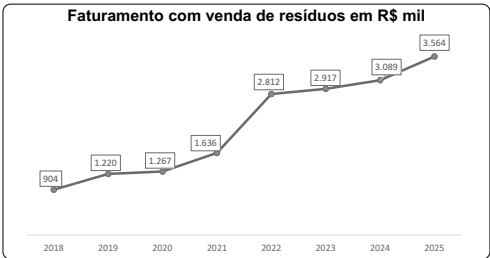


De forma pioneira e inovadora, a Irani também implantou o projeto para recuperação de plástico (resíduo proveniente da reciclagem de aparas de papelão), gerando um novo subproduto denominado aparas mistas de plástico. Esse subproduto é utilizado como matéria-prima para a indústria do plástico para produção de mourões, telhas e chapas de plástico reciclado, criando uma cadeia produtiva com valor agregado e com o benefício ambiental, ao evitar a disposição de resíduos plásticos em aterro.

Em 2025, geramos uma receita de R\$ 3.564 mil com venda de resíduos provenientes da Unidade Papel SC. Essa foi a maior receita registrada desde que iniciamos a prática, resultado potencializado pela valorização dos resíduos comercializados, como o carbonato de cálcio, a lixívia de sabão, as cinzas grossas de caldeira e as sucatas metálicas. Atualmente, contamos com 18 empresas parceiras que atuam com suas atividades vinculadas aos nossos resíduos, fomentando e fortalecendo a economia circular e contribuindo para o alcance do compromisso ESG de zerar a destinação de resíduos não perigosos para aterro até 2030. Visando sempre agregar valor aos resíduos, buscamos alternativas e tecnologias para eliminar o envio de resíduos para aterros, avaliando e monitorando rigorosamente todos nossos indicadores ligados ao tema, dentre eles o compromisso ESG de zerar o envio de resíduos não perigosos para aterro, até o ano de 2030, que no ciclo 2025 apresentou uma redução de 3.030 toneladas frente ao ciclo 2024, refletindo todo engajamento na busca cada vez maior por soluções sustentáveis, tanto na gestão quanto na destinação dos resíduos.



14. INDICADORES DE DESEMPENHO SOCIAL

14.1 Desenvolvimento de Pessoas

Na Irani, acreditamos que são as pessoas que sustentam nossa trajetória e tornam possível a construção do futuro que buscamos. Nosso olhar para o capital humano parte do cuidado, do respeito e da valorização das potencialidades individuais, traduzidos em práticas de gestão participativa e em investimentos contínuos no desenvolvimento.

Em 2025, a Companhia encerrou com 2.095 colaboradores e segue focada em elevar a excelência por meio de gestão participativa e de investimentos contínuos em programas, ações e benefícios. Essa agenda fortalece um ambiente de trabalho seguro, saudável e colaborativo, com condições reais para o desenvolvimento pessoal e profissional.

Esse compromisso é sustentado pelo valor “Em primeiro lugar, a vida”, que orienta nossas decisões e reforça a responsabilidade de criar condições concretas para o cuidado, a segurança e o desenvolvimento das pessoas.

Em 2025, foram destinados R\$ 57.084 mil a benefícios como alimentação, transporte, seguro de vida e plano de saúde, além de R\$ 10.673 mil ao Programa de Participação nos Resultados (PPR) e R\$ 9.985 mil ao programa SUPERA. Também foram investidos R\$ 2.986 mil em capacitação e aprimoramento, sendo R\$ 2.709 mil em ações nas escolas e R\$ 278 mil em incentivos à educação formal, por meio de subsídio educacional.

Pessoas no centro da estratégia

As pessoas são os propulsores para cumprir a missão e os catalisadores para atingir a visão. Por isso, formar equipes de alta performance e fazer com que as pessoas desenvolvam o máximo de seu potencial pessoal e profissional são parte da estratégia. Este estímulo ao desenvolvimento é oferecido aos colaboradores por meio de cinco programas estruturantes: GERA, CRESCER, CUIDA, MOTIVA e SUPERA. O Programa GERA é uma iniciativa estratégica na integração de todo o ciclo profissional dos colaboradores. Seu propósito é fortalecer o alinhamento cultural, impulsionar o protagonismo das pessoas e garantir experiências significativas em cada etapa da jornada.

As iniciativas abrangem desde a atração e seleção de talentos com processos consistentes e baseados em competências, até programas de estágio e aprendizagem para fortalecer o banco de talentos e contribuir na renovação e diversidade de perspectivas na empresa.

Em 2025, mantivemos o uso do panorama de seleção para posições de liderança, com decisões consistentes e equitativas baseadas em critérios técnicos e comportamentais. Ao longo do ano, avançamos na consolidação dos indicadores de inclusão e gênero em nossa estrutura, com a adoção de *people analytics*, ampliando nossas análises e promovendo uma gestão orientada a dados. O painel reúne métricas estratégicas relacionadas ao quadro funcional, como diversidade, rotatividade, custos de remuneração, jornada de trabalho, recrutamento e outros indicadores de gestão de pessoas, oferecendo uma visão integrada e precisa do nosso capital humano.

Diversidade, Equidade e Inclusão

O Gera Diversidade é a frente de atuação do Programa GERA dedicada à promoção da diversidade, da inclusão e do pertencimento. Alinhado ao Planejamento Estratégico 2025-2034 e ao valor corporativo “Diversidade e Inclusão: respeitamos e acolhemos cada pessoa, valorizando a força das nossas diferenças”, o programa reforça o nosso compromisso com um ambiente cada vez mais plural, equitativo e acolhedor.

Em 2025, expandimos o programa +Delas na Operação para novas áreas e unidades, triplicando as oportunidades, com o objetivo de nos aproximar da equidade de gênero, promovendo a profissionalização de mulheres em funções industriais tradicionalmente masculinas.

Fortalecemos os bancos de talentos específicos para pessoas LGBTQI+ e PcD e criamos o Banco de Talentos para pessoas pretas e pardas. Essas iniciativas ampliam a representatividade e permitem oportunidades equitativas nos processos seletivos, com um aproveitamento de 6% dos candidatos inscritos.

Em seu 3º ciclo, o programa Eu Valorizo a Diversidade estimulou o engajamento dos colaboradores na indicação de pessoas diversas, com 204 indicações e aproveitamento de 5%, o que reconhece e valoriza a contribuição dos colaboradores.

O 5º Encontro com a Diversidade, Inclusão e Pertencimento consolidou-se como um marco ao impactar 42% dos colaboradores. O evento registrou um salto de 68% na participação em relação ao ano anterior, com o envolvimento de 60% das lideranças. Ao todo, foram 142 horas de atividades, com destaque para os debates sobre neurodiversidade e o fortalecimento do senso de pertencimento.

A acessibilidade é uma prioridade permanente. Em 2025, avançamos na ampliação e adequação de banheiros acessíveis, alinhados ao nosso plano de melhorias de infraestrutura, o que reafirma nosso compromisso com ambientes funcionais e inclusivos para todos.

O 2º ciclo da Mentoria Feminina foi concluído, com 40 colaboradoras participantes desde 2022 e 118 multiplicadores. O impacto é expressivo: 30% das participantes evoluíram em suas trajetórias de carreira e conquistaram posições de liderança, o que demonstra o potencial transformador da mentoria e o fortalecimento da presença feminina na Irani.

Reafirmamos nossos compromissos com a equidade e inclusão, mantendo nossa atuação como signatários da ONU Mulheres e do Fórum de Empresas e Direitos LGBTQI+.

Demos um passo importante nessa jornada com a criação da Política de Diversidade, diretriz que consolida o respeito, a equidade e a valorização das diferenças em nossa cultura. Esses avanços confirmam que a inclusão e o pertencimento são prioridades estratégicas para a Irani. Em atendimento ao disposto no § 6º do artigo 133 da Lei nº 6.404/76, com redação dada pela Lei nº 15.177/2025, a Companhia apresenta, a seguir, os indicadores relacionados à equidade de gênero apurados para os exercícios de 2025 e 2024.

Embora não tenha instituído uma política formal específica voltada exclusivamente à equidade de gênero, a Companhia adota diretrizes relevantes por meio de sua **Política de Inclusão e Diversidade**, a qual estabelece princípios de respeito à pluralidade, igualdade de oportunidades e não discriminação em seus processos de gestão de pessoas.

A Irani possui diversas iniciativas voltadas à inclusão e promoção da diversidade, com ações pautadas no respeito à igualdade de oportunidades, a despeito de gênero, idade, etnia, religião, nacionalidade, estado civil, orientação sexual ou deficiências de qualquer natureza. Nossa intenção estratégica reforça o compromisso de respeitar e acolher cada indivíduo. As principais iniciativas e programa são apresentadas anteriormente nesse Capítulo do Relatório.

Adicionalmente, a Companhia participa do ciclo de entrega do Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens, nos termos da legislação vigente, reafirmando seu compromisso com a transparência remuneratória e com a construção de um ambiente corporativo mais equitativo.

Nesse sentido, são divulgados:

- A quantidade e a proporção de mulheres contratadas, segmentadas por níveis hierárquicos;
- A participação de mulheres na administração da Companhia;
- O demonstrativo da remuneração fixa e variável, segregado por sexo, relativo a cargos similares;
- A evolução comparativa desses indicadores entre os exercícios sociais de 2025 e 2024.

Mulheres empregadas por níveis hierárquicos	2025		2024	
	Total	Proporção (%)	Total	Proporção (%)
Analista Júnior	41	68,3%	37	64,9%
Analista Pleno	32	54,2%	34	53,1%
Analista Sênior	17	47,2%	13	48,1%
Aprendiz	30	75,0%	66	66,0%
Assistente	66	72,5%	66	64,7%
Comercial	5	20,8%	4	18,2%
Conselheiro	1	20,0%	2	20,0%
Coordenador e Especialista	20	27,4%	22	28,9%
Diretor Estatutário	-	-	-	-
Gerente	4	14,3%	4	14,3%
Operacional	300	24,0%	318	22,1%
Outros Administrativos	45	46,4%	42	45,7%
Presidente do Conselho	-	-	-	-
Supervisor e Líder	13	18,6%	15	19,0%
Técnico	40	15,3%	39	15,4%
Total	614	29,2%	661	28,1%

Não houve mulheres ocupando a Presidência do Conselho de Administração e Diretoria Estatutária nos períodos apresentados.

BALANÇOS PATRIMONIAIS EM 31 DE					
ATIVO	Nota explicativa	Controladora		Consolidado	
		31.12.25	31.12.24	31.12.25	31.12.24
CIRCULANTE					
Caixa e equivalentes de caixa	5	825.161	577.119	839.834	604.232
Contas a receber de clientes	6	283.310	281.422	286.247	281.757
Estoques	7	136.900	146.595	137.325	147.851
Tributos a recuperar	8.a	49.619	102.970	49.955	103.669
IRPJ e CSLL a recuperar	8.b	70.501	79.840	70.501	79.840
Outros ativos	9	10.436	11.759	10.637	12.004
Instrumentos financeiros derivativos - swap	10	2.264	656	2.264	656
Total do ativo circulante		1.378.191	1.200.361	1.396.763	1.230.009
NÃO CIRCULANTE					
Contas a receber de clientes	6	19	145	19	145
Tributos a recuperar	8.a	16.730	25.328	16.730	25.328
IRPJ e CSLL a recuperar	8.b	-	49.741	-	49.741
Depósitos judiciais		198	211	569	472
Outros ativos	9	6.691	6.103	6.718	6.130
Instrumentos financeiros derivativos - swap	10	9.732	4.593	9.732	4.593
Outros investimentos	13.b	-	-	7.327	6.334
Total do ativo realizável a longo prazo		33.370	86.121	41.095	92.743
Investimentos em controladas	13.a	399.151	207.056	-	-
Propriedade para investimento		1.459	1.459	1.459	1.459
Ativo biológico	14	298.742	328.227	641.706	486.259
Imobilizado	15.a	1.659.269	1.636.364	1.680.554	1.655.465
Intangível	15.b	135.903	135.417	135.903	135.417
Direito de uso de ativos	16	52.206	19.285	52.206	19.285
Total do ativo não circulante		2.580.100	2.413.929	2.552.923	2.390.628
TOTAL DO ATIVO		3.958.291	3.614.290	3.949.686	3.620.637

As notas explicativas da Administração são parte integrante das demonstrações financeiras

Para a apresentação das informações de remuneração a seguir, considerou-se a média da soma do salário-base e das remunerações variáveis (que incluem participação nos resultados e demais programas de incentivos adotados pela Companhia, vinculados a critérios de desempenho e ao atingimento de metas individuais e/ou coletivas) pagos por categoria funcional. Foram considerados colaboradores regidos pela CLT (ativos e afastados), aprendizes e administradores estatutários (Conselho de Administração e Diretoria).

O quadro apresentado a seguir tem como base a remuneração de colaboradores do sexo masculino, considerada como em 100% em todas as categorias. Dessa forma, as proporções numéricas exibidas na tabela representam exclusivamente a remuneração total feminina em relação a essa base masculina, sendo 1 = 100%.

Homens e mulheres exercendo a mesma função na Companhia recebem o mesmo salário, conforme previsto na Legislação Trabalhista. Observa-se, na maioria dos níveis, uma diferença salarial média inferior para colaboradores do sexo feminino em comparação ao masculino. Esse resultado decorre da predominância masculina nos quadros da organização, cujos profissionais, em geral, possuem maior grau de senioridade, tempo na função e na empresa, critérios diferenciadores previstos no art. 461, §1º, da CLT. Além disso, as razões calculadas agregam diferentes áreas e cargos, os quais foram agrupados nos níveis apresentados da tabela.

Proporção da remuneração média mulheres/homens por nível hierárquico	2025	2024	Evolução
	Proporção	Proporção	
Analista Júnior	0,94	0,93	0,01
Analista Pleno	0,94	0,93	0,01
Analista Sênior	0,99	0,95	0,03
Aprendiz	1,04	0,90	0,14
Assistente	0,75	0,85	(0,11)
Comercial	0,68	0,74	(0,06)
Conselheiro	1,35	1,28	0,06
Coordenador e Especialista	0,96	0,92	0,04
Diretor Estatutário	-	-	-
Gerente	1,01	1,01	0,01
Operacional	0,73	0,72	0,01
Outros Administrativos	0,92	0,92	0,00
Presidente do Conselho	-	-	-
Supervisor e Líder	1,08	1,11	(0,03)
Técnico	0,88	0,88	0,00

Não houve mulheres ocupando a Presidência do Conselho de Administração e Diretoria Estatutária nos períodos apresentados.

competências, capacitamos facilitadores internos, que conduziram turmas em todas as unidades. Esses colaboradores aplicaram o Jogo das Competências, um recurso físico e digital desenvolvido especialmente para esse propósito. O jogo estimula o engajamento, a aprendizagem ativa e o fortalecimento das competências organizacionais por meio de situações práticas e dinâmicas. O Jogo das Competências alcançou uma adesão de 100% dos colaboradores e registrou um NPS de 95 (classificado como zona de excelência), o que comprova a eficácia da estratégia de gamificação.

Mais do que uma iniciativa pontual, o fortalecimento das competências integra um modelo contínuo de desenvolvimento organizacional. A Educação Corporativa Irani é a nossa forma de aprimorar a aquisição de conhecimento e torná-lo acessível, disponível e de fácil compreensão. Segmentada em três escolas (Lidera, Itec e DNA) e seus respectivos focos estratégicos, a Educação Corporativa Irani aprofunda as temáticas vividas na Companhia por meio de diferentes metodologias de ensino.

Em primeiro lugar, a vida

O Programa CUIDA foi estruturado para propiciar mudanças comportamentais e melhorar as condições físicas do ambiente de trabalho. É constituído por um conjunto de procedimentos práticos e aplicáveis dentro de um modelo de gestão integrada de saúde e segurança, que visa a redução de acidentes, o aumento de percentual de atendimento à legislação e o maior acurramento dos colaboradores quanto aos temas de saúde e segurança.

Fortalecimento do clima e da cultura organizacional

O Programa MOTIVA, a Companhia fortalece o clima organizacional com práticas consistentes de gestão de pessoas. A atuação e o engajamento das lideranças, dos colaboradores e dos grupos de apoio ao clima, como Protagonistas do Clima impulsionam relações de confiança e nos consolidam como uma das melhores empresas para se trabalhar. Temos orgulho de colocar as pessoas no centro da nossa estratégia. Por isso, seguimos evoluindo com planos de ação efetivos, que garantem a melhoria contínua e o fortalecimento do nosso ambiente de trabalho.

Historicamente, a principal ferramenta desta iniciativa é a Pesquisa de Clima Great Place To Work (GPTW). Em 2025, focamos na maturidade do Programa ao fortalecer os Planos de Ação decorrentes da pesquisa de 2024. Qualificamos rituais, iniciativas e comportamentos que influenciam diretamente as percepções do colaborador, o que gerou maior proximidade entre lideranças, vínculos intensificados e aumento do senso de pertencimento. Essa estratégia traz continuidade, consistência e sustentação na evolução do clima organizacional, preservando a intencionalidade do Programa, mesmo em um período sem pesquisa formal. Um novo ciclo de pesquisa GPTW está previsto para 2026.

Performance com protagonismo

O SUPERA Competências é um programa de avaliação que tem como objetivo estimular o desenvolvimento pessoal e profissional dos colaboradores, otimizar o autoconhecimento, fortalecer a cultura de feedback, estimular alto desempenho, identificar talentos e reconhecer desempenhos diferenciados. Com mais de dez anos de existência, o programa Supera passa constantemente por importantes evoluções, acompanhando a maturidade da empresa. Estimulamos o protagonismo dos nossos colaboradores para que o desenvolvimento de seu aprendizado se concretize.

Em 2025, revisamos o processo de avaliação de competências norteados pelo Planejamento Estratégico, ciclo 2025-2034, e adotamos o conceito de Gestão de Performance. Qualificamos a forma de avaliar com uma escala evolutiva que considera a consistência da competência nos níveis: aprende – aplica – sustenta – supera.

14.2 Sociedade

Os investimentos sociais da Irani buscam atender ao objetivo estratégico de promover o desenvolvimento das comunidades do entorno, no intuito de compartilhar valor e gerar prosperidade para todos os públicos impactados pelos negócios da Companhia.

Além das ações de voluntariado providas de forma corporativa, contamos com grupos de voluntariado atuantes em todas as unidades de negócio, fomentando oportunidades de aprimoramento de competências e desenvolvimento comunitário. Em 2025, 26% do quadro funcional esteve envolvido em atividades de voluntariado.

Aportes de recursos próprios e via leis de incentivo foram realizados ao longo de 2025. Foram direcionados mais de R\$ 1.871 mil para a realização de projetos aprovados em leis federais de incentivo fiscal (Cultura, Esporte, Pronon e Pronas) no entorno das unidades da Irani, além de aportes para nove Fundos da Infância e Adolescência e seis Fundos do Idoso.

No âmbito do investimento social privado, também buscamos estabelecer parcerias sólidas para o desenvolvimento de projetos nas áreas de cidadania, educação socioambiental, cultura, esporte e inclusão social. Em 2025, investimos cerca de R\$ 186 mil.

As iniciativas apoiadas pela Companhia estão detalhadas no documento “Projetos Sociais – Irani”. Nossas doações institucionais somaram R\$ 548 mil, contribuindo com diversas iniciativas das comunidades no entorno nas áreas de saúde, cultura e lazer, atividades assistenciais e cidadania.

15. GOVERNANÇA

A Empresa está listada no segmento especial Novo Mercado da B3, o mais alto padrão de governança corporativa no País. Todas as ações da Empresa são negociadas na B3 (RNI3) e possuem direito a voto e *tag along* de 100%. A estrutura organizacional inclui um Conselho de Administração com seis membros, sendo três independentes, uma Diretoria Executiva Estatutária com cinco membros e um Conselho Fiscal com três membros. A gestão é respaldada por comitês e núcleos, sendo três comitês de apoio ao Conselho de Administração: Comitê de Auditoria, Comitê de Estratégia e ESG, e Comitê de Pessoas.

Além disso, três comitês apoiam a Diretoria Estatutária: Comitê de Ética, Comitê de Investimentos e Comitê de Estratégia Digital e cinco núcleos especializados: Núcleo de Sustentabilidade (ESG), Núcleo de Pessoas e Diversidade, Núcleo de Inovação, Núcleo de Clientes e Núcleo de Processos. Em 3 de dezembro de 2025, como parte do processo de sucessão conduzido pelo Conselho de Administração, foi aprovada a eleição de Odivan Carlos Carginin para a posição de Diretor-Presidente, com início em 1º de janeiro de 2026, assegurando continuidade à estratégia de desenvolvimento e crescimento da Companhia. O executivo soma 30 anos de Irani, sendo 21 anos como diretor estatutário, com participação ativa nos principais movimentos estratégicos da Companhia.

Também como parte do processo, em 13 de janeiro de 2026, o Conselho de Administração aprovou a eleição de André Camargo de Carvalho para o cargo de Diretor de Administração, Finanças e Relações com Investidores (CFO), com mandato até o término do mandato em curso. O executivo atuava há cinco anos na função de Gerente de Relações com Investidores.

16. SERVIÇOS DE AUDITORIA

A PRICEWATERHOUSECOOPERS AUDITORES INDEPENDENTES LTDA (PWC), presta serviços de auditoria independente das demonstrações financeiras anuais e intermediárias da Companhia desde fevereiro de 2023 compreendendo, exame do balanço patrimonial da Irani Papel e Embalagem S.A. e as correspondentes demonstrações do resultado, do resultado abrangente das mutações do patrimônio líquido, dos fluxos de caixa e do valor adicionado, incluindo as respectivas notas explicativas, preparados de acordo com as práticas contábeis adotadas no Brasil, bem como o balanço patrimonial consolidado de Irani Papel e Embalagem S.A. e empresas controladas, as demonstrações consolidadas do resultado, do resultado abrangente, dos fluxos de caixa e do valor adicionado do exercício, incluindo as respectivas notas explicativas, de acordo com as normas internacionais de relatório financeiro - IFRS emitidas pelo International Accounting Standards Board (IASB) e de acordo com as práticas contábeis adotadas no Brasil. A PWC emite relatório dos auditores independentes sobre as demonstrações financeiras em português e inglês.

O contrato atual vigente datado de abril de 2025 tem duração de 3 anos para os serviços de auditoria independente listados acima, e tem previsão de renovação por escrito, em separado, de serviços eventualmente necessários.

Conforme previsão estatutária, a aprovação de contratação de serviços de auditores independentes é de responsabilidade do Conselho de Administração da Companhia, após aprovação prévia do Comitê de Auditoria, sendo observada a inexistência de conflito de interesses a fim de preservar a independência do auditor.

Em conformidade com a Resolução CVM nº 162/22, informamos que, durante o exercício de 2025, a PWC Auditores Independentes prestou serviço de auditoria das demonstrações financeiras no montante de R\$ 728 mil.

Também prestou serviços adicionais de revisão de cálculo de créditos de IPI sobre fretes “CIF”, seguro e demais despesas acessórias das operações de vendas, no montante de R\$ 42 mil, e de avaliação do ISSB e seus impactos no montante de R\$ 25 mil.

17. WEBINAR DE RESULTADOS

Em português, com tradução simultânea para inglês e libras, disponível no aplicativo para computador ou celular.

Data e Horário: segunda-feira, 23 de fevereiro de 2026 às 12h00 (Brasília)

Inscreva-se: https://irani.zoom.us/join?pwd=MTN_UlRlLW0uSkUkYjZ5NkRpdQoq#/

Perspectiva: No contexto internacional, 2026 deve permanecer marcado por incertezas e ajustes relevantes nas principais economias, com efeitos potenciais sobre inflação, juros e comércio global. O Fundo Monetário Internacional projeta que o crescimento global permaneça resiliente em 3,3% em 2026, ainda que em um ambiente sujeito a mudanças de política econômica e comercial e reprecificação de riscos.

Já no âmbito local, o Brasil tende a atravessar um ano de condições financeiras ainda restritivas, com atenção do mercado à trajetória fiscal e seus impactos na confiança e na curva de juros. Pelo Relatório Focus, a mediana do mercado aponta IPCA de 4,05% em 2026 e Selic de 12,25% ao final de 2026, o que reforça um cenário de custo de capital ainda elevado. Soma-se a isso o fato de 2026 ser um ano eleitoral, com o primeiro turno das Eleições Gerais previsto para 4 de outubro de 2026, o que tradicionalmente aumenta a volatilidade e pode influenciar expectativas e decisões econômicas ao longo do ano. Outro destaque é a Reforma Tributária, cujo processo de implementação e adaptação operacional se intensifica a partir de 2026, com o início da fase de transição do novo modelo (IBS e CBS), exigindo evolução de processos e sistemas ao longo do período.

Dessa forma, o cenário para 2026 se mantém desafiador, exigindo cautela e disciplina nas decisões de investimento, à medida que se observa a evolução das condições econômicas, financeiras e institucionais. O setor de embalagens sustentáveis tende a permanecer resiliente, dada sua correlação com cadeias de consumo essenciais, e a Irani segue preparada para atravessar esse ambiente, com robusta liquidez, baixa alavancagem e perfil de dívida adequado, preservando flexibilidade para sustentar a execução da sua estratégia.

Agradecimentos: Agradecemos a cada um dos nossos colaboradores pelo empenho ao longo deste exercício, aos nossos acionistas e credores pela confiança, e a todos os nossos stakeholders, clientes, fornecedores e comunidades do entorno, pela parceria e apoio, essenciais ao crescimento e ao desenvolvimento da Irani em 2026.

Porto Alegre (RS), 23 de fevereiro de 2026.

A Diretoria

DEZEMBRO - (Em milhares de reais)						
PASSIVO E PATRIMÔNIO LÍQUIDO		Nota	Controladora		Consolidado	
		explicativa	31.12.25	31.12.24	31.12.25	31.12.24
CIRCULANTE						
Empréstimos e financiamentos	17		172.614	155.407	172.614	155.407
Debêntures	18		60.952	29.874	60.952	29.874
Passivo de arrendamento	16		5.519	9.978	5.519	9.978
Fornecedores	19		170.131	144.637	150.205	140.848
Obrigações sociais e previdenciárias			61.314	61.720	61.620	62.530
Obrigações tributárias			21.073	15.441	21.443	15.725
IRPJ e CSLL a pagar			-	-	634	436
Parcelamentos tributários			1.049	1.747	1.049	1.747
Adiantamento de clientes			2.051	4.312	2.053	4.340
Dividendos a pagar	22.b		11.190	46.550	11.190	46.550
Outras contas a pagar			16.205	25.640	16.366	25.794
Total do passivo circulante			522.098	495.306	503.645	493.233
NÃO CIRCULANTE						
Empréstimos e financiamentos	17		787.967	715.299	787.967	715.299
Debêntures	18		888.178	785.534	888.178	785.534
Passivo de arrendamento	16		46.687	9.471	46.687	9.471
Obrigações sociais e previdenciárias			19.991	28.311	19.991	28.311
Outras contas a pagar			1.022	5.206	1.022	5.206
Provisão para riscos cíveis, trabalhistas e tributários	21		27.410	24.107	28.431	25.562
Parcelamentos tributários			1.524	543	1.524	543
Obrigações tributárias			282	256	282	256
Imposto de renda e contribuição social diferidos	12		211.198	183.719	220.025	190.684
Total do passivo não circulante			1.984.259	1.752.446	1.994.107	1.760.866
TOTAL DO PASSIVO			2.506.357	2.247.752	2.497.752	2.254.099
PATRIMÔNIO LÍQUIDO						
Capital social	22.a		623.934	543.934	623.934	543.934
Ações em tesouraria	22.c		-	(49.169)	-	(49.169)
Reserva de capital			960	960	960	960
Reservas de lucros	22.e		717.121	751.945	717.121	751.945
Ajustes de avaliação patrimonial	22.f		109.919	118.868	109.919	118.868
Patrimônio líquido atribuível aos acionistas controladores			1.451.934	1.366.538	1.451.934	1.366.538
TOTAL DO PASSIVO E DO PATRIMÔNIO LÍQUIDO			3.958.291	3.614.290	3.949.686	3.620.637