



STIHL

RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE — 2024

STIHL Brasil

ÍNDICE

01

APRESENTAÇÃO

Sobre este relatório	4
Mensagem do Presidente	6
Destaques do ano	8
Prêmios e certificações	9

02

STIHL BRASIL

STIHL Brasil	12
Cultura corporativa	14
Portfólio de produtos	15
Mercados de atuação	16

03

GOVERNANÇA CORPORATIVA

Ética e compliance	18
Estrutura de governança	20
Gestão de riscos	23

04

ESTRATÉGIA

Regionalização Latam	25
Tecnologia e processos	27
Marca	33
Gestão sustentável	35

05

DESENVOLVIMENTO SOCIAL

Gestão de pessoas	38
Fornecedores	55
Revendedores	57
Clientes	58
Comunidades	59

06

GESTÃO AMBIENTAL

Águas e efluentes	62
Biodiversidade	65
Emissões	68
Energia	70
Mudanças climáticas	72
Resíduos	74

07

DESEMPENHO OPERACIONAL

08

DESEMPENHO ECONÔMICO-FINANCEIRO

Investimentos	79
---------------	----

09

SUMÁRIO GRI

10

INFORMAÇÕES CORPORATIVAS EXPEDIENTE



NAVEGAÇÃO



LINK EXTERNO

LINK INTERNO



APRESENTAÇÃO

SOBRE ESTE RELATÓRIO

GRI 2-3

Este é o primeiro Relatório de Sustentabilidade elaborado pela STIHL Brasil seguindo as Normas 2021 da Global Reporting Initiative (GRI) – organização mundial que estabelece parâmetros que permitem qualificar e conferir comparabilidade e transparência aos relatórios de empresas e organizações. Com essa publicação, a STIHL Brasil visa apresentar a todos os seus *stakeholders* as conquistas obtidas e os desafios superados relacionados à agenda ESG (sigla em inglês para Ambiental, Social e Governança), no período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2024. O documento refere-se às operações da empresa no território nacional, a não ser quando mencionados os avanços, as conquistas e os resultados também do Grupo STIHL.

O conteúdo deste documento foi orientado por processo de materialidade realizado pela *holding* ([veja a seguir](#)) e, para o detalhamento dos temas relevantes considerados pelo Grupo, foram consultados os principais executivos da operação no Brasil.



A empresa coloca à disposição, para o envio de comentários a respeito deste documento, o e-mail sustentabilidade@stihl.com.br



Matriz de materialidade **GRI 3-1 | 3-2**

O processo de materialidade que orienta o conteúdo deste relatório foi conduzido pelo Grupo STIHL em 2021, quando foram identificados os temas mais relevantes a serem abordados pela empresa por meio da análise de desafios e possibilidades de ação, considerando determinados pontos focais. As avaliações resultaram em abordagens estratégicas, que orientam o crescimento sustentável dos negócios. Os aspectos internos e externos apurados foram alinhados e delimitaram os tópicos prioritários da materialidade.

O processo avaliou os impactos do Grupo STIHL relacionados aos temas e a relevância deles para o desenvolvimento dos negócios. Para isso, foram realizadas entrevistas com cerca de 20 parceiros de negócios e especialistas de diversas áreas, além de pesquisa de opinião com clientes de vários países, que contou com mais de 1,6 mil respostas. Uma equipe interna conduziu a análise de oportunidades e riscos associados aos temas materiais e, como resultado desse trabalho, foram priorizados 11 temas relevantes para o Grupo STIHL.

MATRIZ DE MATERIALIDADE



ECOSSISTEMAS

- 1 Mitigação das mudanças climáticas
- 2 Adaptação às mudanças climáticas
- 3 Biodiversidade e proteção dos ecossistemas
- 4 Uso e conservação da água

CIRCULARIDADE

- 5 Evitar a poluição ambiental e a gestão de substâncias perigosas
- 6 Economia circular e gestão de materiais
- 7 Promover educação, tecnologia e inovação

CUIDADO

- 8 Direitos humanos e direitos dos trabalhadores
- 9 Saúde e segurança
- 10 Não discriminação
- 11 Governança e compliance

MENSAGEM DO PRESIDENTE

GRI 2-22

A publicação deste Relatório de Sustentabilidade reflete o compromisso da STIHL Brasil com práticas responsáveis e alinhadas aos valores que nos guiam. Nossa estratégia de sustentabilidade é construída em sintonia com as diretrizes globais do Grupo STIHL, contemplando não somente aspectos ambientais, mas também os sociais, econômicos e boas práticas de governança. Mais do que números e iniciativas, este documento retrata nossa jornada em direção a um futuro mais sustentável e inclusivo.

O Grupo, atento em reduzir os impactos do aquecimento global, aderiu no ano de 2024 à organização Science Based Targets Initiative (SBTi), ou em português Iniciativa de Metas Baseadas na Ciência (IMBC), com foco na mobilização global de atendimento a requisitos de proteção climática. Esse movimento é um marco e ocorreu justamente no ano em que o Estado do Rio Grande do Sul, local onde a fábrica da STIHL no Brasil

está situada, foi acometido por enchentes históricas no mês de maio, ocasião na qual o espírito de comprometimento e a solidariedade de nossas equipes foram grandes exemplos para a região. Apesar desse evento climático desastroso sem precedentes e das tensões geopolíticas e econômicas globais, registramos aumento do faturamento em 2024 em relação a 2023, nos igualando ao recorde histórico alcançado em 2022.

O período também foi marcado pelos avanços no processo de regionalização do Grupo STIHL, estabelecendo no Brasil o Hub Latam, que visa fortalecer nossa liderança regional, promovendo sinergias entre as subsidiárias do Grupo STIHL na América Latina, presentes na Argentina, no Brasil, na Colômbia, no México e no Peru, com os importadores presentes nos outros 27 países para os quais exportamos. Essa mudança prevê também a construção de uma nova estrutura organizacional, preparada para os novos desafios.



Cláudio Guenther
Presidente STIHL Latam

Entre outros projetos estratégicos, menciono o One STIHL, que tem por objetivo atualizar e padronizar globalmente nossos processos e sistema de ERP global, visando a uma STIHL ainda mais forte e ágil. Destaque também para o lançamento do nosso e-commerce no Brasil, em um modelo de operação exclusivo no Grupo que já está em desenvolvimento para lançamento neste ano também no México.

Ressalto ainda que estamos vivenciando uma transformação tecnológica na linha de produtos do Grupo STIHL, avançando com a produção de soluções a bateria, que já apresentam expressiva representatividade nos mercados europeu e norte-americano. Nosso objetivo é seguir promovendo uma entrega de excelência que resulte na máxima satisfação de todos os nossos clientes.

Com a união de esforços e o foco em inovação, seguimos confiantes no crescimento da marca na região, superando desafios, fortalecendo nossa posição como referência no mercado global.

Para concluir, expresso meu profundo agradecimento aos que fazem parte dessa jornada, especialmente aos colaboradores, pela resiliência demonstrada, e aos clientes e à família STIHL, pela constante confiança depositada em todo o nosso time Brasil.

» Com a união de esforços e o foco em inovação, seguimos confiantes no crescimento da marca na região.



DESTAQUES DO ANO

OPERACIONAIS

Lançamento do projeto One STIHL no Brasil.

Ampliação do Centro Logístico de São Leopoldo (RS).

FINANCEIROS/COMERCIAIS

Lançamento do *E-Commerce* STIHL Brasil.

Início da operação Latam.

SOCIOAMBIENTAIS

Dez anos de parceria com as cooperativas de catadores de resíduos de São Leopoldo (RS).

Início das instalações do novo compressor centrífugo.

Inauguração do sistema de reúso na Estação de Tratamento de Efluentes da STIHL Brasil.

Inauguração de uma das maiores usinas fotovoltaicas de telhados industriais do País, em São Leopoldo (RS), com extensão de 4.800 m².

Adesão da STIHL à Science Based Targets Initiative (SBTi), ou, em tradução livre, Metas Baseadas na Ciência (MBC).

Implantação de estação meteorológica em São Leopoldo (RS).

Aprovação do projeto para substituição de gás natural por biometano.



PRÊMIOS E CERTIFICAÇÕES

Campeãs da Inovação

Pelo terceiro ano consecutivo, a STIHL Brasil foi reconhecida na iniciativa promovida pelo Grupo Amanhã, com o apoio técnico do IXL Center, de Cambridge (USA). A empresa foi classificada na 13ª posição entre as mais inovadoras da Região Sul do Brasil.

Prêmio Exportação RS

A STIHL foi uma das premiadas na categoria Destaque Setorial Indústria. O prêmio, promovido pela Associação dos Dirigentes de Marketing e Vendas do Brasil (ADVB/RS), é considerado o principal reconhecimento na área de comércio exterior do Estado do Rio Grande do Sul. O prêmio chegou a sua 52ª edição em 2024, e a STIHL figura desde 2013 entre as empresas contempladas.

Observatório Municipal do Clima

A STIHL foi reconhecida pelo Observatório Municipal do Clima pelo segundo ano consecutivo como Empresa Sustentável, no âmbito da Lei Municipal nº 9.823/2023. O programa incentiva ações que promovem a preservação ambiental, a redução do consumo de recursos naturais e a mitigação das mudanças climáticas, oferecendo incentivos tributários como contrapartida.

Marcas&Valores

Vencedora nas categorias Indústria e Mais Engajada com a Cidade. O prêmio é uma iniciativa do Jornal VS, com realização do Grupo Sinos e apoio da OAB São Leopoldo. A premiação reconhece as empresas que contribuem para o desenvolvimento econômico e social do município. A STIHL Brasil é agraciada com esse reconhecimento há 11 anos.

Top Ser Humano

O case do Programa de Diversidade da STIHL foi vencedor do prêmio organizado pela Associação Brasileira de Recursos Humanos seccional Rio Grande do Sul (ABRH-RS). Há oito anos, a STIHL Brasil vem sendo reconhecida por manter iniciativas que valorizam o ser humano como diferencial estratégico para o crescimento das pessoas e das empresas.

Prêmio Ser Humano Brasil

A empresa foi vencedora com o case do Programa Cuidar - Cuidado é Parte da Nossa Cultura. O prêmio, concedido pela ABRH Brasil, reconhece que a STIHL Brasil apresenta as melhores práticas na área de gestão de pessoas.



Marcas de Quem Decide

A empresa foi eleita a marca mais lembrada e preferida do Rio Grande do Sul na categoria Ferramenta Motorizada, no Marcas de Quem Decide 2024. Também constou entre as cinco principais organizações na modalidade Ferramenta Manual. O Marcas de Quem Decide é uma pesquisa realizada anualmente pelo Jornal do Comércio do Rio Grande do Sul, em parceria com o Instituto Pesquisas de Opinião (IPO). Desde 2021, a STIHL Brasil figura nessa premiação.

Prêmio VIB 200 anos do Bicentenário de São Leopoldo

O prêmio foi organizado pelos veículos de comunicação Berlinda, Mais Independência e Vale TV, contemplando a STIHL como a marca mais lembrada nas categorias Indústria e Marca.

Top of Mind Rural

A conquista se deu nas categorias Motosserras e Roçadeiras no prêmio organizado pela Revista Rural. É a sétima vez que a STIHL Brasil é lembrada pelo produtor rural.



STIHL

STIHL BRASIL

STIHL BRASIL

GRI 2-1 | 2-6

A STIHL Ferramentas Motorizadas Ltda. lidera o mercado brasileiro de ferramentas motorizadas portáteis, detendo um *mix* de produtos de alta qualidade e durabilidade, destinado aos mercados de construção civil, florestal, agropecuário, conservação e jardinagem profissional e doméstico. A empresa oferece uma ampla linha que podem ser encontrada em mais de 5 mil pontos de venda distribuídos pelo Brasil e em sua loja *on-line* (loja.stihl.com.br). 

O desempenho da unidade brasileira, que completou 51 anos em 2024, é sustentado por uma estrutura industrial robusta, que responde por 12% da produção mundial do Grupo STIHL e pela exportação de produtos para mais de 70 países. Na cidade de São Leopoldo (RS) concentram-se a fábrica e um Centro de Distribuição (CD). Outros dois CDs ficam em Jundiaí (SP) e Benevides (PA).

A matriz do Grupo STIHL está localizada na cidade de Waiblingen, na Alemanha. Reconhecida pela liderança tecnológica, inovação e qualidade dos produtos, a marca está presente em mais de 160 países por meio de canais de distribuição compostos por cerca de 52 mil revendedores especializados. Para atender ao mercado global, a STIHL conta com unidades produtivas na Alemanha, no Brasil, nos Estados Unidos, na Áustria, na Suíça, na China, nas Filipinas e na Romênia.

A STIHL Brasil emprega cerca de 3 mil colaboradores e, com vistas à sustentabilidade das operações, possui certificações no 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).



Identidade

- Localizada em São Leopoldo (RS)

- 3 Centros de Distribuição

- São Leopoldo (RS)
- Jundiaí (SP)
- Benevides (PA)

+ 5,2 mil
pontos de venda

Exportação para
+ 70
países

85%
do volume da produção de
cilindros para motores a
combustão do Grupo

12%
da produção mundial
da STIHL

Grupo STIHL

- Fundado em 1926
- Sediado na Alemanha, em Waiblingen, próximo a Stuttgart

- Desenvolve, produz e distribui ferramentas motorizadas para silvicultura, agricultura, paisagismo e construção, atendendo os consumidores mais exigentes.

120
importadores

44 subsidiárias
de vendas e marketing

- Operações de fabricação em oito países: Alemanha, Suíça, Áustria, Brasil, EUA, China, Filipinas e Romênia.

Presente em
+ 160 países

+ 52 mil
revendedores autorizados
independentes

Fábricas STIHL no mundo

- **Alemanha:** equipamentos para uso profissional e componentes de magnésio fundido sob pressão
- **Suíça:** correntes para motosserras e lâminas para podadores
- **Áustria:** equipamentos a bateria e ferramentas para jardinagem
- **Estados Unidos:** equipamentos para o mercado agrícola e uso doméstico
- **Brasil:** equipamentos para uso profissional e cilindros para o Grupo STIHL
- **China:** equipamentos de entrada e carburadores
- **Filipinas:** carburadores
- **Romênia:** equipamentos a bateria

CULTURA CORPORATIVA

Orientação para o desempenho: ser referência

STIHL é sinônimo de qualidade excelente hoje e no futuro. Isso define a base para o sucesso da empresa no mercado e seu crescimento rentável, o que assegura sua independência empresarial em longo prazo. Foco em desempenho no decorrer de toda a cadeia de valor é uma premissa do negócio. Por meio de um ambiente favorável e uma gestão que visa parceria, a empresa oportuniza aos colaboradores de todas as áreas condições plenas para desenvolverem seu potencial e, como resultado, garantir a entrega de qualidade prometida ao cliente. Como um excelente local para trabalhar, a STIHL busca e encoraja pessoas talentosas. Neste contexto, ao longo das décadas, diversos colaboradores que iniciaram suas carreiras na STIHL Brasil ocupam posições de liderança em unidades da empresa ao redor do mundo, o que demonstra o amadurecimento e nível de desenvolvimento proporcionado aos profissionais da unidade brasileira.

Orientação consistente para o cliente: criar valores para os clientes

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

Mundo dos negócios

A STIHL está comprometida com o princípio da economia social de mercado e da concorrência, reconhece a liberdade de associação dos trabalhadores e rejeita todas as formas de trabalho forçado e infantil, garante a

igualdade de oportunidades no recrutamento e contratação, empenha-se em manter e aperfeiçoar de maneira sustentável seu alto nível de saúde e segurança ocupacional e promove a integração de pessoas com deficiências. A STIHL cumpre as determinações das leis internacionais dos direitos humanos e se opõe a qualquer tipo de situação que envolva corrupção, extorsão e suborno. **GRI 408-1 | 409-1**

Meio ambiente e energia

A STIHL está comprometida com a sustentabilidade e preservação do meio ambiente. A empresa compromete-se com a proteção ambiental e a eficiência energética, – em alto nível e sua melhoria contínua – tanto nos seus processos industriais como nos produtos. Comprovadamente, melhoramos nosso desempenho ambiental a longo prazo.

PORTFÓLIO DE PRODUTOS

Produtos desenvolvidos para os mercados agropecuário, de jardinagem e doméstico, florestal e de construção civil.



Conteúdo interativo.

Navegue pelos produtos.

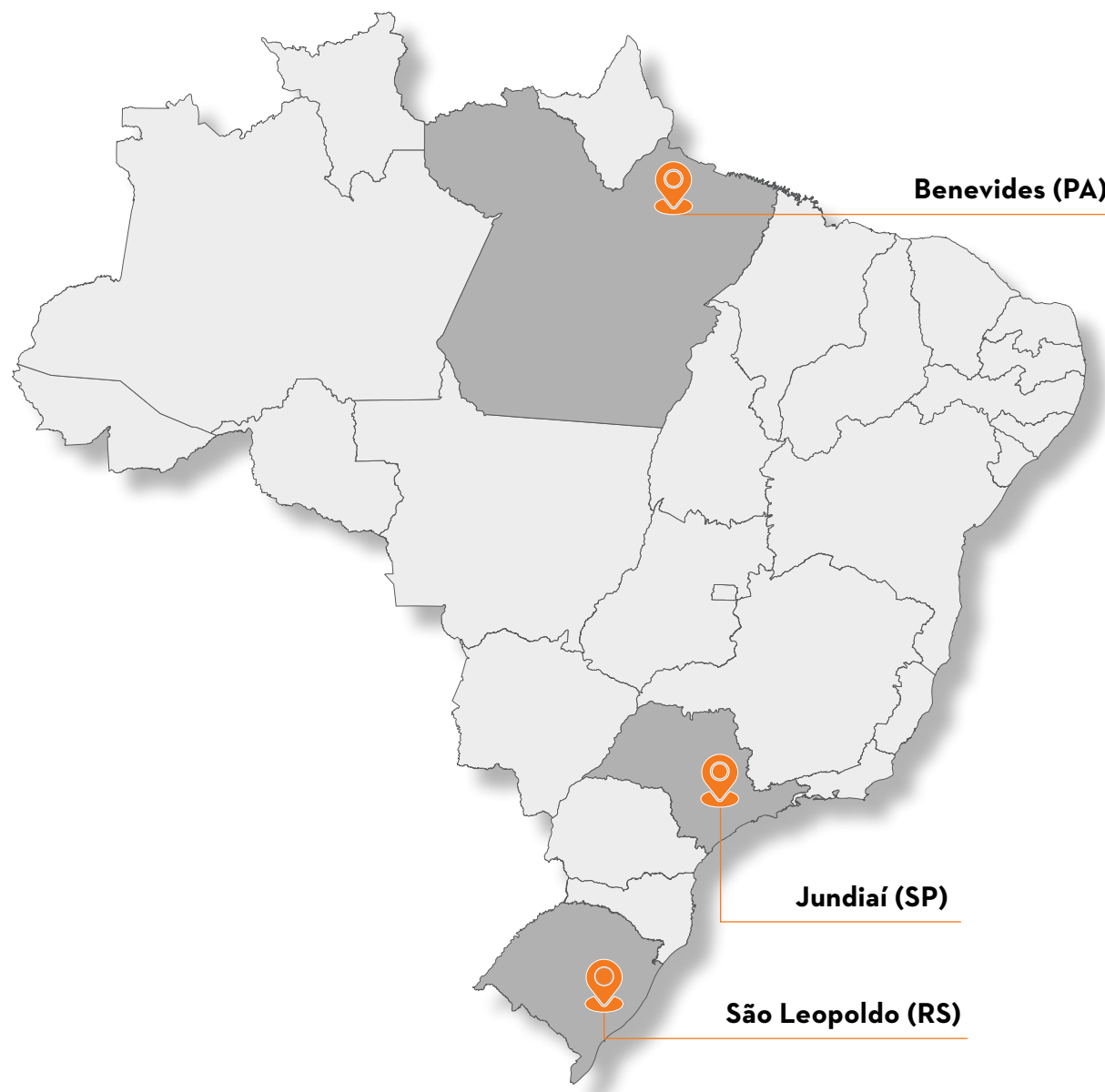


MERCADOS DE ATUAÇÃO

A STIHL Brasil possui três centros de distribuição (CDs): em São Leopoldo, no Rio Grande do Sul, e nos municípios de Jundiaí, em São Paulo, e Benevides, no Pará. Essa estrutura descentralizada é estratégica para a manutenção do nível de entregas em todo o País, atendendo aos seus 5,2 mil pontos de venda.

O CD de Jundiaí atende à demanda principalmente das regiões Sudeste e Centro-Oeste; o CD de São Leopoldo abastece os clientes da Região Sul; e o foco do CD de Benevides é a Região Norte.

Em São Leopoldo encontra-se também a subsidiária de vendas, que responde pela comercialização, distribuição e ações de *marketing* no Brasil. Além disso, presta apoio às operações da matriz para suporte técnico e treinamento às demais subsidiárias e aos importadores da América Latina e do Caribe, e responde pela exportação dos produtos nacionais para mais de 70 países da Europa, África, Ásia e América Latina.



A high-angle, close-up photograph of a pond filled with numerous green lily pads. The lily pads are of various sizes and shapes, some perfectly round and others slightly irregular. They are densely packed, with only small patches of dark blue water visible between them. The lighting is bright, creating a vibrant green color and highlighting the texture of the leaves. In the bottom left corner, the text "GOVERNANÇA CORPORATIVA" is written in a bold, white, sans-serif font, with a small horizontal line underneath the word "CORPORATIVA".

GOVERNANÇA CORPORATIVA

ÉTICA E COMPLIANCE

GRI 2-23 | 2-24 | 2-25 | 205-1 | 408-1 | 409-1 | 3-3 – GOVERNANÇA E COMPLIANCE

Os valores que norteiam as ações da STIHL estão estabelecidos no Código de Conduta, que reúne diretrizes para os funcionários, de acordo com as leis e regulamentações aplicáveis para evitar violações de conformidade e da legislação.

O código foi desenvolvido de forma pioneira pela STIHL Brasil em 2022. Com as políticas anticorrupção e a legislação antitruste, o documento é a base para a realização de treinamentos regulares. Ao ingressarem na empresa, os profissionais também recebem orientações sobre como atuar no dia a dia de forma alinhada aos princípios da STIHL e como relatar situações antiéticas por meio da Linha de Integridade ([veja a seguir](#)).

A empresa conta ainda com diversos documentos, políticas e estruturas internas que auxiliam na mitigação de potenciais impactos negativos de suas operações. Conduta, ética e conformidade são temas tratados rotineiramente também por meio dos canais de comunicação internos.

Em 2024, um padrão de conformidade do Grupo passou a definir e formalizar a estrutura para colaboração global entre todas as suas empresas. Um modelo para fortalecer o combate à corrupção também está em desenvolvimento e visa contribuir com as diretrizes e os padrões locais em vigor, inclusive para a verificação de parceiros de negócios. A STIHL desenvolve ainda o sistema de gestão de conformidade, que engloba prevenção, detecção precoce e resposta.

Aos fornecedores, disponibiliza o Código de Ética e Conduta para Parceiros Comerciais, cujo objetivo é estabelecer os limites claros de atuação, com base nos seus princípios e nas normas internas.

A empresa também exerce influência sobre parceiros e fornecedores por meio de iniciativas como o Comitê de Fornecedores, promovendo práticas responsáveis em toda a cadeia. Além das diretrizes do Código de Ética e Conduta para Parceiros Comerciais, os contratos com fornecedores incluem cláusulas de proteção contra o trabalho infantil ou condições análogas à escravidão. Adicionalmente, especifica critérios de avaliação quanto a aspectos sociais, ambientais e de governança. Riscos negativos, como acidentes ou prejuízos à saúde, são continuamente monitorados e controlados por meio de políticas robustas, auditorias e ações preventivas e corretivas.

Linha de Integridade

GRI 2-26 | 3-3 – NÃO DISCRIMINAÇÃO

A STIHL disponibiliza a Linha de Integridade, canal global de denúncias aberto a funcionários, parceiros comerciais e terceiros, para relatar suspeitas de violações e inconformidades em relação ao Código de Conduta. A ferramenta é operada por empresa terceirizada, garantindo confidencialidade e imparcialidade no recebimento e na tratativa dos relatos, que podem ser encaminhados de forma anônima. A STIHL não tolera discriminação ou penalização de qualquer pessoa que apresente uma denúncia de boa-fé.

Para reforçar o canal de denúncias, em 2024 a empresa realizou campanha de divulgação em todos os canais de comunicação interna.

A adesão da STIHL Brasil ao canal de denúncias global foi concretizada em julho de 2024. A matriz, na Alemanha, recebe todos os relatos e filtra os casos a serem averiguados; os provenientes do Brasil e que precisam ser apurados são compartilhados e discutidos com o Comitê de Ética para a avaliação e providências. As decisões são adotadas com a mesma coerência e medidas em todos os países de operação.

» Para reforçar o canal de denúncias, a empresa realizou campanha de divulgação em todos os veículos de comunicação interna.



ESTRUTURA DE GOVERNANÇA

GRI 2-9 | 2-12 | 2-13 | 2-14 | 2-15 | 2-16 | 2-17 | 2-25 | 2-26

A alta governança da empresa no Brasil é composta pelo Presidente e por três Vice-Presidentes estatutários, que exercem suas funções por prazo indeterminado e sem cargos adicionais, subordinados à estrutura de governança do Grupo STIHL. Inclui ainda Diretores, Gerentes, Supervisores e suas respectivas equipes. A Auditoria Interna se reporta diretamente ao Presidente. Diversos comitês, não estatutários, se reportam às diretorias e são demandados pontualmente, dependendo do tema a ser tratado, como o Comitê de Ética, o Comitê de Privacidade e o Comitê de Legislação de Produtos.

O Presidente da empresa, responsável por analisar e aprovar as informações do Relatório de Sustentabilidade, delega responsabilidades pela gestão dos impactos corporativos à economia, ao meio ambiente e às pessoas de acordo com organograma definido, que especifica as funções e responsabilidades de cada departamento e executivo, garantindo que todos os aspectos sejam gerenciados.

Cada área tem líderes designados, responsáveis por monitorar e relatar os impactos em suas respectivas esferas de atuação. Além disso, há uma estrutura de comunicação estabelecida para garantir que as informações fluam eficientemente entre os diferentes níveis, facilitando a tomada de decisões e a implementação de ações corretivas.

Reuniões de análise crítica com a Diretoria e Presidência são promovidas anualmente, com a participação de altos executivos e líderes de departamentos-chaves. Nelas, são reportados os resultados dos processos organizacionais anuais, incluindo fatores ambientais, assuntos relacionados às pessoas e aos indicadores financeiros.

A unidade brasileira adota o processo corporativo do Grupo STIHL, que mantém diretrizes para garantir o cumprimento da legislação. Atenção especial é dedicada à prevenção eficaz da corrupção e dos conflitos de interesses, evitando ao mesmo

tempo violações à legislação antitruste. Os novos requisitos legais são acompanhados via monitoramento contínuo e consulta a especialistas externos por grupos de interesse. Os colaboradores de todo o Grupo recebem treinamento regular de acordo com as suas responsabilidades.

Periodicamente, são promovidos eventos de capacitação visando ao conhecimento coletivo da alta direção em relação aos temas atuais de sustentabilidade corporativa. Em 2024, a Diretoria de Sustentabilidade promoveu sua primeira reunião de equipe (*staff meeting*), que contou com especialistas externos e da própria Diretoria, proporcionando uma visão abrangente dos principais temas de sustentabilidade e seus desdobramentos na rotina da empresa.

Avaliação da alta governança **GRI 2-18**

A avaliação dos membros da alta governança é uma prática fundamentada em objetivos corporativos e individuais, definidos anualmente no sistema de avaliação de *performance*. Esses objetivos abrangem diversos aspectos, como projetos, gestão de pessoas e objetivos financeiros, entre outros. Além do cumprimento das metas estabelecidas, o processo de avaliação de desempenho considera o papel da governança sobre os colaboradores, o efeito positivo na economia local e o apoio às entidades locais que beneficiam moradores das regiões das operações. As etapas da avaliação de desempenho da alta governança compreendem:

A avaliação é anual e complementada a cada três meses em reuniões de Diretoria. Já o alinhamento de pautas entre o Presidente da STIHL Brasil e os demais Diretores acontece mensalmente.

Essas avaliações são realizadas de forma independente, permitindo uma análise objetiva do progresso em relação aos objetivos corporativos e individuais, garantindo que todos os aspectos da governança e o desempenho corporativo sejam acompanhados de maneira eficaz.

1

Análise de desempenho:

o avanço em relação aos objetivos sustentáveis e de responsabilidade social é monitorado, garantindo que a empresa minimize os impactos negativos e aumente as contribuições positivas nessas áreas.



2

Relatórios de impacto:

revisões periódicas dos impactos econômicos, ambientais e sociais proporcionam visão clara dos resultados alcançados e das áreas que necessitam de melhorias.



3

Feedback e melhoria contínua:

os integrantes da governança recebem retorno baseado em indicadores de desempenho, permitindo ajustes nas estratégias e ações, conforme necessário.



4

Engajamento e transparência:

a comunicação com os *stakeholders* é incentivada, assegurando que as preocupações e sugestões do público sejam consideradas nas decisões estratégicas.



Uma série de medidas foram implementadas para garantir a eficácia das estratégias e a responsabilidade organizacional, como:

- **Planos de Desenvolvimento Individual**

Visam aprimorar as competências e habilidades dos membros da Diretoria, reforçando a importância das avaliações de desempenho e demonstrando o compromisso da empresa com o crescimento contínuo.

- **Mudanças na composição da governança**

As avaliações identificam a necessidade de ajustes significativos, podendo ser realizadas mudanças na estrutura dos cargos para assegurar que as competências e experiências dos Diretores estejam alinhadas aos objetivos estratégicos da empresa. **GRI 2-10**

Participação em associações e entidades **GRI 2-28**

- Conselho Diretor do Centro das Indústrias do Estado do Rio Grande do Sul (Ciergs), órgão ligado à Federação das Indústrias do Estado do Rio Grande do Sul (Fiergs);
- Conselho Regional do Serviço Social da Indústria (Sesi), instalado em Porto Alegre/RS;
- Conselho Administrativo da Irmandade da Santa Casa de Misericórdia de Porto Alegre/RS;
- Associação Brasileira da Indústria de Máquinas e Equipamentos (Abimaq);
- Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH/RS);
- Associação Comercial, Industrial, de Serviços e Tecnologia de São Leopoldo (Acist/SL);
- Câmara Americana de Comércio para o Brasil (Amcham Brasil);
- Câmara de Comércio e Indústria Brasil-Alemanha (AHK);
- GTD (Grupo de discussão nacional para debate sobre assunto de treinamento e desenvolvimento);
- G20 (Grupo de discussão de empresas de Porto Alegre e região metropolitana para debate sobre assuntos de RH);
- Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico e Eletrônico de São Leopoldo (Sindimetal/RS);
- Society of Women Engineers (SWE);
- Associação de Logística Reversa de Embalagens (Aslore);
- Associação Brasileira de Reciclagem de Eletroeletrônicos e Eletrodomésticos (Abree).

GESTÃO DE RISCOS

A STIHL Brasil mantém uma gestão estruturada de riscos, conforme os métodos adotados pela matriz, para avaliar, monitorar e controlar riscos, ajustando-se às responsabilidades regionais.

Os responsáveis de cada área analisam, discutem e relatam regularmente à empresa os riscos identificados. Anualmente, eles são revisados e adaptados, o que permite a identificação antecipada de novos desafios e medidas para enfrentar os riscos emergentes, como os relacionados à segurança da informação e às mudanças climáticas ([veja ao lado](#)). Para realizar essa tarefa, o Grupo STIHL adota princípios e processos de avaliação padronizados, detalhados em diretrizes e políticas internas. Cada risco identificado na avaliação é acompanhado por medidas adequadas de monitoramento e mitigação.

Riscos climáticos

Uma estação meteorológica *on-line* foi inaugurada na unidade de São Leopoldo (RS), em 2024, para monitorar dados climáticos por meio de sensores, e disponibilizar essas informações em tempo real para auxiliar a tomada de decisão. Além da estação, a STIHL elaborou estudo sobre o comportamento hídrico de arroio adjacente às suas operações em situações de chuvas intensas. Após a conclusão desse trabalho, que analisou o comportamento da água em diversos parâmetros, foi planejada para 2025 a construção de um sistema para contenção de enchentes com quatro comportas e 92 metros de extensão de muros, para evitar a invasão de água nas instalações em caso de cenário crítico de chuvas prolongadas.

Ainda no âmbito de prevenção para desastres naturais, a STIHL desenvolve estudo para medir o impacto da velocidade dos ventos em suas edificações, construídas para suportar ventos de até 205 quilômetros por hora. A pesquisa visa identificar até que ponto as estruturas dos prédios podem suportar ventos acima do limite previsto. A partir dos resultados, será avaliada a necessidade de reforço estrutural adequado para cada uma das edificações.





ESTRATÉGIA
—

REGIONALIZAÇÃO LATAM

A STIHL Brasil passa por um período de transição, um processo de estruturação no qual assume como ponto central de convergência para a América Latina, atuando em parceria com as demais subsidiárias de vendas da Argentina, da Colômbia, do Peru e do México. O objetivo é fortalecer o crescimento sustentável, a expansão e os ganhos de participação no mercado. A regionalização visa consolidar as sinergias já existentes entre diferentes países e subsidiárias, respeitando as diversidades culturais e econômicas, ao mesmo tempo em que potencializa o desenvolvimento profissional das equipes.

Para a integração das unidades, está sendo criado o Hub Latam, com sede no Brasil, que oferecerá suporte às subsidiárias dos países mencionados nas áreas de Recursos Humanos, Tecnologia da Informação, Jurídica, Finanças e Controladoria, Compras e Planejamento. Além dessas áreas, passará a ser oferecido apoio de Marketing e Vendas aos importadores de todos os demais países, que somam 32 no total, criando um ambiente de trabalho colaborativo e interconectado, alinhado à visão global do Grupo STIHL.

A unidade do Brasil possui também produção e é ponto estratégico de fornecimento de muitos produtos do Grupo no mundo. Além disso, a fábrica nacional é a única que produz cilindros para motores a combustão, o que a torna essencial na cadeia de suprimentos global.



A STIHL Brasil investe continuamente em tecnologia e infraestrutura e na qualificação de suas equipes, atuando também como fonte de conhecimento para compartilhamento de práticas já estabelecidas, tanto em tecnologia quanto em processos. Suas instalações industriais avançadas permitem não só a produção com eficiência e qualidade, mas também que a unidade reafirme seu compromisso com a sustentabilidade por meio de iniciativas importantes, como o reúso

de água ([veja na página 62](#)), a produção de energia solar por meio da sua usina fotovoltaica ([veja na página 79](#)), bem como a implementação do uso de gás biometano na produção – projeto com previsão de início de operação em dezembro de 2025.

Quanto à representatividade dos países do Hub Latam, o Brasil foi responsável por 47% do faturamento da região em 2024, México por 21% e Colômbia por 7%, seguidos pelos demais países.

O projeto de regionalização e a criação do Hub Latam tiveram início em novembro de 2024 e, no decorrer dos meses, ocorreu o alinhamento entre as lideranças das subsidiárias. A formalização da nova estrutura organizacional do Hub passará por validação final do Conselho de Administração do Grupo STIHL. O início oficial de sua operação está previsto para o segundo semestre de 2025, criando oportunidades para mais foco, colaboração e entrega, com o objetivo de oferecer melhores resultados aos clientes.

Principais benefícios da integração

Unificação de processos das operações logísticas e comerciais;

Otimização dos recursos e custos operacionais;

Fortalecimento da marca e incremento das vendas;

Melhoria na comunicação entre os países da região;

Logística mais ágil e eficiente;

Consolidação da marca STIHL como líder regional no setor em mercados estratégicos;

Alinhamento das operações ao compromisso global da STIHL com sustentabilidade;

Intensificação da competitividade em novos players;

Respostas mais rápidas às mudanças do mercado e às necessidades dos clientes;

Aumento da estabilidade na cadeia de suprimentos;

Sinergia entre a cadeia de fornecedores;

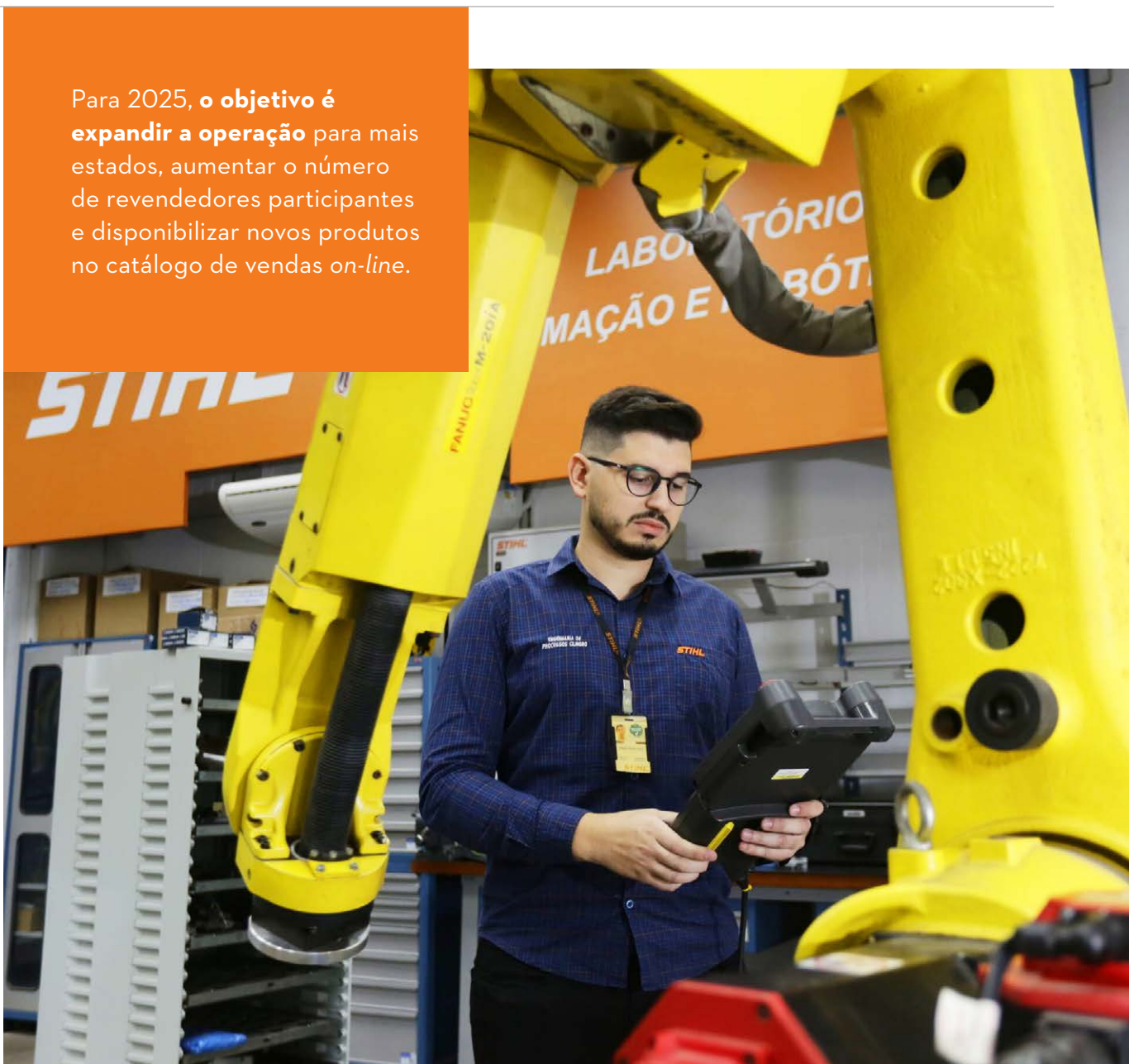
Novas oportunidades de crescimento profissional para os colaboradores.

TECNOLOGIA E PROCESSOS

Como parte do propósito de estar cada vez próximo dos clientes, em março de 2024 foi lançado o e-commerce para fortalecer a presença digital, oferecer mais conveniência aos consumidores e, consequentemente, aumentar as vendas.

O e-commerce funciona como um *marketplace* exclusivo dos revendedores autorizados STIHL, atuando como intermediário na venda de produtos da marca. Nessa operação, a compra realizada pelo cliente é alocada automaticamente ao revendedor participante mais próximo, com o objetivo de otimizar a entrega. O cliente pode fazer a escolha: receber o produto em casa ou retirar na loja.

Para 2025, o objetivo é **expandir a operação** para mais estados, aumentar o número de revendedores participantes e disponibilizar novos produtos no catálogo de vendas *on-line*.



Tecnologia da Informação (TI)

Para manter suas operações, o Grupo STIHL conta com infraestrutura de TI em três centros regionais, instalados no Brasil, nas Filipinas e na Europa. Sua atuação é baseada no conceito de *Follow the Sun* (termo em inglês para: Siga o Sol), ou seja, o suporte de TI acompanha o fuso horário mundial: quando um centro encerra seu expediente, outro o assume. Dessa forma, as equipes podem acompanhar os horários de trabalho dos clientes e fornecedores, com atendimento 24 horas por dia, garantindo que as necessidades de todos sejam atendidas. Para medir a excelência do serviço de apoio a usuários para suporte e resolução de problemas técnicos, a empresa promove pesquisa anual com seu público.

A segurança da informação da STIHL está em conformidade com normas e regulamentos específicos, como a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) no Brasil. Conta ainda com monitoramento contínuo, testes regulares e capacitações e treinamentos obrigatórios de colaboradores contra ameaças ou ataques cibernéticos. A empresa também investe em ferramentas tecnológicas avançadas de proteção de dados.

» **Estrutura de TI**
compreende três centros
que acompanham o fuso
horário mundial, **com**
atendimento 24 horas
por dia.

Inteligência de negócios

Há dois anos, a STIHL Brasil adota as ferramentas de Business Intelligence (BI) para diversos setores, incluindo a área de Compras, que coleta informações sobre clientes, tendências de mercado, riscos e retorno sobre o investimento. Utiliza ainda Robot Processual Automation (RPA) para atualização de dados em massa, além de pedidos automáticos para valores predefinidos. A tecnologia tem contribuído na automação dos catálogos eletrônicos, reduzindo a carga de trabalho.

A empresa criou um grupo de Compras 4.0, que visa acompanhar o mercado e as tecnologias capazes de auxiliar os processos de compra, bem como realiza visitas de *benchmarking* a outras empresas e mantém contato com consultorias especializadas no tema.



ONE STIHL

O Grupo STIHL deu continuidade ao processo de implantação do projeto One STIHL, que representa um marco essencial para a consolidação global de seus processos e sistemas. Liderado pela Alemanha, o trabalho foi iniciado em 2019 e vem sendo conduzido de forma colaborativa entre diversas filiais, com envolvimento direto do Brasil. O objetivo é ter estrutura tecnológica única e integrada, permitindo que as subsidiárias compartilhem a mesma base de dados, infraestrutura e rotinas operacionais. Adicionalmente, esse projeto global de transformação digital, que utiliza a plataforma SAP S/4HANA, vai proporcionar mais agilidade frente às mudanças do mercado e automatização mais eficaz de tarefas repetitivas.

Em 2024, a STIHL Brasil lançou a solução com a participação de 100 pessoas, das quais metade estava dedicada exclusivamente a esse trabalho.

Com a padronização de sistemas e projetos, o One STIHL busca trazer mais agilidade à implementação de mudanças. Qualquer atualização no sistema poderá ser automaticamente replicada para todas as unidades. Com isso, a empresa reduz a complexidade de gerenciar diferentes versões de *softwares* e promove alinhamento global.

Em alguns mercados, a transição para o novo ERP global já foi realizada; outros ainda farão o *upgrade* no sistema, como o Brasil e a Alemanha, cuja previsão é janeiro de 2026.

» O projeto consolida globalmente processos e sistemas.

Inovação e qualidade

GRI 3-3 - PROMOVER EDUCAÇÃO, TECNOLOGIA E INOVAÇÃO

O Grupo STIHL possui dois centros globais de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação (PD&I). Um deles está localizado na Alemanha, e o outro no Brasil, que é responsável pelo desenvolvimento e a certificação de produtos para o mercado nacional e da América Latina; pelos testes para assegurar a durabilidade e a baixa emissão de gases poluentes; pelas simulações computacionais para garantir a qualidade do produto já nas fases iniciais de elaboração; e pelo desenvolvimento de cilindros e outros componentes para os motores STIHL para qualificar todo o portfólio da marca no mundo.

Em 2024, o centro de teste global do Brasil foi preparado para aplicar testes em robôs autônomos cortadores de grama para os mercados dos Estados Unidos e da Europa.

A vida útil dos produtos STIHL é outro diferencial no mercado. Em suas instalações fabris, além de adotar vários métodos de teste e controle de qualidade, são mantidas câmeras na linha de produção, que verificam a montagem adequada dos componentes. O objetivo, com essa tecnologia, é estender cada vez mais a garantia dos produtos.

Dois indicadores de qualidade que norteiam o dia a dia da empresa se destacam. Um está baseado na satisfação do cliente, envolvendo auditoria de produto. O segundo indicador mais expressivo é o custo da não qualidade, ou seja, o custo de possíveis defeitos no processo, produto ou serviço.



Controle de qualidade

A STIHL Brasil possui seis linhas de montagem em sua fábrica localizada em São Leopoldo (RS). Todos os seus produtos passam por rigoroso controle de qualidade, sendo 100% das máquinas testadas e reguladas antes de serem disponibilizadas para a venda. A empresa aplica os conceitos de produção Lean e Indústria 4.0, visando garantir a excelência operacional em todo o processo produtivo.

No ano, a STIHL Brasil passou por auditoria de manutenção, desvinculada da matriz, para as certificações no 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). Não houve registros de não conformidade.



Parcerias para a inovação

A STIHL Brasil tem estabelecido parcerias educacionais estratégicas com instituições de ensino superior para integrar o conhecimento acadêmico às necessidades do setor industrial, promovendo a inovação tecnológica, impulsionando a pesquisa e contribuindo com a formação profissional. Com a Fundação Universidade de Rio Grande (Furg) e a Universidade Federal de Pelotas (UFPel), a STIHL tem projetos focados especialmente em tecnologias de visão computacional e inteligência artificial. Já com a Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), a parceria visa promover a pesquisa aplicada no processo produtivo, com foco na melhoria da qualidade dos produtos e redução de custos.

Ideia Plus

A empresa conduz anualmente o programa Ideia Plus STIHL, que busca incentivar o potencial criativo e a participação dos colaboradores nas estratégias corporativas, além de promover a inovação de processos e melhorias contínuas, contribuindo para o crescimento dos negócios e das pessoas.

Por meio do fortalecimento da cultura de inovação, a STIHL e seus colaboradores unem esforços para desenvolver soluções que gerem resultados positivos. Em 2024, em sua quinta edição, o programa alcançou o maior número de ideias já adotadas em um ano, 2.704. A meta anual prevista foi alcançada, proporcionando retorno econômico para a empresa e a valorização dos participantes do programa, por meio do sorteio de prêmio de relevante valor.



Sorteio do Programa Ideia Plus, no qual Juliano Barcelos Kaiser (EFC) foi o ganhador do Volkswagen Polo Track 0 km.

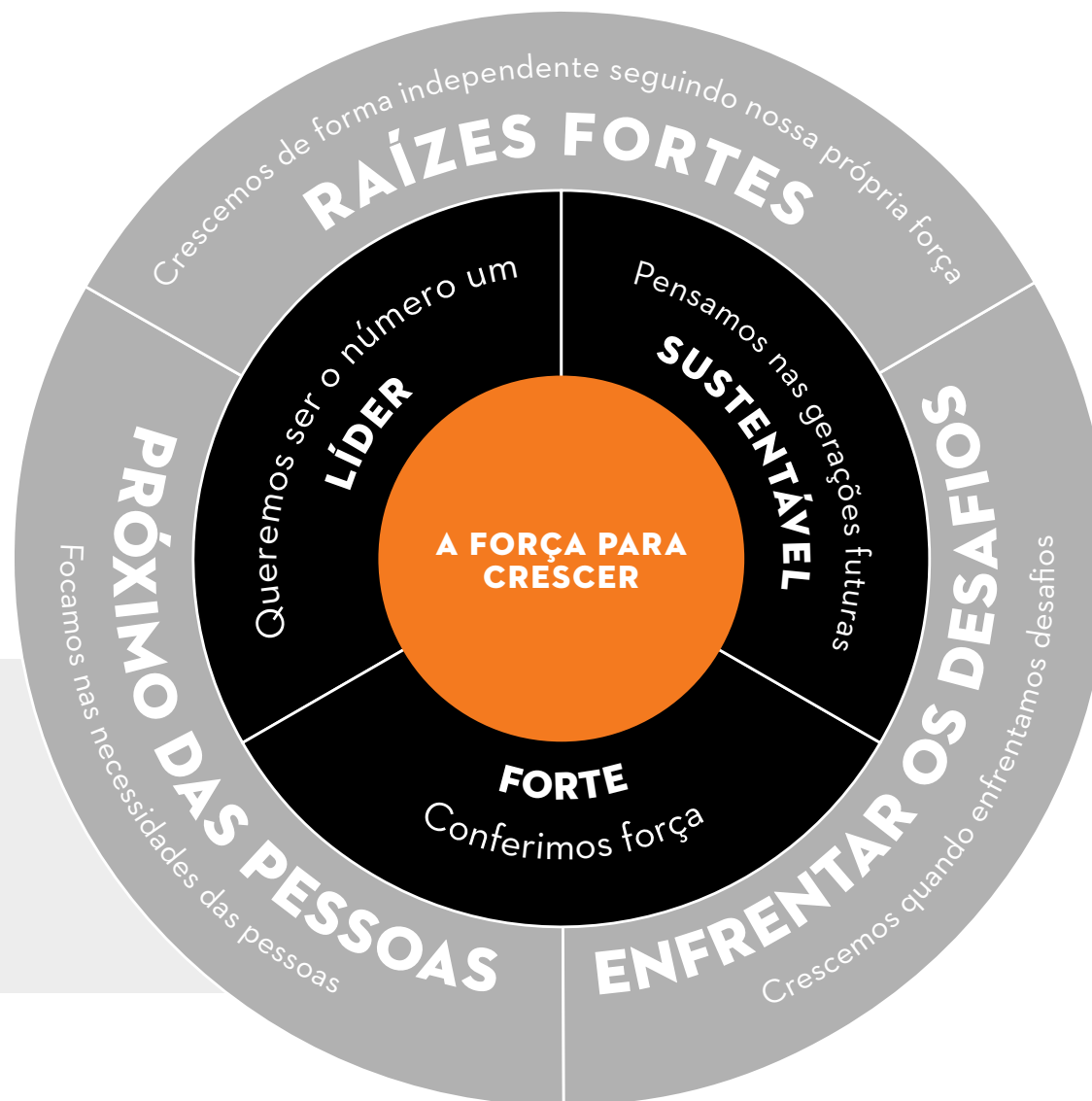
MARCA

Há quase 100 anos, a STIHL tem encantado seus clientes com produtos inovadores, de alto desempenho, facilidade de uso e excelente qualidade. Pioneira na produção de ferramentas motorizadas, é a marca de motosserras mais vendida em todo o mundo e líder de mercado. Não é à toa que a visão de seu fundador, Andreas Stihl, tem uma mensagem perene: “facilitar o trabalho das pessoas na natureza”.

● POR QUE FAZEMOS O QUE FAZEMOS

● COMO FAZEMOS

● O QUE FAZEMOS



**O conceito da marca e
da cultura corporativa
desenharam as seguintes
diretrizes da STIHL:**

Independência

A STIHL é uma empresa familiar que se baseia em valores consistentes e cresce por meio dos próprios esforços, independentemente dos bancos e dos mercados de capitais.

Foco no cliente

A STIHL deseja inspirar seus clientes, e alinha consistentemente seus produtos e serviços às suas necessidades.

Força inovadora

A STIHL tem altos padrões no seu desenvolvimento tecnológico e uma forte cultura de inovação.

**Liderança no
mercado global**

A STIHL tem o objetivo de ser a líder mundial no seu setor e seguir expandindo ainda mais sua posição no mercado global.

Qualidade

A STIHL já é sinônimo no presente, e seguirá sendo no futuro, de alta qualidade em produtos e serviços.

Responsabilidade

A STIHL pensa no futuro e atua de forma sustentável ao longo de gerações, respeitando as pessoas e o meio ambiente.

GESTÃO SUSTENTÁVEL

A STIHL Brasil busca fortalecer e impulsionar atividades sustentáveis, contribuindo para o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU). A estratégia nesse sentido está alinhada às práticas de ESG da cultura corporativa do Grupo STIHL, que, em 2021, foi materializada com a definição de 11 temas prioritários, organizados em três áreas de atuação: ecossistemas, economia circular e cuidado – cada uma vinculada a dois ODS.

Para verificar o patamar de desenvolvimento em que está estruturada sua gestão relacionada ao tema, em 2024 a STIHL Brasil realizou a Avaliação de Maturidade ESG, focando as boas práticas de mercado, tendências e o contexto interno. O trabalho, que gerou um Relatório de Diagnóstico, elaborado por consultoria externa, contemplou o levantamento das principais iniciativas e ações direcionadas aos aspectos ESG, com classificação do estágio de maturidade. As principais lideranças da

empresa foram ouvidas, com base na Prática Recomendada na Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT PR) 2030 – Ambiental, Social e Governança (ESG), e foi promovido *benchmarking* setorial para detecção de boas práticas relativas aos temas mais relevantes para a STIHL.

O documento consolidado apresentou uma visão geral da maturidade ESG da empresa, a forma como a avaliação foi embasada e realizada e as recomendações de melhorias, a fim de auxiliar na evolução dos temas abordados no diagnóstico. Como parte das recomendações originadas desse processo, a STIHL Brasil lançou, no fim de 2024, a publicação “Sustentabilidade em Revista”, disponível em seu [site](#). A edição aborda as iniciativas pioneiras nas áreas ambiental, social e de governança e suas principais entregas nos últimos anos, englobando os pilares ecossistemas, economia circular e cuidado, com foco em uma atuação cada vez mais sustentável de suas atividades.

Outra iniciativa é a produção deste Relatório de Sustentabilidade. A STIHL Brasil planeja ampliar sua atuação e as frentes de trabalho para atingir as metas de sustentabilidade estabelecidas pelo Grupo STIHL, entre elas a redução de embalagens plásticas e a emissão de CO₂, além de assumir o compromisso de reduzir em 40% o consumo de combustíveis fósseis até 2030, na comparação com o ano de 2019.

Criado em 2023, o Comitê Executivo de Sustentabilidade da empresa foi fortalecido em 2024. Ele é composto por Gerentes e Diretores das áreas de Produção, Compras, Jurídica, Recursos Humanos e Marketing, diretamente envolvidas com o desdobramento da estratégia e responsáveis pelos temas materiais. O Comitê se reporta ao Diretor de RH e Sustentabilidade, responsável pelo tema no Brasil.

Engajamento de stakeholders GRI 2-29

A STIHL mantém diálogo contínuo sobre aspectos de sustentabilidade com clientes, comunidade científica, autoridades locais e instituições financeiras. As expectativas e os requisitos enfrentados pela empresa são regularmente coletados e estudados por avaliadores externos como parte do processo de certificação ISO para sistemas de gestão da qualidade, meio ambiente, segurança ocupacional e energia. As descobertas relevantes são incluídas no *design* de produtos e processos. Além disso, há uma variedade de ferramentas de comunicação para o diálogo contínuo com as partes interessadas:

- Para os funcionários, canais internos, como a intranet, reuniões, mensagens de vídeo, avisos, avaliações de desempenho, pesquisas e sistema interno de sugestões.
- Entre clientes particulares e comerciais e com revendedores autorizados, pesquisas, feiras, congressos, equipe de atendimento ao cliente, linha direta, mídias sociais e site.
- Ao participar de projetos de livros e publicações, a empresa se envolve em discussões com membros interessados do público.
- No caso de projetos de construção, mantém canais para comunicação direta com moradores locais.
- Os fornecedores são consultados por meio de reuniões presenciais, negociações, autoavaliações e auditorias.
- As parcerias em projetos são embasadas pelas autoridades governamentais.
- A comunidade de pesquisa se envolve por meio de esforços cooperativos direcionados com universidades e colaboração em projetos.
- As Organizações Não Governamentais (ONGs) são envolvidas em projetos em níveis local e regional e apoiadas em suas atividades.
- As relações são proativas com a imprensa, e a empresa dispõe de *website* e canais de comunicação para a mídia e o público mais amplo.



DESENVOLVIMENTO SOCIAL

GESTÃO DE
PESSOAS

GRI 2-7 | 401-1

A STIHL Brasil reconhece que sua força e seu sucesso estão diretamente ligados aos seus colaboradores. O papel desempenhado pelos profissionais, ao longo de mais de cinco décadas, tem sido essencial para impulsionar a excelência e construir um ambiente corporativo pautado por valores sólidos, compromisso e colaboração. No fim de 2024, a empresa contava com 2.832 empregados. Com ações de retenção e qualificação profissional, houve redução do *turnover*, de 21,94%, em 2023, para 15,78%, em 2024.

EMPREGADOS POR GÊNERO GRI 2-7

	2022			2023		
	PERMANENTES	TEMPORÁRIOS	TOTAL	PERMANENTES	TEMPORÁRIOS	TOTAL
Homem	2.896	31	2.927	2.506	-	2.506
Mulher	626	13	639	525	-	525
Total	3.522	44	3.566	3.031	-	3.031

2024		
PERMANENTES	TEMPORÁRIOS	TOTAL
2.315	2	2.317
517	1	518
2.832	3	2.835

EMPREGADOS POR REGIÃO GRI 2-7

	2022			2023		
	PERMANENTES	TEMPORÁRIOS	TOTAL	PERMANENTES	TEMPORÁRIOS	TOTAL
Norte	23	-	23	19	-	19
Sudeste	36	-	36	37	-	37
Sul	3.463	44	3.507	2.975	-	2.975
Total	3.522	44	3.566	3.031	-	3.031

2024		
PERMANENTES	TEMPORÁRIOS	TOTAL
21	-	21
39	-	39
2.772	3	2.775
2.832	3	2.835

Nota: Os dados incluem colaboradores permanentes, temporários e jovens aprendizes. Todos cumprem jornada integral de trabalho.

Diversidade e inclusão

GRI 405-1 | 3-3 – DIREITOS HUMANOS E DIREITOS DOS TRABALHADORES

Para a STIHL, diversidade e igualdade de oportunidades não apenas tornam a política de recursos humanos mais sustentável, mas garantem o sucesso dos negócios no longo prazo. O compromisso da empresa é baseado em valores internos fundamentais, como internacionalidade, abertura e diversidade. O objetivo é criar uma cultura na qual os funcionários possam crescer e desenvolver seu pleno potencial. Para isso, foi desenvolvido um ambiente de trabalho inclusivo, com o intuito de que todos os colaboradores se sintam igualmente respeitados e valorizados. Em 2024, as mulheres representaram cerca de 18,2% da força de trabalho total, um percentual maior em relação ao ano anterior, quando totalizavam 17,3%, e foi registrado avanço no número de profissionais com mais de 50 anos.

DIVERSIDADE NA STIHL

POR GÊNERO	2022		2023		2024	
	NÚMERO	%	NÚMERO	%	NÚMERO	%
Homem	2.896	82%	2.506	83%	2.316	82%
Mulher	626	18%	525	17%	516	18%
Total	3.522	100%	3.031	100%	2.832	100%

POR FAIXA ETÁRIA	2022		2023		2024	
	NÚMERO	%	NÚMERO	%	NÚMERO	%
Abaixo de 30 anos	1.052	30%	771	25%	660	23%
De 30 a 50 anos	2.199	62%	1.980	65%	1.876	66%
Acima de 50 anos	271	8%	280	9%	296	10%
Total	3.522	100%	3.031	100%	2.832	100%

Nota: dados calculados sobre o total de empregados permanentes em dezembro de cada ano.



Desde 1977, a empresa investe na contratação de Pessoas com Deficiência (PcDs), e, em 2019, iniciou a construção de seu Programa de Diversidade, para abordar e compartilhar conhecimento sobre temas como respeito, empatia e igualdade, gerando sentimento de pertencimento entre os colaboradores. No mesmo ano, passou a integrar o grupo Pride Connection para compartilhar experiências com outras empresas, e participou de diferentes fóruns sobre essa temática.

Em 2023, passou a elaborar o planejamento estratégico do Programa de Diversidade, estruturado em quatro pilares de estudo: Gênero, Raça e Etnia, Pessoa com Deficiência (PcD) e LGBTQIA+, com o propósito de fomentar as discussões e a elaboração de propostas de ação interna. Cada pilar, liderado por um colaborador e mentorado por um Gerente ou Diretor, estuda os conteúdos de sua temática e propõe ações para sensibilizar os colegas, apresentar conceitos e guiar a empresa na mudança, acolhendo as diferenças. A liderança geral é da equipe de RH que, com os líderes e mentores dos pilares, forma o time da Diversidade, ao qual cabe pensar estrategicamente o programa e orientar os pilares.

Nas reuniões de planejamento com as lideranças do time da Diversidade e de cada pilar foram mapeados os desafios do período 2023/2024 e traçados planos de ação para todos os pilares a partir de objetivos definidos: Treinamento e Desenvolvimento, Accountability social, Acessibilidade e conscientização e Aproximação com a fábrica. Cada um dos objetivos foi endereçado a um pilar (**veja quadro**). Foi ainda formalizado o propósito do programa, que é “promover um ambiente de trabalho inclusivo e acolhedor para todas as pessoas, sendo exemplo e referência para uma sociedade mais equalitária e respeitosa, contribuindo assim para o desenvolvimento das pessoas e a sustentabilidade estratégica do negócio”.

Devido ao nível de maturidade, o programa passou por atualização em 2024. O case dessa iniciativa, “A diversidade nos move, o respeito nos une”, foi vencedor do prêmio Top Ser Humano ABRH/RS.

PILAR GÊNERO - Treinamento e desenvolvimento

Aplicação de treinamento para mulheres (líderes ou não) sobre posicionamento e empoderamento, incluindo Operadoras de Produção, com o objetivo de incentivar a participação em áreas técnicas. O Grupo STIHL propõe eventos com o grupo feminino da Sociedade de Mulheres Engenheiras (SWE, sigla em inglês para a Society of Women Engineers), que realizou seis *workshops* no País. Desde 2021, a STIHL Brasil é filiada a essa organização.



Uma das principais realizações do programa é a Escola de Diversidade, um conjunto de treinamentos que visa capacitar os colaboradores, em especial as lideranças, sobre o assunto. A ideia é que os líderes formados sejam multiplicadores da proposta e estimulem seus liderados na inclusão das diferenças, na medida em que passam a compreender a importância da diversidade para as pessoas, a empresa e a sociedade.

PILAR RAÇA - Accountability social

Identificação de projetos sociais inseridos na comunidade e as demandas mais urgentes para trabalhar em campanhas de impacto social, além de mapear ONGs que atuam com foco na empregabilidade para grupos minoritários e no estabelecimento de parcerias. Em 2024, foi realizada a segunda edição da campanha de Dignidade Menstrual, para a qual a STIHL recolheu absorventes para doar a meninas em situação de vulnerabilidade social.



Criada em 2021, a Escola de Diversidade é composta por seis módulos presenciais (Viés inconsciente; Gênero; Raça & Etnia; LGBTQIA+; Pessoas com Deficiência; e O Líder como influenciador da diversidade), com quatro horas de duração. Cada edição dura quatro meses, e as capacitações são facilitadas por colaboradores membros dos pilares, que também elaboram o conteúdo. Apenas o módulo sobre o papel do líder é ministrado por empresa parceira. Em 2021, foi realizado um módulo para os Diretores e, em 2022, três edições foram reservadas para os Supervisores, abrangendo 60% desse público. Já em 2023, a Escola foi desenvolvida com o objetivo de capacitar a alta direção, e um curso *on-line* foi incluído na trilha de desenvolvimento de novos líderes. Em 2024, os Gerentes foram o público-alvo.

PILAR PcD - Acessibilidade e conscientização

Mapeamento de atividades para PcDs e promoção de rodas de conversas para famílias diversas (já conduzida para pais de autistas). Em 2024, a STIHL publicou pela primeira vez uma vaga afirmativa. A prática deverá se manter nos próximos anos.



PILAR LGBTQIA+ - Aproximação com a fábrica

Exposição de temáticas sobre assédios moral e sexual em Diálogos Semanais de Segurança (DSS) das fábricas e na SIPAT 2024.



Atração e retenção de talentos

GRI 404-2 | 3-3 - PROMOVER EDUCAÇÃO, TECNOLOGIA E INOVAÇÃO

A STIHL Brasil se caracteriza como marca empregadora, principalmente na Região do Vale dos Sinos, reconhecida por muitos anos como uma das melhores empresas para se trabalhar no Rio Grande do Sul e no Brasil. O que atesta esse reconhecimento é a sua capacidade de atrair, desenvolver e reter talentos. Nesse contexto, os programas de porta de entrada, como o Jovem Aprendiz e o Estágio Desenvolver, desempenham papel fundamental. O público que ingressa na empresa por meio do programa Jovem Aprendiz é direcionado à área operacional. Isso ocorre após o jovem passar por uma formação qualificada com vivências reais da rotina de trabalho, com suporte de um especialista no segmento mecatrônico. O curso, com duração de três anos em turno integral e horário administrativo, busca proporcionar a capacitação individual e o desenvolvimento técnico dos aprendizes. A iniciativa é realizada há cinco anos em parceria com o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai). Os participantes do programa, quando passam a cursar o nível superior, podem ingressar no Estágio Desenvolver, com possibilidade de efetivação.

O Programa Estágio Desenvolver é destinado a estudantes de níveis técnico e superior que buscam estágio em Produção, Engenharia ou áreas administrativas e de apoio. A iniciativa conta com uma programação anual elaborada para contribuir com o desenvolvimento profissional e pessoal do estagiário. É composto de *workshops* e atividades que complementam o aprendizado, com vistas a oferecer visão sistêmica da empresa e proporcionar conhecimento sobre diversas áreas do negócio. Os estagiários ainda desenvolvem um projeto de melhorias nas áreas em que atuam, o que permite um olhar crítico e o incentivo a serem autores de seu aprendizado.

Adicionalmente, a empresa conta com uma política global estruturada de aproveitamento interno, alinhada a um indicador de recrutamento, que mede a estratégia de desenvolvimento adotada e fornece *feedback*. Em 2024, o índice de aproveitamento interno alcançou 80%, resultado que reforça a efetividade dos programas de desenvolvimento, proporcionando engajamento entre os colaboradores para desenvolver carreira e aproveitar as oportunidades. Entre as iniciativas dedicadas ao crescimento profissional dos colaboradores, destacam-se:

Programa de Talentos e Sucessão

A iniciativa é global e teve início em 2019 como projeto-piloto na área de Operações da STIHL Brasil. Em 2021, foi estendido a toda a empresa no formato anual. A operação nacional é a única a ofertar o ciclo completo, dividido em Performance, Talentos e Sucessão. O ciclo Performance é destinado aos colaboradores administrativos (especialistas, consultores, analistas, técnicos, assistentes e promotores) e lideranças. Suas etapas abrangem desenvolvimento de talentos, alinhamento de objetivos, planejamento de sucessão (gestão do conhecimento), fomento do autodesenvolvimento, *feedback* contínuo e motivação e engajamento (veja no quadro a seguir o ciclo completo).

CONTRATAÇÃO DE OBJETIVOS/ REUNIÃO FEEDBACK

Liderança confirma os objetivos contratados do ano corrente e o *feedback* do ciclo de Performance, Talentos e Sucessão do ano anterior ou os objetivos contratados (para novos funcionários).

DEFINIÇÃO DE OBJETIVOS

Liderança e funcionário definem objetivos a serem contratados para o próximo ano.

TALENT REVIEW MEETING

- Discutir e confirmar a avaliação da equipe (9box).
- Confirmar as indicações para os Talent Pools.
- Validar as indicações de Talent Flags.
- Discutir e confirmar os sucessores indicados.

INDICAR SUCESSORES

Lideranças em suas unidades organizacionais e para as suas próprias posições.

AValiação DA LIDERANÇA

- Avaliação dos objetivos contratados.
- 9box (potenciais e resultados alcançados).
- Talent Flags (critérios de desenvolvimento e risco de perda).
- Indicar Top Talents e talentos para Talent Pools.

ASSINATURA

O funcionário confirma os objetivos contratados do ano corrente e o *feedback* do ciclo de Performance, Talentos e Sucessão do ano anterior ou os objetivos contratados (para novos funcionários).

DESENVOLVIMENTO

O funcionário cria um Plano de Desenvolvimento Individual e alinha com a liderança (não aplicável para novos funcionários).

RECONHECIMENTO

Para a STIHL, o reconhecimento envolve aspectos financeiros e não financeiros. Reconhecer a contribuição de cada colaborador - diferenciando resultados que se destacam.

REVISÃO PARCIAL (opcional)

Objetivos contratados.

AUTOAVALIAÇÃO

Competências e objetivos contratados.

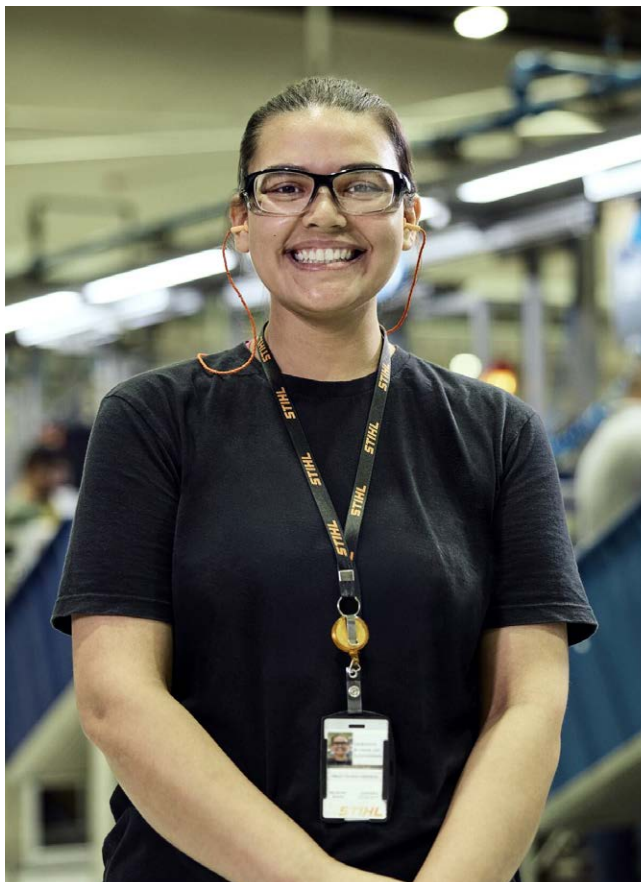


Programa de mentoria interna

Foi consolidado em 2024 para valorizar e fomentar o crescimento contínuo dos profissionais. O programa inclui a possibilidade de mentorias para colaboradores de outras subsidiárias, como Alemanha e Estados Unidos, promovendo a troca de experiências e o fortalecimento da rede de talentos global.

Programas de desenvolvimento profissional

Para o time operacional está disponível o treinamento *on the job*, que visa garantir plena capacitação para atuação com excelência, atendendo aos indicadores de segurança e saúde, meio ambiente, qualidade, entrega e custo de produção. Esse modelo de capacitação prático é conduzido no posto de trabalho, com o acompanhamento de um colaborador mais experiente, que atua como tutor, compartilhando conhecimento e garantindo que os procedimentos sejam respeitados, além de assegurar a qualidade da produção e o domínio das normas aplicáveis, como Norma de Operação Padrão (NOP), Norma Técnica de Processo (NTP) e Norma Técnica de Medição (NTM). O *on the job* está disponível em uma plataforma dedicada à gestão do treinamento e atende a cerca de 2 mil colaboradores.



37.307

Número de certificações *on-line* viabilizadas desde 2021 pela plataforma dedicada à gestão do treinamento.

Com a implantação dessa plataforma, a empresa aprimorou o fluxo de informações entre RH e fábrica, resultando na redução de 18.345 horas de atividades burocráticas e na viabilização de 37.307 certificações *on-line* desde 2021. A STIHL Brasil conta com um Centro de Treinamento, que simula o ambiente real de trabalho, proporcionando ainda mais segurança e preparo aos colaboradores.

Já as Trilhas de Treinamento e Desenvolvimento Operacional visam centralizar, padronizar e reorganizar os treinamentos técnicos da área fabril, promovendo clareza sobre a jornada de desenvolvimento dos colaboradores. A iniciativa foca no fortalecimento das competências técnicas e comportamentais, ampliando o entendimento sobre a importância de rotinas, padrões e propósito dos processos produtivos. O conteúdo, construído com base nos pilares de Segurança, Meio Ambiente, Qualidade, Produção/Processo e Excelência Operacional, abrange toda produção e expedição, e está disponível em 15 trilhas, 120 treinamentos e 262 horas de qualificação. A primeira aplicação dos conteúdos da trilha foi realizada em 2024, quando foram treinados 810 colaboradores, totalizando 15.357 horas.



Para os colaboradores administrativos, a empresa dispõe do Learning, plataforma global de educação corporativa do Grupo STIHL, na qual são geridos treinamentos *on-line* e presenciais. O Learning disponibiliza 73 títulos, organizados em dez categorias:

- > **Compliance**
- > **Digitalização & Inovação**
- > **Gestão de Projetos, Liderança**
- > **Orientação & Informação da STIHL**
- > **Qualidade**
- > **Saúde**
- > **Segurança & Meio Ambiente**
- > **Soft Skills (habilidades pessoais e sociais)**
- > **TI & Sistemas**
- > **Treinamento Técnico**

PRINCIPAIS MÓDULOS DE DESENVOLVIMENTO

TÍTULO	TEMPO DE TREINAMENTO
Liderança dinâmica	2 horas
Destrave sua produtividade	2 horas
Accountability	2 horas
ESG	2 horas
Feedback	2 horas
Gestão por resultados	2 horas
Inteligência emocional	2 horas
Comunicação não violenta	1 hora
Negociação e influência	2,2 horas
Metodologias ágeis	1 hora
Mude seu <i>mindset</i>	2 horas
Gestão da mudança	0,5 hora
Desafios da liderança	2 horas



73
Títulos disponíveis
na plataforma Learning.

As lideranças têm acesso à trilha de desenvolvimento, cujos temas são definidos a cada período, de acordo com a necessidade do negócio e dos profissionais. Em 2024, a empresa focou em gestão da mudança, em razão das grandes transformações pelas quais está passando, como o projeto One STIHL ([confira no quadro a seguir](#)).

DESENVOLVIMENTO DE LIDERANÇAS 2024

MÓDULOS

- Mudança de Mindset e Viés Inconsciente.
- Gestão da Mudança em times em transformação.

1.750 horas de treinamento

138 lideranças treinadas

R\$ 290K investidos em desenvolvimento de lideranças

75% aproveitamento interno de lideranças

DIRETORES, VPS E PRESIDENTE	 100% Concluído	 99% Participação	 98 Net Promoter Score
GERENTES	100% Concluído	83% Participação (Gerentes de Vendas não participaram)	96 Net Promoter Score
SUPERVISORES	100% Concluído	96% 1º Módulo 87% 2º Módulo	98 Net Promoter Score

Ainda, em parceria com o Instituto de Gestão de St. Gallen, o Grupo STIHL lançou o International General Management Program (IGMP) em 2021, que é projetado para líderes internacionais seniores. O IGMP transmite conhecimentos estratégicos de liderança e perspectivas atuais sobre tópicos de gestão e tem como objetivo fortalecer a troca internacional no Grupo. Cerca de 17 gestores concluíram o programa em 2024, com participação de duas lideranças da unidade no Brasil.

Programa de educação formal – Dedicado a apoiar a formação dos colaboradores, conta com duas modalidades de subsídio. Uma delas ocorre por meio de abono, no qual os profissionais podem apresentar comprovante do pagamento da instituição de ensino e receber reembolso. O outro subsidia 50% do valor para cursos de graduação, pós-graduação, mestrado e doutorado, por meio de parceria com universidades regionais. Além disso, subsidia a formação técnica em Mecatrônica, desenvolvida em conjunto com o Senai. Para participar de qualquer uma das vertentes, o colaborador deve apresentar um projeto que impacte algum processo, produto ou serviço, relacionado à sua área.

A proposta passa por avaliação do RH, que analisa o desempenho do colaborador, e de um comitê especializado, que verifica a relevância do projeto.

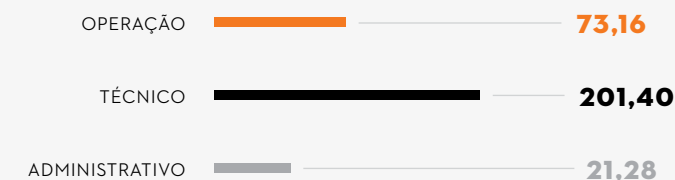
Programa de idiomas – O estímulo à aprendizagem de idiomas se dá por meio da oferta de subsídio de 80% para cursos em escolas parceiras. A participação dos colaboradores é definida a partir do alinhamento com as necessidades e o volume de exposição ao idioma em cada cargo/área. Os cursos disponíveis são para alemão, inglês e espanhol, com aulas realizadas *in company* e fora do horário de trabalho.

Job rotation – Com foco na capacitação, no aprendizado e na troca de conhecimento entre as unidades do Grupo, o *job rotation* pode proporcionar aos profissionais de todas as plantas a atuação também na Alemanha, e, aos alemães, o trabalho no Brasil e nos demais países – experiência que pode durar entre três meses e cinco anos. A STIHL oferece total apoio no processo de mudança, instalação na nova cidade, suporte em questões legais e treinamento intercultural para adaptação.

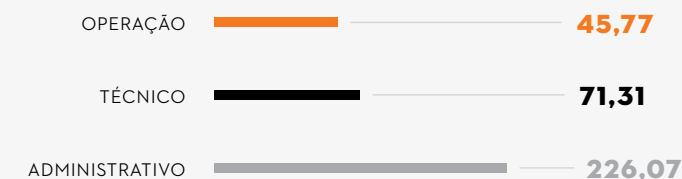
MÉDIA DE HORAS DE CAPACITAÇÃO POR ANO, POR EMPREGADO GRI 404-1

Por categoria funcional

2023



2024



Como forma de reconhecer e valorizar o potencial de seus colaboradores, a STIHL mantém os seguintes programas:

Programa de Reconhecimento por Atitudes de Qualidade

A iniciativa foi implementada em 2020 para valorizar a característica que faz parte do perfil dos colaboradores STIHL: a busca contínua pela qualidade e excelência em produtos, processos e serviços. Até 2023, o programa tinha como objetivo reconhecer os funcionários que demonstravam atitudes e ações em prol da qualidade e, em 2024, foram incluídas as atitudes em segurança, meio ambiente, sustentabilidade e eficiência energética. A avaliação das iniciativas propostas é realizada por um comitê específico e validada pelos coordenadores de cada colaborador participante. Além do reconhecimento, são distribuídas premiações em dinheiro aos participantes que tiveram atitudes aprovadas no programa, por meio de sorteios semestrais e anuais, contando com duas premiações anuais, além das semestrais em menores valores. As lideranças da STIHL apoiam a iniciativa, sendo patrocinadoras do programa que, desde a sua implementação, reconheceu mais de 2.700 atitudes e ações em prol da melhoria contínua nos processos, produtos e serviços da empresa.



Ideia Plus – Busca recompensar financeiramente os colaboradores pela economia gerada por suas ideias. Os critérios são amplamente divulgados, incentivando a participação, com sorteio de diversos prêmios como forma de reconhecimento ([saiba mais em Inovação e qualidade, à pág. 30](#)).

Reconhecimento por tempo de casa – Os colaboradores que completam 10, 20, 25, 30, 35 e 40 anos de casa recebem, no mês do aniversário de empresa, um bônus salarial. Tradicionalmente, no fim do ano é realizado o baile de jubilados, em que os homenageados participam com um acompanhante de um jantar e são presenteados com uma escultura de madeira, simulando a formatação de uma motosserra da STIHL.

Além dos programas que buscam reconhecer os profissionais, a empresa dispõe de política de cargos e salários, revisitada em 2024, de forma a manter sua estrutura alinhada às novas dinâmicas e exigências do mercado. **GRI 2-20**

As políticas e práticas de remuneração da alta liderança são gerenciadas pela matriz, na Alemanha. A remuneração dos cargos da alta governança do Grupo inclui componentes fixo e variável, baseados no sucesso da organização. **GRI 2-19**

Quanto aos benefícios, estão disponíveis a todos os colaboradores planos de saúde e odontológico, Participação nos Lucros e Resultados (PLR), seguro de vida, previdência privada, transporte fretado e refeitório em suas dependências. Os funcionários administrativos podem usufruir trabalho híbrido, conforme alinhamento com as lideranças, sendo 60% no formato presencial e 40% no modelo remoto. **GRI 401-2**

Avaliação de desempenho

Todos os colaboradores passam pelo processo de Talent Review Meeting (Avaliação de Revisão de Talentos). Após sua conclusão, recebem *feedback* e proposição de ações de crescimento por meio do Plano de Desenvolvimento Individual (PDI). Para a empresa, é essencial que, além de atender às metas organizacionais, o PDI contemple desejos e objetivos pessoais e profissionais. O PDI funciona, assim, como um guia estratégico, no qual o colaborador organiza seu desenvolvimento, estabelece metas, traça estratégias e define prazos para alcançar seus objetivos. Para o público operacional (Operadores, Auxiliares, Inspetores Preparadores, Ferramenteiros, Facilitadores, Operadores Multifuncionais e Telefonistas) são realizadas avaliações de entregas técnicas e de competências comportamentais. Cada uma das avaliações compõe 50% na nota final.

CICLO DE AVALIAÇÃO PARA O PÚBLICO OPERACIONAL



Para a avaliação das equipes e da liderança são analisados os objetivos de *performance* e as seguintes competências:

- Administrar em parceria;
- Contribuir com experiência;
- Pensar de modo analítico e resolver problemas;
- Construir relacionamentos;
- Orientar e facilitar a mudança;
- Trabalhar com foco nos resultados;
- Assumir responsabilidade;
- Pensar e agir de modo empreendedor.

Relacionamento com o público interno

A STIHL Brasil adota práticas, canais e estratégias que visam facilitar a troca de informações internamente para fortalecer a cultura organizacional, engajar os funcionários e alinhar objetivos. Nesse sentido, destacam-se:



Mural – Atualizado semanalmente e construído em parceria com todas as áreas, tem a versão física, em pontos de alta circulação de pessoas, e a digital, disponível no STIHL Hub e no aplicativo de Comunicação Interna, em que também está disponível uma versão em Libras.

Aplicativo de Comunicação Interna – Disponibiliza notícias diárias e documentos de apoio do dia a dia dos colaboradores, que podem compartilhar conteúdo na aba “Seu Espaço”, além de curtir e comentar as publicações e votar em enquetes.

Utilíssimo – Revista interna publicada há mais de 40 anos.

Utilíssimo Líder – *Newsletter* direcionada às lideranças com informações relevantes para apoiar a gestão e o desenvolvimento dos líderes. Compartilha boas práticas e oferece *insights* estratégicos.

E-mail Marketing – Utilizado de forma estratégica para o envio de mensagens segmentadas aos colaboradores. Inclui comunicados importantes, como campanhas internas e ações de engajamento.

Pesquisa de clima organizacional

Há mais de 20 anos, a STIHL tem como prática a aplicação de pesquisa de clima para apurar a percepção dos colaboradores e sua satisfação com o ambiente de trabalho. De 2017 a 2023, foram aplicadas pesquisas do Great Place to Work (GPTW), por meio das quais a empresa participava de *rankings* regionais, nacionais e setoriais, em que recebeu o título de melhores empresas para se trabalhar ao longo dos seis anos. Com o resultado das pesquisas, foram organizados planos de ação corporativos que visavam abranger todo o negócio e os planos de áreas, focados nas necessidades de cada departamento/liderança, todos com o suporte do RH.

Em 2024, com o apoio da consultoria Gallup, a STIHL Brasil realizou uma pesquisa *pulse* para medir o nível de satisfação dos profissionais. Para 2025, o Grupo STIHL institucionalizou a pesquisa para aplicação pelas subsidiárias com todo o público interno.

Saúde, segurança e qualidade de vida

GRI 403-1 | 403-2 | 403-3 | 403-4 | 403-5 | 403-6 | 403-7 |
3-3 – SAÚDE E SEGURANÇA

A STIHL busca desenvolver programas e projetos que respondam de forma efetiva às necessidades do negócio, sem perder de vista o cuidado com as pessoas, a promoção de um ambiente saudável, engajado e alinhado aos seus valores.

Suas diretrizes e normas definem os processos e instruções relacionados à saúde e segurança ocupacional e são baseadas em um sistema de gerenciamento de requisitos legais aplicáveis e as ações para adequações, se necessário.

A empresa conduz análise de riscos para todas as suas atividades, a fim de identificar e evitar sistematicamente perigos potenciais. As lideranças atuam em conjunto com a área de Segurança do Trabalho na avaliação dos riscos e na orientação das equipes, que são treinadas regularmente sobre o tema.

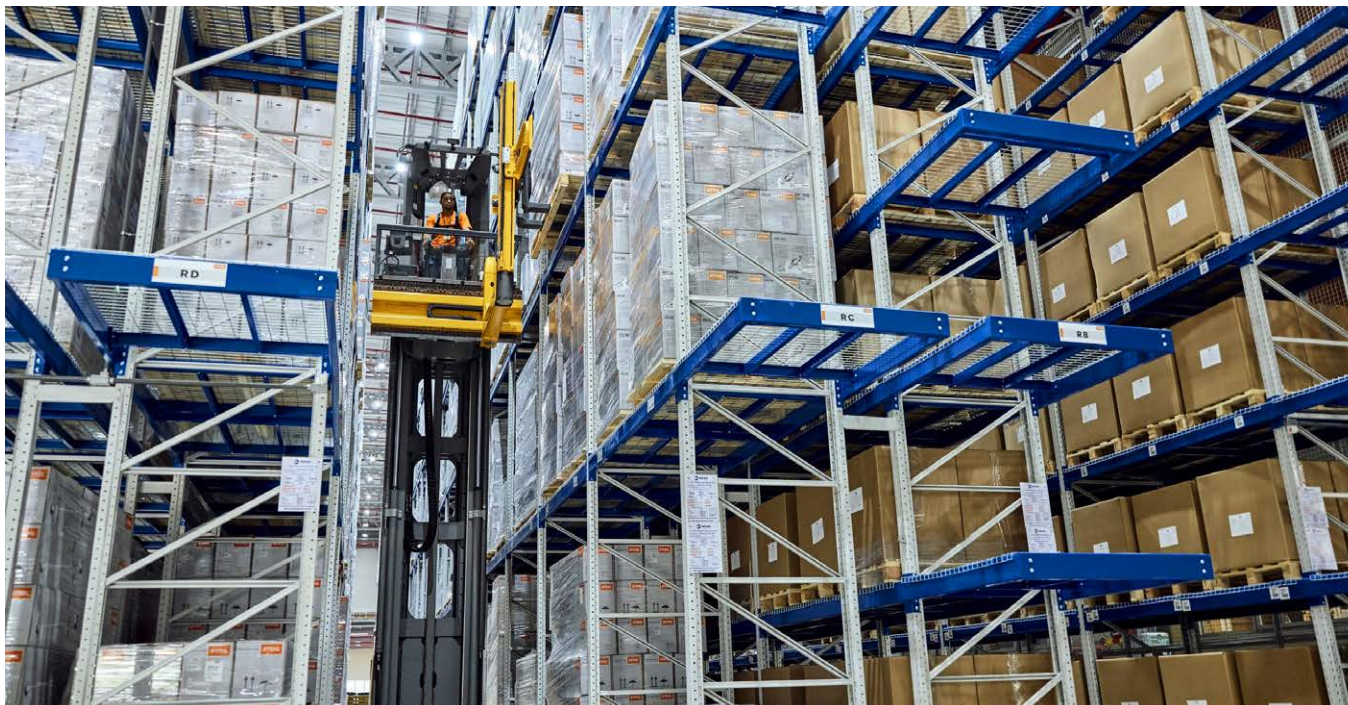
A identificação e a mitigação dos riscos incluem, além do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), a aplicação das normas regulamentadoras e a avaliação de riscos específicos. Entre as ações estão análise de químicos, acesso restrito a áreas classificadas, análise de incompatibilidade de químicos armazenados, capacitação e identificação dos executores (autorizados), exames médicos específicos por tipo de risco, análises de risco para áreas classificadas (com controle definido), Análise Preliminar de Risco (APR) e liberação de Permissão de Trabalho (PT), além de controle de terceiros na execução das atividades, instalações e infraestrutura com risco previsto e controlado. Essas avaliações amparam a definição das metas de saúde e segurança.

Os colaboradores podem relatar situações de risco por meio da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), da Brigada de Emergência e do canal Linha de Integridade. Há ainda ampla divulgação do direito de recusa – prerrogativa que permite ao trabalhador interromper suas atividades quando constata um risco potencial à sua saúde.



A empresa também oferece o Programa Cuidado Ativo, que tem como premissa a formação de colaboradores para identificação de potenciais situações de risco ligados ao comportamento das pessoas e/ou ao ambiente de trabalho. Em 2024, além das formações dos colaboradores e acompanhamento contínuo, o Programa Cuidado Ativo ganhou uma premiação trimestral chamada “Mérito em Segurança”, que conta com a presença da Alta Direção para promover a gestão em segurança das áreas, reconhecendo os anos sem acidentes.

Adicionalmente, no ano foi lançado o programa Liderança Cuidadora, com o objetivo de melhorar a cultura de segurança por meio de treinamento adicional para gestores de processos da produção. Mais de 2 mil pessoas foram capacitadas, entre colaboradores próprios e terceiros, buscando fortalecer e valorizar o papel dos Supervisores no Cuidado Ativo e no foco em saúde e segurança. Essa ação conta também com o apoio da Cipa e da Brigada de Emergência.



As ações de saúde e segurança são discutidas por outras estruturas internas, como o Comitê de Fornecedores, o Comitê de Crise – que antecipa riscos – e o Comitê de Ergonomia (Coergo). Todos são formados por funcionários, o que amplia o engajamento com os métodos de prevenção da segurança do trabalho.

» O Programa Cuidado Ativo busca formar colaboradores para identificar potenciais situações de risco.

Programa Cuidar

Os serviços de atenção à saúde estão ancorados no Programa Cuidar, direcionado a todos os profissionais da unidade brasileira e seus dependentes que atendam aos critérios das linhas de cuidado, o que inclui doenças crônicas, gestação, obesidades adulta e infantil, tabagismo, doenças mentais e emocionais, entre outras.

Lançado em 2019, o Cuidar já atendeu milhares de pessoas. Somente em 2024, foram realizados mais de 20 mil atendimentos em todas as suas frentes de atuação.

A empresa dispõe de uma equipe multidisciplinar formada por Médicos, Enfermeiros, Nutricionistas, Fisioterapeuta, Psicólogos, Dentistas, Assistente Social e outros profissionais, garantindo abordagem integral e especializada. Também firmou parcerias com operadoras de saúde, clínicas e profissionais terceirizados para ampliar o acesso e a qualidade dos serviços.

O Programa Cuidar tem alcançado resultados positivos em aspectos comportamentais, clínicos e financeiros, refletindo diretamente em maior engajamento, bem-estar e qualidade de vida dos colaboradores e suas famílias e, ainda, influenciando positivamente os resultados corporativos. A atenção integral à saúde

dos colaboradores e suas famílias melhora a qualidade de vida, aumenta o engajamento e a satisfação no trabalho. A meta para 2025 é ampliar a participação dos trabalhadores e seus dependentes nos diversos tipos de atendimentos, principalmente os preventivos.

Nessa linha, a STIHL promove exames médicos periódicos e o acompanhamento das condições de saúde que permitem a detecção precoce de problemas. Conduz também ações direcionadas à saúde mental com iniciativas que promovem o bem-estar emocional, proporcionando um ambiente mais seguro e acolhedor para todos. A estrutura de saúde da empresa inclui atendimento de enfermagem 24 horas, com capacidade para prestar os primeiros-socorros em casos de incidentes e acidentes. Na sede, há ambulatório com consultórios multidisciplinares e odontológico, sala para terapia familiar e espaço para lactantes, além de área para descanso.

Também faz parte da agenda corporativa as campanhas dos meses coloridos para a conscientização sobre temas relacionados à saúde. Algumas ações preventivas, como exames de saúde, são feitas em conjunto. Para 2025, a empresa estuda incrementar as campanhas de promoção da saúde com busca ativa dos colaboradores.



Resultados

- **Classificação de risco de pacientes crônicos: 87%** apresentaram estabilização ou melhora em exames clínicos, como Índice de Massa Corporal (IMC), pressão arterial, glicemia, colesterol, entre outros.
- **Redução de peso: 221** quilos perdidos no total, com mais de **40%** dos pacientes tendo eliminado até **5** quilos ou mais.
- **Evolução escala de comprometimento: 77%** dos pacientes apresentaram estabilização ou melhora em indicadores relacionados à mudança comportamental, como adesão ao tratamento, autocuidado, alimentação, atividade física, entre outros.
- **Mudança de hábitos alimentares: 55%** dos pacientes melhoraram sua alimentação, enquanto **44%** conseguiram manter padrões equilibrados.

Em 2024, a STIHL consolidou práticas de gestão de saúde e segurança, que contribuíram para a eliminação de acidentes graves ou fatais e a manutenção da Taxa de Frequência, atingindo a menor Taxa de Gravidade de sua história. Diversas ações foram adotadas, como remodelação de processos, contribuindo para a queda no número de acidentes e a eliminação de eventos graves – quando não foram identificados riscos de lesão de alta consequência nas atividades. A avaliação de riscos e a análise de segurança operacional indicaram que os perigos identificados estão adequadamente controlados, e as medidas preventivas aplicadas evitaram acidentes de alta gravidade ou lesões severas.

ACIDENTES DE TRABALHO 403-9

COLABORADORES PRÓPRIOS	2022	2023	2024
Número de horas trabalhadas	5.431.261	6.273.840	6.171.122
Número de acidentes registráveis	50	13	15
Número de acidentes com consequência grave (exceto óbito)	0	0	0
Número de acidentes com óbito	0	0	0
Taxa de frequência de acidentes registráveis	7,30	2,10	2,46
Taxa de frequência de acidentes com consequência grave	0,00	0,00	0,00
Taxa de acidentes com óbito	0,00	0,00	0,00

Nota: Os dados foram compilados com base nos registros internos, que incluem Comunicações de Acidente de Trabalho (CATs), registros de primeiros socorros e relatórios de investigação de incidentes. As taxas foram calculadas com base em 1.000.000 horas trabalhadas. A metodologia utilizada para o levantamento seguiu as diretrizes da legislação trabalhista brasileira (Norma Regulamentadora NR-4 e NR-7) e padrões internacionais como a ISO 45001 e as orientações do GRI 403:2018. Além dos acidentes com colaboradores próprios, foram registrados em 2024 11 acidentes sem consequência grave com não trabalhadores (ex.: prestadores de serviço, visitantes ou estagiários).

FORNECEDORES

GRI 2-23 | 2-24 | 308-1 | 414-1 | 3-3 – DIREITOS HUMANOS E DIREITOS DOS TRABALHADORES

Os prestadores de serviços da STIHL são avaliados anualmente de acordo com critérios de qualidade, entrega, custos e sustentabilidade, expressos no Manual de Fornecedores. O documento visa aprimorar as relações com os parceiros e descreve os requisitos mínimos para o fornecimento de produtos e/ou serviços destinados à produção. A empresa prima por pontualidade na entrega, excelência em qualidade e preços competitivos. A decisão de compra depende, entre outros fatores, da capacidade do fornecedor de atender, sem nenhuma restrição, os requisitos descritos no manual.

É imprescindível ainda que todos os fornecedores ativos, em desenvolvimento ou em processo de cotação estejam de acordo com o Código de Ética e Conduta para Parceiros Comerciais ([saiba mais em Ética e compliance, na pág. 19](#)), também disponível no site corporativo – Informações para Fornecedores.

A empresa ampliou os critérios de compra tradicionais – preço, qualidade e logística –, incorporando aspectos relacionados à sustentabilidade. Um marco dessa iniciativa foi a análise de exposição ao risco de todos os fornecedores, o que possibilitou a identificação das medidas de precaução necessárias. Além disso, a STIHL disponibiliza uma plataforma para monitorar e verificar a conformidade dos fornecedores com os padrões de sustentabilidade e requisitos legais.

Comprometida com o desenvolvimento sustentável, a empresa estabelece como critério de seleção a proximidade dos fornecedores, contribuindo para o crescimento do entorno de suas operações, gerando empregos e movimentando a economia. Em contrapartida, ao priorizar parceiros locais, a STIHL minimiza riscos na rede de abastecimento, evitando deslocamentos longos, contribuindo para a redução de custos e gerando menos impacto nas emissões de carbono. Além disso, garante a qualidade dos insumos e serviços, e conta

com mais agilidade na entrega de produtos e negociações. Outro critério adotado é a busca de fontes alternativas de fornecimento e desenvolvimento de novos itens com fornecedores já integrantes da cadeia – alguns dos quais são parceiros há mais de 45 anos.

PORCENTAGEM DE GASTOS COM FORNECEDORES LOCAIS GRI 204-1



Nota – Os dados se referem às compras realizadas de fornecedores brasileiros. A leve redução do percentual de gastos com fornecedores locais em 2024 se deve a variações cambiais e à chegada de produtos importados para complementar o portfólio no Brasil. São adquiridos das demais unidades globais da STIHL equipamentos não fabricados no Brasil.

Reconhecimento e capacitação

Anualmente, a STIHL promove o encontro de parceiros e concede o prêmio Fornecedor Destaque aos que apresentaram desempenho superior em qualidade, tecnologia, inovação, serviços e relação custo/benefício. Há ainda o Fornecedor Destaque do Ano, para fornecedores diretos e indiretos. Em 2024, foi incluída a categoria Fornecedor Destaque Sustentabilidade, no qual a empresa avalia o melhor case relacionado ao tema desenvolvido pelos fornecedores. A unidade brasileira foi a pioneira na instituição do prêmio nessa categoria em todo o Grupo STIHL.

A STIHL conta também com dois programas direcionados ao desenvolvimento de fornecedores – um dos quais é dedicado aos prestadores de pequeno porte que precisam aprimorar sua gestão. Para esse público, a empresa mantém parceria com o Sebrae que, pontualmente e de acordo com a necessidade do fornecedor, prepara programas mais detalhados para desenvolvê-lo e atrair mais clientes. O outro programa está relacionado ao nível de qualidade assegurada dos fornecedores, cuja gestão é analisada e classificada nas categorias ouro, prata e bronze.

+ de 2,5 mil
fornecedores cadastrados
no site STIHL, sendo:

221 diretos

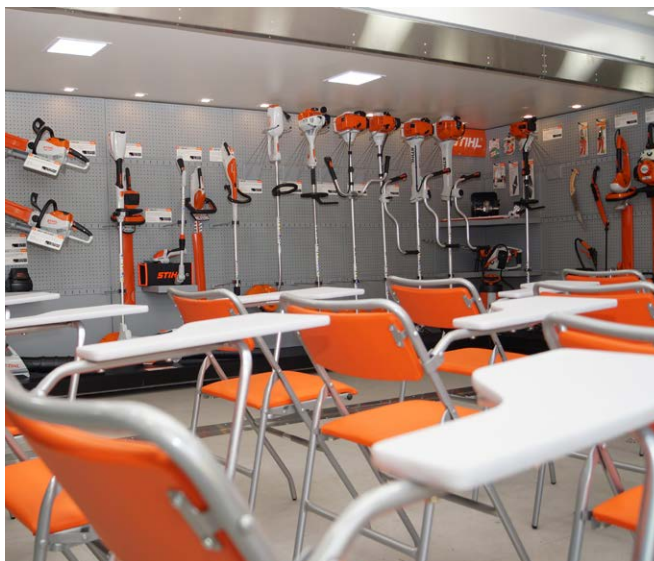
2.300 indiretos



REVENDEDORES

A STIHL está representada no Brasil pelos seus mais de 5,2 mil pontos de vendas. Os revendedores contam com o suporte da equipe de vendas para o alinhamento e a definição das estratégias do negócio e para a realização de eventos de lançamento da marca, bem como dias de campo e de loja.

Para capacitação de sua rede de distribuição, a empresa mantém três Centros de Qualificação e uma unidade móvel de treinamento. O centro de São Leopoldo funciona junto à fábrica, e as outras duas unidades estão localizadas junto aos CDs de Jundiaí (SP) e Benevides (PA). Entre as capacitações realizadas destaca-se o curso de MBA, em parceria com UniSenai (PR), na área de gestão estratégica e liderança, para os gestores das lojas.



5.208
pontos de venda

16.936
pessoas capacitadas
em 2024, sendo:

2.164
em treinamentos presenciais

3.619
em cursos on-line

11.153
em aulas Ensino a Distância (EaD)

CLIENTES

GRI 416-1

Além de tecnologia avançada, a empresa busca proporcionar uma experiência segura e eficiente aos clientes, com produtos desenvolvidos rigorosamente de acordo com normas técnicas e requisitos legais. O compromisso é oferecer um portfólio que equilibre segurança e funcionalidade. Para isso, adota uma abordagem interdisciplinar durante o desenvolvimento, produção em série e suporte ao cliente, assegurando que cada etapa seja orientada pelo mais elevado padrão de qualidade.

Todos os produtos acompanham manuais de instrução detalhados e de fácil compreensão. Os consumidores contam ainda com equipe global de suporte ao cliente e canais de vendas *on-line*, além da rede de revendedores autorizados, que oferece consultoria especializada, com instruções detalhadas sobre os produtos e treinamentos específicos.

Além de um serviço de venda consultiva qualificado, o cliente tem à disposição assistência técnica para manutenção dos equipamentos, assim como o fornecimento de peças de reposição e acessórios originais. A STIHL tem como política manter o fornecimento de peças de reposição por dez anos após a descontinuação de um produto, o que contribui de forma decisiva para o rendimento, a segurança e a vida útil das suas ferramentas.

Para a melhoria contínua dos requisitos de segurança, a empresa participa ativamente de grupos de trabalho em organizações globais de padronização, compartilhando conhecimento e contribuindo para o desenvolvimento de normas internacionais com base em descobertas sobre resistência de proteções, maçanetas, circuitos eletrônicos e sensores.

Também mede a satisfação dos clientes nos pontos de vendas utilizando o método de pesquisa rápida Net Promoter Score (NPS). Em 2024, a média do NPS foi 94%, considerada na zona de excelência, ou seja, indica que a maioria dos clientes está satisfeita a ponto de se tornar promotora da marca, apontando qualidade na aplicação das estratégias de relacionamento, atendimento e entrega, por parte das lojas autorizadas STIHL.



COMUNIDADES

A STIHL Brasil apoia projetos socioambientais que beneficiam as comunidades do entorno de suas operações. Nos últimos cinco anos, destinou cerca de R\$ 15 milhões por meio das leis de incentivo Fundo do Idoso, FunCriança, Programa Nacional de Apoio à Atenção da Saúde da Pessoa com Deficiência (Pronas), Programa Nacional de Apoio à Atenção Oncológica (Pronon), Incentivo ao Esporte e Incentivo à Cultura. Paralelamente, a empresa apoia diversas iniciativas e projetos socioambientais com recursos próprios. São eles:



AMO Criança -

Oferece apoio ao atendimento de crianças e adolescentes com diagnóstico de câncer, e a seus familiares, a fim de proporcionar a melhoria das saúdes física, psíquica e social, resultando em qualidade de vida.

Arrecadação de tampinhas de plástico -

Campanhas sistemáticas realizadas em São Leopoldo (RS), em parceria com a Instituição AMO Criança, e em Jundiaí (SP), em parceria com o Instituto Jundiaiense Luiz Braille.

Projeto SEMEAR

- Direcionado à complementação escolar, inclusão social e assistência para crianças em situação de vulnerabilidade na Vila dos Tocos, em São Leopoldo (RS), de forma a gerar oportunidades pessoal e profissional.

Mantenedores do Banco de Alimentos do Vale do Sinos -

Ações conjuntas para a manutenção do Banco de Alimentos, que busca fornecer alimentos a entidades assistenciais das cidades de São Leopoldo, Esteio, Sapucaia do Sul e Portão, todas no Rio Grande do Sul.

Apoio a instituições

- Creche Comunitária São José; Fundação de Assistência à Criança e ao Adolescente - Casa Aberta; Museu Histórico de São Leopoldo; Kinder - Centro de Integração da Criança Especial; Associação Mantenedora Pandorga; Centro Medianeira; Instituto Luís Braille; Associação Casa da Fonte; e Jardim Botânico do Rio de Janeiro, no projeto Florescer.

Força-tarefa pelo Rio Grande do Sul

Em conjunto com a STIHL Alemanha, a empresa não mediu esforços para apoiar os colaboradores e as comunidades que foram afetados pelas enchentes no Rio Grande do Sul (RS), em maio de 2024. Mais de 130 pessoas, além de animais de estimação, foram acolhidos pela STIHL. As portas se mantiveram abertas durante cerca de 45 dias para alojá-los na Associação dos Funcionários Andreas Stihl (Afas), espaço de convivência dos colaboradores. Durante esse período, a empresa forneceu todos os recursos necessários, como alimentação, roupas, serviços de saúde, entre outros, para garantir o bem-estar de todos os que sofreram impactos, principalmente materiais.

Adicionalmente, foi criado um Comitê de Crises, com representantes de diferentes áreas, que se reuniu regularmente para tomar decisões ágeis e coordenadas. A empresa também manteve comunicação aberta, informando movimentos

e iniciativas. Com o comprometimento de suas lideranças, atuou em várias frentes, contribuindo para o trabalho de reestruturação das cidades mais prejudicadas. Uma das iniciativas foi a doação de maquinários para as prefeituras desses municípios. Outra ação foi o apoio ao Corpo de Bombeiros Militar, à Brigada Militar e às prefeituras com a oferta de gasolina e óleo para embarcações e equipamentos. Destacou-se também o suporte logístico no recebimento de materiais doados, a doação de lavadoras para o projeto Meu Lar de Volta e a mobilização de colaboradores voluntários para a limpeza das casas dos colegas atingidos. Os funcionários também auxiliaram a Prefeitura de Porto Alegre na limpeza do Mercado Público, um dos mais importantes pontos históricos daquela cidade. A STIHL disponibilizou Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), produtos de limpeza e um gerador de energia, na época ainda não lançado no Brasil, para apoiar os trabalhos.

Números da solidariedade

- **680 equipamentos doados**, entre lavadoras de alta pressão, motosserras, roçadeiras, sopradores, motopodas, motores estacionários, motobombas, cortadores de pedra e ferro, motor estacionário para barco, botas de segurança e aspiradores de pó e líquidos.
- **11 prefeituras receberam doações de máquinas STIHL** para ajudar na reestruturação das cidades de Agudo, Arroio do Meio, Cruzeiro do Sul, Encantado, Estrela, Lajeado, Marques de Souza, Muçum, Roca Sales, Sinimbu e Vale Real.

4 mil

cestas básicas
distribuídas.

12 mil

pessoas impactadas
diretamente.

132

pessoas acolhidas
na Afas.

100

lavadoras de alta
pressão entregues ao
projeto Meu Lar de Volta.

An aerial photograph of a vast mangrove forest. The landscape is a dense, vibrant green, with numerous small, rounded islands of land separated by a network of winding, dark blue water channels. The sun is low in the sky, creating a warm, golden glow over the entire scene. The sky is filled with soft, white clouds. In the background, rolling hills are visible under the same bright light.

GESTÃO AMBIENTAL

A STIHL Brasil atua em conformidade com a estratégia global de sustentabilidade do Grupo, que preconiza uma atuação comprometida com a proteção do meio ambiente e o uso eficiente de recursos. A busca é pela melhoria contínua de processos e produtos em alinhamento à conservação dos recursos naturais e à redução do consumo de energia e da emissão de Gases do Efeito Estufa (GEE). Também em todo o Grupo, são adotados padrões ambientais e de qualidade frequentemente mais rigorosos do que os exigidos por lei.

» O objetivo da STIHL é realizar negócios sustentáveis e com neutralidade de carbono.

ÁGUAS E EFLUENTES

GRI 303-1 | 303-2 | 3-3 – USO E CONSERVAÇÃO DA ÁGUA

Consciente do impacto gerado pelo consumo de água em seus processos industriais, a STIHL Brasil busca mitigar esse efeito com ações estruturais e tecnológicas, entre elas:

- **Redução significativa** da dependência de água oriunda da concessionária de distribuição, com cerca de 50% dos efluentes tratados reutilizados em processos produtivos, o equivalente a 3.000 m³ por mês;
- **Aumento da autonomia** e contribuição para a segurança hídrica local;
- **Uso de tecnologias de monitoramento** que permitem uma gestão eficiente com acompanhamento de indicadores de consumo e de reaproveitamento hídrico.



A empresa mantém compromisso institucional com a gestão sustentável da água, alinhada às diretrizes ambientais do Grupo STIHL. O tema é tratado nas políticas ambientais internas e no pilar Sustainability in Operations da estratégia global, que preconizam a utilização eficiente dos recursos naturais. A área de infraestrutura tem metas específicas para uso racional da água, que incluem a ampliação do reúso, a redução da dependência da concessionária e a gestão de riscos de escassez.

As medidas de gestão são rastreadas via processos operacionais, metas definidas anualmente e indicadores acompanhados a cada mês. O reúso de efluentes mostrou viabilidade técnica e econômica, e a resiliência hídrica passou a ser critério em novos projetos.

A gestão da água é feita com base em indicadores como volume total consumido, percentual de reúso, consumo por linha produtiva e intensidade hídrica, e está diretamente ligada à estratégia de sustentabilidade e à adaptação às mudanças climáticas da empresa.

A avaliação abrange toda a planta de São Leopoldo (RS), incluindo áreas industriais, de utilidades, administrativas, sanitárias e de apoio. Setores com uso intensivo de água recebem atenção especial, com medição dedicada e indicadores específicos. Toda a água da unidade é fornecida pela concessionária pública e utilizada de forma setorizada:

76,5%

destinada a operações industriais, como resfriamento de sistemas, lavagens técnicas e climatização.

23,5%

dedicada ao consumo humano, incluindo sanitários, refeitórios e áreas administrativas.

A planta possui ainda uma Estação de Tratamento de Efluentes (ETE) para os resíduos líquidos gerados. Após o tratamento, significativa fração do volume é reutilizada internamente, principalmente em processos industriais de menor criticidade. O restante é descartado de forma controlada, em conformidade com os parâmetros estabelecidos pelos órgãos ambientais. O sistema de reúso contribui para a redução da pressão sobre os recursos hídricos locais e amplia a autonomia hídrica da operação.



A empresa não gera escoamento superficial contaminado, já que todos os processos que envolvem contato com substâncias químicas são tratados internamente e contam com contenção adequada. A ETE é monitorada quanto à eficiência de reúso e à conformidade no descarte.

O sistema de água de reúso utilizado até 2022 foi substituído no ano seguinte, razão pela qual não houve geração na fábrica de São Leopoldo (RS) nesse período. Em 2024, o novo sistema foi gradualmente implementado, porém, as enchentes no Rio Grande do Sul impossibilitaram sua operação por alguns meses. A projeção para os próximos anos é de redução da dependência de água potável nos processos produtivos, com elevação do volume de água de reúso para cerca de 32% do volume de consumo total.

CAPTAÇÃO DE ÁGUA (M³) GRI 303-3

	2022	2023	2024
Água de reúso	17.094	0	14.339
Água proveniente da rede pública	148.117	169.489	148.815
Consumo total de água	165.211	169.489	163.154

Nota: Não há captação de água em áreas de estresse hídrico, e o volume total consumido é de água doce.

Além disso, a empresa atua ativamente no Comitê de Gerenciamento da Bacia Hidrográfica do Rio dos Sinos, com participação em projetos de recuperação da mata ciliar e proteção das nascentes na região de São Leopoldo (RS). Também é reconhecida publicamente pelo envolvimento com a comunidade e por suas ações de sustentabilidade, sendo uma parceira estratégica em projetos ambientais e de governança hídrica regional.

A definição de objetivos e metas relacionadas à água integra o planejamento estratégico da área de infraestrutura e sustentabilidade.

Esse processo é orientado por indicadores operacionais, diretrizes globais do Grupo STIHL e pelo contexto hídrico da região da Bacia do Rio dos Sinos, onde a planta está localizada.

As metas são estabelecidas anualmente, com base em análises dos dados históricos de consumo, eficiência hídrica por linha de produção e potencial de reúso. A área técnica define projetos estruturantes com metas vinculadas, como: aumento da taxa de reúso, controle de perdas, substituição de água potável por água tratada e redução da intensidade hídrica (m³/unidade produzida). Para 2025, a meta de intensidade hídrica é de 13,44 litros/unidade padrão produzida.

BIODIVERSIDADE

GRI 203-1 | 304-2 | 3-3 – BIODIVERSIDADE E PROTEÇÃO DOS ECOSISTEMAS

Todos os impactos reais das atividades da STIHL Brasil são compensados ou mitigados, e suas unidades no País são licenciadas pelos órgãos ambientais competentes. As ações estão alinhadas à Política de Sustentabilidade da STIHL, em vigor desde 2016, e são custeadas com recursos próprios por meio de Investimento Social Privado (ISP).

A empresa considera a conservação e o uso sustentável da biodiversidade em suas práticas gerenciais, realizando ações integradas. Para isso, mantém parcerias com o Instituto Floresta Tropical (IFT), o Centro de Pesquisas e Conservação da Natureza Pró-Mata, o Jardim Botânico do Rio de Janeiro e a *startup* Meu Pé de Árvore para o apoio a projetos de conservação da sociobiodiversidade.

O IFT tem como objetivo incentivar, desenvolver e homologar projetos de manejo sustentável nas florestas nativas e conservar as florestas tropicais na região da Amazônia. Em parceria com a STIHL, auxilia no desenvolvimento da região por meio do incremento a projetos de manejo florestal, que incluem a capacitação de pessoas para um trabalho mais seguro, eficaz e consciente.

» **A conservação e o uso sustentável da biodiversidade fazem parte das práticas gerenciais da STIHL.**





Em parceria com o IFT, a STIHL apoia a iniciativa, que visa fortalecer o manejo florestal comunitário na Reserva Extrativista (Resex) Arióca Pruanã, no município de Oeiras do Pará. Além de promover o manejo sustentável da madeira, também foi promovido o manejo consciente do açaí e a implementação de cooperativa local. Para isso, doou máquinas e equipamentos e proporcionou o aprimoramento técnico especializado dos manejadores comunitários para a realização das atividades em campo. Também promoveu a doação de uma embarcação motorizada para a associação de moradores da Resex, contribuindo para os deslocamentos das pessoas. Com essas iniciativas, é possível gerar renda e contribuir com o desenvolvimento social da comunidade.

Em 2023, a STIHL produziu uma *webserie* que ilustra os projetos implementados, destacando os benefícios para a biodiversidade local e para as cerca de 600 famílias que vivem da Resex, contribuindo para uma Amazônia cada vez mais sustentável por meio das Reservas Extrativistas da região, em que apresenta a Resex Arióca Pruanã.



SAIBA MAIS EM: **PROJETO ARIÓCA PRUANÃ**



Projeto Pró-Mata

Com foco na preservação da biodiversidade, o projeto é apoiado pelo Centro de Pesquisas e Conservação da Natureza Pró-Mata, que consiste no estabelecimento de uma área de conservação destinada ao ensino, à pesquisa e à conservação ambiental, em parceria com a PUC-RS. O projeto começou em 1993, quando a STIHL cedeu uma área de 3 mil hectares, onde se localiza o projeto, em São Francisco de Paula (RS), e segue como apoiadora das iniciativas realizadas. Para 2025, está prevista a construção de uma estufa para produção de mudas de essências florestais nativas, incluindo a Araucária. Também está planejada a inauguração de sala temática do Pró-Mata no Museu de Ciências da PUC-RS, visando uma experiência sensorial aos visitantes.

SAIBA MAIS EM: **PROJETO PRÓ-MATA**



Projeto Florescer

Desenvolvido pelo Jardim Botânico do Rio de Janeiro, consiste no acolhimento de jovens e na qualificação de suas habilidades intelectuais, culturais, sociais e técnicas ambientais, para que possam inserir-se no mercado de trabalho. Eles são treinados para atuar na área de jardinagem, monitoramento ambiental e em funções administrativas. Como apoiadora do projeto, que já capacitou mais de 3 mil jovens, a STIHL também auxilia a equipe de manutenção ambiental do Jardim Botânico, disponibilizando equipamentos e qualificação aos participantes.

➔ SAIBA MAIS EM: **PROJETO FLORESCE**



Meu Pé de Árvore

Meu Pé de Árvore

A empresa apoia a recuperação de áreas degradadas e protegidas no Bioma Amazônico em parceria com a *startup* Meu Pé de Árvore. Assim, já investiu no plantio de 5 mil árvores, incluindo o reflorestamento de áreas degradadas, propiciando a efetivação do conceito de agrofloresta, em benefício da biodiversidade e das famílias que compõem as comunidades nas reservas indígenas Parintintins e Uru-eu-wau-wau, localizadas no Estado de Rondônia.

➔ SAIBA MAIS EM: **MEU PÉ DE ÁRVORE**

EMISSÕES

GRI 305-1 | 305-2 | 305-4

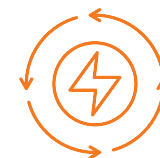
A empresa tem adotado abordagem abrangente para a gestão energética e de carbono, focada em reduzir sua pegada ambiental, alcançar a neutralidade climática e atingir as metas globais de sustentabilidade. Uma de suas principais iniciativas ocorre desde 2016, quando todas as operações passaram a utilizar exclusivamente eletricidade proveniente de fontes renováveis.

Um dos marcos desse avanço foi a inauguração, em 2024, da usina solar em telhado industrial na planta de São Leopoldo, contribuindo para a redução de 210 toneladas de CO₂ por ano ([veja mais em Energia, na pág. 70](#)).

Comprometida em liderar a transição para uma economia de baixo carbono, a empresa planeja várias ações inovadoras. O novo compressor centrífugo é uma das iniciativas que visa

reduzir o consumo de energia em 30% na geração de ar comprimido, além de diminuir até cinco vezes os custos de manutenção e deixar de emitir 200 toneladas de CO₂ por ano. Outra medida, que deverá resultar na redução de 36.300 toneladas de CO₂ até 2030, é a introdução do biometano como alternativa ao gás natural em várias aplicações industriais da fábrica de São Leopoldo.

Ainda com vistas a reduzir o consumo de combustíveis fósseis nas operações, a STIHL foca na eletrificação de processos industriais como sistemas de aquecimento, além de neutralizar suas emissões por meio de créditos de carbono, compensando o uso desse tipo de energia. Também avança no uso de veículos elétricos para o transporte interno e estuda formas de substituir veículos movidos a combustíveis fósseis, promovendo uma mobilidade mais sustentável.



30%
de redução de energia com o
novo compressor centrífugo.

Entre 2023 e 2024, houve reduções e constância de emissões absolutas na STIHL Brasil na comparação com 2022. Contudo, se analisadas pelo índice de emissões relativas, pelo qual a STIHL Brasil considera a razão das emissões absolutas pela unidade padrão de quantidade de produtos produzidos (UPP), houve elevação de emissões em 2024, de 2,31 kg em 2023 para 2,79 kg de carbono equivalente por UPP. As enchentes no Rio Grande do Sul contribuíram para essa elevação, demandando consumo energético permanente nos edifícios industriais no período de crise, mesmo com a produção praticamente estagnada por alguns meses do ano.

Gestão ambiental e prevenção da poluição

A empresa mantém o seu Sistema de Gestão Ambiental (SGA) e a certificação ISO 14001. Realiza a gestão da qualidade do ar, controle da poluição sonora e gerenciamento de produtos perigosos e de áreas contaminadas, de acordo com o estabelecido na legislação, adotando medidas que visam substituir ou eliminar as fontes de riscos.

EMISSÕES DIRETAS (ESCOPO 1) E INDIRETAS (ESCOPO 2) DE GASES DO EFEITO ESTUFA

EM TCO ₂ E	2022	2023	2024
Escopo 1 - Emissões brutas GRI 305-1	9.906	8.052	8.170
Escopo 2 - Escolha de compra GRI 305-2	0	0	0
Intensidade de emissões de GEE (kgCO ₂ e/UPP) GRI 305-4	2,06	2,31	2,79

Nota: Não há produção de emissões biogênicas nos escopos 1 e 2. A STIHL Brasil adquire energia diretamente de empresas geradoras de energia por fontes renováveis, como usinas hidrelétricas a fio d'água.



ENERGIA

Com a recuperação do volume de produção no segundo semestre, houve otimização da eficiência do consumo de energia. Foi concluído o sistema de monitoramento de consumo de energia para as áreas produtivas que respondem por mais de 95% do consumo energético, com o objetivo de auxiliar as tomadas de decisões da produção e possibilitar análises diárias do perfil energético. A partir de abril de 2025, esses dados estarão no KPI diário da empresa. No início do novo exercício também será implementado o uso do compressor centrífugo (saiba mais em Emissões, à pág. 68), reduzindo em até 25% o custo de geração de ar comprimido.

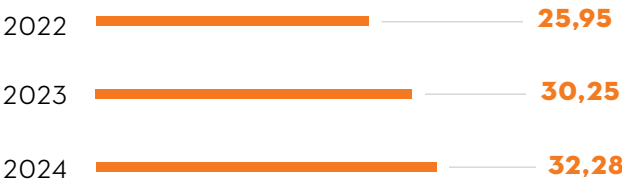
Adicionalmente, no âmbito da eficiência energética, a STIHL substituiu sistemas de iluminação por LEDs, otimizou sistemas de ar comprimido e refrigeração e instalou inversores de frequência para motores. A meta é reduzir o consumo de energia fóssil em 40% até 2030, na comparação com os níveis de 2019.

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

	2022	2023	2024
Fontes não renováveis - combustíveis	326.870	290.155	224.854
Gás natural	150.301	113.586	99.052
Óleo diesel	15.851	15.851	5.452
Gasolina	160.718	160.718	120.350
Fontes renováveis - eletricidade	304.030	263.355	245.756
Total de energia consumida	630.900	553.510	470.610

Nota: Não é realizada venda de energia. A STIHL Brasil tem como meta reduzir o consumo de combustíveis fósseis em 40% até 2030 em comparação aos níveis de 2019.

TAXA DE INTENSIDADE ENERGÉTICA GRI 302-3 (kWh/UPP)



Nota: 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 27,77 kWh/UPP.

REDUÇÃO DO CONSUMO DE ENERGIA GRI 302-4



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

Paralelamente às obras de expansão do Centro de Distribuição realizada na fábrica de São Leopoldo, foi instalado um sistema fotovoltaico, composto por mais de 2,1 mil painéis, na cobertura de um dos prédios da unidade. Com capacidade total de mais de 1 MWp, a usina é capaz de gerar anualmente até 1,4 GWh, tornando o edifício autossuficiente, capaz de produzir toda a energia que consome. Essa energia solar gerada deve contribuir para a redução das emissões de carbono em 210 toneladas por ano.



MUDANÇAS CLIMÁTICAS

GRI 3-3 – ADAPTAÇÃO ÀS MUDANÇAS CLIMÁTICAS I 3-3 – MITIGAÇÃO DAS MUDANÇAS CLIMÁTICAS

A STIHL Brasil reconhece que a adaptação às mudanças climáticas é um tema material com impactos reais e potenciais sobre sua operação, seus colaboradores, a infraestrutura local e a comunidade ao redor da planta. A empresa está comprometida com a adaptação às mudanças climáticas por meio de políticas internas e diretrizes globais do Grupo STIHL. O tema é tratado como prioridade no contexto do pilar Sustainability in Operations. A fim de entender e mitigar os aspectos ligados às mudanças climáticas, a empresa engaja seus públicos com o tema:



Colaboradores: identificação de pontos críticos de calor e riscos operacionais;



Equipes técnicas: avaliação e viabilidade de obras estruturais;



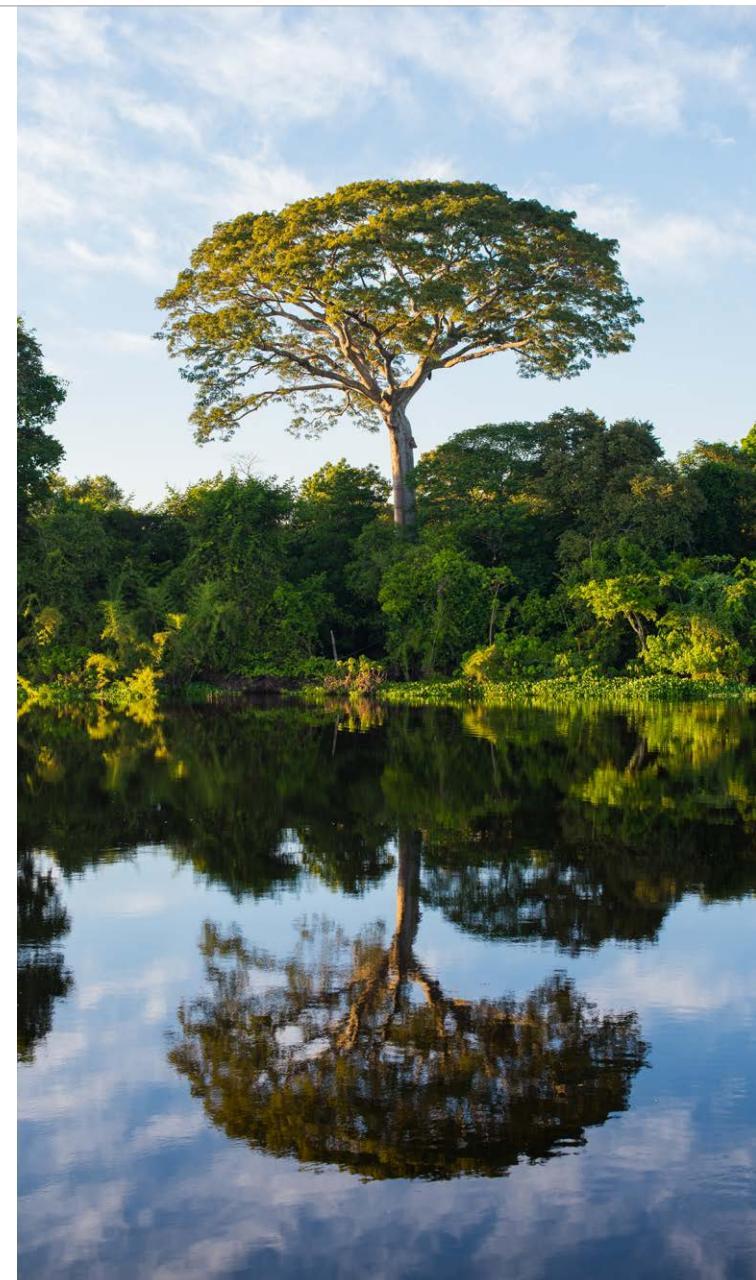
Consultorias externas: estudos hidrológicos e estruturais;



Fornecedores: apoio técnico em ventilação, fornecimento de biometano, construção de comportas e manutenção da usina de energia solar;



Grupo STIHL global: alinhamento às diretrizes corporativas.



A empresa busca mitigar os riscos associados a eventos extremos e, ao mesmo tempo, gerar valor ambiental, social e econômico no longo prazo. Com o desenvolvimento de infraestrutura resiliente que protege ativos e pessoas, reduz riscos de inundações e riscos ocasionados por ventos intensos e por ondas de calor, que podem interromper operações e afetar a segurança dos colaboradores, bem como o conforto térmico nas áreas industriais. Entre as ações desenvolvidas estão as obras de drenagem, de reforço de telhados e mitigação térmica, com monitoramento por indicadores de intensidade energética, temperatura interna e disponibilidade elétrica.

A STIHL também procura reduzir suas emissões e a dependência de fontes fósseis, com projetos como o uso de energia solar e biometano. Promove ainda o fortalecimento da cultura de risco climático e integração com o planejamento de novas obras em suas plantas, além de gerar valor social com a melhoria das condições de trabalho. Entre as ações desenvolvidas estão a geração de energia solar (1,7 GWh/ano), a substituição do consumo de gás natural por biometano (meta:

-40% do consumo de energia fóssil até 2026) e integração do tema climático em novos projetos de infraestrutura.

Os indicadores e as ações são monitorados em reuniões periódicas de acompanhamento com a liderança, *dashboards* para acompanhamento em tempo real e sensores IoT (Internet das Coisas) para temperatura, energia e ambiente. Entre os objetivos da STIHL Brasil estão:



Adesão ao SBTi

O Grupo STIHL aderiu em 2024 à Science Based Targets initiative (SBTi), ou Metas Baseadas na Ciência (MBC), iniciativa que mobiliza o setor privado para liderar ações climáticas urgentes e frear o aquecimento global.

Essa mobilização faz parte da estratégia de sustentabilidade da empresa, que elabora um plano de ação detalhado cujas metas devem ser submetidas à SBTi em até 24 meses após a assinatura da carta de compromisso, firmada em julho. Depois disso, serão validadas pela SBTi para garantir que a estratégia corporativa esteja alinhada aos requisitos globais de proteção climática. Ao aderir à SBTi, a STIHL concorda em definir suas metas de emissões com base científica e contribui para limitar o aquecimento global para abaixo de 1,5 grau celsius até 2030.



RESÍDUOS

GRI 306-1 | 306-2 | 3-3 – ECONOMIA CIRCULAR E GESTÃO DE MATERIAIS | 3-3 – EVITAR A POLUIÇÃO AMBIENTAL E A GESTÃO DE SUBSTÂNCIAS PERIGOSAS

A gestão de resíduos da STIHL é sustentada por sua Política de Sustentabilidade e baseada no conceito dos 5 Rs (repensar, recusar, reduzir, reutilizar e reciclar), com a adoção de práticas conscientes para redução dos impactos ambientais, a exemplo da reutilização de embalagens, paletes e óleo.

Na perspectiva da economia circular, a empresa utiliza embalagens retornáveis para acomodação de produtos fabricados internamente e para fornecedores do Brasil – solução prática para reduzir desperdícios e minimizar impactos ambientais. Dessa forma, diminui o consumo de peças descartáveis, gerando economia financeira para a empresa e menos danos à natureza.

Na logística de distribuição também há atenção dedicada a práticas de economia circular, com identificação contínua de oportunidades que reduzem o consumo de embalagens, como o reaproveitamento de embalagens recebidas dos fornecedores para transferência entre os Centros de Distribuição, e de paletes nos processos internos e no transporte de cargas avulsas, permitindo a máxima ocupação dos veículos. As iniciativas reduzem o uso de embalagens e a emissão de CO₂ no transporte. O foco é entregar resultados com menos descarte de materiais e menor volume de resíduos.

Produtos, baterias, óleos e embalagens seguem recomendação específica de descarte, baseada na logística reversa. A STIHL trabalha com parcerias para descarte de materiais contaminantes, como óleos lubrificantes e baterias, e investe na logística reversa de embalagens.

Seu processo produtivo tem como principais entradas os insumos utilizados (magnésio,

alumínio, óleo, entre outros) e, como saídas, borras, metais, papel e plástico. Na fábrica de São Leopoldo (RS), todos os resíduos sólidos são acondicionados em uma Central de Resíduos, onde o processo é gerenciado, e pesados antes da destinação final.

Para os resíduos de papel e plásticos, a empresa mantém projeto socioambiental firmado com seis cooperativas de catadores do município de São Leopoldo (RS), às quais destina o material. Também mantém programa de logística reversa para baterias, embalagens de óleo e papel e plásticos dos seus produtos.

Os resíduos são majoritariamente enviados para processos de compostagem, coprocessamento, reutilização, refusão ou reciclagem em empresas parceiras, que passam por auditorias e avaliação de documentação para estarem aptas a prestar serviços. Internamente, há um gerenciador que monitora os principais resíduos gerados, a quantidade de cargas enviadas e os custos relacionados a essas destinações.

Em 2024, o volume de resíduos ficou abaixo do registrado nos anos anteriores, quando a empresa passava por diversas obras de infraestrutura. Há a segregação adequada do material nos processos produtivos, com destinação correta para evitar contaminação. No fim do exercício, 98% dos resíduos foram enviados para processos de reaproveitamento de energia, como reutilização, reciclagem e coprocessamento, acima da meta inicial de 96%. Apenas cerca de 2% dos resíduos sólidos foram enviados para aterros controlados e, para 2025, a meta é ter 98% dos resíduos enviados para processos de reaproveitamento energético.

RESÍDUOS GERADOS (EM TONELADAS) GRI 306-3

	2023	2024
Metal	2.794	1.733
Plástico	306	231
Madeira	808	733
Papel	684	293
Outros (resíduos classe I e II, de podas, galhos e construção)	33.041	2.864
Total	37.633	5.854



Cooperativas de reciclagem

Há cerca de dez anos, a STIHL Brasil mantém parceria com cooperativas de reciclagem locais, de forma a contribuir com o rendimento das famílias que nelas trabalham coletando e separando os resíduos de papel e plástico. Em São Leopoldo (RS), mais de 120 famílias ligadas a essas cooperativas geram 85% de sua renda com os resíduos coletados da fábrica STIHL, enquanto contribuem com a economia circular da região.

SAIBA MAIS EM: **COOPERATIVAS DE RECICLAGEM**



**DESEMPENHO
OPERACIONAL**
—

No início de 2024, a STIHL Brasil vivenciou a desaceleração da demanda da produção do mercado nacional e, de forma mais expressiva, da exportação, devido ao elevado estoque de produtos, como o de cilindros, principal operação no País. O cenário levou a empresa a ajustar sua capacidade de produção para reduzir os custos. Entre o final de abril e o início de maio, mais um fator, dessa vez climático, provocou outra queda na produção. No entanto, a empresa tinha considerável cobertura de estoque, evitando que o mercado fosse impactado com a indisponibilidade de máquinas e componentes.

No segundo semestre, a demanda dos mercados interno e de exportação voltou a crescer. O fato impulsionou novamente a operação, levando a empresa a aumentar a capacidade de produção e expandir a contratação de colaboradores.

A virada de chave na segunda parte do ano quase compensou a queda nos volumes de produção no primeiro semestre. No exercício, produziu volume de máquinas similar ao ano de 2023 e, para 2025, a expectativa é ultrapassar a marca de 1 milhão de equipamentos.



Ação de limpeza realizada com produtos STIHL pelos colaboradores no Mercado Público de Porto Alegre após a enchente de maio de 2024.

Mesmo com as enchentes do Rio Grande do Sul em maio, a STIHL conseguiu garantir o atendimento de seus clientes por meio de sua estrutura de distribuição descentralizada com estoque disponível. No período, a operação logística ficou dividida entre os CDs de Jundiaí e Benevides, possibilitando atender inclusive os estados do Sul, do Paraná e de Santa Catarina.

A maioria das estradas do Rio Grande do Sul estava fechada no período, o que levou a empresa

a estudar, com algumas transportadoras, os pontos de venda que poderiam receber as mercadorias e as vias de transporte mais adequadas. Além de manter o atendimento nos pontos de vendas, o desafio logístico foi priorizar o estoque de produtos, como as lavadoras, para auxiliar na limpeza das cidades mais afetadas pela chuva, e distribuir as doações de forma correta para a população mais necessitada. **(Saiba mais em Comunidade, na pág. 59)**

A close-up, shallow depth-of-field photograph of a lavender field. The foreground shows sharp, detailed lavender flower spikes, while the background is a soft, out-of-focus blur of more lavender and green foliage, creating a bokeh effect. The lighting is warm and natural, suggesting a sunny day.

DESEMPENHO ECONÔMICO-FINANCEIRO

A STIHL Brasil registrou faturamento de R\$ 3,2 bilhões em 2024, dividido de forma praticamente igual entre mercado interno, que representou 52%, e exportação, com 48%. Esse resultado equipara-se ao número recorde atingido em 2022 e supera o ano de 2023, com ligeiro crescimento. Já o Grupo STIHL registrou € 5,3 bilhões de faturamento em 2024.

Para 2025, a meta da STIHL Brasil é atingir R\$ 4 bilhões de faturamento, o que representa crescimento de 25%, e lançar 20 produtos, com destaque para soluções a bateria. É esperado que a exportação tenha maior expressividade, uma vez que há previsão de aumento na produção de cilindros que abastecem outras plantas do Grupo STIHL no mundo.

Em 2020, houve um aumento significativo nas vendas devido à mudança no comportamento das pessoas, que passaram mais tempo em casa e aumentaram os investimentos nos cuidados com o lar. Esse crescimento foi de 51% em relação ao ano anterior. Naquele ano, a planta brasileira teve suas vendas equilibradas entre 50% comércio interno e exportação, uma vez que o impacto na mudança comportamental foi um fenômeno global.

INVESTIMENTOS

Em 2024, R\$ 85 milhões foram destinados à expansão do Centro Logístico da fábrica de São Leopoldo, resultando em acréscimo de 137% na capacidade de armazenagem, possibilitando otimização no ambiente de estoque. Com essa ampliação, a empresa passou a ter área suficiente para armazenar todos os produtos acabados, matérias-primas e componentes, reduzindo significativamente o custo da operação logística. Além disso, a internalização das atividades no novo espaço reduzirá os fretes para armazenagem externa, evitando a emissão de aproximadamente 93 toneladas de CO₂ por ano.

A empresa também inaugurou uma das maiores usinas fotovoltaicas de telhado do Brasil, que será capaz de gerar até 1,4 GWh por ano, o que torna autossuficiente o prédio que abriga o Centro de Distribuição e áreas administrativas. O sistema de fixação dos painéis solares contém mais de 11 mil grampos que não perfuram o telhado e garantem a resistência a ventos de mais de 160 km/h.

Foram instalados também nove inversores, que transformam a produção de energia contínua em energia alternada, com 100 kW cada, além de 33 km de cabos.

O investimento previsto para 2025 é de R\$ 150 milhões, destinados a projetos com foco em tecnologia, automação e capacitação profissional de colaboradores e revendedores, com o objetivo de ampliar e melhorar a produtividade, além de elevar a sustentabilidade do negócio. Iniciativa nesse sentido é o One STIHL, que atualiza e padroniza globalmente o sistema de tecnologia, unificando as operações em todas as unidades da empresa no mundo ([veja mais no capítulo Tecnologia e processos, na pág. 27](#)). Outra linha de investimento está concentrada no avanço das ações ESG, com ampliação das iniciativas para atingir as metas de sustentabilidade estabelecidas pelo Grupo STIHL.



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 2024 com base nas Normas GRI.

GRI 1 usada: GRI 1: Fundamentos 2021

Norma(s) Setorial(ais) da GRI aplicável(eis): Não aplicável.

				OMISSÃO	
NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	REQUERIMENTO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
CONTEÚDOS GERAIS					
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-1: Detalhes da organização	12			
	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	4			
	2-4: Reformulações de informações	Este é o primeiro relatório publicado pela unidade brasileira da STIHL.			
	2-5: Verificação externa	Este relatório não passou por verificação externa.			
	2-6: Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	12			
	2-7: Empregados	38			
	2-8: Trabalhadores que não são empregados	A empresa contava com 79 estagiários em dezembro de 2024. Também são contratados terceiros, de forma não centralizada, para atividades de serviços gerais e help desk.			
	2-9: Estrutura de governança e sua composição	20			
	2-10: Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	22			
	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.			

OMISSÃO					
NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	REQUERIMENTO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-12: Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	20			
	2-13: Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	20			
	2-14: Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	20			
	2-15: Conflitos de interesse	20			
	2-16: Comunicação de preocupações cruciais	20			
	2-17: Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	20			
	2-18: Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	21			
	2-19: Políticas de remuneração	48			
	2-20: Processo para determinação da remuneração	48			
	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 <i>compliance</i> e equação.

OMISSÃO					
NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	REQUERIMENTO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-22: Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	6			
	2-23: Compromissos de política	18, 55			
	2-24: Incorporação de compromissos de política	18, 55			
	2-25: Processos para reparar impactos negativos	18, 20			
	2-26: Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	19, 20			
	2-27: Conformidade com leis e regulamentos	Não foram registrados em 2024 casos significativos de não conformidade com leis e regulamentos.			
	2-28: Participação em associações	22			
	2-29: Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>	36			
	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	5			
	3-2 Lista dos tópicos materiais	5			
MITIGAÇÃO DAS MUDANÇAS CLIMÁTICAS					
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3: Gestão do tópico material	72-73			
GRI 302: Energia 2016	302-1: Consumo de energia dentro da organização	70			
	302-3: Intensidade energética	70			
	302-4: Redução do consumo de energia	70			

			OMISSÃO		
NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	REQUERIMENTO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
GRI 305: Emissões 2016	305-1: Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	68-69			
	305-2: Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	68-69			
	305-4: Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	68-69			
	305-5: Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	Não houve redução de emissões absolutas nem da intensidade de emissões em 2024, em razão principalmente da enchente ocorrida no Rio Grande do Sul, que manteve a intensidade energética regular, com significativa diminuição na produção de novos produtos.			
ADAPTAÇÃO ÀS MUDANÇAS CLIMÁTICAS					
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3: Gestão do tópico material	72-73			
USO E CONSERVAÇÃO DA ÁGUA					
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3: Gestão do tópico material	62-64			
GRI 303: Água e Efluentes 2018	303-1: Interações com a água como um recurso compartilhado	62-64			
	303-2: Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	62-64			
	303-3: Captação de água	64			
BIODIVERSIDADE E PROTEÇÃO DOS ECOSISTEMAS					
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3: Gestão do tópico material	65-67			
GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016	203-1: Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	65-67			
GRI 304: Biodiversidade 2016	304-2: Impactos significativos de atividades, produtos e serviços na biodiversidade	65-67			

				OMISSÃO	
NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	REQUERIMENTO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
EVITAR A POLUIÇÃO AMBIENTAL E A GESTÃO DE SUBSTÂNCIAS PERIGOSAS					
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3: Gestão do tópico material	74-75			
ECONOMIA CIRCULAR E GESTÃO DE MATERIAIS					
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3: Gestão do tópico material	74-75			
GRI 306: Resíduos 2020	306-1: Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	74-75			
	306-2: Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	74-75			
	306-3: Resíduos gerados	75			
PROMOVER EDUCAÇÃO, TECNOLOGIA E INOVAÇÃO					
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3: Gestão do tópico material	30-32, 42-47			
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-1: Média de horas de capacitação por ano, por empregado	47			
	404-2: Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	42-47			
DIREITOS HUMANOS E DIREITOS DOS TRABALHADORES					
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3: Gestão do tópico material	39, 55			
GRI 204: Práticas de compras 2016	204-1: Proporção de gastos com fornecedores locais	55			
GRI 308: Avaliação ambiental de fornecedores 2016	308-1: Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	55			

OMISSÃO

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	REQUERIMENTO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
GRI 401: Emprego 2016	401-1: Novas contratações e rotatividade de empregados	38			
	401-2: Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	48			
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	14, 16			
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	14, 16			
GRI 414: Avaliação social de fornecedores 2016	414-1: Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	55			
SAÚDE E SEGURANÇA					
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3: Gestão do tópico material	51-54			
GRI 403: Saúde e segurança operacional 2018	403-1: Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	51-53			
	403-2: Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	51-53			
	403-3: Serviços de saúde do trabalho	51-53			
	403-4: Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	51-53			

OMISSÃO					
NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	REQUERIMENTO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
GRI 403: Saúde e segurança operacional 2018	403-5: Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	51-53			
	403-6: Promoção da saúde do trabalhador	51-53			
	403-7: Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	51-53			
	403-9: Acidentes de trabalho	54			
GRI 416: Saúde e segurança do cliente 2017	416-1: Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e serviços	58			
NÃO DISCRIMINAÇÃO					
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3: Gestão do tópico material	19			
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1: Diversidade em órgãos de governança e empregados	39			
GRI 406: Não discriminação 2016	406-1: Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Não foram registrados casos de discriminação em 2024.			
GOVERNANÇA E CONFORMIDADE					
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3: Gestão do tópico material	18			
GRI 205: Anticorrupção 2016	205-1: Operações avaliadas quanto a riscos relacionados a corrupção	18			
GRI 206: Concorrência desleal 2016	206-1: Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	Não foram registradas em 2024 ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio.			

INFORMAÇÕES CORPORATIVAS/ EXPEDIENTE

STIHL Ferramentas Motorizadas Ltda.

Av. São Borja, 3000 - Rio Branco

93032-524, São Leopoldo (RS)

Brasil

Tel.: 0800 707 5001

www.stihl.com.br/pt

Coordenação

Fabício Hoeltz Steffens

Consultoria de indicadores

KMZ Conteúdo (Svendla Chaves)

Redação, edição e revisão

KMZ Conteúdo

Projeto gráfico e diagramação

KMZ Conteúdo

Imagens

Arquivo interno STIHL

Shutterstock



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

STIHL