e 50 anos	215	425	265	227
Acima de 50 anos	33	49	37	37
Total	421	665	447	444

GRI 401-1
CONTRATAÇÕES BRASIL

CONTRATAÇÕES	2022	2023	2024	2025
Total	586	174	248	934
Homens	427	116	173	653
Mulheres	159	58	75	281
% Mulheres contratadas	27,1%	33,3%	30,2%	30,1%

GRI 401-1
CONTRATAÇÕES E DESLIGAMENTOS 2025 – SUBSIDIÁRIAS LATAM

SUBSIDIÁRIA	EFETIVO 31/12/2025	NOVAS CONTRATAÇÕES	DESLIGAMENTOS	TAXA ROTATIVIDADE
Argentina	43	1	0	0%
Colômbia	32	2	2	6,2%
México	59	15	8	13,6%
Peru	25	3	2	10%



ATRAÇÃO E RETENÇÃO DE TALENTOS

A gestão de talentos é fundamental para a sustentabilidade do negócio, buscando um equilíbrio entre a tradição industrial e a evolução tecnológica. Em 2025, foram realizados esforços para mitigar os impactos da escassez de mão de obra e a volatilidade do mercado de trabalho, especialmente em setores técnicos e de engenharia.

A manutenção dos indicadores de turnover reflete a maturidade da gestão de pessoas. A taxa de rotatividade estabilizou-se, em 2025, em 13,3%. No setor administrativo, o índice de rotatividade manteve-se estável, atingindo a marca de 4%.

Para sustentar o faturamento histórico de R\$ 4 bilhões e as operações do projeto de integração do Hub Latam, a empresa ampliou seu quadro funcional. A estratégia de atração de talentos priorizou a renovação geracional por meio de programas de entrada estruturados, como o Jovem

Aprendiz (parceria com o Senai), o Programa de Estágio Desenvolver, o Programa de Estágio de Nível Médio e o Tech Lab STIHL. Além disso, a valorização dos talentos internos, o foco em saúde e segurança, a oferta de jornadas flexíveis e trabalho híbrido para áreas administrativas reforçaram o vínculo de confiança e o compromisso da STIHL com o bem-estar de seus profissionais.

TECH LAB STIHL

Em parceria com o Tecnopuc, o Tech Lab STIHL é uma iniciativa estratégica voltada para a formação de novos talentos na área de Tecnologia da Informação (TI). O projeto iniciou a primeira turma em 2025, com 10 estudantes. Os estagiários atuam no Tecnopuc, acompanhados diariamente por funcionários da TI que atuam como role models, garantindo a disseminação da cultura corporativa. A integração com a unidade de São Leopoldo ocorre

quinzenalmente, quando o grupo passa um dia na planta.

O modelo de aprendizado é baseado em experimentação e mentoria, compreendendo um rodízio de áreas para uma visão holística da operação e, a seguir, uma etapa de especialização, quando ocorre a integração a um time de TI global específico até o término do estágio. Uma equipe de mentores do Brasil e da Matriz prepara tópicos trimestrais e realiza acompanhamentos, permitindo o contato direto dos estudantes com profissionais na Alemanha.

Os estagiários já realizaram apresentações de impacto, como:

» **Warmup:** Desafio de um mês em que duplas buscaram soluções para um mesmo problema.

» **Apresentação final de ciclo:** Realizada no auditório da STIHL Brasil para equipes de TI, RH e Inovação, apresentando as soluções idealizadas sob orientação dos mentores.

PROGRAMA DE ESTÁGIO DESENVOLVER

O Programa de Estágio Desenvolver é destinado a estudantes de níveis técnico e superior que buscam estágio em áreas como robótica e automação, pesquisa e desenvolvimento, contabilidade, controladoria, vendas internas, recrutamento e seleção, pesquisa, desenvolvimento e inovação, engenharia e tecnologia, engenharia ambiental e sanitária, marketing pós-vendas, tecnologia da informação, direito e técnico em manutenção. A iniciativa procura contribuir com o desenvolvimento profissional e pessoal dos estagiários. É composta por atividades que oferecem conhecimento sobre diversas áreas do negócio. Os estagiários desenvolvem projeto de melhorias nas áreas em que atuam, o que incentiva seu protagonismo no processo de aprendizagem.

BENEFÍCIOS

A STIHL consolida sua posição como empregador de referência ao oferecer um portfólio de benefícios que excede as exigências legais e os acordos coletivos de trabalho, fundamentado no pilar do

Cuidado e na saúde integral dos colaboradores.

O Programa Cuidar permanece como a iniciativa central de saúde e bem-estar, proporcionando suporte multidisciplinar por meio de equipes compostas por médicos, psicólogos, nutricionistas, fisioterapeutas, dentistas e assistentes sociais. Esta estrutura de suporte, que atende cerca de 6,8 mil vidas, é sediada em São Leopoldo, equipada com ambulatório 24 horas e Laboratório Postural para acompanhamento de condições musculoesqueléticas. Além do atendimento presencial, o recurso Conecta Saúde disponibiliza orientações via telemedicina para oferecer uma ampla cobertura de atendimento.

A política de benefícios é estruturada para atender tanto empregados efetivos quanto temporários, garantindo condições equitativas em serviços essenciais. Ambos os vínculos possuem acesso ao transporte fretado, alimentação em restaurante interno com opções equilibradas, serviço de higienização de uniformes e acesso básico ao plano de saúde

pessoal. Adicionalmente, todos os colaboradores usufruem de programas de desenvolvimento (saiba mais em Capacitação e Treinamento). A diferenciação de benefícios na STIHL Brasil é aplicada de forma uniforme em todas as unidades operacionais, possibilitando aos empregados efetivos o acesso à remuneração variável, ao cartão de benefícios e à extensão do plano de saúde para dependentes, enquanto os trabalhadores temporários recebem remuneração exclusivamente fixa e cobertura de saúde limitada ao titular.

No âmbito da flexibilidade e equilíbrio entre vida profissional e pessoal, a organização mantém o regime de trabalho híbrido para áreas administrativas elegíveis, permitindo o home office até duas vezes por semana, aliado à jornada flexível e ao sistema de banco de horas. O compromisso com a carreira do colaborador é reforçado por campanhas de educação financeira, como a realizada em 2025, focada na conscientização sobre poupança e riscos de apostas online. Tais medidas visam apoiar a estabilidade e a segurança financeira dos colaboradores. **GRI 401-2**



Operadora de Fundição / STIHL Brasil

GRI 404-1, 404-2

CAPACITAÇÃO E TREINAMENTOS

Em 2025, a STIHL Brasil direcionou parte expressiva do investimento de R\$ 150 milhões para a qualificação estratégica de colaboradores e revendedores. A gestão de treinamentos registrou uma média estimada de 46,3 horas por colaborador no período, totalizando 154.738 horas de capacitação.

A STIHL Brasil gerencia o desenvolvimento técnico de seu quadro funcional por meio do Qualifica+, plataforma de treinamento e desenvolvimento operacional que monitora as necessidades de capacitação de mais de 2.000 operadores na unidade fabril. O sistema prioriza a metodologia On the job training, com o objetivo central de mitigar riscos operacionais nas linhas de produção. Desde a implementação da ferramenta, em 2021, a iniciativa de On the job acumulou 50.062 certificações, número que representa

a adição de 12.755 certificações e um crescimento de 34% em 2025 em comparação ao período anterior.

Além do treinamento em serviço, a empresa expandiu os programas estruturados de capacitação. O braço de Trilhas de T&D registrou uma expansão significativa com o acréscimo de 96% nas horas dedicadas, totalizando 331 horas de formação distribuídas em 559 turmas. Esse indicador reflete o avanço para o patamar de 17 trilhas e 151 treinamentos, alcançando o acumulado histórico de 30.113 participações totais no encerramento do ciclo de 2025.

A plataforma Learning elevou o portfólio de desenvolvimento com uma variação positiva de 46,6% no volume de conteúdos, atingindo a marca de 107 títulos disponíveis aos colaboradores. Ao longo do ano de 2025, o consumo dessa modalidade

contabilizou 4,2 mil horas de engajamento dos profissionais. Em reconhecimento aos avanços obtidos na gestão do desenvolvimento do público de operações e na promoção de condições para o crescimento profissional, a iniciativa recebeu o prêmio Top Ser Humano no ano de 2025. **GRI 404-2**

Para suprir a demanda interna por mão de obra especializada e técnica, a organização mantém o programa Mecatrônicos. Este programa seleciona operadores de alta performance para a realização de cursos técnicos financiados integralmente pela STIHL. A qualificação estende-se à cadeia de suprimentos e à liderança. O projeto Qualidade Assegurada envolve o suporte de engenheiros da STIHL como consultores em 28 fornecedores para o desenvolvimento de processos produtivos.

GRI 404-1

MÉDIA DE HORAS DE CAPACITAÇÃO POR ANO, POR EMPREGADO BRASIL

ESTIMATIVA DE MÉDIA (HORAS/EMPREGADO)	2023	2024	2025
Total de horas (todas as categorias)	253.503	252.079	154.738
Total de empregados	3.031	2.835	3.345
Média estimada por empregado (h)	83,6	88,9	46,3

GRI 404-1

CAPACITAÇÃO POR CATEGORIA FUNCIONAL BRASIL

CATEGORIA	2023	2024	2025
Treinamentos Operacionais (h)	138.425	79.907	86.422
Treinamentos Técnicos (h)	101.907	32.232	34.895
Treinamentos Administrativos (h)	13.171	139.940	33.421
Total (h)	253.503	252.079	154.738

A redução de 38,6% no volume total de horas registradas em 2025 em relação a 2024 é explicada pela ausência dos treinamentos de implantação do sistema SAP S/4HANA, que geraram um pico atípico na categoria Administrativa em 2024 (+962% vs 2023). Em 2025, o foco voltou-se aos treinamentos operacionais e técnicos, com crescimento de +8,1% e +8,3%, respectivamente.

No contexto Latam, o desenvolvimento de talentos e o fortalecimento das competências técnicas foram fundamentais em 2025. A estrutura do Hub regional conta com uma diretoria de Produtos, Treinamento e Serviços, além de responsáveis

locais em cada país, garantindo o alinhamento das capacitações às demandas específicas de cada mercado. Sob a ótica da integração digital, a realização, inédita, de uma transmissão ao vivo voltada exclusivamente para revendedores de toda a América Latina permitiu o planejamento de capacitações mais precisas para a região.

O aumento nas horas de treinamento registrado entre 2023 e 2025 reflete a expansão do investimento orçamentário e o direcionamento estratégico para o desenvolvimento profissional. No panorama das subsidiárias, o México apresentou a maior média de qualificação, com 71,1 horas por empregado, concentrando o

enfoque nos níveis de Alta Direção e Administrativo. O incremento de 28% nas horas de treinamento de mulheres em comparação aos homens, verificado no México, decorre da implementação de programas específicos de formação e liderança. Esse indicador associa-se ao fato de que, embora os homens representem a maior proporção do quadro de funcionários e atuem majoritariamente em funções operacionais com treinamentos generalistas, as mulheres ocupam posições estratégicas de liderança e funções operacionais essenciais, exigindo uma capacitação mais robusta e especializada para fortalecer a participação feminina em cargos de tomada de decisão.

GRI 404-1

HORAS DE CAPACITAÇÃO POR EMPREGADO – LATAM 2025

ENTIDADE / PAÍS	TOTAL HORAS 2025	EMPREGADOS (MÉDIA)	MÉDIA H/EMPREGADO
STIHL Brasil (Hub)	154.738	3.345	46,3
STIHL Argentina	528	38	13,9
STIHL Colômbia	100	32	3,2
STIHL México	4.194	59	71,1
STIHL Peru	350	25	14
TOTAL LATAM	159.910	3.499	45,7



Equipe Argentina

GRI 404-3, 2-19, 2-20

DESENVOLVIMENTO DE LIDERANÇAS

O desenvolvimento de lideranças na STIHL em 2025 foi fundamentado na integração de critérios de sustentabilidade à gestão corporativa. A empresa promoveu a valorização do capital humano e o equilíbrio nas decisões que impactam colaboradores e o público externo.

A estrutura de governança da STIHL em 2025 vinculou formalmente o desempenho das lideranças aos objetivos de sustentabilidade da organização. Indicadores ESG, como a taxa de *turnover*, passaram a compor a avaliação de performance e a remuneração dos gestores. Essa medida garante que a liderança atue diretamente na retenção de talentos e no cumprimento das metas socioambientais estabelecidas para 2030.

Ainda em relação à gestão de pessoas, a Escola de Diversidade alcançou o marco de 100% dos gerentes capacitados, visando consolidar a inclusão como valor organizacional e social. Os gestores foram capacitados para atuar como facilitadores em temas de saúde mental, visando ao bem-estar físico e psicológico dos colaboradores e à manutenção de um ambiente de trabalho sustentável. A gestão de pessoas foi reforçada pelo Programa Cuidar e pela filosofia do Cuidado Ativo, treinando mais de 2,1 mil profissionais, entre supervisores e gestores. A liderança assumiu o papel de suporte integral, atuando na promoção da segurança do trabalho.

A empresa manteve a continuidade da cultura organizacional por

meio de programas de sucessão e mentoria, essenciais para a transição para o Hub Latam. No nível global, em 2025, dois colaboradores brasileiros participaram do STIHL International General Management Program (IGMP) e do International Talent Management Program (ITMP), programas globais que conectam lideranças ao ecossistema de gestão da Matriz em Waiblingen, Alemanha.

O Global Leadership Summit reuniu gestores para discutir estratégia e inovação. Internamente, o programa de mentoria e o mapeamento de talentos focaram na preparação de sucessores para todos os níveis hierárquicos, garantindo a estabilidade operacional diante de movimentações internas.

PROGRAMA TALENTOS E SUCESSÃO

INDICADOR	2024	2025
Colaboradores avaliados (performance)	1.001	882
Mapeados como talentos / top talentos	160	85
Taxa de mapeamento	16%	9,6%

SENSIBILIZAÇÃO PARA INOVAÇÃO

A implementação da Trilha de Sensibilização para Inovação, realizada em parceria com a Unisinos, capacitou mais de 120 líderes, incluindo diretores, gerentes e coordenadores. A metodologia utilizou turmas heterogêneas para fomentar a cooperação entre áreas e a diversidade de perspectivas, abordando temas como gestão ágil, inteligência artificial e transformação digital. O programa resultou na apresentação de 24 projetos práticos à alta administração por meio da Arena de Inovação.



PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

O Global Pulse Survey é um modelo de pesquisa de pulso padronizado globalmente e aplicado a todos os colaboradores do Grupo STIHL.

A primeira edição desta metodologia ocorreu em maio de 2025, com a finalidade de coletar dados precisos sobre cultura corporativa, tendências de desempenho, índices de rotatividade e cooperação interna. A metodologia aplicada em 2025 incorporou indicadores de bem-estar emocional e confiança, avaliando a solidez dos relacionamentos interpessoais no ambiente corporativo. Após a fase de coleta, os resultados foram submetidos a grupos focais compostos por lideranças para a identificação de oportunidades

de melhoria. Este processo fundamentou a implementação de benefícios voltados à retenção de talentos e ao fortalecimento da conexão com o propósito da organização, que visa oferecer às pessoas o poder de crescer.

A unidade brasileira apresentou desempenho superior nos indicadores globais, registrando a maior nota do Grupo STIHL no quesito de compreensão da estratégia corporativa, denominada STIHL Trail 2030. Este resultado demonstra a eficácia da comunicação institucional e o compromisso da liderança com a disseminação das diretrizes de longo prazo. O ambiente de trabalho positivo na operação do Brasil é corroborado por

reconhecimentos externos, como a presença no ranking do Brazil's Best Employers 2025.

O senso de pertencimento e a resiliência organizacional também foram impactados pela resposta institucional às enchentes ocorridas no Rio Grande do Sul em 2024.

As ações de acolhimento e solidariedade implementadas pela empresa refletiram-se positivamente nos índices de confiança coletiva medidos em 2025. Atualmente, a gestão do clima organizacional integra os critérios de auditorias externas para certificações ISO, sendo avaliada sob a ótica de mitigação de riscos e capacidade de inovação da STIHL.

GRI 3-3 DIVERSIDADE E INCLUSÃO, 405-1, 406-1

DIVERSIDADE E INCLUSÃO

A busca por maior equidade de gênero e inclusão social orientou as ações de gestão de pessoas da empresa no Hub Latam em 2025. A análise dos indicadores demonstra que as subsidiárias comerciais apresentam maior diversidade de gênero do que a operação industrial fabril. O Peru registra a maior proporção feminina entre as subsidiárias, com 36% de mulheres no quadro de colaboradores. O México e a Colômbia também apresentam percentuais de participação feminina acima da média registrada na operação brasileira.

A STIHL Brasil mantém o Programa de Diversidade e Inclusão como um pilar central da gestão de pessoas e da estratégia de sustentabilidade desde sua implementação em 2019. A iniciativa visa consolidar um ambiente de trabalho acolhedor e igualitário, estruturando-se nas frentes de Gênero, Raça e Etnia, LGBTQIA+ e Pessoas com Deficiência (PcD). A governança do programa envolve a participação direta da diretoria como patrocinadora dos pilares, além da capacitação de 100% do nível de gerência por meio da Escola de Diversidade, criada em 2021 para mitigar vieses inconscientes e promover a cultura do respeito.

A análise da composição por gênero demonstra avanços relacionados a

diversidade e inclusão. Em 2025, a participação feminina atingiu o maior índice da série histórica, alcançando 21,4% (715 de 3.345 colaboradores) do quadro total em comparação com 18,2% registrado em 2024. No segmento administrativo, as mulheres representaram 41,5% do quadro em 2025, evoluindo em comparação a 26,8% relativo a 2024.

A governança corporativa reflete esse avanço com a presença feminina no conselho desde 2023 e a ocupação de uma das cinco cadeiras da Diretoria Executiva da STIHL AG por uma mulher. **GRI 405-1**

O monitoramento contínuo por meio do Global Pulse Survey atua como ferramenta técnica para validar o Programa de Diversidade da companhia. Os dados da pesquisa em 2025 indicam que os colaboradores percebem um ambiente de respeito mútuo, independentemente de raça, orientação sexual ou gênero. Além do público interno, a satisfação estende-se à rede de distribuição; uma auditoria conduzida pela Matriz junto aos revendedores brasileiros especializados registrou nota 8,3 em uma escala de 10 durante o exercício de 2025.

Em relação às Pessoas com Deficiência, a organização atua além do cumprimento de cotas legais, integrando colaboradores em

funções técnicas e de liderança em comitês como a CIPA e o Cuidado Ativo. A unidade produtiva dispõe de recursos de acessibilidade tecnológica, incluindo o uso de impressão 3D para identificação em braile nos postos de trabalho, a presença de intérpretes de Libras no ambulatório e nas linhas de cuidado do Programa Cuidar, além de comunicação interna com murais inclusivos traduzidos para a Língua Brasileira de Sinais.

A subsidiária da Argentina conta com uma colaboradora integrada de forma plena às atividades operacionais e administrativas. Alinhada ao objetivo de fortalecer as práticas de diversidade no ambiente corporativo regional, a empresa também participa do Comitê de Diversidade da Câmara Alemã, a AHK Argentina.

As frentes de Raça, Etnia e LGBTQIA+ apresentaram evolução nos indicadores de representatividade, com um aumento de 80% no número de colaboradores negros e pardos desde 2019. O desempenho da gestão de diversidade resultou na manutenção de zero casos de discriminação registrados em 2025. Para o biênio 2026-2027, a STIHL trabalha com consultoria externa para o estabelecimento de indicadores robustos e a estruturação de um programa de voluntariado corporativo.

» EM 2025, A STIHL BRASIL AMPLIOU EM 38% A PRESENÇA DE MULHERES «

COMPOSIÇÃO DE EMPREGADOS POR GÊNERO – LATAM 2025

ENTIDADE / PAÍS	HOMENS 2025	MULHERES 2025	TOTAL 2025	% MULHERES
STIHL Brasil (Hub)	2.630	715	3.345	21,4%
STIHL Argentina	36	7	43	16,3%
STIHL Colômbia	22	10	32	31,3%
STIHL México	44	15	59	25,4%
STIHL Peru	16	9	25	36,0%
TOTAL LATAM	2.748	756	3.504	21,5%



Equipe de Marketing | Colômbia

GRI 3-3 SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO, 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9

SAÚDE E SEGURANÇA

O cuidado com a saúde e a integridade física dos colaboradores é um foco da estratégia de sustentabilidade da STIHL e um valor inegociável em todas as operações. A gestão do tema é estruturada por meio de um Sistema Integrado de Gestão (SIG) que detém a certificação internacional ISO 45001, garantindo que 100% dos trabalhadores, incluindo empregados próprios e terceiros sob controle da empresa, estejam cobertos por processos rigorosos de segurança ocupacional. Este sistema utiliza a plataforma Call System para o monitoramento automatizado de requisitos legais e das Normas Regulamentadoras (NRs) aplicáveis, assegurando conformidade contínua e rastreabilidade das obrigações em Saúde e Segurança do Trabalho (SST).

A identificação de perigos e a avaliação de riscos fundamentam-se em metodologias técnicas abrangentes, que consideram todas

as NRs inerentes às atividades da empresa. Para o relato de desvios, há canais formais como a CIPA, a Brigada de Emergência e o Canal de Ética para denúncias anônimas, além do Programa Cuidado Ativo, que incentiva o reconhecimento positivo de comportamentos seguros. O direito de recusa é formalmente assegurado, permitindo que qualquer colaborador interrompa atividades ao identificar riscos iminentes à sua integridade ou à de colegas sem o temor de represálias.

No exercício de 2025, o desempenho de segurança foi impactado pelo expressivo volume de contratações, totalizando o ingresso de aproximadamente 934 novos profissionais, cerca de um terço do total da força de trabalho. Esse cenário de expansão refletiu-se na Taxa de Frequência (TF) de acidentes registráveis, que atingiu 2,24, situando-se acima da meta

estabelecida de ≤1,5. Apesar do aumento na frequência, a Taxa de Gravidade (TG) manteve-se sob controle e não houve registro de óbitos ou acidentes de alta gravidade durante o período. As investigações de incidentes utilizam a ferramenta interna ZS INC e os dados alimentam o Plano de Gerenciamento de Riscos (PGR) para a implementação de medidas preventivas efetivas.

A resiliência operacional recebeu ainda investimentos de R\$ 3,5 milhões em infraestrutura de proteção contra eventos climáticos extremos para garantir a segurança da planta e da comunidade local (ver mais na página 31). Para os próximos anos, a STIHL projeta evoluir o sistema de gestão para um estágio de interdependência, fomentando a autonomia das lideranças na antecipação de riscos e no aperfeiçoamento de uma cultura de prevenção.

GRI 403-9

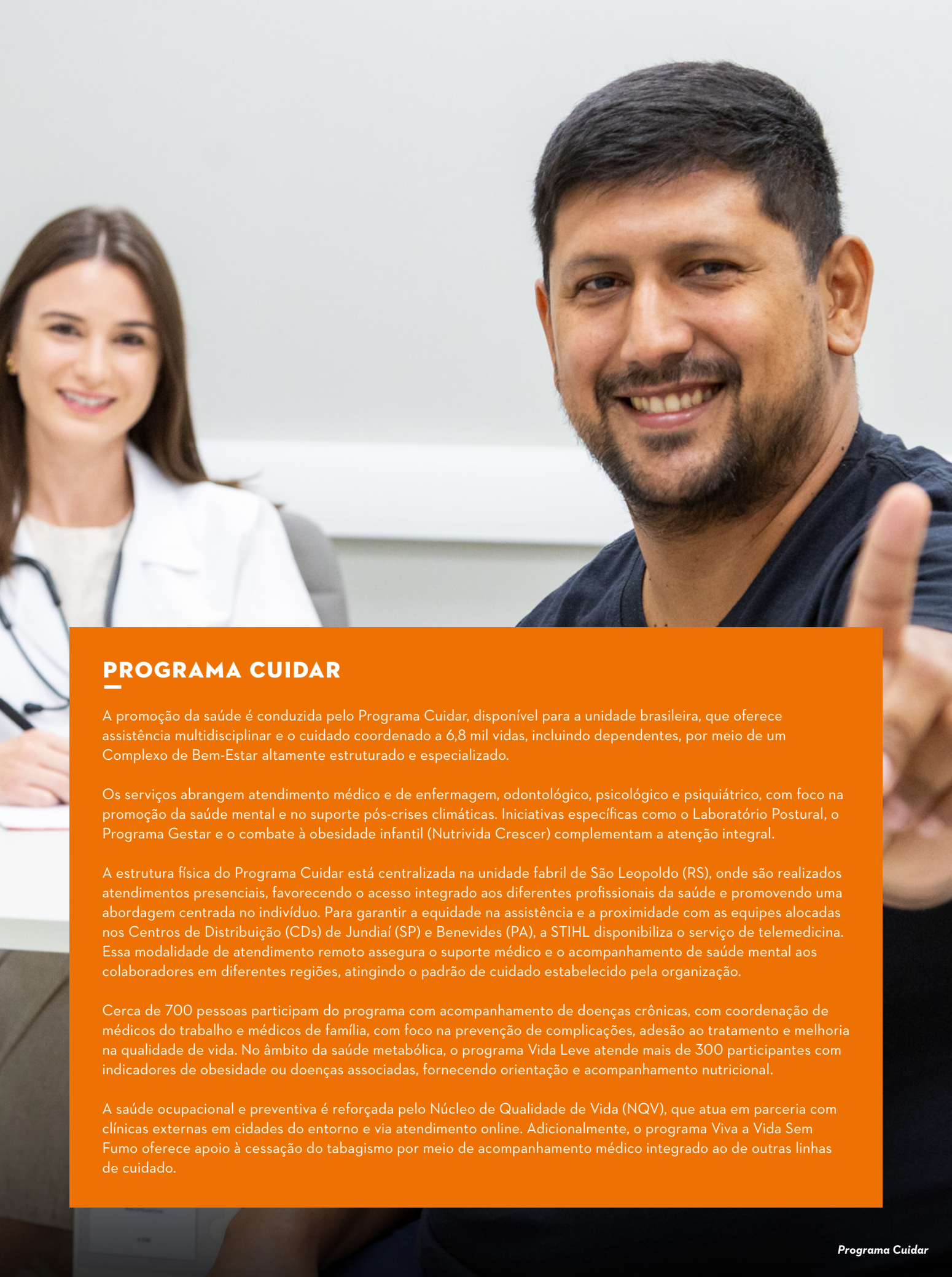
ACIDENTES DE TRABALHO

INDICADOR	2022	2023	2024	2025
Horas trabalhadas (empregados)	5.431.261	6.273.840	6.171.122	6.701.644
Acidentes registráveis	50	13	15	22
Acidentes com consequência grave (exceto óbito)	0	0	0	0
Óbitos	0	0	0	0
Taxa de Frequência (TF)	7,30	2,10	1,46	2,24
Taxa de Gravidade (TG)	—	—	0	0
Taxa de óbitos	0	0	0	0

GRI 403-9

TIPOS DE LESÃO

TIPO DE LESÃO PREDOMINANTE	2024	2025
Membros afetados	Mãos e dedos (maioria)	Olhos, mãos e dedos (55%)
Tipos específicos	Cortes, contusões, esmagamentos, fraturas	Corpo estranho em olho, cortes, contusões
Destaque	Esmagamentos e fraturas presentes	Lesões oculares surgem como categoria



PROGRAMA CUIDAR

A promoção da saúde é conduzida pelo Programa Cuidar, disponível para a unidade brasileira, que oferece assistência multidisciplinar e o cuidado coordenado a 6,8 mil vidas, incluindo dependentes, por meio de um Complexo de Bem-Estar altamente estruturado e especializado.

Os serviços abrangem atendimento médico e de enfermagem, odontológico, psicológico e psiquiátrico, com foco na promoção da saúde mental e no suporte pós-crises climáticas. Iniciativas específicas como o Laboratório Postural, o Programa Gestar e o combate à obesidade infantil (Nutrívida Crescer) complementam a atenção integral.

A estrutura física do Programa Cuidar está centralizada na unidade fabril de São Leopoldo (RS), onde são realizados atendimentos presenciais, favorecendo o acesso integrado aos diferentes profissionais da saúde e promovendo uma abordagem centrada no indivíduo. Para garantir a equidade na assistência e a proximidade com as equipes alocadas nos Centros de Distribuição (CDs) de Jundiaí (SP) e Benevides (PA), a STIHL disponibiliza o serviço de telemedicina. Essa modalidade de atendimento remoto assegura o suporte médico e o acompanhamento de saúde mental aos colaboradores em diferentes regiões, atingindo o padrão de cuidado estabelecido pela organização.

Cerca de 700 pessoas participam do programa com acompanhamento de doenças crônicas, com coordenação de médicos do trabalho e médicos de família, com foco na prevenção de complicações, adesão ao tratamento e melhoria na qualidade de vida. No âmbito da saúde metabólica, o programa Vida Leve atende mais de 300 participantes com indicadores de obesidade ou doenças associadas, fornecendo orientação e acompanhamento nutricional.

A saúde ocupacional e preventiva é reforçada pelo Núcleo de Qualidade de Vida (NQV), que atua em parceria com clínicas externas em cidades do entorno e via atendimento online. Adicionalmente, o programa Viva a Vida Sem Fumo oferece apoio à cessação do tabagismo por meio de acompanhamento médico integrado ao de outras linhas de cuidado.

GRI 3-3 QUALIDADE E SEGURANÇA DOS PRODUTOS, 416-1

REVENDEDORES E CLIENTES

A relação da STIHL com sua rede de revendedores e usuários finais é pautada pela segurança, inovação e excelência no atendimento. A empresa mantém o compromisso de desenvolver produtos que facilitem o trabalho na natureza nos segmentos agropecuário, florestal, doméstico, de jardim e na construção civil. Revendedores são centrais na estratégia do pilar “Cuidado”, atuando como o elo que garante que nossa tecnologia chegue ao consumidor com a devida orientação técnica. Com o Hub Latam, alcançamos 11 mil pontos de venda de venda em 32 países e territórios.

A STIHL consolidou sua capilaridade no Brasil, alcançando a marca de 5.272 pontos de venda (PDVs) em 2025. Este crescimento é acompanhado por um alto nível de engajamento: em pesquisa conduzida pela Matriz, a rede atribuiu à marca uma nota de 8,3 (em uma escala de 0 a 10). O suporte à rede é contínuo, envolvendo desde o alinhamento de estratégias de negócio até a realização de iniciativas como:

- » **“Future-se 2025”:** Realizado em Atibaia (SP), reuniu mais de 230 revendedores presencialmente (e 700 online pelo YouTube) para o lançamento estratégico de cortadores de grama a combustão;
 - » **“Venda Premiada”:** O programa de incentivo pagou prêmios diretamente aos vendedores cadastrados, incentivando a comercialização de novas linhas, como geradores e motores estacionários;
 - » **“Entre Neste Ritmo”:** Primeira campanha de incentivos da América Latina, premiou revendedores do Peru e da Guatemala com uma viagem técnica à fábrica e ao Carnaval do Rio de Janeiro.
- Os treinamentos da STIHL para



revendedores capacitam a rede em venda consultiva e pós-vendas. Realizados nas modalidades presencial e online, abrangem temas como aplicação de produtos, *cross-selling* e novas tecnologias de bateria e automação digital. A empresa possui três Centros de Qualificação e uma unidade móvel de treinamento. A estrutura está dividida entre a fábrica em São Leopoldo (RS) e os Centros de Distribuição localizados em Jundiá (SP) e Benevides (PA). Em 2025, a STIHL treinou mais de 29 mil pessoas de sua rede de distribuição.

Nesse período também foi efetivada a transição dos níveis iniciais da trilha técnica para revendedores (Bronze e Prata) para o formato híbrido, integrando ensino a distância e atividades online.

O módulo Ouro permanece estritamente presencial, para assegurar a expertise prática necessária ao manuseio de ferramentas elétricas e motosserras. Para garantir a qualidade da formação, foi estabelecido um

intervalo de seis meses entre a aprovação no treinamento online e a realização da etapa presencial.

Além disso, a plataforma STIHL Academy consolidou-se como hub de conhecimento para revendedores, registrando, ao longo do período deste relato, cerca de 20.000 participações em cursos que abrangem desde atributos técnicos de modelos até vendas consultivas e pós-venda. O uso de metodologias de *microlearning* e gamificação, com sessões limitadas a uma hora de duração, otimizou o engajamento dos participantes. No contexto do projeto One STIHL, a empresa alcançou recordes de conexão simultânea, com mais de 800 pessoas em uma única turma online, realizando 7.500 treinamentos específicos para a rede de revendedores em 2025. Adicionalmente, a empresa identificou oportunidades para integrar atributos de sustentabilidade aos treinamentos de produtos, incluindo a gestão de resíduos e a destinação correta de óleos em parceria com a Castrol.

CLIENTES: ONLINE E PRESENCIAL

A relação da STIHL com seus clientes prioriza a segurança, a qualificação técnica e a eficiência dos canais de relacionamento. O desenvolvimento das ferramentas é orientado pela adesão rigorosa a normas técnicas, requisitos legais e tecnologias de ponta para assegurar que os clientes operem de forma segura e produtiva. A empresa atua na padronização internacional de segurança em organizações como ISO, ANSI, CSA e IEC, compartilhando conhecimentos sobre a resistência de proteções, alças e sistemas eletrônicos.

A operação de e-commerce consolidou-se como porta de entrada para novos públicos. Em seu segundo ano, a operação online revelou que 90% dos clientes desse canal compraram STIHL pela primeira vez, atraindo um público novo e mais

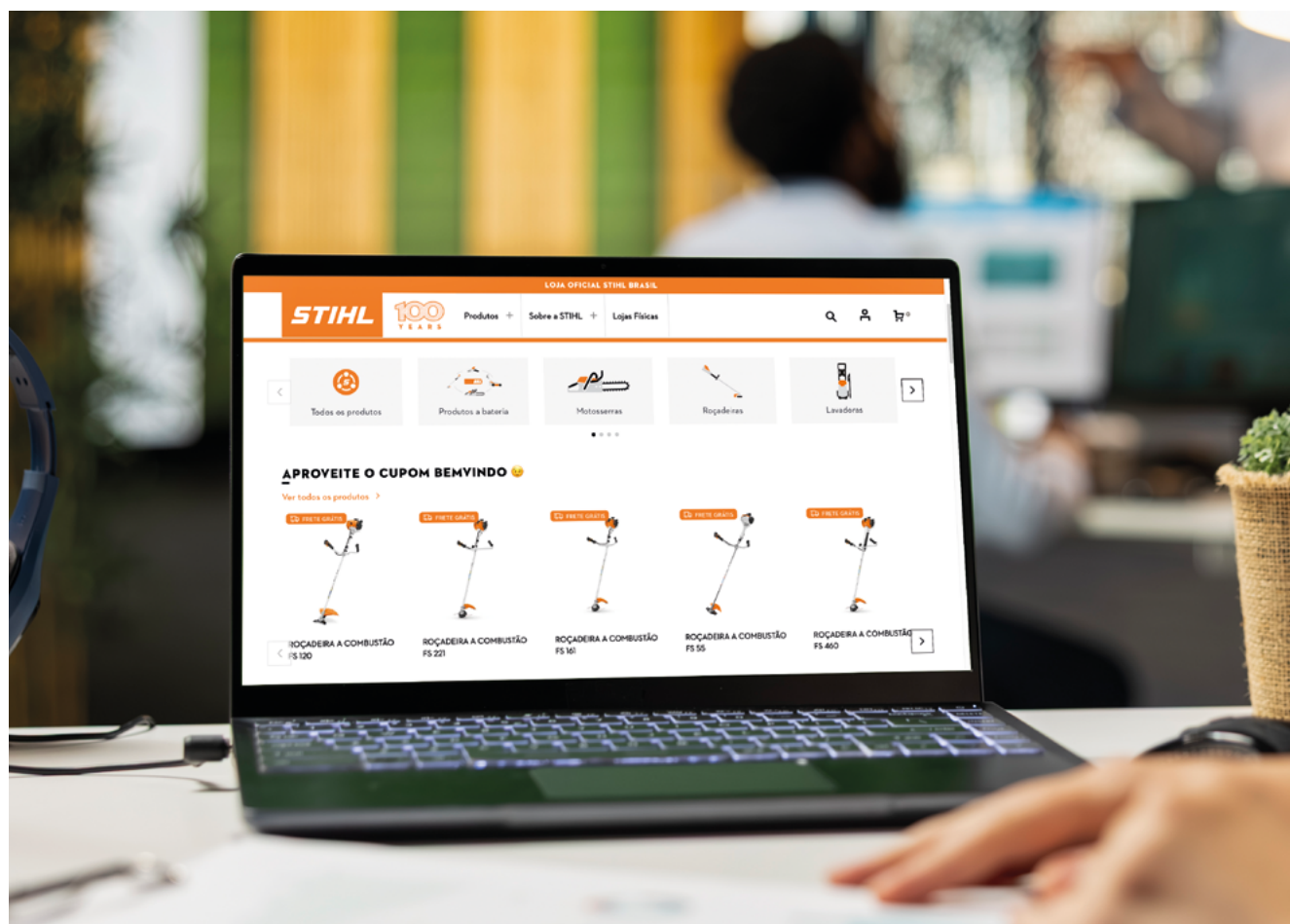
urbano para a rede de revendedores, que é responsável pelo faturamento e entrega do equipamento.

Os consumidores vêm se tornando mais exigentes quanto aos impactos ambientais e sociais de nossos produtos. Observa-se uma demanda crescente por ferramentas a bateria, especialmente para uso em condomínios ou proximidades de hospitais e universidades, onde o baixo ruído é prioritário. A migração – transição de equipamentos a combustão (gasolina) para equipamentos a bateria – acontecerá de forma natural para os usuários de equipamento a combustão que buscam os atributos dos produtos a bateria.

A confiança na marca é sustentada pela durabilidade e pelo compromisso de disponibilidade

de peças de reposição por pelo menos 10 anos após o encerramento da produção de um modelo. A rede de revendedores, que registrou um índice de satisfação de 8,3 em pesquisas de mercado, atua de forma consultiva para oferecer soluções personalizadas.

O portfólio foi expandido para 124 soluções no Brasil, incluindo 20 novos lançamentos em 2025, abrangendo setores como construção civil, agronegócio e jardinagem. A gestão da qualidade e a coordenação interdisciplinar entre desenvolvimento e produção garantem que as ferramentas atendam e, frequentemente, superem os regulamentos de segurança e emissões.



GRI 3-3 DESENVOLVIMENTO DE COMUNIDADES LOCAIS, 203-1, 203-2, 304-2, 413-1

IMPACTOS NAS COMUNIDADES

Para a STIHL, o impacto nas comunidades é uma extensão natural da nossa cultura organizacional. Em 2025, reafirmamos nosso papel como um membro vital do ecossistema gaúcho, brasileiro e latino-americano, equilibrando o crescimento do negócio com o fortalecimento social, a resiliência climática e a preservação de ecossistemas.

Cientes de nossos impactos na cidade de São Leopoldo, compartilhamos nossos estudos hidrológicos com a prefeitura e o SENAI, a fim de auxiliar o poder público e entidades parceiras na formulação de políticas de prevenção contra inundações no município. Foram incluídas simulações computacionais detalhadas sobre padrões de drenagem e a recorrência de fenômenos climáticos extremos, com projeções de níveis de água para cenários de até

500 anos. Por meio dessa ação, a organização busca atuar como referência em gestão ambiental e incentivar a segurança climática e o manejo hídrico junto ao governo e outras instituições locais.

Internamente, a empresa utilizou os mesmos estudos para fundamentar o investimento de aproximadamente R\$ 3,5 milhões em infraestrutura física de proteção. O aporte financeiro viabilizou a instalação de muros de contenção e comportas importadas da Alemanha em áreas críticas da unidade produtiva, especificamente no setor de cromagem. Os sistemas de proteção garantem que, em eventos extremos, substâncias químicas não atinjam o Rio dos Sinos, protegendo a saúde da comunidade.

A atuação estratégica é complementada pela presença ativa

em instâncias de governança técnica. A STIHL mantém representação no Comitê da Bacia do Rio dos Sinos, reforçando o compromisso com a gestão compartilhada e a responsabilidade socioambiental de longo prazo.

Além disso, nosso sistema de reúso de efluentes reduz a pressão sobre a rede pública de água, permitindo que o SEMAE priorize o abastecimento da população de São Leopoldo em períodos de estiagem. Seja através da zeladoria urbana (como a manutenção da Praça Shiga e Praça da Matriz, em Porto Alegre, RS) ou do apoio a causas sociais (como a campanha do Banco Vermelho contra a violência feminina), a STIHL atua como um agente de contágio positivo, incentivando os setores público e privado a adotarem práticas de segurança climática e gestão ambiental responsável.



PROJETOS SOCIOAMBIENTAIS ESTRATÉGICOS

Unimos a preservação da biodiversidade ao desenvolvimento econômico de populações tradicionais e ribeirinhas por meio de projetos como:

Meu Pé de Árvore:

em parceria com a startup que dá nome ao projeto, a STIHL apoia, por meio do conceito de agroflorestação, a regeneração ambiental e social em duas comunidades indígenas no bioma amazônico, permitindo a recuperação de áreas degradadas e geração de renda.

Apoio na Amazônia (IFT):

Em parceria com o Instituto Floresta Tropical, apoia o manejo sustentável de madeira e açaí no Pará, incluindo a doação de uma embarcação para facilitar o escoamento da produção local.



Projeto Pró-Mata: Mantemos 2.380 hectares de Mata Atlântica em São Francisco de Paula para pesquisas de biodiversidade. Em 2025, foram inauguradas uma Sala Vivencial no Museu da PUCRS e uma estufa para mudas de Araucária, aproximando a ciência da sociedade. Saiba mais em Biodiversidade, na página 44.



GRI 203-1, 413-1

EDUCAÇÃO, QUALIFICAÇÃO E INCLUSÃO

Acreditamos que a educação é uma poderosa ferramenta para a transformação social.

No Jardim Botânico do Rio de Janeiro, capacitamos jovens em situação de vulnerabilidade social em técnicas de jardinagem e preparação para o mercado de trabalho por meio do Projeto Florescer, que já beneficiou mais de 3.000 jovens desde 2016.

Em parceria com o SENAI, transformamos nosso laboratório de P&D em sala de aula, onde estudantes aprendem o desmonte sustentável de motores e a correta destinação de resíduos para reciclagem ou reaproveitamento. Há uma década, colaboramos com seis cooperativas de reciclagem locais. A doação de nossos resíduos de papel e plástico é responsável por 85% da renda anual de 120 famílias.

PROGRAMA DE ESTÁGIO DE NÍVEL MÉDIO: 20 ANOS

Em 2025, o Programa de Estágio de Nível Médio da STIHL completou

20 anos de atividades em São Leopoldo, consolidando sua atuação no desenvolvimento humano e econômico da região. Fundada em 2005, a iniciativa estabelece uma conexão entre a educação básica e o mercado de trabalho para adolescentes em situação de vulnerabilidade social. O foco reside no aprendizado prático e na primeira experiência profissional formal, permitindo que os participantes desenvolvam competências alinhadas aos valores da organização.

A viabilidade do programa ao longo de duas décadas fundamenta-se em parcerias estratégicas com o Instituto Lenon e o Centro Medianeira, com atuação nas unidades do bairro Campina e Centro. Em termos de impacto social e operacional, o projeto soma o histórico de 144 jovens atendidos. No encerramento do ciclo de 2025, a STIHL manteve 33 participantes vinculados à empresa, sendo 15 estagiários ativos em departamentos como Recursos

Humanos, Contabilidade, Expedição e Portarias, além de 18 profissionais já efetivados no quadro funcional. O índice de empregabilidade estende-se ao mercado externo, com o registro de 11 egressos contratados por outras companhias.

A estrutura de suporte aos jovens conta com o acompanhamento de uma equipe multidisciplinar composta por assistentes sociais do RH, psicopedagogas do Núcleo de Qualidade de Vida (NQV) e a área de Segurança Patrimonial.

No ano de 2025, a metodologia de avaliação final foi atualizada para o formato de *hackathon*. Nesta dinâmica, os estagiários organizaram-se em equipes para a criação de soluções corporativas, apresentadas em formato de *pitch* para a alta administração. A prática visa à identificação e aculturação de talentos de forma precoce, preparando mão de obra qualificada que detém o conhecimento prévio dos processos e diretrizes da STIHL.

IMPACTO POSITIVO LOCAL: SUSTENTABILIDADE E OPORTUNIDADES

O **Projeto Florescer**, desenvolvido em parceria com o Jardim Botânico do Rio de Janeiro (JBRJ), é uma iniciativa socioeducativa apoiada pela STIHL desde 2016. Ela foca na qualificação profissional e educação de jovens em situação de vulnerabilidade socioeconômica. Por meio de formação pré-profissionalizante em áreas como jardinagem, ecoturismo e administração, o programa busca inserir esses jovens no mercado de trabalho. Já foram impactados mais de 3 mil participantes. Além da capacitação técnica e ambiental, os alunos recebem suporte para sua permanência no curso, incluindo bolsa-auxílio, uniformes, Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) e alimentação.

A Reserva Extrativista Arióca Pruanã, situada no município de Oeiras do Pará, é um dos locais contemplados pelo projeto **Florestas Comunitárias**, iniciativa do Instituto Floresta Tropical (IFT) que recebe o apoio da STIHL há mais de 20 anos. O trabalho desenvolvido na reserva foca na implementação de projetos homologados para o manejo sustentável de madeira e açaí, garantindo renda para as famílias locais e contribuindo diretamente para a preservação da Floresta Amazônica. Além do fornecimento de equipamentos e capacitação, a parceria auxiliou na criação de uma cooperativa própria na comunidade, promovendo maior independência e organização social. Em 2023, as ações na região ganharam visibilidade com a *websérie* “Ideias que florescem na Amazônia”, a qual destacou o impacto positivo da iniciativa para os habitantes e para o ecossistema regional.



Jardim Botânico, Rio de Janeiro, RJ | Brasil

GRI 3-3 GOVERNANÇA E COMPLIANCE, 2-9, 2-11, 2-12, 2-13, 2-14, 2-16, 2-17, 2-26

GOVERNANÇA

A governança é o alicerce que viabiliza a estratégia de sustentabilidade da STIHL, articulando a integração de ética e compliance, a gestão de riscos e a transparência na cadeia de suprimentos. A estrutura global do Grupo STIHL conta com a supervisão de um Conselho Executivo independente, cujas responsabilidades e atribuições estão formalizadas em estatuto. No cenário regional, o ano de 2025 marcou a consolidação da unidade do Brasil como sede do Hub Latam, posicionando a operação brasileira como o centro estratégico para a coordenação das atividades em 32 países da América Latina e do Caribe.

As diretrizes de governança orientam a visão de longo prazo estabelecida na estratégia STIHL Trail 2030.

Este direcionamento fundamenta-se nos pilares de foco, colaboração e entrega, assegurando que a empresa atue como um parceiro forte e confiável em seus mercados. Para a gestão de tópicos materiais, a empresa mantém um Comitê de Sustentabilidade, órgão consultivo composto por 11 membros de áreas estratégicas responsáveis pela análise técnica de pautas ambientais, sociais e de governança, incluindo metas de descarbonização e diretrizes para investimentos sociais. Há, ainda, o Comitê de Gerenciamento de Crises, que é um órgão interno estratégico, composto por representantes de diversas áreas, cuja função principal é mapear os riscos e direcionar a tomada de decisões da empresa de forma ágil e coordenada diante de eventos adversos, com reportes periódicos para a alta direção de

fatos relevantes nos ambientes interno e externo.

A alta governança da STIHL Latam é composta por um Presidente e quatro Vice-Presidentes (Administração e Finanças, Marketing e Vendas Brasil, Marketing e Vendas Latam e Operações), além de Diretores, Gerentes, Coordenadores e suas respectivas equipes. No Brasil, o modelo de gestão inclui reuniões exclusivas da Diretoria, reuniões da Diretoria com o Presidente e VPs. A Auditoria Interna mantém seu reporte direto ao Presidente. Comitês não estatutários prestam suporte consultivo, como o Comitê de Ética, o Comitê de Legislação de Produtos e o Comitê de Inovação, este último criado como desdobramento das trilhas de desenvolvimento de 2025.



Liderança de marketing, vendas, produtos e logística do Hub Latam



GRI 2-25

COMITÊS INTERNOS E EXTERNOS DO HUB LATAM

BRASIL

» Comitê de Sustentabilidade:

Composto por 11 membros nomeados de áreas estratégicas, com a realização de reuniões mensais e reporte direto ao Diretor de Recursos Humanos e Sustentabilidade.

» Comitês de Gestão e Riscos:

Atuação do Comitê de Ética, Comitê de Legislação de Produtos, Comitê de Gerenciamento de Crises, Comitê de Combate à Pirataria de Produtos STIHL, Comitê de Product Integrity e o Comitê de Inovação, este último instituído no ano de 2025.

» Comitê de Fornecedores

Críticos: Realiza reuniões quinzenais integrando representantes das áreas de Qualidade, Compras e Planejamento.

» Saúde, Segurança e Inclusão:

Operação do Comitê de Ergonomia (COERGO), da Brigada de Emergência e da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) com a integração ativa de colaboradores com deficiência.

» Representação Externa:

Participação no Comitê de Gerenciamento da Bacia do Rio dos Sinos.

COLÔMBIA

» Comitê Diretivo:

Constituído pela Gerência Geral, Direção Financeira e Gerentes de área.

» Comitê Executivo:

Estrutura que exige a aprovação de no mínimo dois membros para a validação de decisões estratégicas.

» Saúde e Convivência:

Atuação do COPASST (equivalente à CIPA brasileira), do Comitê de Convivência Laboral e da Brigada de Emergências.

» Desenvolvimento Futuro:

Comitê de Sustentabilidade em processo de formação.

ARGENTINA

» Governança Interna:

Concentrada em um Diretório composto por três membros.

» Representação Externa:

Presença institucional restrita à participação nos comitês de Comércio Exterior, Diversidade, Finanças, Recursos

Humanos da Câmara Alemã (AHK Argentina).

PERU

» Comitê Diretivo:

Lideranças responsáveis pela direção estratégica e supervisão executiva.

» Segurança:

Prevenção de acidentes e doenças ocupacionais.

MÉXICO

» Comitê Executivo:

Define a estratégia, revisa os temas prioritários e toma as decisões estratégicas para a empresa.

» Comitê de Segurança e Higiene:

Supervisiona, avalia e valida as condições de segurança e higiene no local de trabalho.

» Comitê de Proteção de Dados:

Supervisiona o cumprimento das políticas e regulamentações de proteção de dados pessoais.

» Comitê de Ética e Compliance:

Promove a cultura de integridade, avalia possíveis violações ao Código de Conduta e assegura o cumprimento das disposições legais, regulatórias e das políticas internas da empresa.

O Presidente é responsável por avaliar a gestão dos impactos econômicos, ambientais e sociais conforme o organograma corporativo. Em 2025, a governança dos projetos socioambientais foi centralizada para otimizar o suporte e o monitoramento. O Comitê de Sustentabilidade atua como o principal órgão consultivo para pautas ESG, analisando desde projetos de descarbonização até investimentos em projetos comunitários. Além disso, o Índice de Aderência ESG foi incorporado como ferramenta de avaliação da performance da alta direção da empresa em 2025. **GRI 2-14**

A avaliação dos membros da alta governança na STIHL é uma prática fundamentada em objetivos corporativos e individuais, estabelecidos anualmente por meio do sistema de avaliação de desempenho. Esses indicadores abrangem frentes de projetos, gestão de pessoas, metas financeiras e critérios ESG. O processo de análise considera o cumprimento das metas estipuladas, a atuação da governança sobre o quadro de funcionários e o impacto gerado na economia local.

O ciclo avaliativo ocorre de forma anual, com complementação trimestral em reuniões de Diretoria, e o alinhamento de pautas entre a Presidência da STIHL Brasil e os demais Diretores é realizado mensalmente. As avaliações são executadas de maneira independente, o que permite o acompanhamento efetivo do progresso em relação aos objetivos corporativos e individuais, assegurando a eficácia do desempenho institucional.

As etapas do processo de avaliação da alta governança estão estruturadas da seguinte forma:

Análise de desempenho:

monitoramento do avanço em objetivos de sustentabilidade e responsabilidade social para minimizar impactos negativos e ampliar contribuições positivas nessas esferas.

Relatórios de impacto: revisões periódicas sobre os impactos econômicos, ambientais e sociais, fornecendo visibilidade dos resultados e identificando áreas que demandam melhorias.

Feedback e melhoria contínua: fornecimento de retorno aos integrantes da governança com base em indicadores de desempenho, permitindo o ajuste de estratégias e ações conforme a necessidade.

Engajamento e transparência: incentivo à comunicação com os *stakeholders*, garantindo que as demandas e sugestões do público externo fundamentem as decisões estratégicas da companhia. **GRI 2-18**

Cada área possui líderes responsáveis por monitorar e relatar impactos em suas esferas de atuação. A estrutura de comunicação é reforçada pelo Aplicativo de Comunicação Interna e pelo uso de inteligência artificial para monitoramento de processos e coleta de dados em tempo real. Reuniões de análise crítica ocorrem anualmente para reportar resultados operacionais, financeiros e socioambientais à Presidência e Diretoria. Em 2025, iniciou-se o processo de escuta ativa com *stakeholders* para a construção da primeira Matriz de Materialidade da STIHL Brasil, visando priorizar os temas ESG mais críticos para os próximos anos. **GRI 2-25** (Veja mais no Capítulo 2, das páginas 26 a 28)

Desde 2002, as operações comerciais do Grupo são supervisionadas por um Conselho Executivo independente

composto por seis membros. As responsabilidades individuais dos membros estão definidas no regulamento interno do Conselho Executivo e no estatuto. O Conselho Executivo é nomeado pelo Conselho Fiscal da STIHL AG.

O Conselho Consultivo da STIHL Holding AG & Co. KG toma decisões sobre a direção estratégica do Grupo e é composto por oito membros. Aos representantes dos acionistas juntam-se representantes externos também indicados pelos sócios. O Conselho Fiscal da STIHL AG é composto por 12 membros e suas atribuições são definidas por lei. De acordo com os estatutos de coparticipação alemães, o Conselho Fiscal é composto por seis representantes dos acionistas e seis representantes dos funcionários. Os seis representantes dos acionistas são indicados pelos sócios e eleitos na Assembleia Geral da STIHL AG. Os funcionários nas localidades alemãs elegem quatro representantes dos trabalhadores a cada cinco anos, sendo mais dois representantes nomeados pelo sindicato IG Metall. Tanto o Conselho Fiscal quanto o Conselho Consultivo formaram um comitê de pessoal. As eleições para o Conselho Fiscal e Conselho Consultivo foram realizadas em 2023.

Ao nomear representantes para os conselhos, os sócios verificam principalmente se os candidatos possuem as qualificações adequadas. Os representantes externos devem ser capazes de aproveitar os seus conhecimentos, experiências e competências adquiridos fora da STIHL para aconselhar o Grupo. Não existem participações cruzadas com fornecedores. Da mesma forma, as transações com partes relacionadas observam a legislação vigente, especialmente a concorrencial.



GRI 2-13, 2-14, 2-18

GOVERNANÇA PARA A SUSTENTABILIDADE

A estrutura de governança de sustentabilidade da STIHL Brasil assegura a integração de temas socioambientais em toda a organização. O Comitê de Sustentabilidade, estabelecido em 2024 para complementar o Sustainability Steering Group global, foca na gestão de questões emergentes e adequações legislativas, baseadas no contexto regional.

As reuniões mensais deliberam sobre temas ESG e o comitê avalia projetos por meio de sistemas de impacto, garantindo que as metas globais de sustentabilidade sejam priorizadas em todas as operações locais, mantendo o compromisso da marca com os temas socioambientais prioritários e a excelência operacional.

COMITÊ DE SUSTENTABILIDADE STIHL BRASIL

1. **Airton Lopes Copelli Junior** – Gerente de Saúde, Segurança, Meio Ambiente e Sustentabilidade Latam
2. **Andreia Edi da Silva Volz** – Gerente de Marketing e Comunicação
3. **Cesar Reginaldo do Amaral** – Gerente de Logística e Distribuição
4. **Cristiano de Freitas Martins** – Coordenador de Qualidade
5. **Felipe Ziegler Zugno** – Gerente Jurídico Latam
6. **Fernanda Dalmaso Mancio** – Gerente de Desenvolvimento Organizacional
7. **Gustavo Gastmann Brand** – Gerente de Compras
8. **Mateus dos Santos Machado** – Gerente Industrial
9. **Rafael Denardin Szabo** – Gerente de Infraestrutura
10. **Raul Kriedte** – Gerente de Qualificação e Projetos Socioambientais
11. **Tiago Valter de Souza** – Gerente de Logística Interna

GRI 2-15, 205-1, 205-2

ÉTICA E COMPLIANCE, LINHA DE INTEGRIDADE

A STIHL adota diretrizes globais para garantir conformidade legal, com foco na prevenção da corrupção, conflitos de interesse e violações antitruste. Em 2025, o processo de reestruturação da governança de *compliance* e proteção de dados seguiu como prioridade para garantir a solidez do negócio diante da expansão regional.

Os colaboradores da STIHL de todo o Grupo recebem treinamento regular de acordo com as suas responsabilidades. Para minimizar o risco de corrupção, a STIHL aposta na separação de funções, nos processos de aprovação e no princípio do duplo controle. Em 2025, o tópico ESG foi estruturado e incluído no processo de integração de todos os novos funcionários.

Nosso **Código de Conduta** é a base das interações da empresa, definindo diretrizes para colaboradores. Para os parceiros comerciais, o documento norteador é o **Código de Ética e Conduta para Parceiros Comerciais**, visando integridade, conformidade legal e justiça. A STIHL mantém tolerância zero ao suborno e à corrupção.

LINHA DE INTEGRIDADE STIHL

Canal oficial e exclusivo para o recebimento de denúncias sobre violações aos princípios e condutas estabelecidos nos Códigos de Ética e Conduta da organização. A ferramenta opera sob gestão de uma empresa terceira independente,

a EQS, estrutura que assegura a confidencialidade, a imparcialidade e a proteção do denunciante contra retaliações.

O canal atende todos os grupos de interesse, como colaboradores, distribuidores, fornecedores e clientes, permitindo o registro de relatos anônimos ou identificados por meio de um sistema de mensagens seguro. A análise das ocorrências é realizada pelas equipes responsáveis na matriz, na Alemanha, ou nas subsidiárias locais. O escopo de atuação do canal abrange relatos de violações legais ou de normas internas, incluindo corrupção, suborno, fraudes financeiras ou operacionais, assédio moral ou sexual, discriminação, conflitos de interesse e riscos aos direitos humanos ou ambientais. Questões relacionadas a benefícios, assuntos pessoais e conflitos rotineiros de trabalho não integram o escopo dessa ferramenta.

No exercício de 2025, a Linha de Integridade consolidou-se como instrumento estratégico de governança e gestão corporativa. Com a implementação do Hub Latam, a STIHL expandiu a divulgação dos conteúdos e comunicados sobre o canal e o Código de Conduta para o idioma espanhol, abrangendo as outras quatro subsidiárias da região (Argentina, Colômbia, México e Peru). A eficácia deste mecanismo fundamenta a defesa da reputação institucional em processos de fiscalização e demonstra a robustez da governança em esferas legais.

O acesso à Linha de Integridade ocorre pelo site stihl.integrityline.com, pela intranet nos portais de cada país, pelo aplicativo de comunicação interna ou pelo site para *stakeholders* externos.



ACESSE O CÓDIGO DE CONDUTA PARA COLABORADORES PELO QR CODE ABAIXO



O CÓDIGO DE CONDUTA E O CANAL DE INTEGRIDADE SÃO INSTRUMENTOS FUNDAMENTAIS DE GESTÃO

GESTÃO DA PRIVACIDADE E PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD)

A proteção de dados de acordo com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e a privacidade são fundamentais na governança e *compliance* da STIHL. Durante o ciclo de 2025, registramos avanços na estrutura organizacional e no monitoramento desses temas. A responsabilidade direta pela conformidade no Brasil compete ao departamento Jurídico, que atua em colaboração com a área de Tecnologia da Informação para garantir a cibersegurança e o cumprimento das normas.

A estrutura de liderança é composta por um Data Protection Officer (DPO) e Hub Privacy Manager. Para fortalecer a disseminação da cultura de proteção de dados em áreas com alto volume de processamento, como Recursos Humanos e Marketing, a

empresa utiliza a figura dos Privacy Champions. Essa nomenclatura foi unificada globalmente em 2026, substituindo o termo anterior, embaixadores da privacidade, visando à padronização terminológica do Grupo STIHL.

A gestão da privacidade é regida por normas técnicas rigorosas, especificamente o padrão global GS 25 (Global Standard) e a norma local LS 0620 (Local Standard). A aplicação dessas diretrizes reflete-se na transparência e na segurança da informação, sendo a LGPD o fundamento legal para a proteção da privacidade dos titulares de dados pessoais, o que justifica a omissão de indicadores específicos de remuneração no relatório de sustentabilidade. No âmbito da cadeia de valor, o processo de homologação de novos parceiros e fornecedores obriga à realização

de questionários e avaliações de risco que contemplam critérios de proteção de dados. **GRI 2-19 E 2-20**

Em 2025, foi dado início ao processo de integração regional do tema, atribuindo ao departamento jurídico a responsabilidade pela privacidade no Hub Latam. Como desdobramento dessa estratégia, aconteceu em março de 2026 o primeiro *workshop* presencial com representantes da América Latina para alinhamento de práticas e processos. Internamente, a empresa mantém um Portal da Privacidade na intranet, que centraliza políticas, treinamentos desenvolvidos com escritórios especializados e contatos dos Privacy Champions para os colaboradores. A organização monitora regulamentações tecnológicas emergentes como um tema crítico para o planejamento de longo prazo.



Privacy Brasil

GRI 3-3 DIREITOS HUMANOS E DIREITOS DOS TRABALHADORES,
2-23, 2-24, 204-1, 308-1, 407-1, 408-1, 409-1, 414-1, 414-2

CADEIA DE SUPRIMENTOS E DIREITOS HUMANOS

A gestão de fornecedores foi um pilar estratégico para a resiliência e sustentabilidade da cadeia de suprimentos em 2025. A empresa integrou critérios ambientais, sociais e de governança aos processos tradicionais de compras, que abrangem preço, qualidade e logística. O modelo operacional estabelece que os parceiros comerciais atuem em conformidade com os valores corporativos, assegurando padrões elevados em toda a rede produtiva.

A STIHL Brasil utiliza uma metodologia de classificação de exposição que divide os fornecedores em quatro níveis de risco: baixo, médio, alto e extremo. O monitoramento desses parceiros é realizado por meio da plataforma Integrity Next, voltada para a verificação de conformidade em proteção ambiental, direitos humanos, anticorrupção e segurança ocupacional. Para novos parceiros, o processo de integração exige o preenchimento de questionários detalhados e a realização de auditorias presenciais para validação das operações em campo. Em 2025, todos os novos fornecedores foram selecionados sob critérios socioambientais obrigatórios.

Essa estrutura está alinhada às exigências da Lei Alemã de Devida Diligência na Cadeia de Suprimentos (LkSG), que impõe o acompanhamento rigoroso de riscos relacionados a direitos humanos e preservação ambiental. A governança é reforçada pelo Código de Conduta para Parceiros Comerciais, documento obrigatório em todos os contratos que veda práticas como trabalho infantil ou forçado.

O Fórum de Fornecedores Críticos reúne quinzenalmente as áreas de Qualidade, Compras e Planejamento. Em 2025, essa gestão proativa permitiu que sete de 15 fornecedores monitorados saíssem da condição crítica após a implementação de planos de ação estruturados. **GRI 408-1, 409-1**

A estratégia de atuação junto aos parceiros baseia-se no princípio da capacitação, priorizando o desenvolvimento técnico em vez da descontinuidade imediata da parceria por não conformidades. O projeto Qualidade Assegurada é um exemplo desta prática, abrangendo 28 fornecedores no Brasil, o que representa aproximadamente um terço da base local. Os engenheiros da Qualidade de Fornecedores (SQEs) atuam como consultores nas plantas desses parceiros para otimizar processos e reduzir desperdícios na origem.

Iniciativas de melhoria contínua, como a aplicação de metodologias Kaizen nos fornecedores, resultaram em reduções de 11% no tempo de ciclo e diminuição de refugo em casos específicos, impactando positivamente o consumo de energia e matéria-prima. Em julho de 2025, a empresa lançou um Programa de Treinamento Técnico focado em Análise de Falhas (FMEA) e em normas técnicas específicas da STIHL (SWNs). Os Tech Days promovem a troca de

conhecimento sobre materiais de menor impacto ambiental, como a substituição de poliamida (PA) por polipropileno (PP) para facilitar a reciclagem.

O Hub Latam intensificou a estratégia de regionalização das compras (*local sourcing*) para mitigar riscos geopolíticos e reduzir emissões de CO₂ associadas ao transporte marítimo. No Brasil, o volume de compras locais atingiu 42%. Em 2025, a substituição de óleos lubrificantes importados da Alemanha por fornecedores brasileiros para o mercado da América Latina otimizou fluxos logísticos e reduziu o capital imobilizado em estoques de trânsito. Outra medida de eficiência foi o redirecionamento de 136 itens críticos, que passaram a ser enviados diretamente do Brasil para mercados latino-americanos, eliminando a triangulação logística com a Europa.

O engajamento dos parceiros é incentivado por meio do Prêmio Fornecedor Sustentável do Ano. Em 2025, a premiação reconheceu uma empresa pelo desenvolvimento de um projeto de empoderamento feminino por meio da capacitação de mulheres em cargos técnicos e de liderança e pela inovação em embalagens de papelão reciclado. Essas ações consolidam a gestão de fornecedores como um elemento essencial para a perenidade dos negócios da organização.

**O HUB LATAM INTENSIFICOU A ESTRATÉGIA LOCAL
SOURCING PARA MITIGAR RISCOS GEOPOLÍTICOS
E REDUZIR EMISSÕES DE CO₂**

A STIHL Brasil busca, por meio de suas relações institucionais e da participação em associações, fortalecer uma atuação estratégica e colaborativa que impulse o desenvolvimento industrial, sustentável e tecnológico tanto no cenário nacional quanto internacional. Seus objetivos centram-se no monitoramento proativo de tendências setoriais e legislações, na troca de conhecimentos técnicos e jurídicos para garantir a conformidade operacional. GRI 2-28

- » **Abimaq (Associação Brasileira da Indústria de Máquinas e Equipamentos):** Atuação na Câmara de Equipamentos Motorizados (CSGF) no biênio 2025/2026. O objetivo é o acompanhamento de leis, diálogo com o governo federal e apoio à exportação.
- » **Abree:** Associação para a Logística Reversa de Eletroeletrônicos e Baterias.
- » **ABRH/RS** (Associação Brasileira de Recursos Humanos);
- » **Acist/SL** (Associação Comercial, Industrial, de Serviços e Tecnologia de São Leopoldo);
- » **AHK (Câmara de Comércio Brasil-Alemanha):** As relações com este parceiro ocorrem tanto no

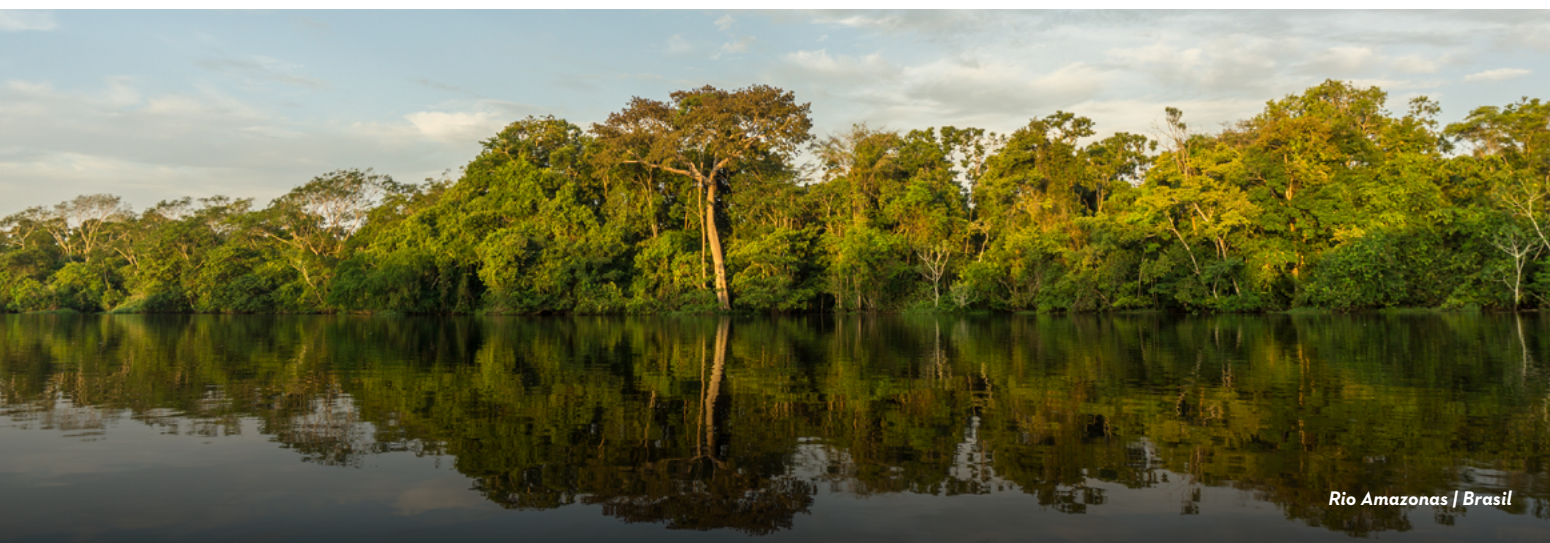
Brasil quanto na Argentina, onde participa, inclusive, do Comitê de Diversidade da AHK local;

- » **Amcham (Câmara de Comércio Americana no Brasil):** Participação no Comitê Jurídico Estratégico, um fórum de troca de informações entre advogados internos de grandes empresas;
- » **Aslore** (Associação de Logística Reversa de Embalagens);
- » **Ciergs (Centro das Indústrias do Estado do Rio Grande do Sul):** Conselho Diretor do órgão ligado à Federação das Indústrias do Estado do Rio Grande do Sul (Fiergs);
- » **FIERGS:** Participação no Conselhos Trabalhistas (Contrab) e de Comércio Exterior (Consex), este último focado em temas globais e estratégias de exportação;
- » **G20** (Grupo de discussão de empresas de Porto Alegre e região metropolitana para debate sobre assuntos de RH);
- » **GTD** (Grupo de discussão nacional para debate sobre assunto de treinamento e desenvolvimento);
- » **Instituto Jogue Limpo:** Parceria para reciclagem de lubrificantes e embalagens;

» **Irmandade da Santa Casa de Misericórdia de Porto Alegre:** Conselho Administrativo;

- » **Serviço Social da Indústria (Sesi):** Conselho Regional;
- » **Sindimetal/RS** (Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico e Eletrônico de São Leopoldo);
- » **Outras associações globais:**
 - OPEI (Outdoor Power Equipment Institute);
 - EUROMOT (Associação Europeia dos Fabricantes de Motores de Combustão Interna e Sistemas de Propulsão Alternativos);
 - VDMA (Federação Alemã de Engenharia);
 - SustaiNet (rede focada em sustentabilidade na cadeia de suprimentos);
 - SWE (Society of Women Engineers): Parceria para fomentar o desenvolvimento de mulheres em áreas técnicas.

Com a consolidação do Hub Latam, o desafio para o próximo ciclo é mapear e integrar as associações setoriais dos demais países da região (Argentina, Colômbia, México e Peru) ao reporte global, fortalecendo a representatividade da região.



GRI 3-3 DESEMPENHO FINANCEIRO DE LONGO PRAZO | 201-1 | 201-2

6. DESEMPENHO ECONÔMICO-FINANCEIRO

2025: UM GRANDE RESULTADO

No ano de estabelecimento do Hub Latam, a receita líquida total da região foi de € 938 milhões. Em 2025, a subsidiária brasileira alcançou o maior faturamento de sua história ao atingir a marca de R\$ 4 bilhões, o que representa um crescimento de 25% em comparação ao período anterior. Esse resultado financeiro reflete a assertividade na expansão do portfólio e na estratégia focada na internacionalização, ainda que a economia do país tenha apresentado crescimento contido por juros elevados.

No mercado doméstico, a STIHL Brasil registrou crescimento de 12,4% em sua receita líquida. Esse incremento foi impulsionado pela comercialização de modelos de maior valor agregado, alto desempenho no e-commerce — responsável pela atração de novos clientes — e forte atuação nos serviços de pós-venda.

A unidade de São Leopoldo recebeu um aporte estratégico com a ativação de uma nova linha de montagem para elevar a capacidade produtiva. As vendas externas foram o principal motor do crescimento em 2025. A operação exportou para 73 países e comercializou cerca de metade de toda a produção nacional. Esse panorama local alinha-se ao contexto do Grupo STIHL, que gerou quase 91% de suas receitas no mercado externo e alcançou um faturamento global de 5,48 bilhões de euros, um crescimento de 2,8% em comparação com o ano anterior. A solidez financeira do Grupo foi reforçada pelo aumento de sua taxa de capital próprio para 71,2%, garantindo a capacidade de autofinanciar investimentos globais que somaram 335,7 milhões de euros.

Em termos de investimentos, a STIHL Brasil realizou um aporte de

R\$ 150 milhões em 2025, destinado à modernização tecnológica, automação industrial e capacitação de sua rede de revendedores e colaboradores. A empresa também investiu em infraestrutura sustentável por meio do uso de biometano e do aprimoramento da estação de tratamento de efluentes e do sistema de ar comprimido.

Para o ano de 2026, o Grupo STIHL adota uma postura de planejamento conservadora devido à volatilidade dos mercados mundiais e crises cambiais, estabelecendo como meta a manutenção do patamar atual de vendas. No Brasil, a empresa planeja investir R\$ 101 milhões em 2026, com foco contínuo em tecnologia, competitividade e em projetos para resiliência climática. Diante deste cenário, a expectativa é de celebração do centenário como líder absoluta no setor.



7. DESEMPENHO OPERACIONAL

DESAFIOS DE ESCALA E SOLUÇÕES EFICIENTES

O ano de 2025 estabeleceu um marco de transformação e adequação de escala para as operações da STIHL Brasil, a qual atingiu volumes recordes de produção. Ao mesmo tempo, foi realizada uma reestruturação logística e sistêmica para a consolidação do Hub Latam.

A planta de São Leopoldo atingiu um recorde histórico de produção, o que demandou a contratação de mais de 500 novos colaboradores. Esse crescimento acelerado revelou desafios para a segurança laboral e para os indicadores de qualidade. Para mitigar esses riscos e modernizar a operação, a empresa acelerou o uso de tecnologias e automação nas linhas de montagem.

A necessidade de treinar as equipes operacionais de forma ágil impulsionou o sistema Qualifica+. Esta plataforma digitalizou e centralizou os treinamentos On the job nas fábricas de motores e cilindros, eliminando 18 mil horas de tempo desnecessário e rendendo à STIHL o prêmio Top Ser Humano 2025 da ABRH-RS.

Adicionalmente, a área de Pesquisa e Desenvolvimento implementou otimizações técnicas em alguns modelos para melhorar a performance, gerando ganhos da ordem de R\$ 5 milhões. A operação brasileira demonstrou alto grau de excelência técnica internacional. A Ferramentaria do Brasil consolidou-se como fornecedora intercompany, produzindo e exportando moldes especiais de injeção de magnésio e alumínio para as fábricas do Grupo STIHL da Alemanha e Estados Unidos.

INFRAESTRUTURA RESILIENTE E SUSTENTÁVEL

A operação fabril recebeu investimentos focados em mitigação

de riscos e sustentabilidade, que integraram o aporte total de R\$ 150 milhões no ano. Ocorreu o início das obras do sistema de proteção contra enchentes para garantir a segurança física da planta frente a crises climáticas. Também foram registrados o início do fornecimento de biometano e a instalação de uma nova central de ar comprimido centrífuga. Em paralelo, houve a adoção da eletrocoagulação no tratamento de efluentes, substituindo produtos químicos por tecnologia de ponta, projetando uma economia de R\$ 1,6 milhão anual.

INTEGRAÇÃO LATAM

Com a estruturação do Hub Latam a partir de agosto de 2025, as operações e estratégias das subsidiárias da Argentina, Brasil, Colômbia, México e Peru, juntamente com 27 importadores, passaram a atuar de forma alinhada e sinérgica. Essa nova configuração consolidou uma rede integrada para atender os 32 países da América Latina e Caribe, promovendo maior agilidade na tomada de decisões, adoção de indicadores compartilhados e eliminação de retrabalhos.

A área de Compras e Logística realizou uma revisão profunda no fluxo de mercadorias para eliminar desperdícios logísticos e gargalos importantes. Cerca de 136 itens de maior impacto, pertencentes à curva A, que eram exportados do

Brasil para a Alemanha apenas para redistribuição na América Latina, tiveram a rota alterada, passando a ser enviados diretamente de São Leopoldo para os importadores latinos.

O fornecimento de óleos dois tempos, principal item de reposição que antes era comprado na Alemanha, foi internalizado com um fornecedor brasileiro para distribuição direta aos países da região. Essa regionalização eliminou a necessidade de triangulação de mercadorias pela Europa, reduzindo os custos de frete, o capital imobilizado em trânsito dos clientes, o tempo de entrega e a pegada de carbono.

Para que a produção brasileira pudesse atender toda a região com a mesma robustez do mercado interno, a diretoria de Operações iniciou a construção da governança do S&OP LATAM. O objetivo desta iniciativa consiste em conectar as leituras de demandas regionais diretamente à capacidade produtiva da fábrica.

A operação dedicou parte significativa do ano ao planejamento e desaceleração programada para a migração rumo ao novo sistema SAP global, denominado ONE STIHL, programada para o início de 2026. A Tecnologia da Informação e diversas áreas de negócios atuaram de forma massiva para padronizar mais de 1.000 processos.

2025 FOI MARCADO PELO RECORDE DE PRODUÇÃO E EXPANSÃO DA INFRAESTRUTURA SUSTENTÁVEL NO BRASIL, ALÉM DA ESTRUTURAÇÃO DO HUB LATAM PARA UNIFICAR AS OPERAÇÕES NA REGIÃO

8. SUMÁRIO GRI

SUMÁRIO DE CONTEÚDO GRI

DECLARAÇÃO DE USO	A STIHL Ferramentas Motorizadas Ltda. relatou as informações citadas neste Sumário de Conteúdo da GRI para o período 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025 com base nas Normas GRI.
GRI 1 USADA	GRI 1: Fundamentos 2021
NORMA(S) SETORIAL(AIS) DA GRI APLICÁVEL(EIS):	Não aplicável

NORMA GRI	CONTEÚDO		LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		
				REQUERIMENTO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
CONTEÚDOS GERAIS						
GRI 2: CONTEÚDOS GERAIS 2021	2-1	Detalhes da organização	7, 15			
	2-2	Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	STIHL Ferramentas Motorizadas Ltda. As demonstrações financeiras são auditadas, mas não são arquivadas em registro público.			
	2-3	Período de relato, frequência e ponto de contato	7			
	2-4	Reformulações de informações	7 Este é o primeiro relatório publicado no formato STIHL Latam, incluindo as subsidiárias Argentina, Colômbia, México e Peru.			
	2-5	Verificação externa	7 Este relatório não passou por verificação externa.			
	2-6	Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	15, 46 - 47			
	2-7	Empregados	57 - 58, 62, 67			
	2-8	Trabalhadores que não são empregados	57 - 58			
	2-9	Estrutura de governança e sua composição	76, 80			
	2-10	Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	De acordo com os estatutos de coparticipação alemães, o Conselho Fiscal é composto por seis representantes dos acionistas e seis representantes dos funcionários. Os seis representantes dos acionistas são indicados pelos sócios e eleitos na Assembleia Geral da STIHL AG. Os funcionários nas localidades alemãs elegem quatro representantes dos trabalhadores a cada cinco anos, sendo mais dois representantes nomeados pelo sindicato IG Metall. Tanto o Conselho Fiscal quanto o Conselho Consultivo formaram um comitê de pessoal.			

NORMA GRI	CONTEÚDO		LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		
				REQUERIMENTO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
GRI 2: CONTEÚDOS GERAIS 2021	2-11	Presidente do mais alto órgão de governança	A alta governança da empresa no Brasil é composta pela presidência e vice-presidências da unidade brasileira, cargos executivos.			
	2-12	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	76			
	2-13	Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	76, 79			
	2-14	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	78			
	2-15	Conflitos de interesse	80			
	2-16	Comunicação de preocupações cruciais	76			
	2-17	Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	76			
	2-18	Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	76, 79			
	2-19	Políticas de remuneração	64, 81			
	2-20	Processo para determinação da remuneração	64, 81			
	2-21	Proporção da remuneração total anual		Todo o indicador	Informação confidencial.	Os dados de remuneração são confidenciais, conforme diretrizes internas e legislação de proteção de dados (LGPD), e não serão compartilhados, a fim de preservar a privacidade dos colaboradores, evitar interpretações inadequadas e atender às políticas globais de compliance.
	2-22	Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	8			
	2-23	Compromissos de política	80, 82			
	2-24	Incorporação de compromissos de política	80, 82			
	2-25	Processos para reparar impactos negativos	76 - 78			
	2-26	Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	80			
	2-27	Conformidade com leis e regulamentos	Não foram registrados em 2025 casos significativos de não conformidade com leis e regulamentos.			
	2-28	Participação em associações	83			
	2-29	Abordagem para engajamento de stakeholders	28			
	2-30	Acordos de negociação coletiva	100% dos colaboradores são cobertos pelo acordo da negociação coletiva.			
TÓPICOS MATERIAIS						
GRI 3: TÓPICOS MATERIAIS 2021	3-1	Processo para determinar os tópicos materiais	26			
	3-2	Lista dos tópicos materiais	26 - 27			

NORMA GRI	CONTEÚDO		LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		
				REQUERIMENTO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
MITIGAÇÃO DAS MUDANÇAS CLIMÁTICAS						
GRI 3: TÓPICOS MATERIAIS 2021	3-3	Gestão do tópico material	34			
GRI 302: ENERGIA 2016	302-1	Consumo de energia dentro da organização	38 - 40			
	302-3	Intensidade energética	42			
	302-4	Redução do consumo de energia	38, 42			
GRI 305: EMISSÕES 2016	305-1	Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	34, 37			
	305-2	Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	37			
	305-4	Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	34, 37			
	305-5	Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	34, 37			
ADAPTAÇÃO ÀS MUDANÇAS CLIMÁTICAS						
GRI 3: TÓPICOS MATERIAIS 2021	3-3	Gestão do tópico material	25, 31			
USO E CONSERVAÇÃO DA ÁGUA						
GRI 3: TÓPICOS MATERIAIS 2021	3-3	Gestão do tópico material	32			
GRI 303: ÁGUA E EFLUENTES 2018	303-1	Interações com a água como um recurso compartilhado	32 - 33			
	303-2	Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	32			
	303-3	Captação de água	32 - 33			
EFICIÊNCIA E INTENSIDADE ENERGÉTICA						
GRI 3: TÓPICOS MATERIAIS 2021	3-3	Gestão do tópico material	38			
GRI 302: ENERGIA 2016	302-1	Consumo de energia dentro da organização	38 - 40			
	302-3	Intensidade energética	42			
	302-4	Redução do consumo de energia	38, 42			
GESTÃO DE SUBSTÂNCIAS PERIGOSAS E POLUIÇÃO AMBIENTAL						
GRI 3: TÓPICOS MATERIAIS 2021	3-3	Gestão do tópico material	54 - 55			
GRI 306: RESÍDUOS 2020	306-1	Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	54 - 55			
	306-2	Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	54 - 55			
	306-3	Resíduos gerados	55			
	306-5	Resíduos destinados para disposição final	54 - 55			

NORMA GRI		CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		
				REQUERIMENTO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO						
GRI 3: TÓPICOS MATERIAIS 2021	3-3	Gestão do tópico material	68 - 69			
GRI 403: SAÚDE E SEGURANÇA OPERACIONAL 2018	403-1	Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	68 - 69			
	403-2	Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	68 - 69			
	403-3	Serviços de saúde do trabalho	68 - 69			
	403-4	Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	68 - 69			
	403-5	Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	68 - 69			
	403-6	Promoção da saúde do trabalhador	68 - 69			
	403-7	Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	68 - 69			
	403-8	Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	68			
	403-9	Acidentes de trabalho	68			
QUALIDADE E SEGURANÇA DOS PRODUTOS						
GRI 3: TÓPICOS MATERIAIS 2021	3-3	Gestão do tópico material	70 - 71			
GRI 416: SAÚDE E SEGURANÇA DO CLIENTE 2017	416-1	Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias produtos e serviços	47, 70 - 71			
DIREITOS HUMANOS E DOS TRABALHADORES						
GRI 3: TÓPICOS MATERIAIS 2021	3-3	Gestão do tópico material	57			
GRI 407: LIBERDADE SINDICAL E NEGOCIAÇÃO COLETIVA 2016	407-1	Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco	Não são registrados riscos do gênero. A STIHL Brasil segue rigorosamente a Convenção Coletiva do sindicato aos qual os empregados estão vinculados.			
GRI 408: TRABALHO INFANTIL 2016	408-1	Operações e fornecedores identificados como de risco para a ocorrência de casos de trabalho infantil	82			
GRI 409: TRABALHO FORÇADO OU ANÁLOGO AO ESCRAVO 2016	409-1	Operações e fornecedores identificados como de risco significativo para a ocorrência de trabalho forçado ou análogo ao escravo	82			

NORMA GRI	CONTEÚDO		LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		
				REQUERIMENTO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
DESENVOLVIMENTO E RETENÇÃO DE TALENTOS						
GRI 3: TÓPICOS MATERIAIS 2021	3-3	Gestão do tópico material	57			
GRI 401: EMPREGO 2016	401-1	Novas contratações e rotatividade de empregados	57-59			
	401-2	Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	61			
GRI 404: CAPACITAÇÃO E EDUCAÇÃO 2016	404-1	Média de horas de capacitação por ano, por empregado	62			
	404-2	Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	63			
	404-3	Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	64			
DIVERSIDADE E INCLUSÃO						
GRI 3: TÓPICOS MATERIAIS 2021	3-3	Gestão do tópico material	66			
GRI 405: DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES 2016	405-1	Diversidade em órgãos de governança e empregados	66			
GRI 406: NÃO DISCRIMINAÇÃO 2016	406-1	Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Não foram registrados casos de discriminação em 2025.			
DESENVOLVIMENTO DE COMUNIDADES LOCAIS						
GRI 3: TÓPICOS MATERIAIS 2021	3-3	Gestão do tópico material	72			
GRI 203: IMPACTOS ECONÔMICOS INDIRETOS 2016	203-1	Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	72, 74			
	203-2	Impactos econômicos indiretos significativos	72			
GRI 304: BIODIVERSIDADE 2016	304-2	Impactos significativos de atividades, produtos e serviços na biodiversidade	72-73			
GRI 413: COMUNIDADES LOCAIS 2016	413-1	Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	72, 74			

NORMA GRI		CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		
				REQUERIMENTO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
GESTÃO DA CADEIA DE FORNECEDORES						
GRI 3: TÓPICOS MATERIAIS 2021	3-3	Gestão do tópico material	82			
GRI 204: PRÁTICAS DE COMPRAS 2016	204-1	Proporção de gastos com fornecedores locais	52			
GRI 308: AVALIAÇÃO AMBIENTAL DE FORNECEDORES 2016	308-1	Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	53			
	308-2	mpactos ambientais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas	53			
GRI 414: AVALIAÇÃO SOCIAL DE FORNECEDORES 2016	414-1	Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	51-53			
DESEMPENHO FINANCEIRO DE LONGO PRAZO						
GRI 3: TÓPICOS MATERIAIS 2021	3-3	Gestão do tópico material	84			
GRI 201: DESEMPENHO ECONÔMICO 2016	201-1	Valor econômico direto gerado e distribuído	84			
	201-2	Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	84			
GOVERNANÇA E COMPLIANCE						
GRI 3: TÓPICOS MATERIAIS 2021	3-3	Gestão do tópico material	76			
GRI 205: ANTICORRUPÇÃO 2016	205-1	Operações avaliadas quanto a riscos relacionados a corrupção	80			
	205-2	Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	80			
GRI 206: CONCORRÊNCIA DESLEAL 2016	206-1	Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	Não foram registradas em 2025 ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio.			



STIHL Ferramentas
Motorizadas Ltda.
www.stihl.com.br

STIHL