

A woman with voluminous curly brown hair is lying on her side in a field of purple lavender. She is wearing a white, ruffled, off-the-shoulder top. She is surrounded by white linens, including a pillow and a duvet cover, which feature delicate floral embroidery. The background is a dense field of lavender under soft, natural light.

Altenburg

Relatório de Sustentabilidade 2025

Bem dormir, bem viver



Índice

1

Fala do CEO03

2

Relatório em 5 min 05

3

Visão da sustentabilidade 07

Governança e gestão ESG09

Compromissos e metas 2030 12

4

Nossos negócios 16

Operações19

Marcas21

Mercados25

Desempenho28

5

Time Altenburg 32

Nossa Cultura: nossa base36

Cuidar38

Desenvolver42

6

Relações de valor..... 46

Bem dormir, bem viver48

Impacto na comunidade52

Rede de fornecedores57

Relação com o meio ambiente61

7

Governança do negócio..... 71

Estrutura e práticas de governança .73

Princípios éticos.....79

8

Anexos 81

Sobre o relatório82

Índice ODS85

Sumário e conteúdo GRI 87





Fala do CEO

Somos uma marca centenária que aprendeu, ao longo do tempo, a transformar desafios em movimento, oportunidades em resultados e relações de confiança em ativos de longo prazo.

Nos primeiros meses de 2025, enfrentamos desafios relevantes com a implantação de um novo sistema logístico. Mas a forma como reagimos foi ainda mais significativa. Atuamos com agilidade, união entre as áreas e foco na solução. Retomamos nosso ritmo e encerramos o ano com uma recuperação consistente, que refletiu a resiliência da nossa gestão e o comprometimento das nossas equipes.

Períodos mais intensos também têm valor. São eles que nos fazem rever escolhas, aprofundar análises, integrar times e amadurecer decisões. E, em 2025, crescemos nesse sentido.

Avançamos no amadurecimento da nossa governança, consolidando estruturas, fluxos e instâncias que apoiam decisões mais consistentes. Intensificamos a integração entre auditoria interna, compliance e processos, ampliamos a qualidade das informações gerenciais e qualificamos o diálogo entre a gestão executiva e o Conselho. Esse movimento aprimora nossa capacidade de análise, aumenta a segurança na tomada de decisão e prepara a Altenburg para sustentar novos ciclos de crescimento com mais clareza, responsabilidade e visão de longo prazo.

Ampliamos nossa presença no varejo, conquistamos novos clientes no multimarcas, investimos na modernização industrial e avançamos em frentes sistêmicas importantes na relação com o mercado B2B. Também lançamos a marca Zu Wear, ampliando nossa atuação para uma nova categoria de produtos de vestuário, com uma proposta centrada em conforto, leveza e elegância.



Em um mundo que muitas vezes estimula a troca rápida e o consumo superficial, queremos afirmar outra escolha. A escolha pela qualidade, pela durabilidade e por produtos que respeitam melhor os recursos, o trabalho e o tempo das pessoas.

Para nós, sustentabilidade também se expressa naquilo que dura. Acreditamos que produtos de alta qualidade, feitos para acompanhar a rotina das pessoas por mais tempo, são uma das formas mais concretas de gerar valor com responsabilidade.

Esse olhar está conectado ao nosso propósito maior.

Queremos favorecer o bem viver das pessoas. Fazemos isso por meio dos nossos produtos, mas também por meio das relações que construímos, do cuidado com nossas equipes, do apoio a iniciativas sociais e do compromisso de tornar o bem-estar uma experiência real, dentro e fora da empresa.

Vamos para 2026 ainda mais certos do legado que queremos construir. Sabemos que ainda há muito a evoluir. Mas também sabemos que temos bases sólidas, capacidade de transformação e coragem para seguir inovando. É assim que queremos continuar nossa trajetória: honrando nossa história centenária e, ao mesmo tempo, preparando a Altenburg para o futuro.



Tiago Altenburg - CEO da Altenburg



Relatório em 5 min

Nossos destaques do ano



No negócio

- Recuperação operacional após os desafios da implantação do novo sistema logístico.
- Expansão da presença no varejo, com abertura de novas franquias e avanço da omnicanalidade.
- Conquista de novos clientes no multimarcas e fortalecimento de *key accounts*.
- Lançamento da Zu Wear, ampliando o portfólio para uma nova categoria.
- Investimentos em estrutura operacional, armazenagem, maquinários e modernização industrial.



No desenvolvimento e cuidado com o nosso time Altenburg

- Revisão da jornada de trabalho das equipes operacionais.
- Fortalecimento da escuta ativa por meio de pesquisas e espaços de diálogo.
- Trilhas de educação estruturadas, incluindo frentes de desenvolvimento da liderança.
- Mais de 3 mil horas de capacitação na frente de gestão da mudança do Projeto 360.
- Ampliação do programa Jovem Aprendiz para áreas produtivas da indústria.
- Reconhecimento do curso de costura pelo Prêmio Ser Humano, que forma mais de 100 profissionais por ano.



Sobre proporcionar o “Bem Dormir, Bem Viver”

- Ampliação de soluções para o sono com foco em conforto térmico, suporte, frescor e respirabilidade.
- Expansão do assistente digital para apoiar clientes na escolha de travesseiros para todas as lojas próprias.
- Consolidação da proposta de bem-estar por meio de conteúdos informativos em redes sociais e blog.
- Crescimento das linhas prime e de produtos com fibras naturais, unindo conforto, qualidade e durabilidade.





Na relação com o meio ambiente

- Reaproveitamento de resíduos têxteis, incluindo iniciativa de impacto social com mulheres da comunidade no Paraguai.
- Elaboração do inventário de emissões de escopos 1 e 2 com base no GHG Protocol.
- Uso de energia renovável com certificação I-REC e geração solar.
- Expansão da Calculadora de Sustentabilidade e classificação do portfólio com os selos Eco Standard, Eco Plus e Eco Premium.
- Durabilidade dos produtos como um forte direcionador de sustentabilidade.



Na relação com fornecedores

- Estruturação da Política de Compras, com lançamento previsto para 2026.
- Avanço da disseminação e assinatura do Código de Conduta de Fornecedores.
- Aplicação de fluxos de homologação e acompanhamento da cadeia.
- Valorização de atributos socioambientais na seleção de parceiros.
- Exigência de certificação OEKO-TEX para 100% dos fornecedores das linhas de cama e banho da Altenburg Haus.



Na relação com a comunidade

- Estruturação do Instituto Altenburg.
- Apoio a projetos por meio de doações diretas, produtos e leis de incentivo.
- Avanço da exposição "Bem Dormir, Bem Viver".
- Realização do projeto "A Indústria Têxtil pela Arte do Grafite", conectando indústria, educação e cultura.
- Apoio contínuo à Banda Filarmônica de Blumenau (SC) e à Escola Ayni.



Na governança do negócio

- Fortalecimento da governança financeira, com evolução da tesouraria e dos reportes ao Conselho.
- Consolidação de estrutura integrada entre auditoria interna, processos e compliance.
- Avanços na integração da matriz corporativa de riscos e das linhas de defesa.
- Ampliação do papel de Gestão de Pessoas na governança, com cadeira fixa no Comitê Executivo e pautas de cultura.





O Melhor *travesseiro* do mundo



ODS:



Visão da sustentabilidade

Governança e gestão ESG.....09

Compromissos e metas 203012

03



Acreditamos e praticamos uma visão de sustentabilidade que orienta o desenvolvimento de negócios de forma responsável e duradoura.

Buscamos crescer com eficiência e prosperidade, atentos aos impactos de nossas atividades e comprometidos com a mitigação de efeitos sobre o meio ambiente. Ao mesmo tempo, procuramos fortalecer relações de valor com as pessoas que fazem parte da nossa jornada, entendendo que o crescimento da empresa deve estar associado à geração de benefícios compartilhados para a sociedade.



Governança e gestão ESG



Compreendemos os pilares da nossa agenda ESG como parte de uma jornada cíclica de evolução.

A sustentabilidade na Altenburg é conduzida a partir de uma agenda estratégica e estruturada. Nossa atuação faz parte de um processo de priorização de temas materiais, que orienta a definição dos compromissos centrais da companhia que, por sua vez, são acompanhados por metas e indicadores que permitem monitorar avanços e direcionar melhorias contínuas.

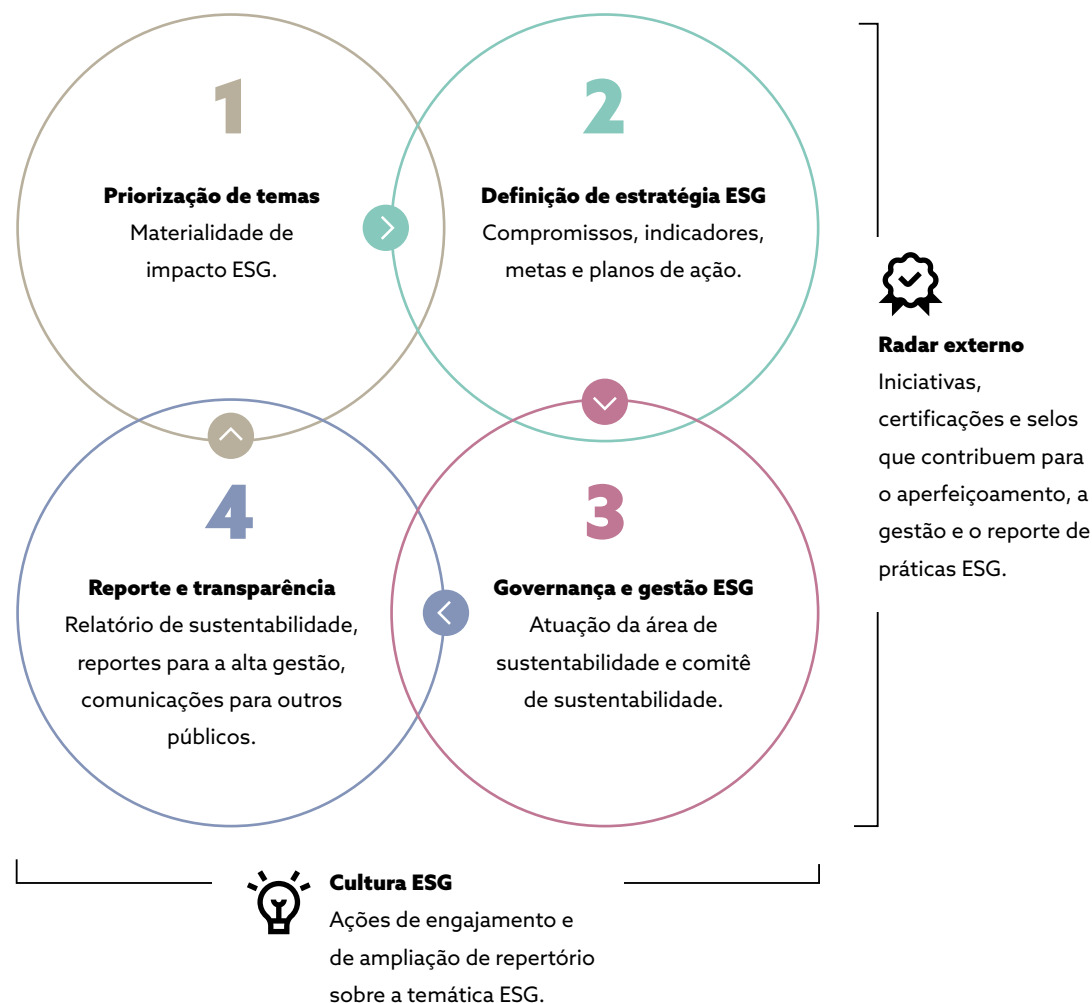
Para a gestão dessa estratégia, contamos com um comitê de sustentabilidade, formado por lideranças das áreas de gestão de pessoas, desenvolvimento de produto, compliance, manutenção, suprimentos, marketing e engenharia de produto. A governança está atribuída à área de sustentabilidade, que atua como o núcleo técnico, integrador e operacional da agenda. Mantém diálogo direto com o CEO, realiza reportes ao Conselho sob demanda e, em 2025, passou a configurar uma estrutura conectada à liderança de gestão de pessoas, reforçando uma abordagem alinhada ao cuidado com as pessoas.

O time de sustentabilidade também atua em sinergia com outras áreas, como, por exemplo, a área financeira, contribuindo para análises e informações que apoiam a busca por oportunidades de crédito e financiamento, reforçando a integração entre gestão socioambiental e estratégia financeira da empresa.

Mantemos atenção constante às oportunidades de revisitar temas priorizados, metas, indicadores e ferramentas de governança, assim como reportes formais e comunicações com públicos de relacionamento. Esse processo é sustentado pelo fortalecimento da cultura ESG (*Environmental, Social and Governance*) na empresa, em que buscamos ampliar, entre nossos times, o diálogo e o repertório sobre o tema. Selos, certificações e iniciativas externas também contribuem para orientar e impulsionar o aprimoramento contínuo da gestão da sustentabilidade.



Leia mais sobre o processo de priorização de temas materiais na **página 83**.



Movimento Nacional ODS Santa Catarina

Participamos do Movimento Nacional ODS Santa Catarina, rede que conecta organizações engajadas na promoção dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Essa participação fortalece nosso compromisso com a condução responsável dos negócios e nos aproxima de debates, conhecimentos e experiências que contribuem para ampliar nossa compreensão sobre os desafios e oportunidades para o desenvolvimento sustentável.

Certificação ABVTEX

Conquistamos o selo ABVTEX nas unidades de Blumenau (SC), Nossa Senhora do Socorro (SE) e São Roque (SP). Além de ser uma chancela importante na cadeia têxtil, a certificação orienta a adoção de boas práticas de gestão, qualidade e responsabilidade socioambiental.

Ações para fortalecer a cultura ESG

Reconhecemos que a construção de uma agenda de sustentabilidade passa pelo engajamento das pessoas. Em 2025, buscamos estimular a participação dos colaboradores em ações que contribuem para a construção de uma cultura cada vez mais alinhada à visão de sustentabilidade da empresa. Um dos destaques foi a **gincana “Bem + Sustentável”**, que mobilizou equipes das unidades de Blumenau (SC) em diversas atividades de arrecadação e solidariedade.

Os colaboradores se organizaram em grupos e participaram de diferentes etapas, envolvendo a arrecadação de roupas, brinquedos, óleo de cozinha usado, alimentos, lacres metálicos e tampas plásticas. Além de promover integração entre as equipes, a iniciativa contribuiu para a destinação adequada de resíduos e para o apoio a instituições da comunidade. Outras ações, como comunicações internas e em redes sociais institucionais, além de orientações voltadas ao descarte correto de resíduos também tiveram caráter educativo, reforçando boas práticas ambientais nas rotinas de trabalho.

Resultados da gincana



+2,8 mil

itens entre roupas e artigos para casa, como toalhas e cobertores.



479

brinquedos.



+44 mil

lacres e tampinhas.



+1,2 mil

litros de óleo de cozinha reciclado.



+900

quilos de alimentos.

Compromissos e metas 2030

Seguimos com a publicação de nossos compromissos e metas que orientam a agenda ESG. Para nós, esta divulgação é uma prática que demonstra o compromisso da empresa com a integração da agenda ESG ao negócio, com a transparência em compartilhar objetivos com nossos públicos de relacionamento, impactados pelas nossas atividades e, ao mesmo tempo, nos direciona para novos ciclos de crescimento e geração de valor compartilhado.

VISÃO DE FUTURO

A gestão da sustentabilidade na Altenburg atravessa um momento de amadurecimento. A partir da jornada vivida em 2025, fortalecemos esse processo e iniciamos uma análise estratégica sobre o papel dos nossos objetivos ESG no direcionamento do negócio.

Esse movimento busca compilar aprendizados importantes. Mais do que estabelecer metas ambiciosas, é fundamental que elas representem com precisão os desafios que a organização busca resolver. Avanços nesse sentido serão desdobrados em iniciativas e ajustes de metas em 2026, refletindo nossa capacidade de adaptação e evolução diante de cenários e novos contextos.



Cuidar do meio ambiente



1

Promover a gestão de resíduos eficiente

- Aumentar a taxa de reciclagem** de resíduos sólidos gerados em nossas operações para, no mínimo, 90%.

Meta: 90%

Status: 80%
- Reduzir em 50%** a quantidade de resíduos têxteis gerados em nosso processo produtivo.

Meta: 7%

Status: 12%

2

Reduzir as emissões de gases poluidores

- Reduzir em 30%** a intensidade das emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE) dos escopos 1 e 2 por unidade de produção.

Meta: 0,055

Status: 0,079

3

Fomentar e tornar acessível o consumo consciente

- Atingir uma **participação de 75%** de produtos com selos Eco Plus e Eco Premium no portfólio, conforme critérios da calculadora de eficiência.

Meta: 75%

Status: 60%
- Reduzir em 80%** o uso de plásticos em nossos produtos, em todas as lojas Altenburg.

Meta: 80%

Status: 10%



Cuidar das pessoas



1

Promover a saúde e a valorização dos colaboradores

Promover o crescimento profissional e a valorização dos nossos colaboradores ao garantir que metade das vagas abertas sejam preenchidas por talentos internos.

Meta: 50%

Status: 48%

Assegurar que **70%** dos cargos estratégicos tenham sucessores mapeados e em desenvolvimento.

Meta: 70%

Status: 43%

Alcançar e manter **índice zero** de acidentes de trabalho.

Meta: 0

Status: 0,2

Garantir que os colaboradores se sintam valorizados e reconhecidos, com o **índice mínimo de satisfação em 60%**, conforme pesquisa de clima organizacional.

Meta: 60%

Status: 42%

2

Respeitar e proporcionar bem-estar para o consumidor

Aumentar em **16,5%** os atributos de bem-estar no portfólio de travesseiros e edredons Altenburg.

Meta: 43%

Status: 38%

Aumentar o **engajamento** nos conteúdos dedicados ao bem-estar nas redes sociais.

Meta: 34%

Status: 135%

Garantir que **100%** de nossos produtos estejam em conformidade com a lista de substâncias restritas.

Meta: 100%

Status: 2,6%

Fortalecer a governança



1



Conduzir negócios com governança e ética

- **Implantar um sistema** de gestão de riscos abrangente e funcional em toda a organização.

Meta: 100%**Status: 9%**

- Implementar e assegurar acesso ao **Código de Ética e ao Canal de Ética a 100%** dos *stakeholders* diretos e disponibilizar acesso aos *stakeholders* indiretos por meios digitais ou físicos.

Meta: 100%**Status: 71%**

2



Estabelecer relações íntegras com fornecedores

- **Assegurar que 100% dos fornecedores** nacionais e internacionais estejam em conformidade com o Código de Conduta de Fornecedores da empresa.

Meta: 100%**Status: 37%**

- **Garantir que 100% dos fornecedores críticos*** estejam de acordo com os critérios de sustentabilidade definidos pela empresa.

Meta: 100%**Status: 25%**

Nota: O "status" considera a média anual dos resultados mensais de 2025. *O termo "fornecedores críticos" refere-se a parceiros de frete, facção e produto acabado (de acordo com resultado da matriz de riscos).





Nossos negócios

Operações.....	19
Marcas.....	21
Mercados.....	25
Desempenho.....	28



Vamos começar do zero: travesseiros não deveriam ser apenas um acessório da sua cama. Eles deveriam ser revolucionários.

Aqui na Altenburg, entendemos que o sono é mais do que uma necessidade biológica que foge ao seu *checklist* diário de tarefas - é a força motriz das suas realizações. É a chave para um dia incrível. Estamos falando de transformar o sono de uma obrigação noturna para uma jornada de autocuidado diária.

Acreditamos que o bem dormir é para todos.

Por isso, desenvolvemos nossos travesseiros para abraçar cada curva do seu descanso e da sua singularidade, proporcionando não apenas repouso, mas a base para um dia extraordinário.

Seja você um atleta buscando performance máxima, um espírito criativo em busca de inspiração ou alguém que valoriza a conexão profunda consigo mesmo, nossos travesseiros são a chave para desbloquear o poder transformador de cada noite.

Porque o sono de qualidade é mais do que uma necessidade; é um luxo acessível que todos merecem aproveitar. Dormir bem é uma experiência que respeita seu tempo e valoriza seu bem-estar.

Junte-se a nós nessa jornada e descubra como uma noite bem dormida pode transformar não apenas sua noite, mas toda a narrativa da sua vida. Porque o sono é para todos - um convite universal para sonhar, descansar e despertar para um novo dia repleto de possibilidades.

Estamos revolucionando o sono. Você vem junto?

Somos uma das maiores e mais tradicionais indústrias têxteis do Brasil, reconhecida também como líder no segmento de travesseiros na América Latina. Ao longo de nossa trajetória centenária, construímos um negócio que soube se adaptar às transformações de diferentes épocas, combinando resiliência, capacidade de inovação e evolução contínua.

Nossa trajetória é sustentada por um propósito que permanece central para nós: favorecer o bem viver das pessoas, por meio de produtos e experiências que promovem conforto, cuidado e bem-estar no dia a dia.



Clique e conheça mais sobre nossa história centenária.



www.altenburg.com.br/100-anos

Nosso propósito



- Ampliar o bem-estar na vida das pessoas, associando saúde e beleza a práticas cada vez mais sustentáveis.

Nossos valores



- Confiança
- Integridade
- Simplicidade
- Disciplina
- Criatividade

Nossos pilares do bem-estar



- Realização
- Relações positivas e de confiança
- Ambiente sustentável

Competências



- Cliente no centro
- Planejamento
- Comunicação eficaz
- Liderança para alto desempenho
- Execução com foco em resultado
- Inovação e mentalidade digital
- Inteligência emocional

Nossas bandeiras



- Cliente
- Resultado
- Relacionamento
- Excelência
- Marca



Operações

Mantemos unidades produtivas no Brasil e no Paraguai, sendo nossa sede e maior operação industrial localizadas em Blumenau (SC). As unidades de São Paulo e Sergipe, assim como a operação internacional, complementam essa estrutura. Além das unidades produtivas, contamos com espaços dedicados à armazenagem de produtos em Indaial, Brusque e Blumenau, todos no estado de Santa Catarina.



Sede

Unidade II - Blumenau (SC)



5 operações produtivas

Unidade I - Blumenau (SC)

Unidade II - Blumenau (SC)

Nordeste - Nossa Senhora do Socorro (SE)

Bom Sono - São Roque (SP)

Hogar Têxtil - Cidade do Leste (Paraguai)



3 espaços de armazenagem

Indaial (SC)

Brusque (SC)

Blumenau (SC)



Nossa operação é sustentada por uma estrutura distribuída entre diferentes localidades, o que nos permite dar suporte ao volume produtivo e à estratégia logística do negócio.

Ecofiber



A Ecofiber é uma empresa que integra a mesma **holding** responsável pela administração das unidades da Altenburg abrangidas neste relatório.

Atua no desenvolvimento e na produção de materiais têxteis a partir de fibras de poliéster. Inicialmente criada para atender à demanda interna do grupo por fibras de enchimento para travesseiros, a empresa ampliou sua atuação ao longo do tempo e passou a comercializar seus produtos para diferentes segmentos e mercados.

A Ecofiber desenvolve mantas e materiais não tecidos utilizados em aplicações diversas, como na indústria têxtil, no setor moveleiro, na filtração e na construção civil, incluindo soluções de isolamento térmico e acústico produzidas a partir de fibras PET recicladas. Em 2025, a partir da produção da Ecofiber, estima-se a reciclagem de 81 milhões de garrafas, reforçando o potencial da economia circular no setor têxtil e em outros mercados atendidos pelo negócio.





Marcas

Attenburg

ALTENBURG
haus
-SEIT 1922-

hoteltex

bom
sono

ZU

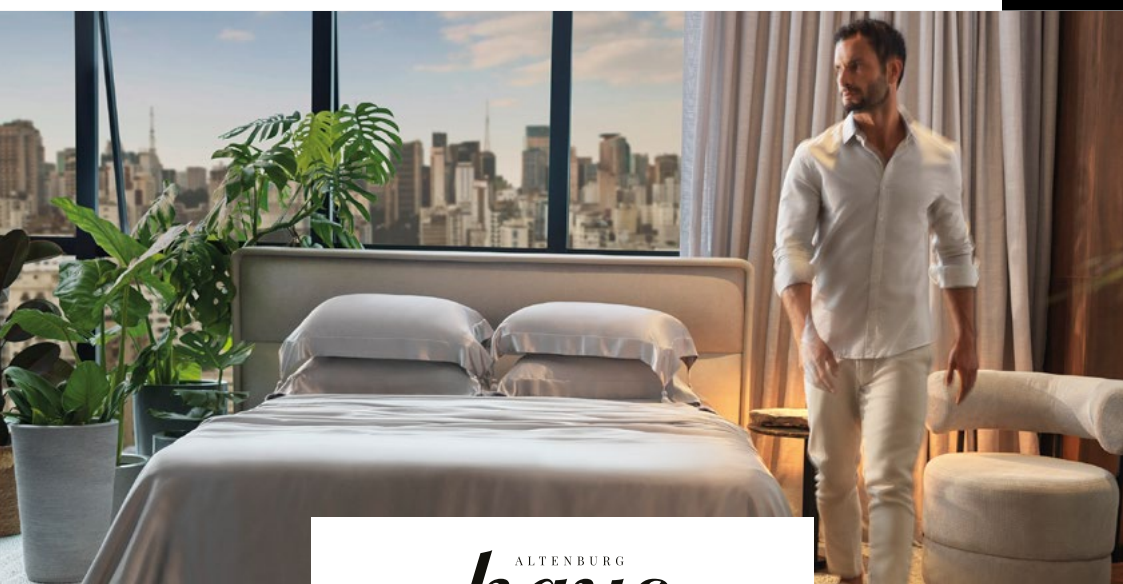


Altenburg

Onde o conforto encontra a qualidade.

Na Altenburg, cada produto é cuidadosamente criado para elevar a experiência de sono do consumidor a um novo patamar. Desde nossos travesseiros até nossas coleções infantis encantadoras, cada item é projetado com um compromisso com o conforto, a durabilidade e o estilo. Queremos transformar as noites de sono em uma experiência verdadeiramente revigorante.

www.altenburg.com.br



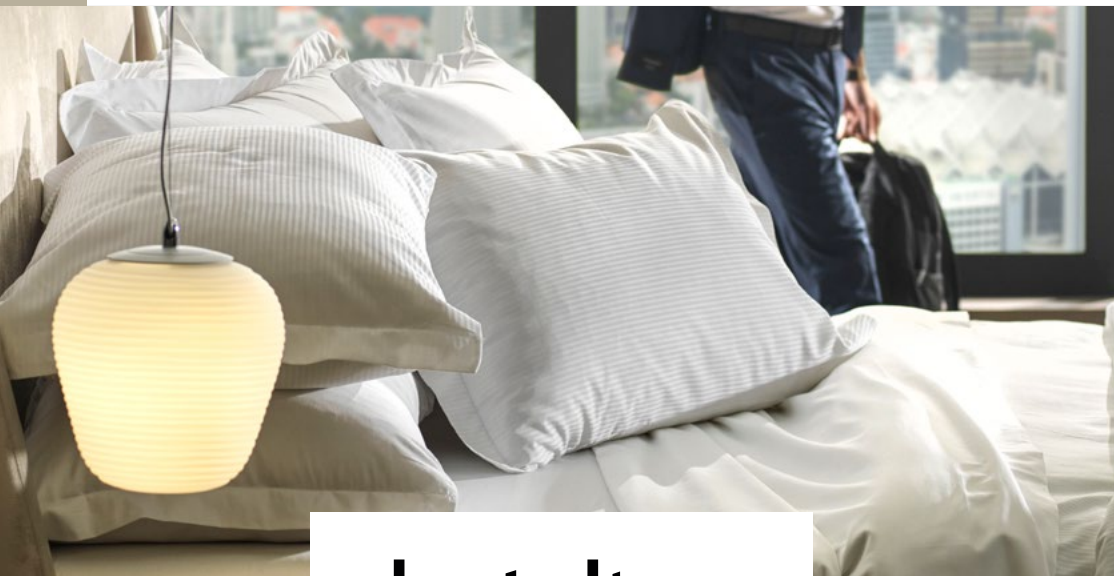
ALTENBURG
haus
· seit 1922 ·

A elegância se manifesta na simplicidade.

A Altenburg Haus traduz uma visão de lar em que a sofisticação, o conforto e a natureza convivem em equilíbrio. Voltada ao mercado de luxo, a marca se diferencia pelo uso de matérias-primas nobres, naturais e renováveis, como linho, seda, bambu e algodão, transformadas em peças que unem beleza, sensorialidade e bem-estar. A Altenburg Haus propõe uma experiência que valoriza o tempo, o cuidado e a elegância dos detalhes.

www.altenburg.com.br/haus



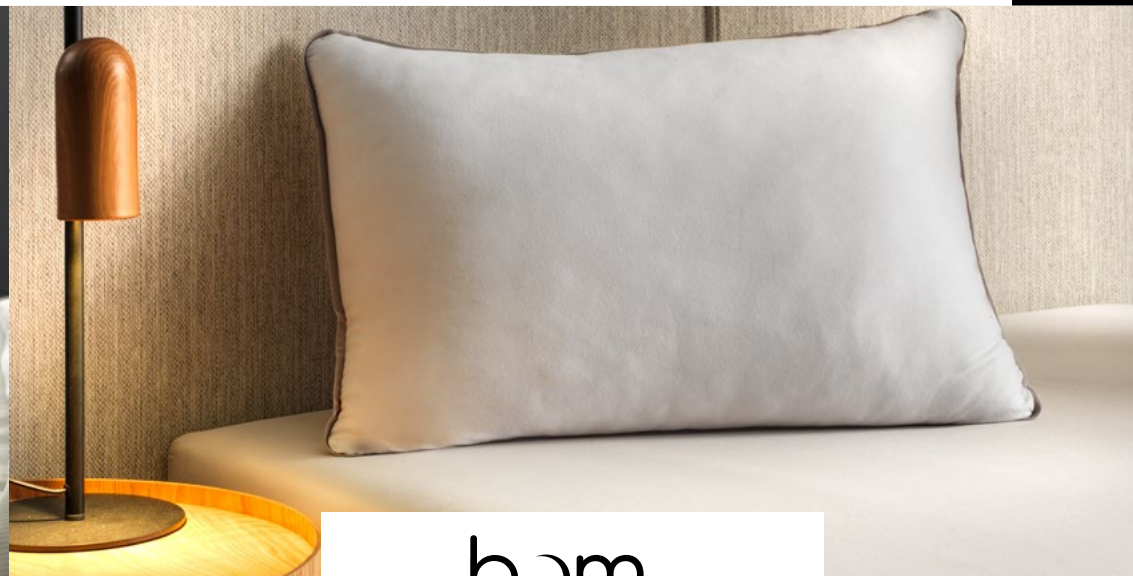


hoteltex

Conforto e excelência para transformar hospitalidade em experiência.

A Hoteltex é uma marca voltada ao mercado de hospitalidade e traduz o cuidado com o bem receber em produtos que unem conforto, qualidade e funcionalidade para hotéis, pousadas e outros formatos de hospedagem. Com uma linha ampla de enxovais de cama, banho, travesseiros e acessórios, busca transformar ambientes em um refúgio de aconchego e bem-estar, combinando design, tecnologia e durabilidade para atender às exigências da operação hoteleira.

crm.altenburg.com.br/altenburg-hoteltex



bom sono

Bem-estar acessível e democrático.

A marca traduz uma proposta de conforto acessível, com produtos que proporcionam uma noite de sono aconchegante e agradável. Dentro do ecossistema de marcas da empresa, a Bom Sono representa uma expressão mais cotidiana e democrática do propósito de bem dormir e bem viver, combinando estampas versáteis, apelo funcional e soluções que proporcionam bem-estar a diferentes rotinas e estilos de lar.





ZU

Uma jornada de conforto sem barreiras entre a casa e o mundo lá fora.

Em 2025, lançamos a Zu Wear, marcando nossa entrada no vestuário feminino com uma proposta centrada em conforto, leveza e elegância para o dia a dia. A marca se define pela crença de que o conforto não se limita à casa, mas acompanha a mulher em qualquer lugar, traduzindo um estilo de vida mais fluido, autêntico e conectado ao bem-estar. O conforto é entendido como uma experiência que abraça o corpo, acompanha os movimentos e valoriza a liberdade de ser.

Idealizada por Danielle Altenburg, uma das sócias da companhia e bisneta da fundadora Johanna Altenburg, a Zu Wear também carrega um componente importante de continuidade e presença da família fundadora. Representa uma ampliação do portfólio da empresa para uma nova categoria e um movimento de renovação, com um olhar feminino, autoral e alinhado à proposta de levar conforto e beleza para além do quarto e da casa.



www.altenburg.com.br/zu-wear

Mercados

Há mais de 100 anos, atuamos e evoluímos junto ao mercado de bem-estar para a casa, com foco principal em produtos de cama, banho e decoração, como edredons, colchas, jogos de cama, protetores, travesseiros e toalhas. Também atendemos o segmento de hotelaria por meio da Hoteltex, voltada ao enxoval de cama, banho e travesseiros para o setor hoteleiro. Mais recentemente, chegamos ao mercado de vestuário, com uma proposta de moda casual com um toque de elegância e conforto.

Atendemos todo o Brasil por meio de uma operação multicanal que combina televidas, lojas próprias, franquias, e-commerce, marketplaces e ampla presença em pontos de venda multimarcas, incluindo grandes redes varejistas. Também estamos presentes em países da América Latina, América do Norte e África, consolidando nossa atuação no mercado internacional.



26 lojas

incluindo franquias e próprias, em Santa Catarina, no Paraná, em São Paulo e em Minas Gerais.



E-commerce

com atendimento a todo o Brasil.



Presença em **Marketplaces.**



+10 mil

pontos de varejo multimarcas nacionais.



15 clientes

multimarcas de grandes contas (key accounts).



14 países

com comercialização das nossas marcas no mercado internacional.



Proximidade com franqueados

Mantemos uma relação estruturada e próxima com nossos franqueados, sustentada por processos claros de implantação, comunicação e transferência de conhecimento. Nosso principal canal de relacionamento é o CAF (Central de Atendimento ao Franqueado), no qual centralizamos documentos, conteúdos e direcionamentos para a rede. Um dos destaques da plataforma é a jornada de treinamento voltada ao franqueado e à sua equipe, com conteúdos sobre produtos, vendas, operação e gestão. Também realizamos capacitações presenciais, com imersões no nosso modelo de negócio.

Semanalmente, conduzimos reuniões gerenciais com a rede, em um espaço de troca, alinhamento e acompanhamento da operação. Essa dinâmica também funciona como um canal ativo de escuta, que nos permite aprimorar processos e ferramentas a partir das necessidades dos parceiros. Em 2025, esse diálogo contribuiu para melhorias práticas, como a flexibilização do formato das campanhas comerciais e o aperfeiçoamento das informações compartilhadas, reforçando uma atuação próxima, responsiva e orientada à evolução conjunta.





Engajamento com clientes multimarcas

Em 2025, participamos de uma das maiores feiras dos setores têxtil e de decoração da América Latina, organizada pela Associação Brasileira das Empresas de Utilidades e Presentes (ABUP), onde também realizamos eventos e showrooms para clientes em diversas regiões do país. Esses encontros são importantes para apresentar coleções e impulsionar negócios, mas também cumprem um papel fundamental de escuta e engajamento, para compreender as dinâmicas de mercado, perceber oportunidades e integrar novas visões às nossas estratégias de negócio e de relacionamento com os clientes.

Outro ponto de contato importante é nossa equipe de consultores de vendas, que representa nossas marcas junto aos clientes e também nos traz percepções importantes do mercado. Um exemplo de como a escuta dos clientes pode gerar avanços no portfólio foi o desenvolvimento de um produto com atributos de sustentabilidade, a partir de uma demanda apresentada por um parceiro comercial do Rio Grande do Sul. A provocação deu origem a uma solução alinhada a temas como logística reversa, com lançamento previsto para janeiro de 2026.



Desempenho

Encerramos 2025 com um desempenho positivo, marcado pela nossa capacidade de adaptação em um contexto de transformação operacional e de desafios econômicos externos. Nos primeiros meses, a implementação de um novo sistema de gestão logística trouxe desafios temporários, impactando o ritmo de faturamento e a organização dos fluxos logísticos. Com a estabilização do sistema e o empenho das nossas equipes, retomamos a regularidade das operações e mantivemos consistência nos resultados ao longo do restante do ano, refletindo a solidez e a resiliência da nossa gestão.

O cenário global foi marcado por mudanças na competitividade entre países fornecedores, oscilações econômicas e impactos geopolíticos que afetaram rotas e prazos logísticos na compra de matérias-primas e produtos acabados. Esse contexto exigiu ajustes em algumas origens de fornecimento, com migração de parte das compras entre mercados, além do acompanhamento próximo da cadeia marítima internacional.



+20,8
milhões
de produtos
comercializados

+13,8
milhões
de travesseiros
comercializados

*O valor de faturamento apresentado inclui a Ecobífer, além de todas as operações da Altenburg.

Avanço no comercial e varejo

Em 2025, crescemos em linhas de produtos como edredons, toalhas, Gellatos e linhas prime com maior valor agregado, além de seguirmos fortes na venda de travesseiros. Também avançamos no desempenho das lojas próprias, expandimos a rede de franquias com seis novas unidades e consolidamos a nova estrutura de e-commerce, lançada em 2024. Seguimos avançando em nossa jornada de omnicanalidade, integrando cada vez mais os canais para criar uma experiência de compra mais fluida, conectada e conveniente para o cliente.

No mercado multimarcas, abrimos mais de 1,6 mil novos clientes e reativamos outros 1,3 mil, conquistamos faturamentos expressivos por meio de feiras e showrooms e fortalecemos nossa presença em clientes Key Account e no mercado internacional. Outro destaque foi o desempenho das linhas de produto de hotelaria da marca Hoteltex, avanço construído a partir de uma atuação comercial estratégica e consistente, da participação ativa em eventos relevantes do setor e da renovação e homologação de produtos e contratos.

SELO RA1000

Mantivemos o selo RA1000, concedido pelo Reclame AQUI às empresas com os mais altos padrões de atendimento na plataforma. Esse reconhecimento reflete nossa dedicação à resposta e à solução das demandas dos consumidores, além de reforçar a confiança na marca Altenburg.



Eficiência operacional

Em 2025, seguimos investindo na nossa estrutura operacional, com melhorias nas áreas de armazenagem de produtos e ampliação da nossa capacidade produtiva com a aquisição de maquinários. Uma novidade foi o desenvolvimento de um projeto em parceria com um fornecedor de tecelagem, em que alocamos novos teares adquiridos pela Altenburg nas instalações do parceiro. Trata-se de um formato que beneficia tanto a Altenburg quanto o desenvolvimento do fornecedor.



Automações na indústria

Em 2025, avançamos na automação e digitalização de processos produtivos com a expansão do sistema MES (*Manufacturing Execution System*), que permite monitorar operações com apoio de sensores e reduzir controles manuais. Diferentes processos das unidades de Blumenau, como a produção de colchas, protetores e travesseiros, já contam com esse tipo de tecnologia. Para os próximos ciclos, a expectativa é levar essa estrutura a outras linhas e unidades do grupo.



Inovação e melhoria contínua

A busca por inovação na Altenburg também se fortalece por meio do acompanhamento contínuo de tendências e soluções do mercado global. Mantemos uma agenda recorrente de participação em feiras e visitas técnicas, tanto nacionais quanto internacionais, como forma de identificar novos materiais, fornecedores, tecnologias, máquinas e serviços que possam contribuir para a evolução do nosso negócio. Esses espaços constituem importantes fontes de atualização e inspiração, ampliando nossa capacidade de adaptação e competitividade.

Incentivamos a participação ativa dos colaboradores por meio de iniciativas como o **sistema de sugestões, os Kaizens Ver e Agir e os eventos Kaizen**. Essas ações reconhecem e valorizam ideias e soluções desenvolvidas pelas equipes para aprimorar processos. As participações são voluntárias e refletem o engajamento das lideranças, bem como a proatividade e o inconformismo dos colaboradores, que atuam como protagonistas na transformação e na melhoria de suas rotinas de trabalho.

Entre os resultados alcançados em 2025, destacam-se os projetos de otimização de cadastros, com significativa redução no tempo de geração de relatórios, das falhas e dos retrabalhos na área de custos, e o de aperfeiçoamento do processo de corte de debrum, gerando ganhos operacionais como a melhoria ergonômica, o aumento da eficiência e a redução de movimentos improdutivos. As melhorias implementadas resultaram em **ganhos financeiros de aproximadamente R\$ 798 mil**.



TECNOLOGIA A SERVIÇO DO NEGÓCIO

Em 2025, realizamos nosso primeiro *hackathon*, evento colaborativo entre áreas com o objetivo de desenvolver soluções para automatizar processos e aumentar a eficiência operacional. A iniciativa mobilizou o time na proposição de ideias voltadas à melhoria das rotinas internas, resultando no registro de 33 propostas, das quais 16 foram trabalhadas de forma colaborativa ao longo do evento. As melhores soluções foram reconhecidas e premiadas, evidenciando o potencial da inovação construída de forma coletiva.

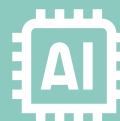
Entre os resultados alcançados, destacamos o desenvolvimento de uma automação para o processo de conciliação bancária, anteriormente realizado de forma manual e que demandava várias horas de trabalho diário. Com a implementação de uma solução automatizada, o processo passou a ser executado em poucos minutos, liberando tempo da equipe para atividades mais estratégicas.

Projeto 360°



Outro destaque foram os avanços na implantação do Projeto 360, que consiste na migração para o sistema SAP, consolidando uma plataforma integrada de dados, ferramentas e canais digitais de vendas no mercado B2B (*Business to Business*). A iniciativa representa um marco na modernização da operação comercial, com potencial para dar mais agilidade aos processos e fortalecer a relação com os clientes.

Inteligência Artificial (IA)



Em parceria com o SENAI (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial), avançamos em uma iniciativa voltada à aplicação de inteligência artificial na resolução de desafios da organização. O projeto contou com a participação de estudantes que desenvolveram uma plataforma capaz de analisar dados de performance das coleções e gerar insights para apoiar decisões.

Além de estimular a inovação, a iniciativa promove um intercâmbio relevante entre o conhecimento acadêmico e a prática do negócio. Também avançamos na definição de uma política de uso de IA corporativa, combinada a um processo de avaliação de maturidade digital e letramento digital, além de vários cursos de imersão em instituições de ensino especializadas no tema.



Time Altenburg

Nossa Cultura: nossa base.....36

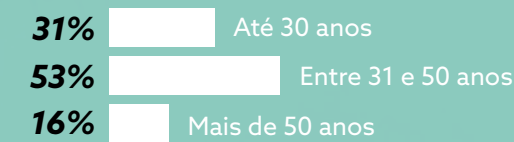
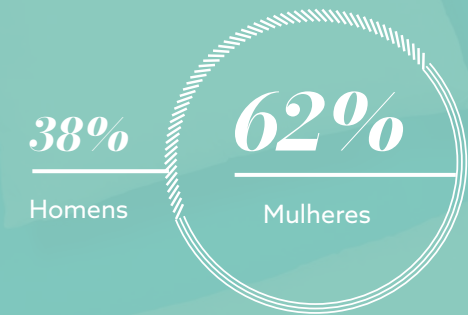
Cuidar.....38

Desenvolver.....42

O time Altenburg é a força que, há mais de 100 anos, transforma trabalho, cuidado e dedicação em bem viver para milhões de lares.



2.252 colaboradores



Diversidade na organização*

Por gênero	2025	
	Homens	Mulheres
Conselho Consultivo	83%	17%
Alta gestão	100%	0%
Liderança	48%	52%
Administrativo	30%	70%
Operacional	39%	61%

Por faixa etária	2025		
	< 30 anos	30 a 50 anos	> de 50 anos
Conselho Consultivo	0%	83%	17%
Alta gestão	0%	50%	50%
Liderança	6%	82%	12%
Administrativo	37%	54%	9%
Operacional	32%	50%	17%

Por raça	2025				
	Brancos	Amarelos	Pretos	Pardos	Indígenas
Conselho Consultivo	100%	0%	0%	0%	0%
Alta gestão	83%	0%	0%	17%	0%
Liderança	88%	0%	2%	10%	0%
Administrativo	80%	1%	3%	17%	0%
Operacional	54%	1%	10%	34%	1%

Colaboradores por regime de trabalho*

Por gênero	2023			2024			2025		
	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Total
Total	650	1.148	1.798	789	1.349	2.138	846	1.393	2.239*
Contrato permanente	650	1.148	1.798	780	1.339	2.119	846	1.393	2.239
Contrato temporário	0	0	0	9	10	19	0	0	0
Jornada integral	648	1.118	1.766	788	1.326	2.114	840	1.376	2.216
Jornada parcial	2	30	32	1	23	24	6	17	23



Por região	2023						2024						2025							
	SC	PR	SP	SE	PY	Total	SC	PR	SP	SE	PY	Total	SC	PR	SP	SE	GO	BA	PY	Total
Total	1.334	10	198	200	56	1.798	1.586	6	229	234	83	2.138	1.637	5	246	262	8	8	73	2.239*
Contrato permanente	1.334	10	198	200	56	1.798	1.586	6	229	234	64	2.119	1.637	5	246	262	8	8	73	2.239
Contrato temporário	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	19	19	0	0	0	0	0	0	0	0
Jornada integral	1.303	10	197	200	56	1.766	1.562	6	229	233	83	2.113	1.623	5	246	262	8	8	64	2.216
Jornada parcial	31	0	1	0	0	32	24	0	0	1	0	25	14	0	0	0	0	0	9	23

SC – Santa Catarina (Brasil)
PR – Paraná (Brasil)
SP – São Paulo (Brasil)
SE – Sergipe (Brasil)
GO – Goiás (Brasil)
BA – Bahia (Brasil)
PY – Paraguai

*Não possuímos colaboradores sem garantia de carga horária. O conteúdo GRI 2-7 contempla somente colaboradores com contrato em regime CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), não considera outros tipos de contratos de trabalho, como de pessoa jurídica, aprendizes e estagiários. Já o conteúdo GRI 405-1, bem como o total de colaboradores destacados no início deste capítulo, consideram estes profissionais. Por ser o primeiro ano de reporte do indicador 405-1, não há histórico reportado nos anos anteriores.

Contratações e rotatividade*

	2023				2024				2025			
	Contratações		Demissões	Rotatividade	Contratações		Demissões	Rotatividade	Contratações		Demissões	Rotatividade
Total	835		816	46%	1.150		845	47%	1.366		1.265	59%
Homens	346	41%	361	20%	453	39%	336	18%	608	45%	553	26%
Mulheres	489	59%	455	26%	697	61%	509	28%	758	55%	712	33%
< 30 anos	443	53%	420	24%	572	50%	408	23%	726	53%	632	30%
30 - 50 anos	345	41%	338	19%	495	43%	367	20%	561	41%	534	24%
> de 50 anos	47	6%	58	3%	83	7%	70	4%	79	6%	99	4%
SC	590	71%	569	32%	887	77%	638	36%	948	69%	899	41%
PR	15	2%	14	1%	8	1%	12	0%	6	0,4%	7	0,3%
SP	115	14%	111	6%	163	14%	132	7%	187	13,7%	171	8%
SE	84	10%	74	4%	88	8%	53	3%	121	8,9%	94	5%
GO	-	-	-	-	-	-	-	-	8	1%	0	0,2%
BA	-	-	-	-	-	-	-	-	8	1%	0	0,2%
PY	31	4%	48	2%	4	0%	10	0%	88	6%	94	4%

*Rotatividade = (número de admissões + número de demissões/2) / número total de colaboradores. Não foram consideradas no cálculo as admissões por aumento de quadro (reestruturação) bem como as demissões por reestruturações (vagas que não serão substituídas).

Trabalhadores terceiros**

	2023	2024	2025
Total	13	11	13
Homens	10	9	10
Mulheres	3	2	3

**Trabalhadores que não são colaboradores, porém o seu trabalho é controlado pela organização.



Nossa cultura: nossa base



Em 2025, aprofundamos nosso olhar para a cultura organizacional, entendendo que fortalecer esse tema é essencial para sustentar nossa estratégia e a forma como queremos evoluir como empresa.

Conduzimos pesquisas e promovemos espaços de diálogo para reforçar a escuta ativa das nossas pessoas e fortalecer a cultura de cuidado e acolhimento. Os resultados geraram insumos relevantes para a gestão de pessoas, apoiando a identificação de fortalezas, pontos de atenção e a construção de planos de ação.

Um exemplo relevante decorrente desse processo foi a revisão da jornada de trabalho das equipes operacionais. Em Blumenau (SC), os colaboradores do primeiro e do segundo turno passaram a contar com sábados livres, enquanto no Nordeste foi adotado o modelo de sábados intercalados. A mudança foi construída com base em estudos internos, diálogo com o sindicato e escuta ativa dos próprios colaboradores, buscando responder a demandas relacionadas à qualidade de vida e ao equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.



Pesquisas



Passamos a atuar com o eNPS (*Employee Net Promoter Score*) e o INPS (*Leadership Net Promoter Score*), indicadores que avaliam, respectivamente, o quanto os colaboradores recomendam a empresa como um bom lugar para trabalhar e o quanto recomendam suas lideranças.

Café com o CEO



Um momento de escuta dos colaboradores e conversa com o CEO, que contribui para fortalecer a proximidade com o time e ouvir percepções internas sobre diferentes temas.

Imersão na Cultura



Ao longo de uma semana, realizamos workshops com lideranças e também grupos focais de colaboradores de diversas áreas da organização.

Cultura na prática

Contamos com um conjunto de políticas e diretrizes que apoiam a gestão de pessoas, fortalecem os pilares da cultura e orientam temas relevantes da jornada do colaborador, como educação e bolsa de estudos, recrutamento interno, treinamentos, remuneração, saúde e segurança e relações de trabalho. Esses documentos estão integrados à rotina da empresa e contribuem para dar mais clareza, consistência e alinhamento às práticas adotadas. Também promovemos iniciativas de valorização e engajamento que reforçam o vínculo das pessoas com a cultura da Altenburg.

PRATAS DA CASA

Reconhecemos colaboradores pelo tempo de empresa, uma prática já consolidada e bastante valorizada pelos times. Em 2025, 900 pessoas foram homenageadas por completarem 1, 3, 5, 10, 15, 20, 25, 30 ou 35 anos de empresa.



SEMANA DA CULTURA

Comemoração do aniversário da Altenburg, que resgata nossa história e o legado de nossa empresa como base essencial da nossa cultura.



NOSSO JEITO

Perfil institucional em redes sociais voltado ao fortalecimento da nossa marca empregadora, à ampliação da conexão com nossas equipes e com a comunidade, e ao compartilhamento de informações, orientações e iniciativas educativas que promovem a cultura da empresa em diferentes aspectos.



CELEBRAÇÕES

Ao longo do ano, realizamos um calendário de ações que marcam a vivência da cultura na prática. Entre os destaques estão o evento do Dia do Trabalhador, ações no Dia das Crianças e momentos de celebração no encerramento do ano. Na Páscoa, a Unidade II de Blumenau (SC) também promove a abertura da lagoa para a pesca dos colaboradores, enquanto as demais adaptam suas celebrações à cultura local.



Cuidar

Para nós, cuidar das pessoas é parte essencial da forma como entendemos o trabalho e construímos nossas relações. Esse compromisso se traduz na busca por ambientes acolhedores, respeitosos e humanos, onde cada pessoa possa se sentir segura, valorizada e apoiada em sua jornada. Também se expressa na forma como facilitamos o acesso a benefícios que apoiam a saúde e a qualidade de vida, como parcerias com academias, plano de saúde, plano odontológico e atendimento com médico e equipe de enfermagem em algumas unidades.

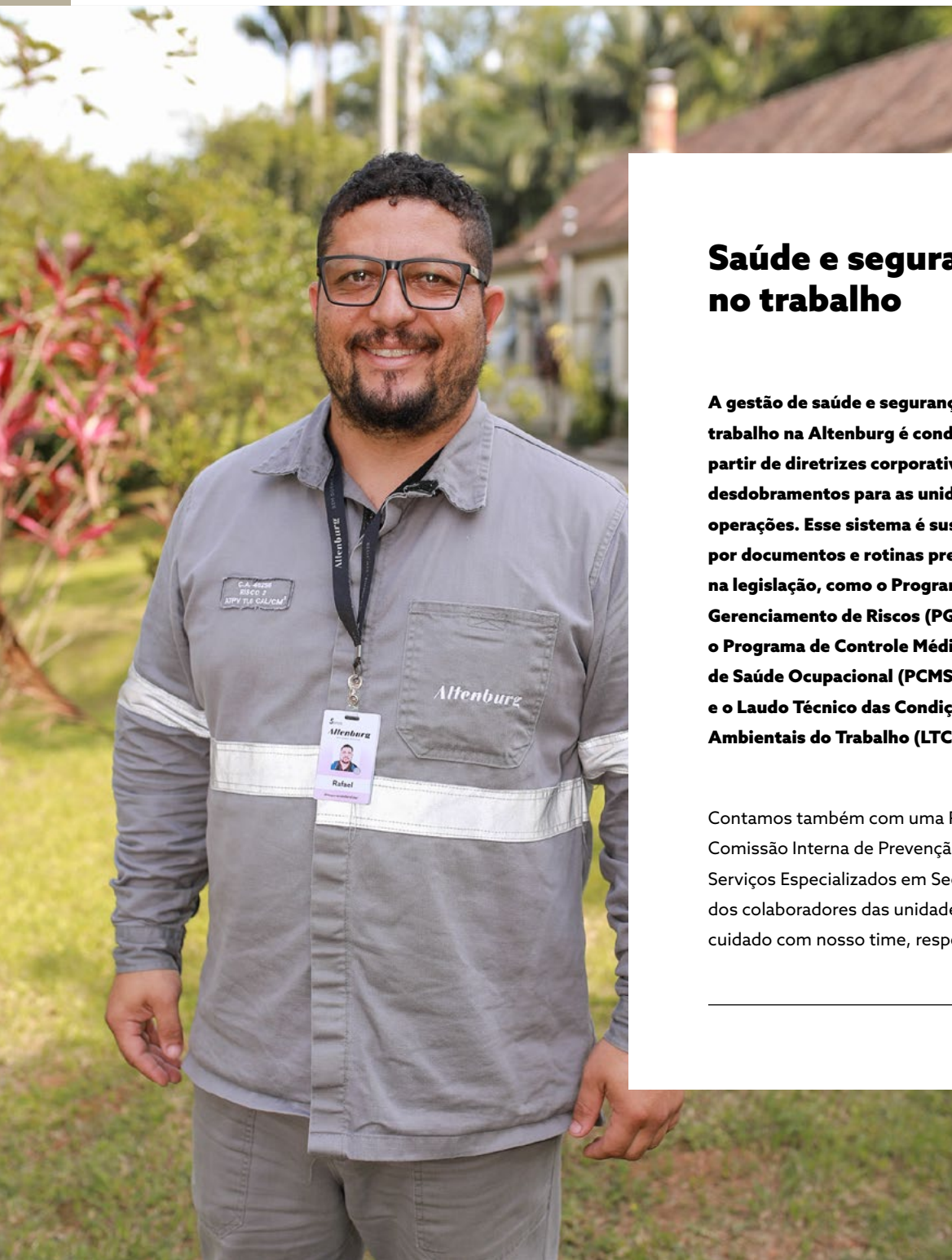


Buscamos cultivar uma cultura baseada na proximidade e no cuidado genuíno com o nosso time.

GUARDA-ROUPA SOLIDÁRIO

Cuidar das pessoas também significa criar espaços que favoreçam o apoio e a solidariedade no dia a dia. Nas unidades de Blumenau (SC), mantemos o Guarda-roupa Solidário, um espaço permanente de compartilhamento de roupas entre colaboradores. Com um funcionamento simples e orgânico, a partir de doações voluntárias, a iniciativa reforça valores de cuidado e colaboração entre as equipes, ao mesmo tempo em que incentiva o reaproveitamento de peças e o prolongamento de seu ciclo de uso.





Saúde e segurança no trabalho

A gestão de saúde e segurança do trabalho na Altenburg é conduzida a partir de diretrizes corporativas, com desdobramentos para as unidades e operações. Esse sistema é sustentado por documentos e rotinas previstas na legislação, como o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e o Laudo Técnico das Condições Ambientais do Trabalho (LTCAT).

Contamos também com uma Política interna de Saúde, Segurança e Meio Ambiente, equipes da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA) e brigadistas, além de equipe de Serviços Especializados em Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT). Esse sistema abrange 100% dos colaboradores das unidades e lojas no Brasil. No Paraguai, aplicamos os mesmos procedimentos de cuidado com nosso time, respeitando as especificações da legislação do país.

SAÚDE E SEGURANÇA DE TERCEIROS

No caso de trabalhadores terceiros que realizam serviços nas dependências da empresa, como trabalhos em altura, atividades com eletricidade, entre outros serviços, realizamos um processo de integração com a equipe de técnicos de segurança do trabalho, uma Análise Preliminar de Risco (APR) e, quando necessário, são elaboradas fichas de Permissão para Trabalhos Perigosos (PTP).



Gestão de riscos de saúde e segurança

A partir do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), levantamos os riscos ocupacionais e estruturamos planos de ação para tratar cada situação identificada. Em paralelo, o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) conecta esses riscos aos exames ocupacionais, orientando o cuidado preventivo com a saúde conforme a exposição de cada função.

A prevenção de riscos passa pela observação contínua do ambiente de trabalho.



Mantemos reuniões e inspeções periódicas por meio da CIPA, auditorias nos setores, análises conduzidas pelos Técnicos de Segurança do Trabalho, além de incentivar nossos colaboradores a sinalizar qualquer risco percebido para sua liderança ou diretamente à equipe de segurança. Quando um risco é identificado, registramos a ocorrência em sistema interno e direcionamos as tratativas necessárias para sua mitigação e para o estabelecimento de medidas de controle permanentes.

Em 2025, a ergonomia seguiu como um dos temas relevantes da operação. Realizamos uma análise dos postos de trabalho com apoio técnico especializado, que direcionou melhorias em mobiliário, procedimentos e rotinas, com destaque para a entrega de novas cadeiras ergonômicas e para a adoção de pausas ergonômicas. Também mantivemos foco na preparação para emergências, com treinamentos mensais da equipe de Brigada para atuação em primeiros atendimentos e em princípios de incêndio, além da realização de simulados de evacuação para reforçar a prontidão das equipes.

Tratativas em caso de acidentes

Quando ocorre um acidente, há um fluxo formal de investigação. A apuração envolve a equipe de segurança, a liderança e a CIPA, com análise no local, registro em formulário próprio e definição de plano de ação com prazo e responsável. O objetivo é tratar a causa, documentar as providências adotadas e reduzir a chance de recorrência. As principais medidas de controle e mitigação adotadas em 2025 foram capacitações, adequações em máquinas e o fortalecimento do olhar crítico dos times para a identificação de quase acidentes.

Acidentes no trabalho*

	2023	2024	2025
Horas trabalhadas	3.180,9 mil	3.836,5 mil	4.128,9 mil
Total de acidentes de trabalho	43	30	43
de comunicação obrigatória			
Índice de acidentes de trabalho	2,70	1,56	2,08

*Não houve ocorrência de óbitos devido a acidentes de trabalho ou acidentes com consequências graves, assim como não foram registrados óbitos ou afastamentos por doenças profissionais. Também não foram contabilizados casos de acidentes, óbitos ou doenças com colaboradores terceiros. Para o cálculo da taxa de acidentes, foi considerado: (número de acidentes/ horas trabalhadas) x 200.000.



Treinamentos e sensibilizações

O engajamento dos trabalhadores em saúde e segurança acontece de forma prática e contínua no dia a dia da Altenburg. Realizamos os treinamentos obrigatórios previstos nas Normas Regulamentadoras (NRs), incluindo a formação de brigadistas de incêndio, a capacitação dos membros da CIPA e outras formações, como capacitação para trabalho em altura e também para operação, manutenção e intervenção em máquinas e equipamentos. Esses treinamentos reforçam o preparo das equipes para atuar de forma preventiva e segura em suas rotinas.

Também mantemos treinamentos de integração antes do início das atividades de novos colaboradores, além de diálogos de segurança recorrentes voltados ao uso correto de EPIs (Equipamentos de Proteção Individual) e ao estímulo do comportamento seguro no trabalho. Ao longo do ano, promovemos ainda a SIPAT (Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho) e campanhas temáticas de saúde e bem-estar, como Outubro Rosa, com foco na prevenção do câncer de mama, Setembro Amarelo, voltado à saúde mental, e ações de vacinação contra a gripe.

Desenvolver

Acreditamos que promover o bem-estar também é abrir caminhos para o desenvolvimento, apoiar o crescimento profissional e criar oportunidades para que cada pessoa avance em sua trajetória.

Investimos em educação por meio da Universidade Corporativa Altenburg, nossa estrutura de trilhas, conteúdos e programas voltados ao incentivo à aprendizagem e à formação profissional.



1

Academia de liderança

Foco no desenvolvimento da liderança da empresa, com capacitações que podem ocorrer por meio de treinamentos internos e ações externas, como participação em fóruns e eventos. Em 2025, as capacitações internas abordaram temas como seleção assertiva, comunicação, saúde e bem-estar, ética e papel da liderança.



2

Academia varejo

Cursos EAD (Educação a Distância) com treinamentos sobre produtos, marketing digital e visual *merchandising*, além de uma trilha voltada ao desenvolvimento de competências comportamentais e de negócio dos consultores líderes do varejo.



3

Bolsas de educação

Apoio aos colaboradores por meio de bolsas de educação para cursos técnicos, graduação, pós-graduação, mestrado, doutorado e cursos de idiomas. Em parceria com o Serviço Social da Indústria (SESI) e o SENAI, também auxiliamos colaboradores interessados em avançar nos estudos de educação básica e ensino médio por meio do programa Educação de Jovens e Adultos (EJA).



4

Formação de profissionais

Programas jovem aprendiz, estágio e o curso de costura industrial em Blumenau (SC).



5

Aprendizagem contínua

Conteúdos e treinamentos relacionados ao dia a dia do negócio, como trilhas de aprendizagem técnica e industrial, trilhas de saúde e segurança, de qualidade, entre outras.



6

Transformação digital

Letramento digital, com iniciativas voltadas ao uso de tecnologia, ao desenvolvimento de novas competências e ao estímulo de um olhar mais atento para temas como inteligência artificial e hiperautomação.



Gestão da mudança

No contexto do Projeto 360, estruturamos pela primeira vez uma frente dedicada à gestão da mudança organizacional, reconhecendo que a transformação de ferramentas e processos também exigia o preparo das pessoas. Esse movimento contou com uma ampla jornada de capacitação, destinada a colaboradores e parceiros, incluindo os representantes comerciais, com mais de 3 mil horas de treinamento. As formações combinaram conteúdos técnicos sobre a nova ferramenta com abordagens comportamentais voltadas à adaptação, ao engajamento e ao avanço da adesão à mudança.



Leia mais sobre o projeto 360° na **página 31**.

Ampliação do Programa Jovem Aprendiz

Em 2025, avançamos na ampliação do programa de aprendizagem ao viabilizar, em parceria com o SENAI e o Ministério do Trabalho, a atuação de aprendizes também em áreas da indústria. Antes, a maior parte das oportunidades estava concentrada em funções administrativas ou nas áreas de produto acabado e expedição. Com esse novo movimento, passamos a contar com 20 aprendizes atuando em áreas produtivas. A iniciativa contribui para a qualificação de jovens e amplia as possibilidades de futura efetivação desses profissionais.



Fortalecimento do curso de costura

A formação em costura é oferecida pela empresa desde 2016, com foco inicial em capacitar colaboradores na atividade. Desde 2024, a ação foi aberta para a comunidade, ampliando seu alcance e impacto. Trata-se de um projeto que alia formação técnica, geração de oportunidades e fortalecimento de trajetórias profissionais por meio da costura, formando mais de 100 profissionais por ano.



Em 2025, a iniciativa foi reconhecida pelo Prêmio Ser Humano, reforçando a relevância do projeto para a nossa agenda de desenvolvimento de pessoas. Promovido pela Associação Brasileira de Recursos Humanos de Santa Catarina (ABRH-SC), o prêmio destaca práticas de gestão de pessoas com impacto positivo nas organizações e na sociedade.

Média de horas de treinamento por colaborador

	2023	2024	2025
Por gênero			
Homens	35	20	16,67
Mulheres	30	21	19,68
Por categoria funcional			
Alta gestão	22	19	26,31
Liderança	30	25	27,48
Administrativo	55	20	14,76
Operacional	25	20	19,66
Total	32	22	19,24

Avaliação de desempenho

Em 2025, mantivemos um processo de avaliação de desempenho simplificado, com foco em resultados para colaboradores das áreas operacionais e administrativas. A avaliação das lideranças foi temporariamente suspensa em razão da revisão dos direcionadores de cultura e das competências que sustentam o modelo. Para esse público, permaneceu em vigor o acompanhamento por meio de contratos de resultado, vinculados ao atingimento de metas.

Iniciamos uma revisão mais ampla do modelo e do sistema de avaliação, com o objetivo de torná-lo mais simples, ágil e orientado ao desenvolvimento das pessoas. A evolução, ainda em estudo, busca ampliar o olhar sobre aprendizagem, carreira e reconhecimento, fazendo com que a ferramenta contribua para avaliar e impulsionar o crescimento profissional. Adicionalmente, seguimos com um modelo de avaliação de experiência nos períodos de 45 e 90 dias, com feedbacks e alinhamentos junto aos novos colaboradores, independentemente da área de atuação.

% de colaboradores com avaliação de desempenho*

	2023	2024	2025
Por gênero (%)			
Homens	70%	36%	100%
Mulheres	59%	64%	48%
Por categoria funcional (%)			
Alta gestão	83%	100%	23%
Liderança	76%	86%	84%
Administrativo	48%	27%	73%
Operacional	66%	58%	73%
Total	63%	57%	73%

*Para compor o percentual do indicador GRI 404-3, foram somadas as avaliações de desempenho, de experiência e registros de feedbacks. Não estão incluídos os colaboradores da unidade Hogar, do Paraguai.

Política de remuneração

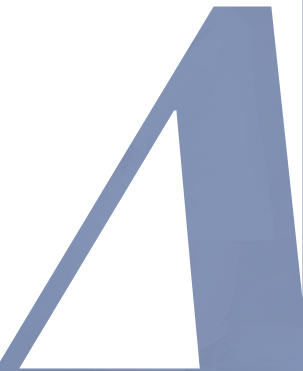
Contamos com uma política de remuneração que estrutura referências salariais por cargo e considera análises de mercado como base para atualização e competitividade. Em 2025, realizamos ajustes pontuais em cargos de entrada e em funções operacionais e comerciais, conforme as necessidades do negócio e as leituras de mercado. A política contempla a remuneração até o nível de CEO, e suas atualizações são validadas pelo Comitê Executivo, podendo envolver o Conselho em caso de mudanças mais significativas ou relacionadas à remuneração de diretoria e presidência.

Adicionalmente, para os níveis de diretoria e gerência, mantemos remuneração variável vinculada a contratos de resultado e ao processo de meritocracia, conectando parte da remuneração ao desempenho e ao atingimento de metas. Para os demais colaboradores, contamos com o **PPLR (Programa de Participação nos Lucros e Resultados)**, que reconhece a contribuição de cada colaborador.





ODS:



Relações de valor

Bem dormir, bem viver.....48

Impacto na comunidade.....52

Rede de fornecedores.....57

Relação com o meio ambiente.....61

Construir relações de valor é ampliar o bem viver em todas as conexões que sustentam nosso negócio.

É transformar nossa proposta de “Bem Dormir, Bem Viver” em experiências de conforto, cuidado e bem-estar no dia a dia do nosso consumidor.

Significa estar presente de forma genuína na comunidade, contribuir para o desenvolvimento local e responder a demandas reais do entorno.

Passa por fortalecer nossa rede de fornecedores, construída com integridade, responsabilidade e valores compartilhados.

Traduz-se na construção de relações de equilíbrio com o meio ambiente, reconhecendo que o bem-estar das pessoas também depende do cuidado com o planeta.



Bem dormir, bem viver



Para nós, bem dormir e bem viver são dimensões inseparáveis do cuidado com as pessoas. Acreditamos que o descanso de qualidade é parte essencial do equilíbrio entre corpo, mente e rotina, e que a casa deve ser um espaço de conforto, acolhimento e renovação.

O bem viver começa com uma boa noite de sono.

É com esse olhar que desenvolvemos nossos produtos, buscando unir nosso propósito de ampliar o bem-estar na vida das pessoas ao conhecimento têxtil de mais de 100 anos, às novas tecnologias do mercado e a escolhas alinhadas à responsabilidade socioambiental. Assim, criamos e entregamos experiências de bem-estar que acompanham o cotidiano das pessoas.



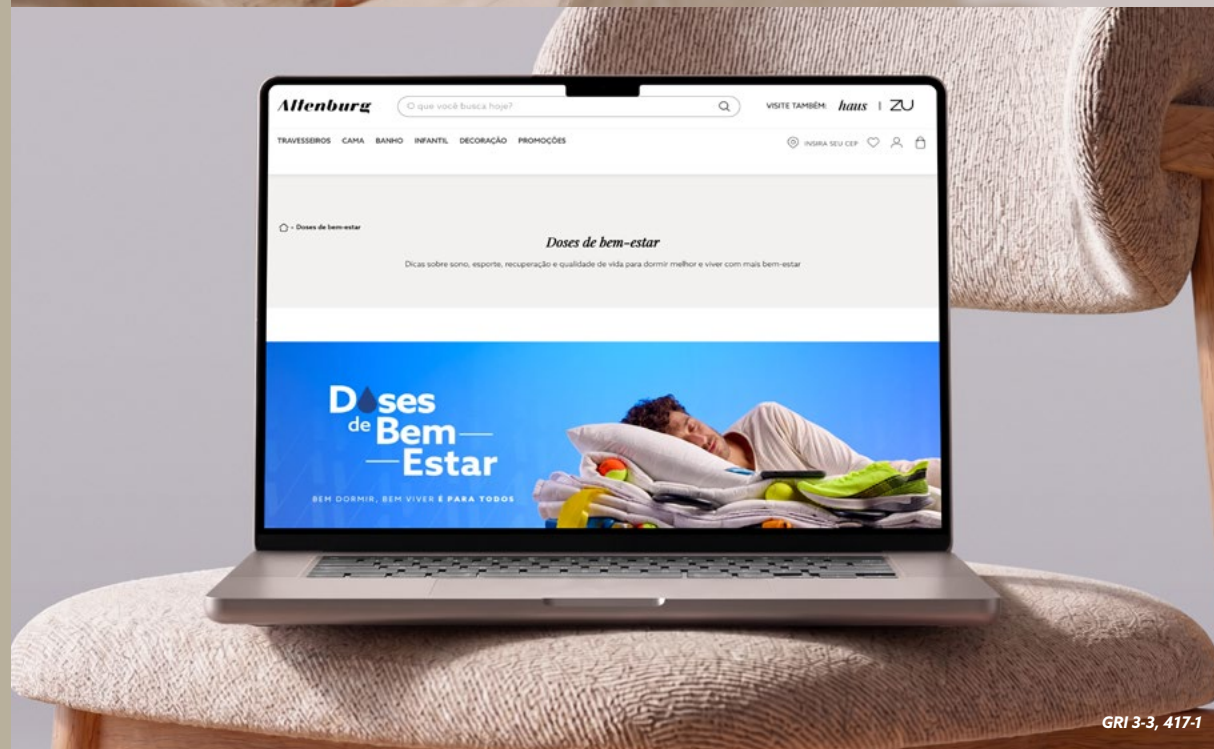
Transparência e informação

Acreditamos que o bem dormir começa com o acesso à informação. Por isso, buscamos compartilhar conteúdos que ajudem as pessoas a compreender a importância do sono para a saúde e o bem-estar. Em nossos canais digitais, como nas redes sociais e no blog da Altenburg, disponibilizamos materiais com orientações sobre qualidade do sono, escolha adequada de travesseiros e cuidados com roupas de cama, além de dicas relacionadas a conforto e rotina de descanso.

Também prezamos por divulgar orientações claras ao consumidor sobre uso, conservação e características dos produtos. As embalagens e etiquetas incluem dados como composição dos materiais, instruções de lavagem e conservação, identificação do fabricante e da origem, além de eventuais certificações ou atributos específicos das linhas. Esses conteúdos seguem requisitos legais aplicáveis ao setor têxtil e passam por processos internos de validação antes da comercialização, buscando garantir transparência e apoiar as escolhas dos consumidores.



Clique e acesse o **blog** para conhecer nossos conteúdos.



Meu Altenburg

O “Meu Altenburg” é um espaço na loja Altenburg Experience de Balneário Camboriú (SC), que permite ao consumidor montar seu próprio travesseiro de acordo com preferências e características individuais, podendo combinar diferentes opções de enchimento disponíveis no local. A proposta parte do entendimento de que não existe um único modelo ideal de travesseiro, já que fatores como posição ao dormir, altura desejada, sensação de maciez e suporte influenciam diretamente na qualidade do sono.

Em 2025, ampliamos para todas as lojas próprias o assistente digital de travesseiros, ferramenta criada para ajudar o cliente a identificar, de forma simples e interativa, o produto mais adequado ao seu perfil e às suas preferências de sono. Com isso, tornamos a escolha mais orientada, personalizada e segura, facilitando a compreensão sobre as diferenças entre os produtos e apoiando uma decisão que trará mais benefícios ao sono do cliente.



Bem-viver para além do sono

A Zu Wear, nossa nova marca, foi criada com a proposta de desenvolver peças versáteis, que acompanham diferentes momentos do cotidiano e ampliam a experiência de bem-estar para além do momento do descanso. Os produtos priorizam fibras como algodão, linho e poliamida, com predominância de matérias-primas de origem natural, reforçando a busca por materiais mais confortáveis e duráveis. A Zu é uma extensão do conceito de bem viver que direciona nossos negócios, conectando a qualidade do descanso a uma rotina marcada por leveza e praticidade no dia a dia.



Soluções para o bem dormir

Controle de temperatura e frescor



Os produtos da linha Gelatto, que inclui travesseiros e protetores de colchão, utilizam tecnologias que proporcionam sensação de frescor ao toque e ajudam a dissipar o calor acumulado. Essa regulação térmica contribui para melhorar a qualidade do sono, mesmo em noites mais quentes.

Materiais naturais: mais conforto e respirabilidade



Diversos produtos utilizam fibras naturais como algodão, seda, bambu, linho e liocel, que apresentam características como alta respirabilidade, absorção de umidade e toque macio. O resultado é uma sensação de frescor, suavidade e conforto prolongado durante o sono.

Novidades com foco em maciez



Em 2025, lançamos dois produtos que reforçam a proposta de conforto e alta maciez. O travesseiro Puffer, desenvolvido com capa em malha de algodão e enchimento de fibra ultrafina, resulta em um travesseiro de toque extremamente macio e agradável. Já o edredom Soufflé foi pensado para oferecer leveza e versatilidade ao longo de todo o ano, com enchimento de fibras muito finas, tornando-se uma opção confortável para diferentes estações.

Ambiente de descanso mais saudável



Desenvolvemos soluções que contribuem para um ambiente de sono mais limpo e protegido, com tecnologias que contribuem para diminuir fungos, ácaros e bactérias. Produtos com carvão ativado, por exemplo, possuem ação antimicrobiana e ajudam na redução da umidade da pele. A família de produtos Sono e Saúde é outro exemplo, desenvolvida com tecnologia que reduz a proliferação de bactérias e contribui para a manutenção da saúde respiratória.

Conforto e suporte para a qualidade do sono



Os nossos modelos de travesseiros buscam atender às diferentes necessidades de suporte e conforto. Opções como o Body Pillow, o travesseiro cervical e o Bloque, com formatos específicos, auxiliam no alinhamento da coluna, no apoio adequado da cabeça e do pescoço e na redução de pontos de pressão no corpo. Já modelos como o Twins e o Signature oferecem níveis ajustáveis de maciez e firmeza.





Impacto na comunidade

Há mais de 100 anos, geramos empregos, impulsionamos a economia e contribuímos com as comunidades próximas às nossas operações. Ao longo dessa trajetória, também amadureceu nossa compreensão de que o papel da Altenburg vai além dos negócios. Queremos construir um legado de bem-estar e impacto positivo na sociedade, e já estamos avançando nessa direção. Foi dessa visão que nasceu o Instituto Altenburg.

Em 2025, seguimos com sua estruturação, consolidando a base conceitual e documental, com estatuto social, diretoria e documentos de constituição. Nesse primeiro momento, criamos internamente um centro de custo específico para organizar a gestão do investimento social privado, incluindo doações e patrocínios realizados pela Altenburg e acompanhados pela estrutura já definida do Instituto.

Pilares de atuação do Instituto



Educação

Apoiar projetos que fortaleçam e qualifiquem o ensino infantil, fundamental e profissional, promovendo formação integral, geração de renda e desenvolvimento sustentável.

Cultura

Promover o acesso à cultura e à memória como instrumentos de formação cidadã e desenvolvimento social, apoiando e realizando projetos culturais em suas diferentes linguagens e expressões.

Ambiental

Conceder apoio e desenvolver projetos de inovação que promovam o desenvolvimento sustentável, a preservação do meio ambiente e a educação ambiental, incluindo iniciativas voltadas para o aproveitamento e reuso de resíduos têxteis.

Realizamos doações de produtos e aportes financeiros, tanto de forma direta quanto por meio de leis de incentivo, apoiando projetos sociais e instituições diversas, ligadas às áreas da cultura e da educação (principalmente teatros, creches e escolas), organizações dedicadas a crianças e idosos, à inclusão de pessoas com deficiência e à promoção do esporte.



+ R\$ **394,3** mil
em doações para a comunidade.



+ R\$ **94,3** mil
doados por meio de produtos.



+ R\$ **121,6** mil
em doações de recursos diretos.



+ R\$ **178,2** mil
em doações via leis de incentivo.

Exposição Bem Dormir, Bem Viver

A exposição Bem Dormir, Bem Viver nasce como um espaço de preservação da memória e de compartilhamento de conhecimento com a comunidade. Instalada na **Casa Memorial, em Blumenau (SC)**, irá reunir um acervo centenário com documentos, fotografias, catálogos, estampas e peças que ajudam a contar a trajetória da Altenburg e a evolução das roupas de cama no Brasil. O projeto amplia o acesso a referências raras e cria uma fonte de consulta relevante para estudantes e pesquisadores.

Mais do que resgatar o passado, a exposição foi pensada como um espaço vivo de conexão com o presente e o futuro da Altenburg. Em fase de reforma e estruturação em 2025, o ambiente irá compartilhar informações sobre nosso modelo de negócio, aproximando clientes, franqueados, fornecedores e colaboradores da cultura, da história e do jeito de fazer da empresa. Também contará com **experiências interativas, como a produção do próprio travesseiro de viagem**, e uma área multiuso para ações educativas, encontros e atividades de relacionamento.



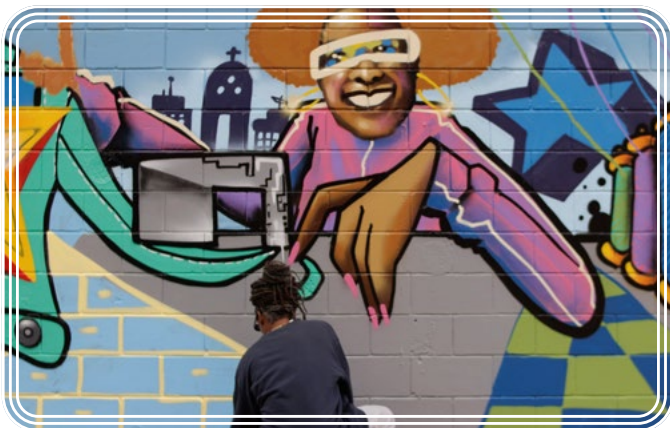
**A Casa Memorial
será o 1º espaço de
memória dedicado
à roupa de cama
do país.**

Projeto “A Indústria Têxtil pela Arte do Grafite”

Por meio do Programa de Incentivo à Cultura de Santa Catarina, apoiamos um projeto cultural que aproximou estudantes da história da indústria têxtil e da realidade da nossa operação. A iniciativa, que envolveu cinco escolas públicas de Blumenau (SC), proporcionou aos alunos visitas às nossas unidades para conhecer a história da empresa e acompanhar de perto as etapas da produção.

Após essa vivência, os estudantes participaram, em suas escolas, de oficinas de grafite conduzidas por artistas locais, culminando na pintura de painéis, em cada uma das escolas, inspirados na visita às linhas de produção da Altenburg e na história da indústria têxtil. O projeto uniu educação, cultura e expressão artística em uma forma sensível e criativa de conexão com a comunidade.

150 estudantes participaram das visitas à Altenburg e das oficinas de grafite. Cerca de 3,8 mil alunos foram impactados pelo projeto, por meio dos painéis artísticos.



Banda Filarmônica

A Altenburg apoia a Banda Filarmônica da Escola de Música Carlos Gomes, iniciativa que amplia o acesso gratuito à formação musical. Patrocinado pela empresa desde 2015, o grupo reúne estudantes e profissionais, viabilizando a prática de conjunto, a construção de repertório e atividades complementares de formação musical.

Esse apoio contribui para a continuidade de uma iniciativa cultural importante para a cidade, conectada à trajetória do Teatro Carlos Gomes e à formação artística local. Ao sustentar a manutenção do grupo, colaboramos para criar bases duradouras para a cultura da região, promovendo experiências que aproximam diferentes públicos da música e incentivam o desenvolvimento de novos talentos.

Em 2025, a banda, com 47 músicos, realizou concertos abertos ao público, fortalecendo a democratização do acesso à música.



Escola Ayni

A Escola Ayni, em Guaporé (RS), é uma iniciativa de educação gratuita que se define como “uma escola para inspirar”. Seu propósito vai além do ensino formal: a proposta busca promover uma educação mais consciente, com forte conexão com a natureza, o desenvolvimento emocional e a convivência entre crianças, famílias, educadores e comunidade.

A instituição atua em um bosque e entende a pedagogia como uma forma de viver, baseada em confiança, livre aprendizagem e construção de relações mais leves e genuínas. O apoio da Altenburg a essa iniciativa se conecta ao nosso propósito de transformação social, a partir do bem viver. Além de apoios com recursos diretos para a instituição, destinamos parte dos valores de vendas da coleção de produtos da Coleção Ayni.



30 crianças e 52 adultos participaram ativamente da vida da escola em 2025. Mais de mil pessoas foram impactadas pela iniciativa, por meio de oficinas e visitas.



Relações com associações e movimentos

Participar de associações, fóruns e iniciativas setoriais é uma forma de contribuir ativamente para o fortalecimento do ambiente empresarial e para o desenvolvimento das regiões em que atuamos. Esses espaços favorecem o **diálogo entre empresas, instituições e especialistas**, ampliando a troca de experiências, o acesso a conhecimentos relevantes e a construção conjunta de soluções para desafios comuns. Ao integrar essas agendas, buscamos acompanhar as transformações do setor, colaborar para o avanço de boas práticas e contribuir para o desenvolvimento sustentável da indústria e da sociedade.

SCMC (Santa Catarina Moda & Cultura)

Participação desde 2012 em iniciativas que conectam indústria, varejo, academia e comunidade, além de agendas voltadas à troca de conhecimentos sobre tendências, inovação e temas relevantes do setor.



Conselho da Altenburg como vice-presidente de assuntos estratégicos, contribuindo para discussões relacionadas ao desenvolvimento da indústria em Santa Catarina.



ABF (Associação Brasileira de Franchising)

Participamos de fóruns e espaços de troca promovidos pela ABF, ampliando nosso acesso a referências, discussões e boas práticas que contribuem para o aprimoramento contínuo da gestão da rede e da experiência dos franqueados.



ABIT (Associação Brasileira da Indústria Têxtil e de Confecção)

Associados desde 2004, participando de discussões e iniciativas voltadas ao fortalecimento e à representatividade do setor têxtil no Brasil.



Sintex (Sindicato das Indústrias de Fiação, Tecelagem e do Vestuário de Blumenau)

Associados desde 1972, contribuímos para debates e iniciativas que fortalecem o setor têxtil no contexto local. Participamos de comitês temáticos, como o grupo de Suprimentos, que promovem trocas de experiências, discussões sobre oportunidades e desafios comuns.



ACIB (Associação Empresarial de Blumenau)

Associados desde 1999, participamos de agendas de troca de experiências e de iniciativas que contribuem para o desenvolvimento empresarial e sustentável da cidade, incluindo a atuação na suplência da coordenação do Núcleo de Sustentabilidade.



FIESC (Federação das Indústrias do Estado de Santa Catarina)

Participação em instâncias estratégicas da FIESC, incluindo a atuação do Presidente do

ABRH (Associação Brasileira de Recursos Humanos)

Envolvimento em discussões sobre temas estratégicos para a área de recursos humanos, incluindo atuação na diretoria de sustentabilidade.



Rede de fornecedores

Nossa cadeia de valor é parte essencial da nossa entrega de qualidade, inovação e bem-estar ao mercado.

A rede de parceiros da Altenburg reúne fornecedores diretos, que fornecem insumos, matérias-primas e embalagens, terceiros que apoiam etapas produtivas, fornecedores de produtos acabados para revenda e fornecedores indiretos, como empresas de serviços, que dão suporte ao funcionamento do negócio. Atuamos em uma cadeia nacional e internacional, de acordo com as necessidades do negócio, a disponibilidade de materiais e a competitividade de cada mercado.

Ao longo dessa rede, buscamos manter proximidade com nossos parceiros por meio de canais de diálogo abertos, visitas, reuniões e trocas frequentes no dia a dia, incorporando oportunidades de melhoria em processos e fortalecendo relações de confiança, cooperação e desenvolvimento mútuo. De forma complementar, nosso Canal de Ética também está disponível para que fornecedores possam relatar qualquer situação que contrarie nossos princípios de conduta ética.

 **1.801**
fornecedores



81% - Fornecedores indiretos (1.462)



12% - Fornecedores terceiros (218)



6% - Fornecedores diretos (112)



0,5% - Fornecedores de produto acabado (9)



1% Internacionais
(26)

99%

Nacionais
(1.775)

Proporção de gastos com fornecedores



Nota: Devido à nossa presença operacional em diferentes regiões do país, consideramos como locais os fornecedores nacionais. Em 2025, ajustamos e realocamos fornecedores entre os grupos de terceiros e indiretos, o que ocasionou variações significativas na comparação com o reportado no relatório de 2024. Também incluímos no cálculo de gastos com fornecedores os prestadores de serviços de transporte, o que impactou o percentual mais elevado de fornecedores nacionais/locais.



Processos de gestão de fornecedores

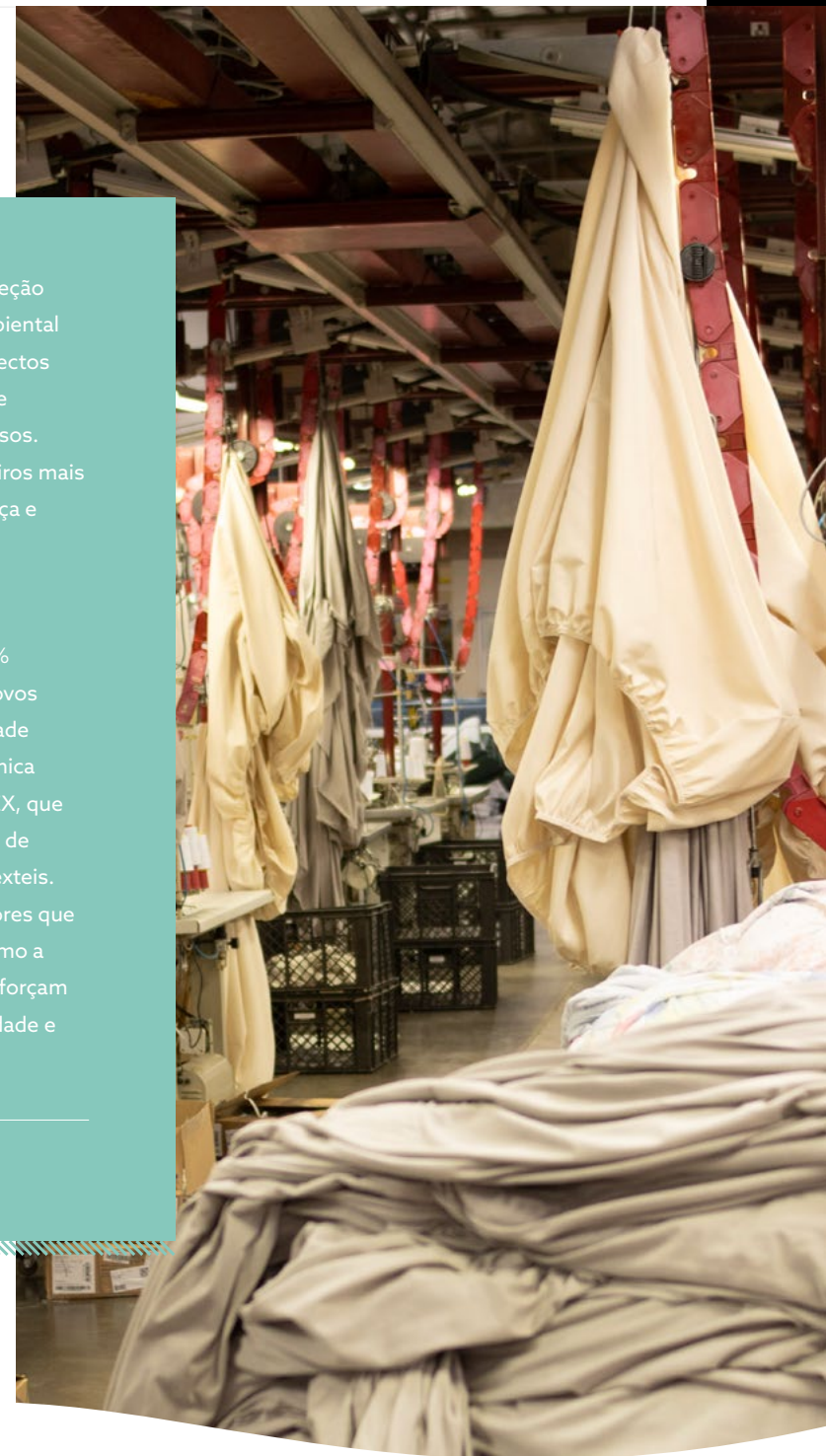
O processo de gestão de fornecedores combina análise prévia, alinhamento de expectativas e formalização dos requisitos aplicáveis a cada contratação. De forma geral, a entrada de novos parceiros passa pela validação documental, assinatura do Código de Conduta e, quando aplicável, formalização contratual e visita in loco, principalmente para contratações de maior recorrência ou de maior materialidade.

Entre nossos focos de evolução para os próximos anos está o aprimoramento dos fluxos de homologação e acompanhamento de fornecedores terceiros, empresas que realizam etapas da produção, como processos de tecelagem e tingimento. Também estão no nosso radar avanços em auditorias socioambientais, especialmente junto a fornecedores críticos, com o objetivo de fortalecer o desenvolvimento da nossa rede de parceiros.

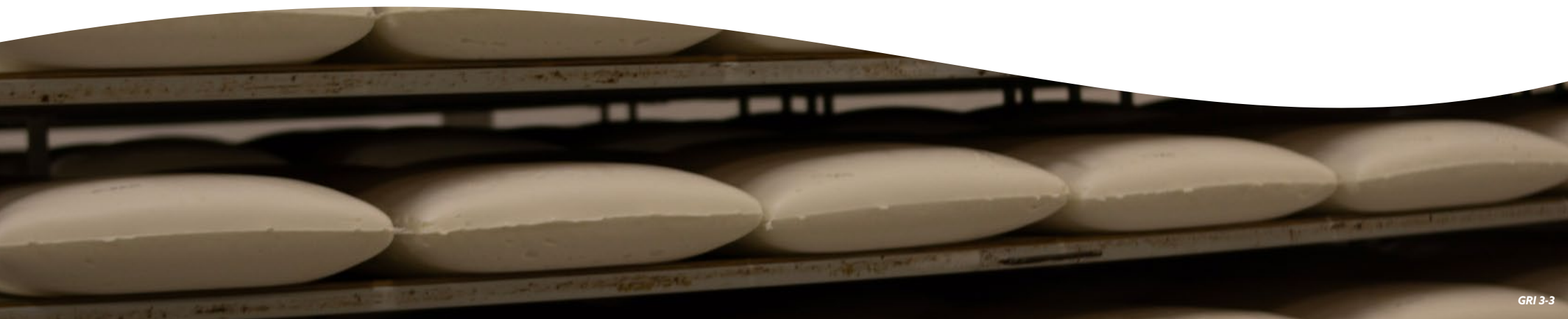
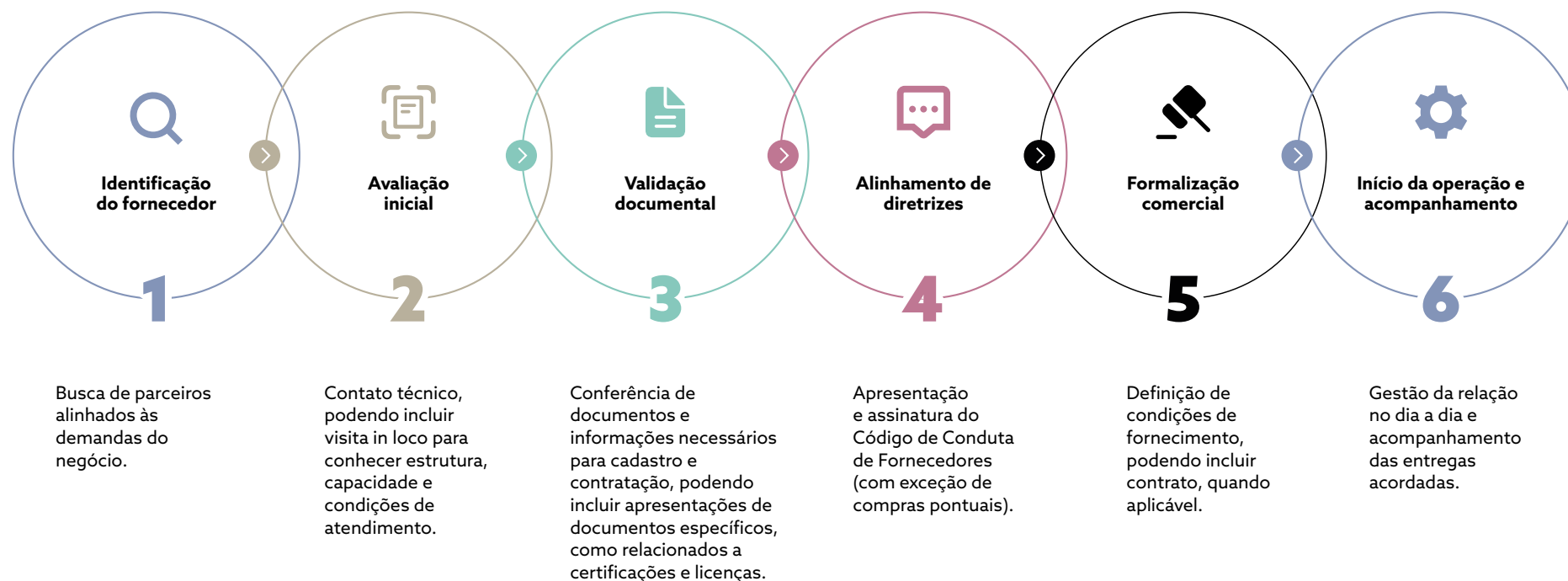
SELOS E CERTIFICAÇÕES

Temos integrado, na rotina de seleção e contratação, um olhar socioambiental responsável, ainda que esses aspectos não constituam critérios formais e eliminatórios em todos os processos. Essa prática busca valorizar parceiros mais alinhados a requisitos de segurança e conformidade socioambiental.

Nas linhas de cama e banho da Altenburg Haus exigimos de 100% dos fornecedores, incluindo os novos contratados em 2025, conformidade com requisitos de segurança química por meio da certificação OEKO-TEX, que assegura a testagem e a ausência de substâncias nocivas em artigos têxteis. Também atuamos com fornecedores que possuem outras certificações, como a ABVTEX e a Better Cotton, que reforçam atributos relevantes de conformidade e responsabilidade na cadeia têxtil.



Etapas de homologação





Documentos que orientam a relação com fornecedores

O Manual de Gestão de Fornecedores organiza o processo interno de relacionamento com esse público. É ele que orienta fluxos, responsabilidades, etapas de contratação e critérios aplicáveis ao cadastro, homologação e acompanhamento dos parceiros. Na prática, o manual amplia e favorece a padronização da gestão da cadeia. Em 2025, também estruturamos um novo documento norteador, a Política de Compras, que se soma às ferramentas de gestão da cadeia de fornecedores, com lançamento previsto para 2026.

Já o Código de Conduta de Fornecedores estabelece os princípios que esperamos compartilhar com nossos parceiros de negócio. O documento reforça diretrizes de integridade, ética e conformidade, além de orientar temas relacionados ao respeito aos direitos humanos, à promoção de condições dignas de trabalho e ao cumprimento de regulamentações trabalhistas, sociais e ambientais aplicáveis. Em 2025, 39% dos fornecedores ativos concluíram a assinatura do Código, sendo que, entre os novos fornecedores, esse percentual chega a 52%.



Acesse e conheça o Código de Conduta de Fornecedores.



Relação com o meio ambiente

Entendemos que cuidar dos recursos naturais é uma responsabilidade compartilhada entre indivíduos, organizações e a sociedade, e que cada escolha feita em nossos processos pode contribuir para reduzir impactos e construir caminhos mais equilibrados. Essa visão orienta nossas decisões e se traduz em três pilares que sustentam nossa atuação.

A forma como nos relacionamos com o meio ambiente parte da convicção de que prosperar como empresa também significa reconhecer os limites e as interdependências que sustentam a vida.

1

Responsabilidade ambiental

Busca por minimizar os impactos das operações.

**2**

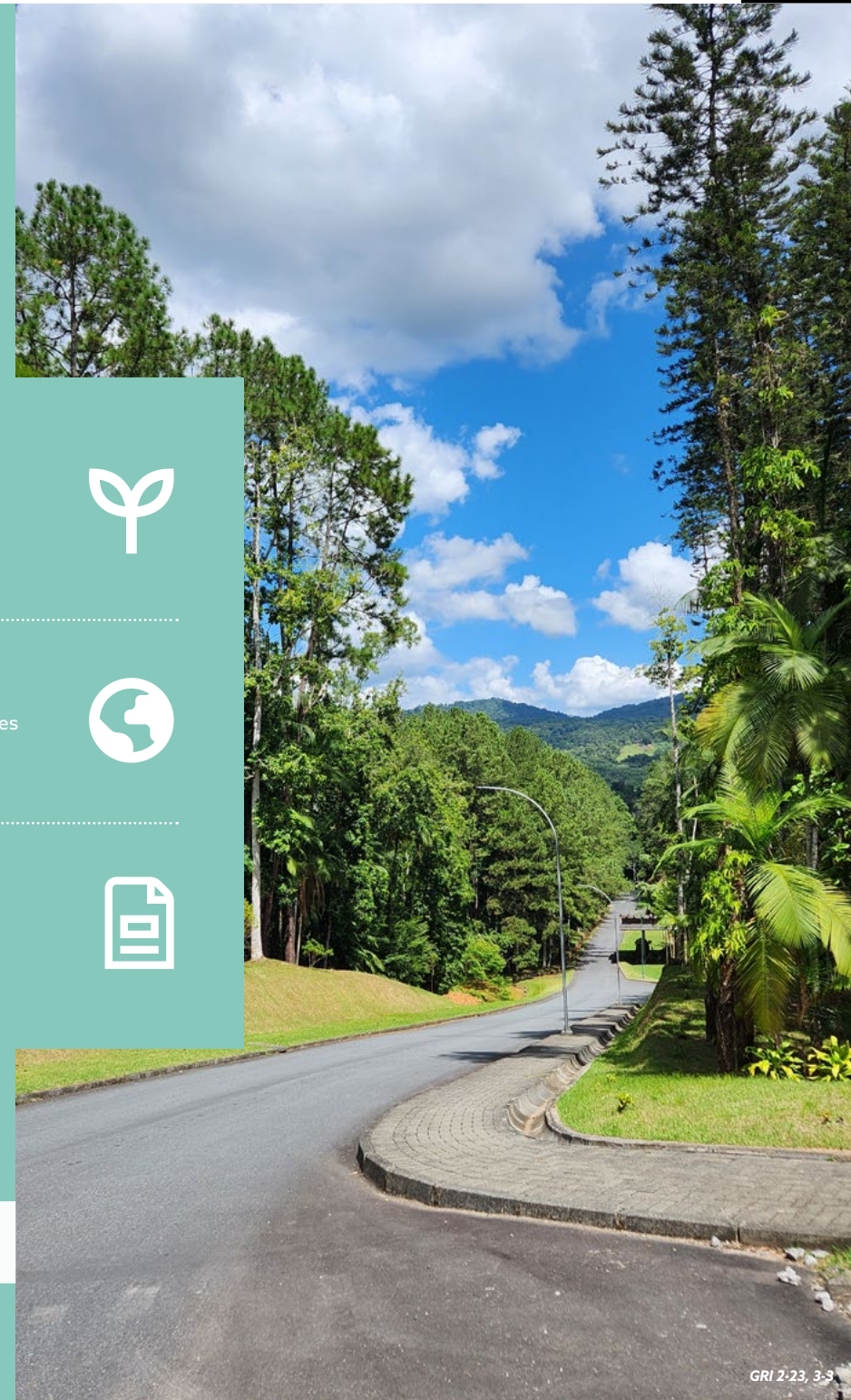
Inovação sustentável

Desenvolvimento contínuo de soluções e tecnologias mais eficientes.

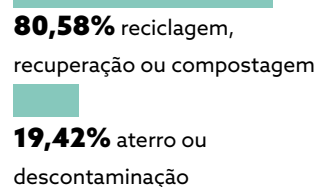
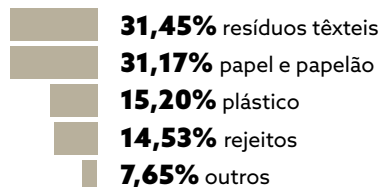
**3**

Conformidade legal

Atuação em linha com as legislações e normas ambientais aplicáveis.



Resíduos



A gestão de resíduos é um dos temas ambientais de alta relevância para a Altenburg, considerando as características do setor têxtil e o volume de materiais utilizados ao longo do processo produtivo. Entre as principais entradas das operações estão tecidos, fibras sintéticas e naturais, enchimentos e outros insumos utilizados na fabricação de nossos produtos de cama, banho e travesseiros.

Durante as etapas industriais de corte, costura, enchimento e acabamento, parte desses materiais gera sobras de tecido e retalhos, que constituem o principal tipo de resíduo gerado nas atividades da empresa. Esses resíduos são provenientes diretamente das operações da Altenburg e, caso não sejam adequadamente gerenciados, podem causar impactos ambientais, como o aumento da destinação para aterros, o desperdício de recursos materiais e maior pressão sobre os sistemas de gestão de resíduos.

Para mitigar esses impactos, adotamos **práticas de segregação, rastreamento e destinação responsável** dos materiais gerados em nossas unidades. As sobras têxteis, por exemplo, são encaminhadas para empresas parceiras que reaproveitam esses materiais como matéria-prima na produção de novos itens. Essa estratégia contribui para ampliar a circularidade na indústria e reduzir a necessidade de destinação final.

RESÍDUOS QUE GERAM IMPACTO SOCIAL

No Paraguai, estruturamos uma alternativa de destinação para resíduos têxteis que alia solução ambiental e impacto social positivo. A operação mantém parceria com um grupo de mulheres da comunidade local, que aproveita os resíduos gerados na produção como enchimento para almofadas e outros itens de artesanato, reinserindo esses materiais em novos ciclos de uso.

A iniciativa reduz a necessidade de descarte e, ao mesmo tempo, contribui para a geração de renda e oportunidades na comunidade, criando valor compartilhado. Em 2025, cerca de 24 toneladas de retalhos e sobras de tecido foram encaminhadas ao projeto, beneficiando mulheres da comunidade local.

Uma prática semelhante também é conduzida na Unidade Nordeste. Em 2025, realizamos a doação de 100 kg de retalhos de microfibra para a Associação de Moradores e Amigos ASSOLNR, formada por 53 mulheres. O material é utilizado na confecção de lençóis, fronhas e capas de almofadas, ampliando o aproveitamento dos resíduos têxteis e fortalecendo iniciativas comunitárias de geração de valor.

Avanços na gestão de resíduos

EU RECICLO

O destino das embalagens após o consumo também faz parte do nosso olhar sobre a gestão de resíduos. Para contribuir com o fortalecimento da reciclagem no país e atender às legislações vigentes, adotamos um mecanismo de compensação ambiental em parceria com a Eu Reciclo.

A iniciativa fortalece e direciona investimentos para cooperativas e operadores da cadeia de reciclagem, viabilizando a recuperação de uma quantidade equivalente das embalagens de plástico e papel que acompanham nossos produtos. Em 2025, 151,6 toneladas de resíduos foram recicladas por meio desse mecanismo, o que equivale a 33% do volume total gerado.



Em 2025, o tema de resíduos integrou projetos de melhoria contínua, que analisaram as causas da geração de resíduos ao longo do processo produtivo, desde a entrada da matéria-prima até as etapas finais da produção. A segregação e a destinação dos resíduos também foram incorporadas às avaliações setoriais do programa 5S, que analisa a organização, limpeza e padronização dos ambientes de trabalho, contribuindo para conscientizar e educar sobre a importância da correta separação dos materiais.

Um passo importante do ano foi o início da construção de um novo modelo de gestão de resíduos, com maior padronização de controles e centralização das informações na área de sustentabilidade. O objetivo é criar mecanismos que permitam acompanhar de forma mais estruturada os fluxos de geração, destinação e valorização desses materiais. Entre as iniciativas previstas para implementação a partir de 2026 está a adoção de uma plataforma digital, que irá consolidar dados de todas as unidades da empresa, ampliando a confiabilidade e a agilidade no acesso às informações.



Geração de resíduos* (toneladas)

	2023	2024	2025
Resíduos perigosos	1,85	1,01	1,25
Contaminados	0,00	0,00	0,78
Líquidos	0,00	0,00	0,23
Lâmpadas	0,00	0,00	0,24
Outros resíduos	1,85	1,01	0,00
Resíduos não perigosos	1.020,39	969,74	761,25
Resíduos têxteis	446,71	361,02	239,42
Papel/Papelão	206,17	245,84	237,28
Rejeitos**	167,75	177,33	110,61
Plástico	165,78	142,90	115,68
Tratamento de efluentes	24,15	30,00	3,00
Metal	6,17	11,98	18,28
Orgânico	1,30	0,00	36,20
Aparas de Eletrônicos	0,51	0,13	0,29
Pilhas e Baterias	0,00	0,00	0,49
Madeira	0,00	0,27	0,00
Total	1.020,39	970,48	762,49

Destinação de resíduos* (toneladas)

	2023	2024	2025
Resíduos perigosos	1,86	0,74	1,25
Aterro	1,74	0,74	1,01
Incineração (sem recuperação de energia)	0,12	0,00	0,00
Descontaminação	-	-	0,24
Resíduos não perigosos	191,91	207,33	146,81
Aterro	191,91	207,33	146,81
Resíduos perigosos	0,00	0,27	0,00
Reciclagem	0,00	0,27	0,00
Resíduos não perigosos	826,62	762,14	614,44
Reutilização	446,71	361,02	0,00
Reciclagem	378,61	401,12	611,44
Compostagem	1,30	0,00	0,00
Tratamento de efluentes	-	-	3,00

*Nos números apresentados nos conteúdos GRI 306-3, 306-4 e 306-5 não está incluída a nova unidade de Brusque (SC). Em lojas próprias localizadas fora das unidades industriais da empresa, em shoppings ou bairros, a destinação é realizada por meio da coleta seletiva do município ou do próprio shopping, e não é controlada pela Altenburg. Os rejeitos e resíduos têxteis foram quantificados apenas nas unidades de Blumenau (SC). Todos os resíduos gerados possuem destinação fora das dependências da Altenburg, em empresas parceiras.



Emissões e energia

Avançamos na estruturação do monitoramento das emissões geradas em 2025, com a elaboração de inventário alinhado às diretrizes e aos padrões do GHG Protocol (Greenhouse Gas Protocol), consolidando dados referentes aos escopos 1 e 2. Esse movimento fortalece a confiabilidade das informações e cria as bases necessárias para análises futuras de redução e mitigação mais aprofundadas.

O maior volume das emissões dos escopos monitorados está relacionado ao uso de combustíveis fósseis em fornos, durante os processos de aquecimento e compactação de fibras têxteis. Embora ainda não haja programas de compensação de emissões, estamos sempre atentos a oportunidades que possam contribuir para a redução dos nossos impactos, como a substituição de equipamentos industriais por alternativas mais eficientes e o uso de energia proveniente de fontes renováveis em nossas operações, com certificação I-REC (International Renewable Energy Certificate).

Captação de energia elétrica



98%

mercado livre de energia com certificação I-REC, associada à geração hidráulica.



2%

energia gerada em painel fotovoltaico na unidade Nordeste, em Sergipe.

Consumo de energia (gigajoules - GJ)

	2023	2024	2025
Combustíveis não renováveis (GJ)	3.431,60	3.911,97	22.807,13
Gás natural seco	-	-	19.762,49
Óleo Diesel	2.242,75	3.061,56	1.766,17
Gás Liquefeito de Petróleo (GLP)	616,67	449,96	703,61
Gasolina Automotiva	572,18	400,45	574,87
Combustíveis renováveis (GJ)	418,94	593,07	434,34
Biodiesel (B100)	232,63	465,26	277,74
Etanol Anidro	146,43	102,48	156,61
Etanol Hidratado	39,88	25,33	-
Eletricidade (GJ)	19.462,43	23.618,64	25.092,58
Energia elétrica consumida	19.462,43	23.618,64	25.092,58

Nota: Lojas próprias localizadas em shoppings e unidades de Brusque (SC) e Indaial (SC), não estão incluídas no monitoramento de energia atualmente.





Emissões de Gases de Efeito Estufa (toneladas CO₂e)



85%

escopo 1



15%

escopo 2

	2023	2024	2025
Escopo 1	1.863,85	1.473,50	1.427,51
Frota de veículos própria	265,49	252,97	189,47
Equipamentos/operação	1.098,48	1.187,14	1.139,78
Fugitivas	528,60	33,40	52,27
Resíduos e efluentes	-	-	45,98
Escopo 2	208,14	357,56	246,94
Energia adquirida	208,14	357,56	246,94
Total escopos 1 e 2	2.100,71	1.831,06	1.674,45

Intensidade de Emissões (toneladas de CO₂e/peças produzidas)

2023	2024	2025
-	0,078	0,078

Nota: Emissões fugitivas referem-se à liberação involuntária de gases e vapores. CO₂e inclui gases como CO₂, CH₄, N₂O e HFC. Lojas próprias localizadas em shoppings e unidades de Brusque (SC) e Indaial (SC), não estão incluídas no monitoramento de energia atualmente, consequentemente, não estão somadas nas emissões do escopo 2.



Produtos mais sustentáveis



67,3%

fibras de origem reciclada.



32,7%

fibras de origem virgem.

*O percentual refere-se ao total de toneladas de fibras adquiridas no ano.

Para nós, a durabilidade é um dos principais atributos de sustentabilidade de um produto.

Entendemos que a sustentabilidade é inerente à forma como os produtos são concebidos. Por isso, um dos princípios que orientam o desenvolvimento do portfólio das marcas é a busca por alta qualidade e durabilidade. Ao priorizar materiais, processos e acabamentos que prolonguem a vida útil dos itens, buscamos oferecer produtos que acompanhem as rotinas das pessoas por muitos anos.

Essa abordagem contribui para reduzir a necessidade de substituição frequente, evitando o consumo excessivo de insumos e a geração de resíduos ao longo do tempo. Dessa forma, reforçamos nosso compromisso com um modelo de produção e consumo mais responsável, no qual qualidade e longevidade caminham juntas.

Etiquetas recicladas



100%

das etiquetas bordadas são de material reciclado, somando 3,7 milhões de etiquetas em 2025.





Processo de qualidade

Mantemos processos rigorosos de avaliação de qualidade de materiais e produtos. Sempre que uma nova matéria-prima é adquirida, ela passa por um **conjunto de testes para verificar se atende às especificações técnicas previstas na ficha do produto**. Essas análises são realizadas internamente ou em parceria com laboratórios externos, garantindo que os padrões de qualidade e os critérios técnicos estabelecidos pela empresa sejam mantidos.

Entre os aspectos avaliados estão características técnicas do tecido, como gramatura e composição, além de testes relacionados ao desempenho e à durabilidade do produto. São analisados, por exemplo, resistência do material, solidez da cor, comportamento após lavagens, possibilidade de encolhimento, formação de *pilling* e resistência das costuras.



Fibras de origem natural

Um marco do ano de 2025 foi o crescimento das linhas de produtos desenvolvidas com fibras naturais, como algodão, liocel, linho e bambu. Ao ampliar a presença desses materiais em nossas coleções, buscamos oferecer itens que combinam conforto, qualidade e menor impacto ambiental. Essa estratégia contribui para diversificar nossas soluções, responder a novas expectativas de consumo e avançar na construção de um portfólio alinhado a escolhas mais conscientes e ao bem-estar das pessoas.



Algodão



Bambu



Liocel



Linho

BAMBU Attenburg



Calculadora de sustentabilidade

Desenvolvemos uma Calculadora de Sustentabilidade como ferramenta interna para apoiar a avaliação dos atributos socioambientais dos nossos produtos.

A partir dessa metodologia, analisamos diferentes variáveis relacionadas ao ciclo de vida dos itens, incluindo características das matérias-primas utilizadas, processos produtivos, tipos de embalagem e aspectos de circularidade no pós-consumo. Com base nesses critérios, os produtos do portfólio passam a ser classificados, permitindo ampliar a compreensão sobre os impactos associados a cada item e apoiar decisões mais conscientes no desenvolvimento de novas soluções.

Como forma de traduzir os resultados dessa avaliação de maneira acessível, criamos três selos de classificação: Eco Standard, Eco Plus e Eco Premium. Esses selos indicam o nível e a quantidade de atributos de sustentabilidade identificados em cada produto a partir da calculadora, facilitando a comunicação dessas informações. Embora se trate de uma metodologia desenvolvida internamente, a iniciativa representa um passo importante na transparência para com nossos clientes e consumidores.



Controle de químicos



A presença de químicos nos materiais utilizados em nossos produtos é um tema que acompanhamos com atenção. Em 2025, 100% dos produtos adquiridos e comercializados nas linhas de cama e toalha da Altenburg Haus possuíam a certificação OEKO-TEX Standard 100, que é divulgada na embalagem dos produtos.

A OEKO-TEX é um dos selos internacionais mais reconhecidos no setor têxtil, que assegura que os itens foram testados e comprova a ausência de substâncias presentes em listas internacionais de restrição, consideradas nocivas à saúde humana. Em paralelo, estamos avançando também na consolidação de uma base mais ampla de monitoramento, revisitando nosso portfólio de tecidos. Esse trabalho busca estruturar uma visão mais abrangente sobre o uso de químicos nas matérias-primas utilizadas e, nos próximos ciclos, deverá permitir ampliar o acompanhamento e o percentual de produtos avaliados sob esse critério.





ODS:



Governança do negócio

Estrutura e práticas de governança.....	73
Princípios éticos.....	79

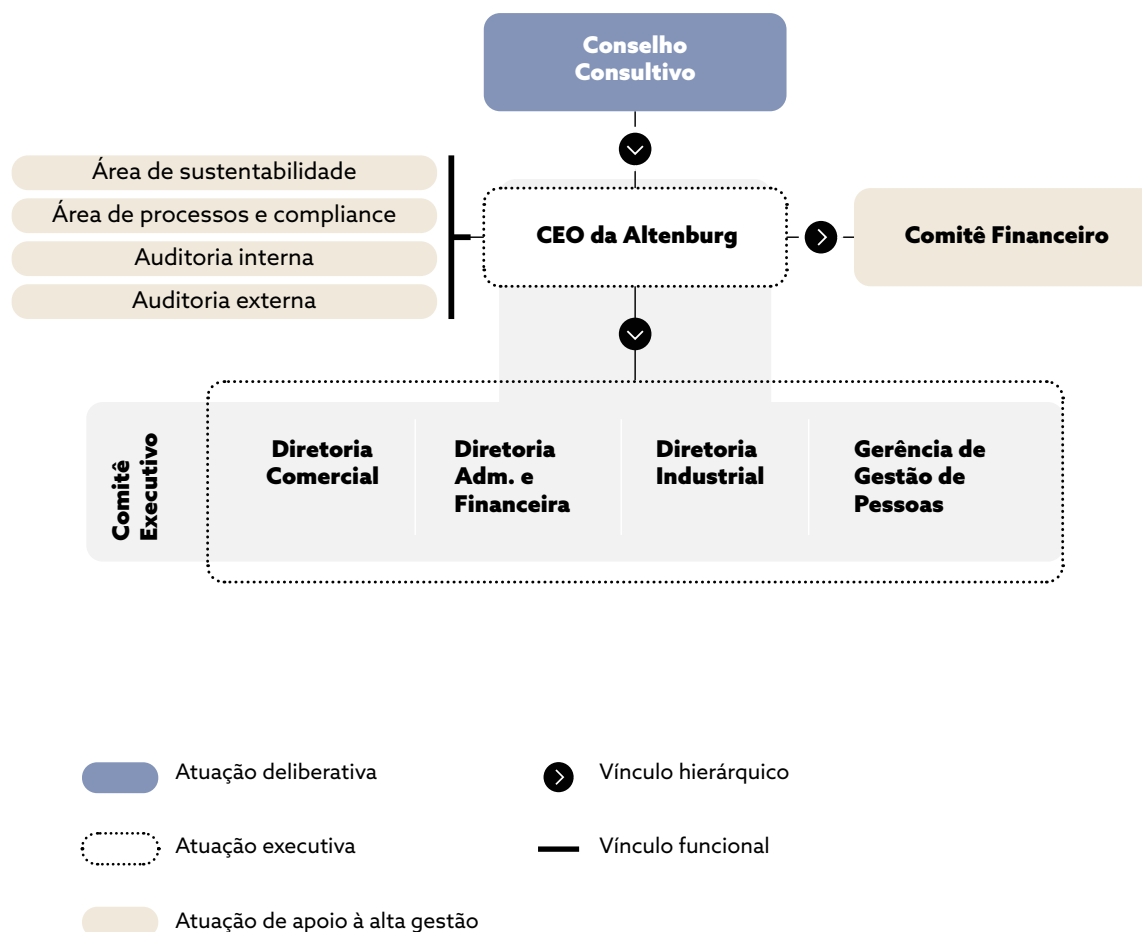
07



**Acreditamos que
a forma como
conduzimos nossos
negócios é tão
importante quanto
os resultados que
alcançamos.**

Por isso, buscamos fortalecer continuamente nossas práticas de governança, guiadas pela ética, pela integridade e pelo respeito às pessoas e às relações que construímos ao longo do tempo.

Estrutura e práticas de governança



A estrutura societária da Altenburg segue baseada no controle familiar, organizada por meio da *holding* DTG Participações Ltda., que concentra a participação nas empresas operacionais do grupo. A estrutura de governança combina a atuação dos acionistas familiares com instâncias formais de orientação estratégica e gestão executiva. A condução das operações da empresa é realizada pelo CEO, membro da família proprietária, e pela equipe de alta gestão, um time que combina perfis de profissionais de mercado e profissionais com anos de vivência no nosso negócio.

A supervisão e orientação estratégica são apoiadas por um Conselho Consultivo, que reúne quatro representantes da família acionista e dois membros externos convidados, selecionados a partir de critérios como experiência profissional, conhecimento de mercado e capacidade de contribuir para a evolução estratégica da empresa. Os conselheiros independentes são definidos pelos acionistas, buscando equilibrar a visão dos proprietários com contribuições externas qualificadas. A presidência do Conselho é exercida por um dos representantes da família acionista, distinta da liderança executiva.



Conselho Consultivo

Acompanha o desempenho da companhia e contribui para a definição e o acompanhamento das diretrizes estratégicas do negócio, oferecendo suporte à gestão executiva na análise de riscos, oportunidades e temas relevantes para o desenvolvimento da organização. O órgão também atua no fortalecimento das práticas de governança, trazendo perspectivas externas para qualificar o processo de tomada de decisão e apoiar a condução responsável e sustentável da empresa no longo prazo.

Comitê Executivo

Formado pelo CEO e pela alta gestão, é responsável por implementar a estratégia do negócio e garantir o desdobramento das diretrizes organizacionais nas diferentes áreas da empresa. Coordena a execução dos projetos estratégicos, acompanha o desempenho das operações e promove o alinhamento entre as áreas, assegurando que as decisões e iniciativas estejam conectadas aos objetivos de longo prazo da companhia.

O Comitê Executivo também acompanha **temas relevantes relacionados aos impactos da organização e à condução responsável do negócio**. Entre suas atribuições está a análise de comunicações consideradas críticas, que podem ser recebidas por meio do canal de ética ou de outros canais de relacionamento com diferentes públicos. Essas informações são avaliadas pelas lideranças, permitindo que eventuais riscos, irregularidades ou temas sensíveis sejam tratados de forma adequada.

Comitê Financeiro

Reúne a presidência, o diretor financeiro, lideranças da área fiscal e financeira e representante do Conselho Consultivo. Atua como um fórum de análise e acompanhamento de temas financeiros relevantes para a companhia, contribuindo para a avaliação de riscos internos e externos que possam impactar o desempenho econômico e a sustentabilidade do negócio.

A FORÇA DA CULTURA NA GOVERNANÇA

Outro avanço importante foi a ampliação do papel da Gestão de Pessoas na governança da empresa. Em 2025, a liderança da área passou a ocupar uma cadeira fixa no Comitê Executivo, participando das discussões e decisões estratégicas da organização. Além disso, foram instituídas pautas bimestrais dedicadas exclusivamente à cultura, criando um espaço estruturado para refletir sobre comportamentos, lideranças, interações entre áreas e fatores que impulsionam ou limitam a cultura que queremos fortalecer.

Planejamento estratégico

O planejamento estratégico é uma importante ferramenta de gestão e de desdobramento da visão estratégica da empresa em projetos, iniciativas e ações que são cascadeadas para toda a organização. Construído e validado pelo Comitê Executivo com apoio do Conselho Consultivo, ele orienta a definição dos principais objetivos do negócio e estrutura as prioridades que guiam o trabalho das diretorias e das lideranças, gerando direcionamentos claros para as metas e atividades das diferentes áreas.

Em 2025, avançamos também na forma de acompanhamento desse planejamento, com a adoção de uma **rotina mais estruturada de monitoramento dos projetos estratégicos**. Passamos a realizar reuniões periódicas com os gestores responsáveis, que apresentam indicadores de desempenho e planos de ação associados a cada iniciativa. Esse processo fortalece a conexão entre estratégia e execução, ampliando a capacidade da organização de acompanhar a evolução das prioridades estratégicas e realizar ajustes sempre que necessário.

Avanços na governança financeira

Avançamos de forma significativa no fortalecimento da nossa governança financeira, com foco na organização de **processos, aprimoramento de controles e consolidação de uma estrutura mais robusta** para a área. Um marco importante foi a evolução da tesouraria, que passou a atuar de forma mais estratégica, com políticas de proteção cambial e mecanismos que buscam reduzir a exposição às oscilações de moeda e trazer maior previsibilidade aos custos.

Também aperfeiçoamos o formato de reporte dos nossos resultados financeiros ao Conselho Consultivo, com a reformulação do modelo de apresentação das informações. Passamos a adotar análises mais elaboradas e comparativas, proporcionando maior transparência e clareza na interpretação dos dados, apoiando a tomada de decisão mais qualificada.



Melhorias em processos e compliance



Em 2025, ampliamos a integração entre as áreas de processos, compliance e auditoria interna, fortalecendo a atuação conjunta na gestão corporativa e no aprimoramento dos controles internos. O objetivo central foi fortalecer a sinergia entre as áreas, promover maior alinhamento das atividades e contribuir para uma gestão mais eficiente, transparente e aderente às diretrizes da empresa, impactando positivamente nossa governança corporativa.

A integração possibilitou uma atuação mais estratégica e colaborativa, conectando a visão operacional dos processos, a prevenção e mitigação de riscos conduzida pelo time de compliance e a avaliação independente realizada pela equipe de auditoria interna. Como resultado, avançamos na padronização de práticas, no compartilhamento de informações e no fortalecimento da cultura de conformidade e melhoria contínua.

Como suporte a essa atuação integrada, mantemos um sistema de gestão corporativa no qual políticas, normas e documentos internos são publicados e disponibilizados aos colaboradores, garantindo acesso centralizado, seguro e atualizado às diretrizes institucionais e aos processos corporativos.

Gestão de riscos

A empresa possui uma estrutura de gestão de riscos apoiada na utilização de **matriz de riscos corporativos**, ferramenta que possibilita a identificação, avaliação e monitoramento dos principais riscos relacionados às atividades e processos da organização, contribuindo para uma atuação mais preventiva e estratégica.

As áreas de compliance, de processos e de auditoria interna atuam de forma complementar no gerenciamento dos riscos corporativos. O time de processos apoia o mapeamento e a padronização das atividades. A equipe de compliance contribui para a aderência às diretrizes internas e os requisitos aplicáveis. Já a área de auditoria interna avalia a efetividade dos controles implementados.

A matriz de riscos auxilia na definição e acompanhamento de planos de ação, fortalecendo a governança corporativa, a mitigação de riscos e a melhoria contínua de processos.

Linhas de defesa da gestão de riscos

Gestão Operacional

Gestão direta dos riscos: identificação, monitoramento e implementação de controles nos processos.

1ª
linha de defesa

Controle e Suporte à Gestão

Desenvolvimento e suporte de políticas, metodologias e iniciativas de gestão de riscos e compliance.

2ª
linha de defesa

Compliance Corporativo

Supervisionar, consolidar e garantir aderência à governança e às normas. Realizar avaliações independentes sobre os processos, controles e práticas de conformidade e riscos.

3ª
linha de defesa

Auditoria Independente

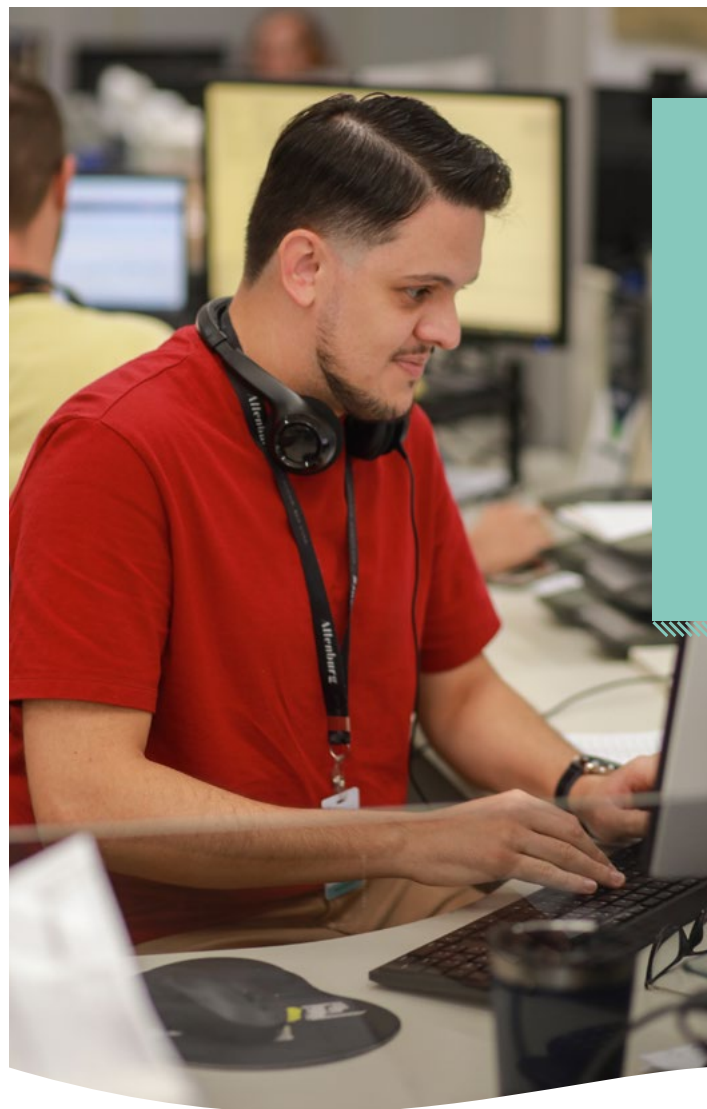
Avaliação independente das demonstrações financeiras, políticas internas, práticas ESG e controles de riscos.

4ª
linha de defesa

Privacidade e segurança da informação

Fortalecemos nossa segurança da informação e a privacidade de dados por meio de uma atuação integrada entre áreas como tecnologia da informação, segurança da informação, jurídico e compliance. Desde 2024, consolidamos processos formais voltados à gestão de acessos, proteção de identidades e segurança no uso de plataformas corporativas, além de revisar fluxos internos para que o tratamento de informações corporativas e dados pessoais seja avaliado com base nos princípios de confidencialidade, integridade e disponibilidade.

Em 2025, avançamos na unificação dos critérios de avaliação contratual para serviços e soluções que envolvam dados ou impactem a segurança da informação, incorporando aspectos de privacidade e proteção de dados aos processos de análise técnica e jurídica, em linha com a LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados) e com as boas práticas internacionais. Outras frentes são os controles para mitigação de riscos cibernéticos, monitoramento contínuo dos ambientes tecnológicos e realização anual de testes de intrusão por empresa especializada independente.



Promovemos treinamentos periódicos de conscientização para colaboradores sobre segurança da informação, proteção de dados pessoais, prevenção a fraudes, *phishing*, engenharia social e boas práticas no uso de recursos tecnológicos.

Em 2025, não registramos incidentes confirmados de vazamento de dados pessoais decorrentes de falhas nos ambientes corporativos sob gestão direta da companhia, sendo eventuais ocorrências tratadas por fluxo interno de resposta, com análise, contenção, remediação e avaliação de tratativas aplicáveis.



Princípios éticos

Nosso sistema de governança integra códigos, políticas e comitês internos que estabelecem **diretrizes de conduta para colaboradores e lideranças**. Esses instrumentos contribuem para que as atividades da empresa sejam conduzidas de forma ética, transparente e alinhada aos interesses da organização, incluindo orientações específicas relacionadas à prevenção e gestão de potenciais conflitos de interesse.

Situações que possam configurar ou indicar conflito de interesse podem ser reportadas por colaboradores ou outros públicos por meio do Canal de Ética ou de outros canais formais de comunicação da empresa. Os relatos recebidos são avaliados pela alta gestão e, quando aplicável, encaminhados para análise nas instâncias internas responsáveis, assegurando tratamento adequado das ocorrências, adoção de medidas corretivas e reforço das práticas de integridade e governança.

Código de Conduta

Contamos com um Código de Conduta que estabelece princípios e diretrizes para o comportamento esperado de todos os colaboradores, tanto nas interações internas quanto nas relações com clientes, fornecedores, consumidores, órgãos públicos e comunidades. Essas orientações são apresentadas já no processo de integração de novos colaboradores e permanecem disponíveis para consulta permanente nos canais internos e no site institucional. Ao longo de 2025, também realizamos ações de sensibilização para reforçar temas tratados no Código, como assédio, e relembrar como funcionam seus canais e diretrizes.

Canal de Ética



Mantemos um canal dedicado ao recebimento de manifestações relacionadas a condutas que possam contrariar nossos princípios éticos ou nossas diretrizes internas. O Canal de Ética está disponível para colaboradores e demais públicos com os quais nos relacionamos, permitindo o registro de relatos de forma segura e confidencial. A gestão da plataforma é realizada por uma empresa especializada e independente, assegurando anonimato, proteção das informações e imparcialidade no processo de recebimento das denúncias.

As manifestações registradas são recebidas em primeira instância pelas áreas de compliance e gestão de pessoas, conforme o tema relacionado, e encaminhadas para análise de um comitê interno responsável por avaliar cada caso, conduzir as apurações necessárias e definir os encaminhamentos e tratativas adequados. Em 2025, foram recebidos 59 relatos por meio do canal, dos quais 23 foram considerados procedentes após o processo de investigação.

De forma complementar, atuamos com uma **Política de Consequências**, documento que define condutas inadequadas, como fraude, corrupção, assédio, discriminação e conflito de interesse não declarado, e define medidas disciplinares ou ações corretivas em casos de descumprimento de normas, políticas internas ou do Código de Conduta da empresa.



0800 700 7272



contatoseguro.com.br/altenburg



Aplicativo "Contato Seguro"



Anexos

Sobre o relatório.....82

Índice ODS.....85

Sumário e conteúdo GRI.....87

08



Sobre o relatório

Este relatório reúne informações referentes ao período de 1º de janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2025. Seu conteúdo abrange as cinco unidades operacionais da Altenburg, além da sede administrativa e das lojas próprias, conforme detalhado no capítulo “Operações”. Esta é a terceira publicação elaborada com referência às diretrizes da *Global Reporting Initiative* (GRI), e reforça nosso compromisso com uma prestação de contas anual.

O conteúdo apresentado foi construído com base no processo de materialidade da empresa, que orienta a definição dos temas mais relevantes para o relatório. Esse processo contou com o envolvimento da alta liderança e do Conselho Consultivo, contribuindo para o alinhamento entre os temas reportados e a estratégia do negócio.

A coleta e a consolidação das informações deste relato envolveram diferentes áreas da empresa, com participação do Comitê Executivo no fornecimento, validação e acompanhamento dos dados e temas reportados. Dessa forma, buscamos assegurar consistência, visão integrada e aderência das informações apresentadas à realidade da gestão e das operações no período.



Definição de temas materiais

A definição dos temas materiais foi conduzida a partir da análise de assuntos relevantes para a agenda ESG, considerando sua relação com o negócio, com o setor de atuação e com a sociedade. O processo combinou avaliação de referências internas e externas com a escuta de diferentes públicos de relacionamento, buscando compreender impactos positivos e negativos, reais e potenciais, associados à atuação da empresa.



1

Mapeamento inicial de temas
Estruturação de uma base preliminar de assuntos prioritários a partir da análise de documentos corporativos, referências de mercado, índices, certificações e tendências globais ligadas à agenda ESG.



2

Escuta de públicos de interesse
Aplicação de consulta on-line com *stakeholders* relevantes, entre eles colaboradores, fornecedores, consultores de vendas, clientes, consumidores, comunidade e especialistas em sustentabilidade. Ao todo, 408 pessoas participaram dessa etapa.



3

Priorização com a liderança
Realização de entrevistas individuais com diretores, presidência e conselho, com foco na avaliação dos temas e de seus impactos, considerando critérios como probabilidade de ocorrência e nível de severidade.



4

Consolidação e validação
Etapa final de calibração e validação junto à alta liderança, resultando na definição dos temas materiais que orientam os conteúdos selecionados para o relatório e a estratégia de sustentabilidade da empresa.



Lista de temas materiais e seus impactos



Resíduos gerados nas operações próprias

A geração de resíduos pode causar impactos ambientais relacionados ao descarte inadequado, ao aumento da pressão sobre sistemas de destinação final e ao desperdício de materiais e recursos. Por outro lado, práticas de redução, reaproveitamento, reciclagem e gestão adequada dos resíduos contribuem para minimizar esses efeitos, ampliar a eficiência operacional e fortalecer uma atuação mais responsável.



Consumo consciente

O tema está relacionado a impactos ligados à forma como produtos e embalagens são desenvolvidos, utilizados e descartados ao longo de seu ciclo de vida. Soluções com atributos de sustentabilidade, iniciativas de reuso, logística reversa e orientação ao consumidor podem contribuir para reduzir resíduos, estimular escolhas mais responsáveis e ampliar a conscientização sobre o uso e o descarte adequados.



Emissões de gases poluidores

Impactos ambientais decorrentes das operações e do consumo de energia, contribuindo para as mudanças climáticas e para a pressão sobre os recursos naturais. Ações de monitoramento, redução e uso de fontes mais limpas ajudam a minimizar esses efeitos e a fortalecer uma operação mais eficiente.



Saúde e valorização dos colaboradores

Refere-se a impactos da empresa no bem-estar, na segurança, no desenvolvimento e na qualidade de vida do colaborador. Investimentos em capacitação, ambiente seguro e ações de cuidado contribuem para fortalecer o engajamento e para relações de trabalho mais saudáveis.

Respeito e bem-estar do consumidor

Relacionado a impactos que influenciam a experiência de uso, a segurança dos produtos e a confiança na marca. O desenvolvimento de soluções de qualidade, o controle no uso de químicos, a integração de tecnologias que promovam o “Bem Dormir, Bem Viver” e uma comunicação responsável contribuem para ampliar o bem-estar do consumidor e fortalecer relações mais transparentes e duradouras.



Governança corporativa e ética nos negócios

Influenciam a transparência, a integridade e a qualidade das decisões, com impactos sobre a confiança dos públicos de relacionamento, a prevenção de irregularidades e a perenidade do negócio. Contribuem para reduzir riscos reputacionais, legais e operacionais, além de fortalecer a credibilidade da empresa.



Integridade nas relações com fornecedores

Afeta a forma como riscos sociais, ambientais e de conformidade se manifestam ao longo da cadeia de valor, com possíveis impactos sobre condições de trabalho, conduta ética, qualidade das entregas e reputação do negócio. Uma gestão responsável dos fornecedores contribui para prevenir irregularidades, induzir boas práticas e ampliar a sustentabilidade da operação como um todo.



Índice ODS

OBJETIVO	META	INICIATIVAS RELACIONADAS
 Objetivo 4. Assegurar a educação inclusiva e equitativa e de qualidade, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todas e todos	4.4 Até 2030, aumentar substancialmente o número de jovens e adultos que tenham habilidades relevantes, inclusive competências técnicas e profissionais, para emprego, trabalho decente e empreendedorismo. 4.6 Até 2030, garantir que todos os jovens e uma substancial proporção dos adultos, homens e mulheres estejam alfabetizados e tenham adquirido o conhecimento básico de matemática.	Programas de aprendizagem e educação. pág. 42 a 44 Curso de costura profissional. pág. 44 Educação de Jovens e Adultos (EJA). pág. 42 Ampliação do Programa Jovem Aprendiz. pág. 43
 Objetivo 8. Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos	8.4 Melhorar progressivamente, até 2030, a eficiência dos recursos globais no consumo e na produção, e empenhar-se para dissociar o crescimento econômico da degradação ambiental, de acordo com o Plano Decenal de Programas sobre Produção e Consumo Sustentáveis, com os países desenvolvidos assumindo a liderança. 8.5 Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor. 8.8 Proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas em empregos precários.	Gestão dos resíduos, com foco na reciclagem e reutilização. pág. 62 a 63 Produtos com menor impacto ambiental. pág. 67 a 70 Ações de desenvolvimento, valorização e reconhecimento dos colaboradores. pág. 42 a 45 Promoção da saúde e segurança do trabalhador. pág. 38 a 41 Gestão da cadeia de fornecedores. pág. 57 a 60

OBJETIVO	META	INICIATIVAS RELACIONADAS
 Objetivo 9. Construir infraestruturas resilientes, promover a industrialização inclusiva e sustentável e fomentar a inovação	9.4 Até 2030, modernizar a infraestrutura e reabilitar as indústrias para torná-las sustentáveis, com eficiência aumentada no uso de recursos e maior adoção de tecnologias e processos industriais limpos e ambientalmente corretos; com todos os países atuando de acordo com suas respectivas capacidades.	Uso de energia renovável. pág. 65 a 66 Matérias-primas com menos impacto ambiental. pág. 67 a 70
 Objetivo 12. Assegurar padrões de produção e de consumo sustentáveis	12.2 Até 2030, alcançar a gestão sustentável e o uso eficiente dos recursos naturais. 12.5 Até 2030, reduzir substancialmente a geração de resíduos por meio da prevenção, redução, reciclagem e reuso.	Gestão responsável dos resíduos das operações. pág. 62 a 64
 Objetivo 13. Tomar medidas urgentes para combater a mudança climática e seus impactos	13.3 Melhorar a educação, aumentar a conscientização e a capacidade humana e institucional sobre mitigação, adaptação, redução de impacto e alerta precoce da mudança do clima.	Mapeamento de emissões de GEE e metas de redução. pág. 13, 66 Uso de energia renovável. pág. 65
 Objetivo 16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis.	16.6 Desenvolver instituições eficazes, responsáveis e transparentes em todos os níveis.	Práticas de governança responsável. pág. 73 a 78 Estratégia para a sustentabilidade do negócio. pág. 9 a 15

Sumário e conteúdo GRI

A Altenburg relatou em conformidade com as Normas GRI para o período de 01/01/2025 a 31/12/2025.

CONTEÚDO		LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		
			REQUISITO OMITIDO	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
GRI 2: CONTEÚDOS GERAIS					
2-1	Detalhes da organização	19, 73 Razão Social: Altenburg Têxtil Ltda.			
2-2	Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	19, 82			
2-3	Período de relato, frequência e ponto de contato	82			
2-4	Reformulações de informações	57 Nesta edição, foram adicionados os conteúdos do GRI 205-1 e 405-1 com o objetivo de ampliar nossa transparência sobre os temas de governança e diversidade na organização.			
2-5	Verificação externa	Não houve verificação externa. Apenas os dados financeiros e contábeis são auditados por empresa especializada.			
2-6	Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	22 a 25, 57			
2-7	Empregados	34			
2-8	Trabalhadores que não são empregados	35			
2-9	Estrutura de governança e sua composição	73, 74			
2-10	Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	73, 74			
2-11	Presidente do mais alto órgão de governança	73			
2-12	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	74			
2-13	Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	74, 75			
2-14	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	82			
2-15	Conflitos de interesse	79			



CONTEÚDO		LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		
			REQUISITO OMITIDO	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
2-16	Comunicação de preocupações cruciais	74, 80 Preocupações cruciais relacionadas a impactos negativos potenciais e reais da organização nos <i>stakeholders</i> , levantados por meio de mecanismos de queixas ou outros processos, podem ser reportados e discutidos em nível de Comitê Executivo ou Conselho Consultivo, conforme severidade e complexidade. Atualmente, quantificamos apenas o total de relatos recebidos pelo Canal de Ética.	2-16. b	Informação confidencial.	O detalhamento das preocupações cruciais comunicadas ao mais alto órgão de governança é considerado informação estratégica e sensível, tratada apenas internamente.
2-17	Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	73 A empresa não mantém programas formais de desenvolvimento direcionados aos membros do Conselho Consultivo. No entanto, é de conhecimento da organização a busca constante dos conselheiros por atualizações e capacitações de forma autônoma.			
2-18	Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	Embora a empresa não realize avaliações formais de desempenho para os membros do Conselho Consultivo, o desempenho dos conselheiros é acompanhado pelos acionistas, especialmente no caso dos conselheiros externos, considerando sua contribuição para as discussões estratégicas e para o fortalecimento da governança da organização.			
2-19	Políticas de remuneração	45	2-19	Informação confidencial.	As informações relacionadas à remuneração dos membros do Conselho são tratadas como confidenciais pela empresa, considerando sua natureza estratégica.
2-20	Processo para determinação da remuneração	45			
2-21	Proporção da remuneração total anual			Informação confidencial.	A empresa considera as informações relacionadas à proporção salarial de colaboradores como confidenciais, não sendo divulgadas publicamente.
2-22	Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	3, 4			
2-23	Compromissos de política	37, 39, 45, 61, 76, 79, 80			
2-24	Incorporação de compromissos de política	41, 42, 45, 76, 79			
2-25	Processos para reparar impactos negativos	40, 41, 62, 63, 65, 80			
2-26	Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	80			

CONTEÚDO		LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		
			REQUISITO OMITIDO	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
2-27	Conformidade com leis e regulamentos	Em 2025, não foram registrados casos significativos de não conformidade com leis e regulamentos durante o período de relato.			
2-28	Participação em associações	11, 56			
2-29	Abordagem para engajamento de stakeholders	26, 27, 36, 56, 57			
2-30	Acordos de negociação coletiva	100% dos colaboradores estão cobertos por acordos coletivos. Em Blumenau (SC), apesar de não contarmos com um acordo aprovado vigente, seguimos a maior parte das diretrizes da última negociação ativa. No Paraguai, não há negociação coletiva, porém seguimos todas as legislações trabalhistas locais.			
GRI 3: DEFINIÇÃO DE TEMAS MATERIAIS 2021					
3-1	Processo de definição de temas materiais	83			
3-2	Lista de temas materiais	84			
3-3	Gestão dos temas materiais	9 a 15, 38 a 44, 48 a 51, 57 a 63, 65, 67 a 70, 73 a 77, 79 a 80			
TEMA MATERIAL: EMISSÕES DE GASES POLUIDORES					
3-3	Gestão dos temas materiais	9 a 13, 61, 65			
GRI 302: ENERGIA 2016					
302-1	Consumo de energia dentro da organização	65			
GRI 305: EMISSÕES 2016					
305-1	Emissões diretas (Escopo 1) de Gases de Efeito Estufa (GEE)	66			
305-2	Emissões indiretas (Escopo 2) de Gases de Efeito Estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	66			
305-4	Intensidade de emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE)	66			
TEMA MATERIAL: RESÍDUOS GERADOS NAS OPERAÇÕES PRÓPRIAS					
3-3	Gestão dos temas materiais	9 a 13, 61 a 63			
GRI 306: RESÍDUOS 2020					
306-1	Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	62, 63			
306-2	Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	62, 63			
306-3	Resíduos gerados	64			
306-4	Resíduos não destinados para disposição final	64			
306-5	Resíduos destinados para disposição final	64			

CONTEÚDO		LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		
			REQUISITO OMITIDO	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
TEMA MATERIAL: CONSUMO CONSCIENTE					
3-3	Gestão dos temas materiais	9 a 13, 61, 67 a 70			
GRI 301: MATERIAIS 2016					
301-2	Matérias-primas ou materiais reciclados utilizados	67			
TEMA MATERIAL: SAÚDE E VALORIZAÇÃO DOS COLABORADORES					
3-3	Gestão dos temas materiais	9 a 12, 14, 38 a 44			
GRI 401: EMPREGO 2016					
401-1	Novas contratações e rotatividade de empregados	35			
GRI 403: SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO 2018					
403-1	Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	39			
403-2	Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	40			
403-3	Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	39, 40			
403-4	Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	40			
403-5	Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	41			
403-6	Promoção da saúde do trabalhador	38			
403-7	Prevenção/mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho vinculados com relações de negócio	40			
403-8	Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	39			
403-9	Acidentes de trabalho	40, 41			
403-10	Doenças profissionais	41			
GRI 404: CAPACITAÇÃO E EDUCAÇÃO 2016					
404-1	Média de horas de capacitação por ano, por empregado	44			
404-2	Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	42 a 44			
404-3	Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	45			

CONTEÚDO		LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		
			REQUISITO OMITIDO	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
TEMA MATERIAL: RESPEITO E BEM-ESTAR DO CONSUMIDOR					
3-3	Gestão dos temas materiais	9 a 12, 14, 48 a 51			
GRI 416: SAÚDE E SEGURANÇA DO CONSUMIDOR 2016					
416-1	Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e serviços	70	416-1 a.	Informação incompleta.	Mantemos processos internos de qualidade voltados à conformidade, à segurança e ao desempenho dos nossos produtos, com controles aplicados do desenvolvimento à produção. Como apoio a essa gestão, contamos com produtos certificados OEKO-TEX, que asseguram altos padrões de segurança química. Atualmente, esse monitoramento abrange a Altenburg Haus, cujos produtos de cama e banho são 100% certificados. Ainda não consolidamos um percentual geral que contemple todas as marcas e categorias do nosso portfólio.
416-2	Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços	Em 2025, não foram registradas não conformidades em relação a impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços.			
GRI 417: MARKETING E ROTULAGEM 2016					
417-1	Requisitos para informações e rotulagem de produtos e serviços	49, 70			
417-2	Casos de não conformidade em relação a informações e rotulagem de produtos e serviços	Em 2025, não foram registradas não conformidades em relação a informações e rotulagem de produtos e serviços.			
417-3	Casos de não conformidade em relação a comunicação de marketing	Em 2025, não foram registradas não conformidades em relação a comunicação de marketing.			
TEMA MATERIAL: INTEGRIDADE NAS RELAÇÕES COM FORNECEDORES					
3-3	Gestão dos temas materiais	9 a 12, 15, 57 a 60			
GRI 204: PRÁTICAS DE COMPRAS 2016					
204-1	Proporção de gastos com fornecedores locais	57			



CONTEÚDO		LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		
			REQUISITO OMITIDO	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
GRI 308: AVALIAÇÃO AMBIENTAL DE FORNECEDORES 2016					
308-1	Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	58	308-1	Informação parcial.	Embora valorizemos certificações e adotemos critérios relacionados ao uso de químicos para contratação de fornecedores das linhas de cama e banho da Altenburg Haus, ainda não contamos com um processo formal de avaliação ambiental para novos fornecedores, o que representa uma oportunidade de evolução para os próximos ciclos.
308-2	Impactos ambientais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas	Em 2025, não foram constatados impactos ambientais negativos significativos na cadeia de fornecedores, considerando as perspectivas de acompanhamento atualmente adotadas pela empresa. Ainda assim, reconhecemos oportunidades de evolução no fortalecimento de mecanismos mais estruturados de monitoramento e avaliação ambiental ao longo da cadeia de suprimentos.			
GRI 408: TRABALHO INFANTIL 2016					
408-1	Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	Em 2025, não foram constatados riscos significativos ou casos de trabalho infantil em nossas operações ou em fornecedores.			
GRI 409: TRABALHO FORÇADO OU ANÁLOGO AO ESCRAVO 2016					
409-1	Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo	Em 2025, não foram constatados riscos significativos ou casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo em nossas operações ou em fornecedores.			
GRI 414: AVALIAÇÃO SOCIAL DE FORNECEDORES 2016					
414-1	Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais		414-1	Informação indisponível.	Embora valorizemos certificações socioambientais na cadeia, como a ABVTEX, ainda não contamos com um processo formal de avaliação social para novos fornecedores, o que representa uma oportunidade de evolução para os próximos ciclos.
414-2	Impactos sociais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas	Em 2025, não foram constatados impactos sociais negativos significativos na cadeia de fornecedores, considerando as perspectivas de acompanhamento atualmente adotadas pela empresa. Ainda assim, reconhecemos oportunidades de evolução no fortalecimento de mecanismos mais estruturados de monitoramento e avaliação social ao longo da cadeia de suprimentos.			

CONTEÚDO		LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		
			REQUISITO OMITIDO	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
TEMA MATERIAL: GOVERNANÇA CORPORATIVA E ÉTICA NOS NEGÓCIOS					
3-3	Gestão dos temas materiais	9 a 12, 15, 73 a 77, 79 a 80			
GRI 205: Combate à Corrupção 2016					
205-1	Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	77 Embora ainda não tenhamos conduzido avaliações dedicadas exclusivamente aos riscos de corrupção em cada unidade, o tema é contemplado no processo de gestão de riscos gerais da empresa.			
INDICADORES ADICIONAIS					
405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades 2016					
405-1	Diversidade em órgãos de governança e empregados	33			



Coordenação geral

Time de Sustentabilidade Altenburg

Levantamento de informações

Time Altenburg

Imagens

Acervo Altenburg

Consultoria GRI, redação e diagramação

**Pupa - Comunicação, Educação &
Gestão em Sustentabilidade**

Altenburg

