



Mensagem do Diretor Executivo	3
Apresentação do Grupo	4
Governança corporativa	11
Fini sustentável	16
P&D na Fini: Inovação e desenvolvimento Lançamento de 50 novas referências por ano	25
Qualidade Fini	28
Comunidades locais	32
Responsabilidade ambiental	38
Equipe Fini	50
Aspectos Normativos da Memória	72
Informações adicionais	73
Verificação externa	74
Índice de conteúdos relacionados à lei espanhola nº 11/2018	75
Indicadores GRI	78

### Mensagem do Diretor Executivo

É um prazer apresentar o Relatório de Sustentabilidade da Fini para o ano de 2023, uma oportunidade de compartilhar de forma clara e concisa como nossa atividade comercial reflete os nossos valores e compromissos em questões ambientais, sociais e de governança corporativa.

Durante o ano, continuamos a progredir em nossa meta de expandir nosso alcance internacional, chegando a mais de 100 países e estabelecendo subsidiárias integrais em vários deles, como parte integrante de nossa estratégia de crescimento global.

Na Fini, entendemos a importância de compartilhar nossas informações de sustentabilidade para transmitir a essência de quem somos e como contribuímos para tornar o mundo um lugar mais agradável. Além de gerar benefícios econômicos, trabalhamos incansavelmente para causar um impacto positivo na sociedade e no meio ambiente.

A sustentabilidade é um dos pilares de nossa cultura corporativa. Em 2023, demos um passo significativo com a implementação de nossa Estratégia ESG 2030, que se concentra em contribuir para a descarbonização do setor, promover a economia circular e melhorar o bem-estar de nossos colaboradores e consumidores.

Além disso, como parte de nosso compromisso de promover um estilo de vida mais saudável e abordar o problema do consumo excessivo de açúcar, reduzimos o teor de açúcar em alguns de nossos produtos em 30%, especialmente em produtos destinados a crianças e adolescentes.

Como a Fini continua a crescer e a se diversificar, reconhecemos a importância de nossa força de trabalho global no apoio a esse processo. Nosso objetivo é envolver e inspirar todos os nossos colaboradores, criando uma cultura empresarial inclusiva que valoriza e promove talentos diversos.

Nossa visão para o futuro permanece a mesma: continuar a crescer de forma sustentável, com foco em inovação, diversificação de produtos e expansão internacional, mantendo nosso compromisso com a saúde e o meio ambiente.

Em suma, reafirmamos nosso compromisso com a sustentabilidade e nossa determinação em contribuir para a criação de um mundo melhor e mais sustentável para as gerações futuras.

Antonio Andrés Sánchez

Presidente Executivo Global, The Fini Company



Apresentação do Grupo

<sup>1</sup>Na década de 1970, Manuel Sánchez Cano fundou a The Fini Company em Múrcia, que começou como uma pequena fábrica artesanal de gomas de mascar. A partir de então, ele se tornou um empresário incansável que se dedicou com paixão a levar os melhores doces ao público. Mais de meio da região de Múrcia e um importante motor econômico na

Com subsidiárias em treze países, incluindo fábricas na Espanha e no Brasil, e usando a tecnologia mais avançada do setor, a Fini consequiu vender seus produtos para mais de 100 países, sem perder a sua essência. Além disso, a empresa promove o desenvolvimento sustentável em nível social. ambiental e econômico.



A maior empresa multinacional espanhola dedicada à fabricação e distribuição de doces.

Modelo de negócios Fini no mundo Apresentação do Grupo Produtos Cultura

## Estratégia de crescimento

A paixão por inovar e surpreender o consumidor, em conjunto com o trabalho árduo de seus colaboradores, levou a empresa a crescer continuamente ano após ano. Como resultado, a Fini desenvolveu o mais extenso catálogo de produtos do setor.

#### Estratégia e Gestão



#### Distribuição global

- Subsidiárias em 13 países.
- Vendas em mais de 100 países e um público de mais de 795 milhões de pessoas (10% da população
- mundial).
   80% da produção é destinada ao mercado externo.
- Presente em mais de um milhão de pontos de venda em todo o mundo.



#### Qualidade e inovação

- Certificações de produtos de acordo com os mais altos padrões de qualidade e segurança alimentar.
- Criação e renovação de mais de 100 referências por ano de P&D&I.
- Presença digital: 6 milhões de seguidores nas redes.



#### Desempenho sustentável

- Cálculo do inventário de emissões de acordo com o protocolo GHG.
- Desenho da estratégia ESG
- Gerenciamento eficiente do uso de resíduos, água e energia.
- Relações e diálogo com as grupos de interesse.
- Desenvolvimento e bem-estar dos colaboradores.

#### Resultados 2023



#### Referências de mercado

- 465 milhões de euros de faturamento (25% a mais do que no ano anterior)
- Líder na Espanha, com 18% de participação no mercado.
- Líder absoluto no Brasil, com 74,6% de participação de mercado com a marca Fini.



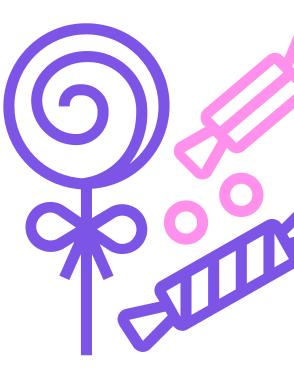
#### O maior catálogo do mercado

 Produtos adaptados às necessidades de seus consumidores: produtos adequados para veganos, sem glúten e sem lactose, sem adição de açúcares, com corantes naturais ou enriquecidos com suco de frutas, bem como produtos kosher e halal.



#### Sustentabilidade

- Redução das emissões de gases de efeito estufa.
- Contribuição para o desenvolvimento econômico das comunidades locais, com mais de 3.600 pessoas empregadas.



Apresentação do Grupo

Modelo de negócios

Fini no mundo

Produtos

Cultura

### Uma história de esperança e esforço

Graças aos esforços constantes da equipe, a Fini passou de goma de mascar artesanal para máquinas de embalagem de 1.200 unidades por minuto.



1977

Nasce Fini pelas mãos de D. Manuel Sánchez Cano



2000

Fini Booom
Lançamento
do doce
insignia de
uma geração
São Paulo,
Brasil



2002

Certificados conforme da as normas n BRC, IFS e ISC 22000:2005



2006

dos Zero Géúten
Primeiros
as no mundo
ISO a fabricar
alcaçuz apto
para celíacos

2010



2016

Lançamento Canal E-commerce no Brasil



2017

Osquinhos
light
Redução de co 34% nas se calorias e o açúcares adicionados nos clássicos ursinhos de



2017/8

Fini na TV
Seus
comerciais
se tornam
um dos
slogans mais
alorizados na



2019

Lançamento da marca Dr. Good

Fini Boooster.
Nova linha
de doces
mastigáveis
que busca
surpreender
o consumidor
com formatos
inovadores
e sensações

2020



2021

Lançamento
da nova
marca
corporativa
Global.
The Fini
Company



2022

Apresentação do Fini Smoofree, a nova linha 100% vegana, com 30% de suco de frutas e a mais descolada do



2023

Melhoria e ampliação da capacidade de produção tanto na Espanha quanto no Brasil

**Produtos** 



Apresentação do Grupo

Modelo de negócios

Fini no mundo

Produtos

Cultura

#### **Produtos Fini**

#### Mais do que apenas doces

Em geral, os produtos Fini são distribuídos pelo Food Channel e pelo Impulse Channel<sup>2</sup>, embora também sejam comercializados no atacado e possam ser encontrados em mercados como a Amazon.

#### Doces

O consumo de produtos de confeitaria é amplo e abrange todos os públicos. Embora exista uma grande variedade de momentos de consumo, em geral, os produtos de confeitaria são vistos como uma guloseima que os consumidores consomem como um "pequeno luxo" acessível e prazeroso. A experimentação com texturas, sabores, formas, recheios e novos ingredientes levou a Fini a se tornar a principal inovadora em seu setor. A empresa oferece produtos exclusivos e divertidos com as máximas agrantias de qualidade e segurança, em categorias tais como gelatina, balas duras e em bastão, espuma, goma de mascar, alcaçuz, balas mastigáveis e produtos sazonais. Além disso, sua filosofia de melhoria contínua e de ouvir ativamente os consumidores permitiu que criassem produtos sem glúten, sem açúcar, adequados para consumidores veganos, bem como obtivessem as certificações Halal e Kosher.

#### Dr. Good

Esta marca de suplementos alimentares com vitaminas apresentada éna forma de gomas, e é vendida em farmácias e mercados semelhantes no Brasil. O produto tem duas linhas diferentes: a primeira, para adultos, é sem açúcar; enquanto a segunda, para crianças, contém açúcar mascavo não refinado. As gomas são produzidas com corantes e aromatizantes naturais e não contêm glúten e lactose. Esta marca é comercializada atualmente no mercado brasileiro e, devido ao seu sucesso, sua expansão para outros mercados está sendo estudada.

Os doces são verdadeiras experiências, momentos para desfrutar e compartilhar infinitas sensações.

Apresentação do Grupo | Modelo de negócios | Fini no mundo | **Produtos** | Cultura |

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup>Na Espanha, os produtos de confeitaria têm seu próprio canal de distribuição comercial, chamado de canal de impulso. Esse canal é composto por diferentes tipos de pontos de venda, como quiosques, tabacarias, lojas de conveniência, etc.

#### Cultura corporativa

Na Fini, a cultura de nossa empresa se concentra em três áreas principais: **visão, propósito e qualidades**. Para apoiar esses três aspectos, temos nossos 5 valores e um manifesto.



#### Visão

Criar produtos e experiências que entretenham e surpreendam a inFINIta.

Nossos valores e manifesto também são uma parte importante de nossos negócios, e ajudam a orientar o comportamento de nossos parceiros e colaboradores:



#### Objetivo

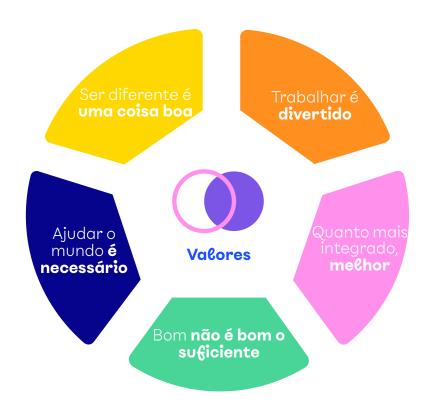
Inventar a alegria. Todas as criações e invenções têm um segredo daqueles guardados a sete chaves e aqui não poderia ser diferente. No entanto, há uma coisa em comum em todas as nossas fórmulas: nosso ingrediente mágico! Em tudo o que fazemos, colocamos um toque lúdico que alimenta nosso propósito.

#### Qualidades

As qualidades da Fini são essenciais para que nossas operações funcionem sem problemas e mantenham os mais altos padrões.



- Buscar os mais altos padrões: nossa cultura de fabricação nos faz valorizar a qualidade, a velocidade e a eficiência, e somos muito cuidadosos com o que fazemos.
- Cuidar do que é especial: nós nos preocupamos com a alegria das pessoas, com o planeta e com as nossas marcas.
- Fazendo mágica: encantamos, transformamos o impensável em realidade e deixamos as pessoas sem palavras.
- Adoramos inventar: sonhamos, imaginamos e criamos sem nos preocuparmos com barreiras e preconceitos.
- **Tenha bom humor:** Trabalhamos com alegria, leveza e até um pouco de irreverência.





Apresentação do Grupo

Modelo de negócios

Fini no mundo

Produtos

Cultura

De acordo com nossos princípios e valores orientadores, estabelecemos uma série de eixos estratégicos que direcionam e sustentam todas as nossas operações. Estes eixos estratégicos são o resultado de uma reflexão constante sobre nossa visão e missão como empresa, bem como sobre os valores que nos movem. Eles nos orientam para atingirmos nossos objetivos e gerarmos valor para todos grupos de interesse, desde nossos colaboradores e clientes até as comunidades nas quais atuamos. Estes pilares estratégicos não apenas norteiam a nossa direção futura, mas também refletem nosso compromisso com a excelência, a responsabilidade e a sustentabilidade em todas as nossas atividades comerciais. Esses pilares estratégicos são:



#### Qualidade

A qualidade é um componente essencial que determina a percepção de nossa marca e de nossos produtos no mercado. Estamos totalmente comprometidos com a eficiência operacional e com a fabricação realizada de acordo com os mais altos padrões em todos os estágios. Sempre consideramos a sustentabilidade e a tecnologia ao tomar decisões e definir os nossos processos.



#### Inovação

A inovação é inerente à nossa identidade corporativa, e é por isso que sonhamos, imaginamos e criamos constantemente. Buscamos nos diferenciar tanto no reconhecimento da marca, quanto no desenvolvimento de produtos, em todas as áreas da empresa. Nós nos esforçamos para impressionar as pessoas com nossa capacidade de surpreender e transformar o aparentemente impossível em realidade.



#### Expansão

A expansão é fundamental para o processo de globalização e desenvolvimento do grupo nos mercados atuais e futuros. Nossa meta é estabelecer um negócio que seja reconhecido globalmente por sua sustentabilidade em aspectos econômicos, ambientais e sociais, em todas as operações do grupo. Para atingir este objetivo, consideramos a distribuição e a adaptação local indispensáveis.

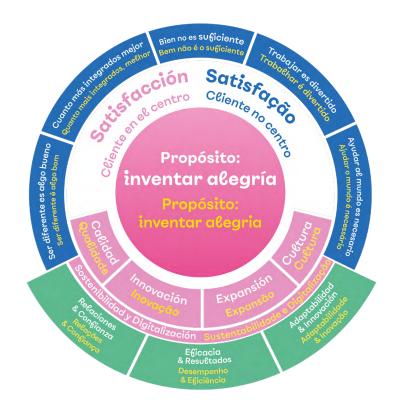


#### Cultura

A cultura do grupo reflete nossa identidade, nossos relacionamentos e nossas ações nos negócios. Estamos construindo uma empresa em que a adaptabilidade e a inovação se manifestam por meio de pessoas colaborativas, corajosas, ambiciosas, humildes, íntegras, comprometidos e com espírito empreendedor. Nós nos concentramos em soluções e eficiência, sempre mantendo uma atitude humana e aproveitando o processo.

Além disso, a Fini se destaca por suas competências essenciais em diversas áreas - elementos transversais presentes em todos os pilares - que são necessárias entre os nossos colaboradores. Em primeiro lugar, promovemos **relações fortes e de confiança** entre nossa equipe e com nossos parceiros, o que cria um ambiente gratificante e estimulante. Além disso, temos o compromisso de alcançar **resultados de forma eficiente**, cumprindo nossos compromissos de maneira rigorosa para garantir a sustentabilidade para todos os grupos de interesse. Por fim, agimos com uma **mentalidade** 

**inovadora e aberta à adaptação**, buscando resolver os desafios de forma eficaz e nos preparando para o futuro em um mundo em constante mudança.



Apresentação do Grupo

Modelo de negócios

Fini no mundo

Produtos

Cultura

## Governança corporativa

Integridade e transparência como essência da cultura corporativa.

#### Órgãos de governança e gestão

Trabalhar globalmente e de forma colaborativa é fundamental para atinair os objetivos e impulsionar a expansão contínua. A liderança por meio de uma visão compartilhada permite o trabalho em equipe, o desenvolvimento de pessoas de acordo com os valores e as competências organizacionais e o enfrentamento de desafios futuros com mais eficiência.

#### Governança corporativa

A Fini tem um único diretor que também atua como Presidente Executivo Global. A gestão da boa governança e da conformidade legal e regulamentar está a cargo do Comitê de Ética, que se reúne trimestralmente para analisar o plano de ação do grupo nessa área, bem como quaisquer incidentes que possam ter sido relatados por meio do Canal de Ética.

#### Comitê Executivo

A estrutura do Comitê Executivo foi alterada em relação ao ano anterior, com a inclusão de um novo membro.

#### O organograma a seguir mostra

a composição em 31 de dezembro de 2023:



Antonio Andrés Sánchez Presidente Executivo Global





Manuel Sánchez José Vicente Bermúdez CSO Global -Vice-Presidente de Vendas



Rosario Rodríauez CLO Global



**Héctor Munita** Diretor de Subsidiárias da América do Sul



Elisanaela Lima CHRO Global



Enrique González Diretor Financeiro Global



**Antonio Cantero** CFO Industrial



Valmir Feil **CFO Brasil** 



**Camila Couto** 



Adrián Cantero Shopper Marketing Global Dir. de Engenharia Global



Federica Norzi Gerente da Filial Europeia

Governança corporativa

Principais riscos e sua gestão

Defesa dos direitos humanos

## Principais riscos e sua gestão

A atividade da Fini tem impacto nos níveis econômico, social e ambiental, o que implica uma grande responsabilidade na gestão de riscos. Além dos riscos financeiros, temos de enfrentar riscos operacionais relacionados à atividade da empresa em áreas de grande relevância, como produção, exportação, manutenção, qualidade, meio ambiente, recursos humanos e marketing.

Entre outros modelos de avaliação de risco, a Fini utiliza a norma ISO 31000 e outros modelos específicos do setor, BRC e IFS. Isso permite a existência de mecanismos e procedimentos com o intuito de:

- Identificar riscos internos e externos.
- Atribuir responsabilidades, processos e controles para os riscos identificados.
- Definir mecanismos de alerta e contingência.
- Aplicar controles eficientes para melhoria contínua.
- Gerar informações precisas no momento certo para facilitar a tomada de decisões.

Em 2023, a Fini concentrou esforços na melhoria e no alinhamento de processos para obter as certificações ISO 14001. Além disso, realizamos uma análise de nossa situação atual em 2023 para cumprir as exigências da certificação ISO 45001. Atualmente, estamos trabalhando no alinhamento regulatório em 2024 para obter a certificação em 2025.

Além disso, na Fini, temos um programa de gestão de riscos cujo objetivo é estabelecer requisitos contendo diretrizes gerais de gestão para gerenciar os riscos que possam estar presentes nas atividades diárias da empresa, por meio de programas de treinamento e qualificação profissional, e procedimentos de segurança, manutenção e operação para prevenir e/ou minimizar os impactos relacionados a acidentes de trabalho.

### Combate à corrupção e ao suborno

Em primeiro lugar, o Plano de Prevenção de Crimes da Fini permite a detecção e prevenção de riscos que possam comprometer a integridade da empresa e mitigar possíveis danos econômicos e à reputação. Além disso, o Código de Conduta e as Diretrizes Éticas da Fini incluem um compromisso expresso contra quaisquer atividades irregulares ou fraudulentas relacionadas à corrupção e ao suborno

Em linha com os códigos e outras políticas corporativas, a Fini lançou a sua **Política Anticorrupção** em 2023, que estabelece diretrizes claras que regem a conduta relacionada à fraude, corrupção e suborno e aprofunda ainda mais o compromisso ético da empresa. Além disso, a Fini desenvolveu a sua **Política de Conflito de Interesses** em 2023 para reforçar ainda mais sua posição contra o suborno e a corrupção, demonstrando um firme compromisso de conduzir seus negócios de forma profissional, justa e com os mais altos padrões de integridade.



O alinhamento das pessoas e a promoção da ética e da transparência na organização são a base para evitar comportamentos inaceitáveis em relação à corrupção e ao suborno. Por esse motivo, a Fini atualizou seu Código de Ética em 2023, que agora constitui o Código de Ética e Conduta Empresarial, aplicável a todas as subsidiárias do grupo. Com este novo código, a Fini busca reforçar o seu compromisso com a transparência, a responsabilidade corporativa e a sustentabilidade. Esta atualização reflete a evolução das expectativas da sociedade em relação a grandes empresas como a Fini. Além disso, a atualização do Código de Ética e Conduta Empresarial da Fini tem como objetivo fortalecer a confiança de seus stakeholders, demonstrando o seu compromisso claro com práticas comerciais justas, respeito aos direitos humanos e à preservação do meio ambiente. Esta atualização não é apenas um testemunho do compromisso contínuo da Fini com a excelência empresarial, mas também uma expressão de sua convicção firme de que o sucesso a longo prazo está ligado à integridade e à ética. Vale ressaltar que todos os colaboradores aderem ao Código de Ética e Conduta Empresarial da Fini, que estabelece as diretrizes para sua conduta profissional em relação à fraude, corrupção e suborno.

Além disso, para garantir a resposta adequada a situações de corrupção e suborno, e para qualquer outra não conformidade, a Fini tem um **Canal de Ética**, disponível para seus colaboradores e todos os seus stakeholders, a fim de informar a empresa sobre casos de descumprimento do Código de Ética e Conduta Empresarial, ou para resolver quaisquer dúvidas neste sentido. O procedimento relativo à sua gestão e funcionamento está regulamentado na Política do Sistema Interno de Informações do Canal de Ética, que inclui os direitos e deveres do denunciante, bem como o procedimento de investigação a ser seguido.

Por fim, como a ética e a integridade estão no centro de seu programa de conformidade, a Fini conscientiza toda a organização sobre todos esses mecanismos por meio de treinamento interno, com o objetivo de criar uma cultura de conformidade. Ademais, os riscos da empresa são reavaliados todos os anos e, em 2023, não identificamos nenhum risco significativo de corrupção e suborno.

## Defesa dos direitos humanos

Na Fini, tratamos todos com respeito, cordialidade e justiça. Por esse motivo, estamos comprometidos com uma conduta comercial íntegra, honesta, justa e em conformidade com as normas legais em vigor.

### Mecanismos de combate às violações dos direitos humanos

Cultivar um ambiente de respeito à dignidade, à diversidade e aos direitos humanos é fundamental para o bom funcionamento de nossa organização. Nesse sentido, a Fini possui o já mencionado Código de Ética e Conduta Empresarial, que foi atualizado em 2023, e que contribui para prevenir, combater e erradicar o trabalho infantil, forçado e escravo, e qualquer outra forma de trabalho degradante. Além disso, todos os colaboradores são treinados para estarem alinhados com o Código de Ética e Conduta Empresarial. Esse código também regulamenta a discriminação, o assédio, o desrespeito, a exploração e o preconceito de qualquer natureza (raça, religião, idade, gênero, condição física ou outra). Seus princípios

incluem a adoção, a exigência e o incentivo de práticas trabalhistas justas, a rejeição de práticas discriminatórias, a promoção da integridade e do crescimento profissional e a manutenção de um relacionamento justo com as grupos de interesse.

É importante ressaltar que, em 2023, a Fini aprovou e atualizou a sua Política de Igualdade de Oportunidades, Não Discriminação e Equilíbrio Trabalho-Vida, destacando o forte compromisso da empresa com a criação de um ambiente de trabalho inclusivo e equitativo. alinhado com os mais altos padrões de respeito aos direitos humanos. Esta política reflete o reconhecimento da Fini de que a diversidade e a inclusão são fundamentais para o sucesso do negócio e o bem-estar de seus colaboradores. Além disso, ao promover ativamente a igualdade de oportunidades e eliminar todas as formas de discriminação, a Fini busca garantir que todos os colaboradores sejam tratados com justica e respeito, independentemente de seu gênero, idade, origem étnica, orientação sexual ou qualquer outra característica protegida. Além disso, a política de equilíbrio entre

trabalho e vida pessoal adotada pela Fini reconhece a importância de apoiar o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal de seus colaboradores, facilitando opções de trabalho flexíveis e promovendo medidas que permitam a harmonização igualitária das responsabilidades profissionais e familiares. Essa política reflete o compromisso da Fini de criar um ambiente de trabalho em que todos os colaboradores possam atingir seu pleno potencial e contribuir para o sucesso geral da empresa.

Governança corporativa

Principais riscos e sua gestão

Defesa dos direitos humanos

Além disso, desde 2023, a Fini tem uma Política de Respeito aos Direitos Humanos, demonstrando o compromisso fundamental com os mais altos padrões nessa área, que orienta todas as nossas operações e relações comerciais. Essa política é baseada no respeito e na promoção dos direitos humanos universais, de acordo com os princípios estabelecidos na Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU e em outras normas internacionais aplicáveis. De acordo com essa política, temos o compromisso de respeitar os direitos humanos em todas as nossas atividades comerciais, incluindo o tratamento justo e equitativo de nossos colaboradores, fornecedores, clientes e outros grupos de interesse. Além disso, nos esforçamos para garantir que nossas operações não contribuam para violações de direitos humanos em toda a cadeia de valor. Por meio desta política, reafirmamos nosso compromisso com a justiça social, a equidade e o respeito a todas as pessoas, independentemente de sua origem, gênero, orientação sexual, religião, raça ou qualquer outra característica pessoal.

No Brasil, a Fini começou a reportar dados relacionados à equiparação salarial, de acordo com a lei. Para reforçar o seu compromisso, a Fini também estabeleceu uma Política de Igualdade. Todos esses esforços têm como objetivo a obtenção do selo Empresa Amiga dos Direitos Humanos, emitido pelo órgão municipal de Jundiaí. Além disso, graças ao seu compromisso de evitar qualquer violação de Direitos Humanos em suas operações, a Fini não recebeu nenhuma reclamação nesse sentido em 2023.

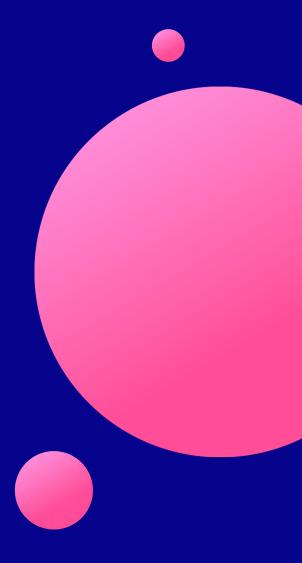
A Fini estabelece como devem ser as relações com colaboradores, clientes, fornecedores e outros grupos

de interesse, de modo a cumprir o Código de Conduta e a Política de Respeito aos Direitos Humanos. Além disso, o Comitê de Ética é o órgão responsável pela elaboração, revisão, divulgação e promoção do cumprimento do Código de Conduta.

Por outro lado, a Fini possui um Canal de Ética que funciona 24 horas por dia, como um mecanismo de detecção fundamental para que colaboradores, fornecedores e qualquer outra parte interessada possam relatar possíveis violações ao Código de Ética, aos regulamentos internos ou a qualquer legislação aplicável à Fini.

O Código de Conduta da Fini é aplicado pelo Comitê de Ética e sua responsabilidade é garantir a boa conduta da organização. O comitê é composto por:

- Único Presidente e Diretor Executivo
- CEO Flobal
- CSO Global VP de Vendas
- CEO Brasil
- CLO Global
- Diretor Financeiro e CLO Brasil
- Diretor Jurídico na Espanha



## Fini sustentável

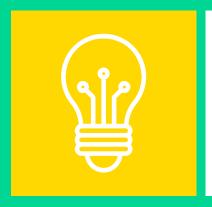
Nossa visão de sustentabilidade prevê a **contribuição para a criação de valor social, ambiental e econômico** em todos os países em que atuamos. Para isso, estabelecemos cinco prioridades de desenvolvimento sustentável e criamos políticas para garantir um relacionamento responsável com todos as grupos de interesse da empresa.



Contribuindo para a criação de valor social, ambiental e econômico.

## Prioridades e Objetivos

As áreas funcionais da Fini atuam de forma colaborativa para impulsionar uma empresa em constante expansão. A liderança, por meio de uma visão compartilhada, permite o trabalho em equipe, o desenvolvimento de pessoas de acordo com valores e competências e o enfrentamento de desafios futuros.



#### Ética e boa governança

Cumprir com a legalidade e as normativas em todas as áreas da empresa.



#### Pessoas

Garantir os direitos humanos, saúde e segurança de seus empregados, clientes e fornecedores.



#### Inovação e qualidade

Inovar garantindo um produto seguro e de alta qualidade.



#### Meio ambiente

Mitigar a crise climática gerenciando de maneira eficiente resíduos, uso de água e energia.



#### Sociedade

Manter uma relação de criação de valor com as comunidades locais.

Fini sustentável

Prioridades e objetivos

ESG

erialidade

nformações fiscais

## **ESG**

Em seu sentido mais amplo, as questões de ESG representam um pilar fundamental da estratégia da Fini, juntamente com a inovação e a competitividade. Por esse motivo, em 2023, a Fini começou a implementar sua Estratégia ESG 2030 em resposta às mudanças nas necessidades e tendências do mercado de confeitos. A estratégia estabelece os objetivos e as diretrizes da empresa em todos os aspectos operacionais para a integração das questões de ESG em suas atividades diárias.

A adoção da Estratégia ESG 2030 reflete o compromisso público da Fini com a transparência e a sustentabilidade. Estudos do setor preveem um declínio no setor nos próximos anos. Por este motivo, a Fini avaliou a sua estratégia de crescimento e incorporou a gestão da sustentabilidade como um componente crucial para o crescimento sustentável e o posicionamento no mercado.

Devido ao seu alcance global, a Fini desempenha um papel significativo na realização dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODSs) das Nações Unidas. Por esse motivo, os quatro pilares estratégicos de sua Estratégia ESG 2030 contribuirão positivamente para os ODSs, abordando aspectos ambientais, sociais e de governança em todas as operações da empresa.

#### 4 Eixos estratégicos e 5 ODS:



#### Design regenerativo

Transição para a venda de produtos e investimentos sustentáveis.



#### Economia circular

Otimização dos processos de gestão de resíduos e estabelecimento de um modelo circular de produção.



#### Inventar alegria

Bem-estar das pessoas empregadas e consumidores por meio de novas formas de gestão e comunicação.



#### **Net Zero**

Conversão energética para um consumo e uma produção sem emissões de CO2.











Fini sustentável

Prioridades e obietivos

nde I Ir

Informações fiscai

Para garantir a implementação eficaz da estratégia, foram definidos subobjetivos de curto, médio e longo prazo.

<b>ES</b>	Estabelecimento do filtro ESG e comercialização dos primeiros produtos sustentáveis (>10%)	Ter um terço dos produtos e novas investimentos válidos pelo filtro ESG (>30%)	Ter a maioria dos produtos e novos investimentos validados pelo filtro ESG (>80%)
	Implementação das ferramentas de gestão	Implementação da estratégia "Inventar	Obtenção de certificação de excelente
	de pessoas	alegria"	ambiente de trabalho
	Definição das prioridades do bem-estar dos	Implementação de campanhas educativas e	Reconhecimento como dedicada ao bem-
	consumidores	de conscientização	estar dos consumidores
	Estabelecimento dos processos de gestão	Aplicação das 5R na cadeia de produção	Obtenção da certificação Cero Resíduos nas
	de resíduos, com prioridade máxima para a	para reduzir a quantidade de resíduos	fábricas (AENOR) e a de Life Cycle Assessment
	reciclagem	significativamente	(ISO)
	Implementar SBTi 50% de consumo	Alcançar quase 100% de consumo energético	Validar objetivos SBTi
	energético renovável.	renovável (>90%)	Ser uma empresa Net Zero
	1 ano Curto prazo (H1)	3 anos Médio prazo (H2)	5 anos Longo prazo (H3) 8 anos

Fini sustentável | Prioridades e objetivos | ESG | Materialidade | Informações fiscais

#### Esse comitê é composto por:



Antonio Andrés Sánchez
Presidente Executivo Global



Manuel Sánchez



Rosario Rodríguez
CLO Global



Amanda Araujo Dir. Financeira e Executiva, e CLO Brasil



José Vicente Bermúdez
CSO Global



Valmir Feil CEO Brasil



**Elisangela Lima**CHRO Global



Antonio Cantero
CEO Industrial



**Marian Ruiz**Oficial de Meio Ambiente

### Comitê Global de Sustentabilidade

Durante 2023, foram estabelecidos comitês específicos para cada um destes pilares. Estes comitês são convocados mensalmente para analisar e discutir as diversas tarefas realizadas e pendentes, com o objetivo de atingir as metas estabelecidas. Além disso, o Comitê Global de Sustentabilidade foi criado, e se reúne trimestralmente para receber relatórios sobre os assuntos discutidos nas reuniões mensais dos comitês correspondentes a cada pilar.

Fini sustentáve

Prioridades e objetivo

ESG

Materialidad

Informações fiscais

## Engajamento dos grupos de interesse

Nossas atividades têm um impacto que vai além dos resultados financeiros. Por esse motivo, alinhamos o desempenho de nossos negócios com as expectativas de nossos grupos de interesse e da sociedade em geral, a fim de sermos bem-sucedidos no longo prazo. É essencial entender as questões mais relevantes para nossos grupos de interesse, o que só pode ser alcançado por meio de engajamento e diálogo contínuos com eles. Também precisamos estar cientes das tendências externas e das expectativas do mercado para identificar oportunidades e riscos para nossos negócios. Isso aumenta nossa transparência e ajuda a construir relacionamentos sólidos.

Para obter feedback, todos os anos nos reunimos com os grupos de interesse para identificar questões críticas e prioridades estratégicas, entender como nossos negócios afetam estes grupos e determinar os impactos mais relevantes a serem gerenciados. Este diálogo inclusivo garante que aumentemos nosso impacto positivo na sociedade e no planeta, e que continuemos a oferecer novas soluções sustentáveis para nossos clientes que também abordem os desafios mais urgentes do setor, da sociedade e do meio ambiente. Os diálogos com os grupos de interesse são conduzidos por meio dos seguintes canais:

#### **Acionistas**

São realizadas discussões com todos os acionistas e suas preocupações e prioridades são reunidas durante as respectivas assembleias de acionistas.

#### Gerentes

O diálogo contínuo é mantido tanto em reuniões presenciais quanto remotas.

#### Colaboradores

O diálogo constante é incentivado por meio de reuniões presenciais e remotas, incluindo uma plataforma de TI chamada "Finiteca" na Espanha e My App HR no Brasil. Essas plataformas são usadas para a comunicação com os colaboradores. Além disso, a Fini garante a igualdade, a diversidade e a conciliação família-trabalho com uma Política de Igualdade e sua Política de Prevenção de Riscos Ocupacionais, com a qual protege a saúde e a segurança de seus colaboradores.

#### Clientes

A Fini mantém um relacionamento próximo e gera vínculos emocionais com seus distribuidores e consumidores. Consolido a essência e os valores da marca e nutre os relacionamentos por meio da escuta ativa e do envolvimento proativo em conversas para entender as necessidades e descobrir novas tendências e oportunidades.

#### Fornecedores

A Fini possui procedimentos para avaliar e selecionar fornecedores e parceiros comerciais. Esses procedimentos asseguram a conformidade com a legislação de meio ambiente, saúde e segurança no trabalho e garantem uma cadeia de suprimentos sustentável. Uma política de trabalho prioritário com fornecedores nacionais nos permite colaborar com a melhoria do tecido econômico espanhol.

#### Estado e sociedade

Como um grupo que cria um grande número de empregos diretos e indiretos, a Fini mantém um forte vínculo com a sociedade e contribui para o seu desenvolvimento: está presente em associações empresariais, culturais e educacionais. Por meio de ações, relacionamentos e diálogo contínuo com as comunidades locais, geramos impacto positivo.

#### Outros grupos de interesse da Fini

com os quais é essencial manter diálogo constante e aberto são as instituições financeiras, os sindicatos, as comunidades e organizações locais e os concorrentes. A comunicação com esses grupos é feita exclusivamente por meio de departamentos autorizados. Como nos casos anteriores, a comunicação com estes grupos é realizada por meio de reuniões presenciais e remotas.

ini sustentável | Prioridades e objetivos | ESG | Materialidade | Informações fiscais | 21

## Materialidade

Em 2023, fizemos consultas internas em nossos comitês de sustentabilidade e validamos os tópicos relevantes para o nosso negócio, por meio de uma análise de relevância baseada em um estudo de benchmarking com várias empresas líderes do setor, realizado no ano anterior. A lista a seguir mostra os 20 tópicos relevantes identificados, vinculados aos impactos econômicos, ambientais e sociais mais importantes para nossas operações e grupos de interesse.

#### Nivel 1

- 1. Mudanças climáticas
- 2. Qualidade e segurança do produto
- 3. Diversidade e igualdade de oportunidades
- 4. Saúde e bem-estar do cliente

#### Nivel 2

- 5. Água
- 6. Biodiversidade
- 7. Direitos humanos
- 8. Desenvolvimento de colaboradores
- 9. Desempenho econômico

- 10. Economia circular
- 11. Emprego
- 12. Energia
- 13. Ética e governança cooperativa
- 14. Gerenciamento da cadeia de suprimentos
- 15. Marketing responsável
- 16. Saúde e segurança no trabalho

#### Nivel 3

- 17. Inovação
- 18. Materiais
- 19. Relacionamento com a comunidade
- 20. Segurança e privacidade de dados

Fini sustentável Prioridades e objetivos ESG **Materialidade** Informações fiscais

## Informações fiscais

As informações fiscais da Fini para os anos de 2023 e 2022 são apresentadas a seguir:

País	Resultado ante	Resultado antes dos impostos	
	2023	2022	
Bolívia	(55.818,64)	-	
Brasil	53.654.742	40.662.431	
Chile	2.781.413	3.113.732	
Colômbia	893.307	(309.803,05)	
Equador	-195.149	-	
Espanha	7.797.459	2.264.036	
França	590.396	294.712	
Itália	341.643	155.088	
Marrocos	(242.836)		
Peru	(54.313)	477.404	
Portugal	453.003	309.942	
Reino Unido	340.603	388.542	
Total	66.304.449	47.356.084	

País	Imposto de re	Imposto de renda por país	
	2023	2022	
Bolívia	-	-	
Brasil	17.251.997	14.354.789	
Chile		786.118	
Colômbia	745.069	-299.663	
Equador	(44.381)	-	
Espanha	1.610.369	502.253	
França	150.259	80.723	
Itália	123.079	63.460	
Marrocos	-	-	
Peru	-	158.346	
Portugal	116.805	87.578	
Reino Unido	75.468	77.076	
EUA	-	-	
Total	20.028.664	15.810.680	

Fini sustentável | Prioridades e objetivos | ESG | Materialidade | **Informações fiscais** 23

Em 2023, a Fini recebeu subsídios operacionais no valor de € 2.009.813. O detalhamento é apresentado a seguir:

Subsídios públicos			
	2023	2022	
Retorno IIEE	1.896.116	2.230.993	
Treinamento contínuo	52.946	70.644	
Outros	60.751	3.077	
Total	2.009.813	2.304.714	

Fini sustentável | Prioridades e objetivos | ESG | Materialidade | **Informações fiscais** 

## P&D na Fini: Inovação e desenvolvimento

A inovação é um valor fundamental para a Fini. Nosso compromisso com o investimento e a pesquisa constantes nos leva a lançar produtos de excelência no mercado. Essa vontade de evoluir e adquirir valores diferenciais em nossos produtos e processos permite que a Fini continue a conduzir e participar de projetos de pesquisa e desenvolvimento e a colaborar com instituições alinhadas a esse propósito.



Lançamento de 50 novas referências por ano

P&D na Fini Novas tecnologias Desenvolvimento de produto

## Novas tecnologias

<sup>3</sup>Uma das colaborações mais relevantes é a que temos com o Centro de Desenvolvimento de Tecnologia Industrial (CDTI) do Ministério da Economia e Competitividade da Espanha. do qual a Fini recebe financiamento para criar e desenvolver novas tecnologias de mistura para a fabricação de doces.

A Fini concluiu o projeto GOLOHEALTH, que consistia em criar e desenvolver um *snack* funcional com probióticos benéficos à saúde. O projeto foi financiado pelo CDTI e pela UE, com duração de 18 meses e o objetivo proposto foi alcançado.



<sup>3</sup> A Fini recebe financiamento do CDTI por meio do Programa FEDER INNTERCONECTA 2015.

# Inovando para alcançar mais consumidores

Fazemos um grande esforço para garantir que os produtos Fini possam ser apreciados por todos os tipos de consumidores, inclusive aqueles com necessidades dietéticas específicas. Por esse motivo, nossas equipes de P&D&I trabalham constantemente na redução de alergênicos como glúten e lactose, na redução de açúcares em todos os nossos produtos como uma alternativa saudável e na eliminação do uso de gorduras saturadas em nossos produtos. Além disso, o uso de matérias-primas certificadas da mais alta qualidade e de origem vegetal nos permitiu aproximar os doces das pessoas com uma dieta vegana.

Como resultado de pesquisa e aprimoramento contínuos, em 2010 a Fini se tornou o primeiro e único fabricante do mundo a desenvolver uma linha de alcaçuz adequada para celíacos. Essa abordagem inovadora se tornou uma referência na linha Fini Zero Glúten para consumidores intolerantes ao glúten.

Esse compromisso também se estende aos consumidores que buscam pequenos momentos doces em seu estilo de vida. Isso levou a lançamentos como o Fruta Gourmet ou o *Black and Red Liquorice*, gomas macias feitas exclusivamente com ingredientes de origem vegetal e 100% veganos.

P&D ng Fini Novas tecnologias Desenvolvimento de produto

## Qualidade Fini

Um de nossos valores fundamentais que rege nossa estratégia de negócios é a qualidade. Estamos cientes da importância de sermos reconhecidos pelos profissionais, distribuidores e varejistas do setor. Por isso, na Fini, sempre buscamos a excelência na qualidade de nossos produtos com o objetivo de nos posicionarmos como uma marca de prestígio, no âmbito doméstico e internacional.



Com os mais altos padrões do setor em termos de qualidade e segurança alimentar.

Qualidade Fini | Segurança e fornecedores

Consumidores

#### Relações com fornecedores

A Fini tem um sistema de gestão de qualidade estabelecido que inclui um procedimento para avaliar e selecionar fornecedores de materiais, equipamentos ou serviços que possam afetar a qualidade e a segurança alimentar de seus produtos finais. Entre os critérios de seleção, promove-se a contratação de empresas locais, o que contribui para o desenvolvimento econômico das comunidades onde a empresa atua. Desde 2023, a Fini tem um novo formulário para a seleção e avaliação de novos fornecedores de acordo com os critérios ESG, de modo que eles sejam avaliados nas questões que constituem os pilares da estratégia sustentável da Fini. Este formulário representa um passo significativo para a integração das questões de ESG no processo de seleção de fornecedores, permitindo que a Fini identifique e colabore com parceiros comerciais que compartilham de seu compromisso com a sustentabilidade e a responsabilidade corporativa. Por meio desta abordagem, são avaliados aspectos como práticas de gestão ambiental, o impacto social das operações do fornecedor e seu compromisso com a transparência e a integridade na governança corporativa.

Da mesma forma, em 2023, a Fini formulou e publicou a sua **Política de Compras Sustentáveis**, que estabelece o processo de aquisição de bens e serviços em toda a cadeia de suprimentos, em linha com o compromisso da empresa de operar de forma economicamente eficiente, ambientalmente responsável e socialmente comprometida. Esta política busca mitigar e reduzir os riscos sociais, ambientais e econômicos associados às compras da empresa, ao mesmo tempo em que promove a transparência, a integridade e o respeito aos direitos humanos em todas as etapas do processo de compras.

Por outro lado, o Código de Ética e Conduta Comercial também afirma que a seleção e a contratação de fornecedores devem ser transparentes, levando em conta critérios como competência técnica, conformidade legal, reputação e comportamento ético da empresa fornecedora.

Além disso, a Fini tem um procedimento para o controle e a verificação de suprimentos e serviços subcontratados, que garante a conformidade com as exigências de compra especificadas e a segurança alimentar dos produtos, assegurando que estes sejam avaliados por terceiros, geralmente de acordo com o padrão internacional GFSI (). A Diretoria Técnica de Qualidade e Segurança Alimentar realiza auditorias internas regulares para verificar e avaliar a conformidade com esses procedimentos, que são regularmente revisados para melhoria contínua. Além disso, no Brasil, a Fini exige que seus fornecedores passem por auditorias de terceiros, de acordo com o protocolo TFCB.

#### Segurança alimentar

A Fini se esforça constantemente para melhorar e é certificada em termos de qualidade e segurança alimentar de acordo com os padrões BRC e IFS, bem como Halal e Vegan. Além disso, fabricamos produtos com certificação Kosher, mediante solicitação do cliente. Estamos trabalhando continuamente para reduzir alergênicos, como glúten e lactose, a fim de tornar nossos produtos acessíveis a um número cada vez maior de pessoas, e não usamos ingredientes geneticamente modificados (GMOs).

Qualidade Fini | Segurança e fornecedores | Consumidores | 29

## Experiência do consumidor

da Fini são fundamentais para um relacionamento eficaz para melhorar e adaptar seus produtos às necessidades dos consumidores e oferecer aualidade com produtos certificados. Da mesma forma, por meio de seus diferentes canais, ela se torna conhecida, se relaciona com seus clientes e garante a sua fidelização.

Acompanhamento e compreensão do cliente

Na Fini, temos uma variedade de canais por meio dos quais informações e conhecimento do mercado. Um dos canais mais importantes para a Fini são as redes sociais, pois por comunidade de seguidores da The Fini Company.

analisadas exaustivamente com o obietivo de adotar soluções de valor, otimizar lancamentos, processos e todos os tipos de publicações ou conteúdos de marketina, comunicação e serviços de qualidade que atendam às necessidades de nossos clientes e nos permitam manter nossa posição como

A Fini implementou **visitas à fábrica para determinados** clientes. Essas visitas começam com uma pré-apresentação, na qual são explicadas novas tendências, lançamentos, ações a visita à fábrica. Essa abordagem nos permite criar



Qualidade Fini | Segurança e fornecedores

Consumidores

#### Diálogo com os clientes

As comunicações recebidas por meio dos diferentes canais (distribuidoras, correio, telefone e redes sociais) são centralizadas e gerenciadas de acordo com o protocolo de qualidade estabelecido para o monitoramento e a gestão de incidentes. Dessa forma, a Fini dispõe de mecanismos para coletar reclamações e sugestões de forma eficiente e facilitar a sua gestão e resolução em tempo hábil. O departamento encarregado de receber essas solicitações é responsável por encaminhá-las às áreas correspondentes, como o Departamento de Qualidade e Segurança Alimentar, de acordo com o canal utilizado para o seu recebimento. Da mesma forma, clientes de todo o mundo podem conhecer os produtos Fini e adquiri-los em seus respectivos países por meio da internet e do e-mail fini@finicompany.com.

O número de reclamações registradas e tratadas durante o exercício de 2023 totalizou 3.488, uma redução de 6,4% em comparação com as 3.266 reclamações recebidas em 2022.



Calidad Fini | Seguridad y Proveedores | Consumidores

## Comunidades locais

A Fini demonstra um forte compromisso com a comunidade por meio de diversas iniciativas sociais que visam promover a sustentabilidade local e melhorar o ambiente em torno de suas instalações. Essas ações sociais são realizadas por meio da avaliação rigorosa da destinação dos recursos, de acordo com as diretrizes estabelecidas no Código de Conduta e nas Diretrizes Éticas



## Ações sociais

#### **Empregos para jovens**

- Participação em **fóruns de emprego** que promovem a empregabilidade de recém-formados.
- Programa de estágio e jovem aprendiz no Brasil, destinado a jovens entre 16 e 24 anos de idade. O programo ferece experiência de trabalho com base em ciclos de job rotation, em que os jovens estagiários participam de projetos de inovação, atividades operacionais e treinamentos internos e externos. Após o estágio, eles são avaliados pelo comitê executivo para futuras vagas de emprego.



#### Fini Solidário

- Doação de doces ao **Banco Nacional de Alimentos** para que as famílias mais carentes e em risco de exclusão pudessem desfrutar de um momento doce e alegre no Natal.
- Colaboração com "El árbol de los sueños", uma iniciativa solidária promovida pelo Caixabank para que milhares de crianças em risco de exclusão social pudessem receber o seu presente de Natal durante a noite mais mágica do ano.
- Colaboração com a Força Naval Militar Camino de Caravaca através da transferência de produtos, com o objetivo de colaborar com Bancos de Alimentos e organizações semelhantes.
- Envio de doces para a Ucrânia, com um festival especial no Kiev Children's Hospital, hospital infantil de Okhmatdyt, para dar doces e outras guloseimas às crianças.
- Doação de doces para a Asociación de Familiares de Niños con Cáncer de la Región de Murcia (AFACMUR) e para o Hospital del Niño Jesús, com o objetivo de alegrar a manhã das crianças que sofrem de câncer.
- Colaboração com o centro Madre Teresa de Calcutá para mães e crianças com menos de 3 anos de idade em situações de exclusão social.

- Doação de produtos para pessoas com Transtorno Invasivo do Desenvolvimento por meio de colaboração com a ASTRADE.
- Realização do projeto 'Infinite ways to brighten up Christmas', em colaboração com várias organizaçõe sem fins lucrativos, com o objetivo de gerar pequenas doses de alegria e felicidade durante a época festiva.
- Doação de 34.864 pacotes de vitamina C da marca Dr. Good para a Unidade de Gestão de Promoção da Saúde (UGPS).

#### Fini social

- Aumentar a conscientização sobre a importância de erradicar a violência contra a mulher. época do Dia Internacional para a Eliminação da Violência contra a Mulher, a Fini expressou a sua gratidão à Associação contra a Violência Doméstica na Região de Múrcia (AVIDA) por todo o trabalho e dedicação realizados para erradicar todas as formas de violência.
- Comemoração do **Dia Internacional da Mulher**.
- Concurso para comemorar o Dia Mundial do Meio Ambiente. A Fini conscientizou sua equipe sobre a importância fundamental de cuidar e respeitar todos os recursos naturais que nos cercam, a fim de fortalecer e fazer prevalecer o bem-estar do nosso ecossistema.



### Parcerias, patrocínios e contribuições filantrópicas

De acordo com as nossas políticas internas, as doações dever ser feitas exclusivamente por razões filantrópicas legítimas, de interesse humanitário e em apoio a instituições culturais ou educacionais. Para tanto, a Fini possui procedimentos internos de avaliação e aprovação de doações envolvendo o departamento jurídico e a diretoria, respectivamente. Além disso, de acordo com a legislação vigente, a Fini não faz contribuições a partidos políticos. O total de doações feitas durante o ano de 2023 foi de € 15.800, o que representa um aumento em relação ao valor do ano anterior (€ 5.000).

#### Propaganda

Todos os anos, a Fini realiza diversas campanhas publicitárias com o objetivo de aumentar a visibilidade, a notoriedade e o alcance de sua marca, tanto no âmbito doméstico quanto internacional. A Fini tem realizado diversas ações de posicionamento de marca para torná-la reconhecida no mercado, entre as quais se destacam:

- Lançamento de novos produtos: Introduzir regularmente novos produtos que inovem em sabores, texturas e apresentações para oferecer uma ampla variedade de opções aos consumidores e manter a sua relevância.
- Patrocínio de eventos: Patrocínio de eventos esportivos e culturais, associando a marca a valores como diversão emocão e entretenimento.

- Campanhas publicitárias criativas: por destaque por meio de campanhas publicitárias criativas que buscam se conectar emocionalmente com os consumidores e causar um grande impacto nas mídias sociais e em outras mídias
- Colaborações com influenciadores e marcas: colaboração com influenciadores e outras marcas para alcançar públicos mais amplos e diversificados, e ampliar o base de consumidores em potencial.

Além dessas campanhas, a Fini realiza outras ações de posicionamento de marca, elaboradas com base na essência e nos valores da empresa, para pontos de venda e outros canais. Graças a todas essas ações de publicidade e comunicação, em 2023, a Fini conta com um total de 6 milhões de seguidores nas redes sociais.



#### Ações de posicionamento e branding

#### Espanha

- Dia dos Namorados em "Tragabuches": Colaboração com Dani García na inauguração de seu novo restaurante "Tragabuches" em Marbella, instalando um photocall e um candybar. Esse evento também serviu para introduzir a presença da Fini no canal Horeca, marcando o início de várias iniciativas nesse setor. Ao mesmo tempo, foi lançada uma campanha nas redes sociais incentivando os "FiniLovers" a conquistarem seu amor platônico.
- Desafio Smoofree: a Fini desafiou seus seguidores com o lançamento do Smoofree, uma nova linha de doces veganos com 30% de suco de frutas. Foi organizado um desafio em que, de olhos vendados, os participantes tinham que identificar quais doces eram veganos, gerando surpresa e diversão entre os participantes.
- Evento BRATZS com a Krash Cosmetics: Em uma colaboração com a Krash Cosmetics para o lançamento da coleção Bratz, a Fini criou um espaço interativo onde os participantes puderam descobrir qual tipo de doce representava sua personalidade. Esse evento ofereceu uma experiência divertida e personalizada, destacando a variedade dos doces Fini.
- Relançamento do Doce Amor de Verão: Em colaboração com a sorveteria Rocambolesc, a Fini comemorou o Dia do Coração de Pêssego relançando o sorvete "Doce Amor de Verão". Esse evento teve como foco a combinação única de sabores e a experiência refrescante do sorvete, lembrando a todos que cada verão tem sua própria história e seu sabor característico.

- Festival Sonorama Ribera: A Fini fez sua estreia no cenário musical patrocinando o Sonorama Ribera, oferecendo várias atividades, como jogos em um fosso de bolas e oportunidades de reciclagem de embalagens em troca de prêmios. Eles também animaram o público durante os shows com brindes e atividades interativas.
- Festival RocandRola: A Fini mergulhou na atmosfera rock and roll do festival RocandRola, oferecendo amostras de suas guloseimas mais populares e uma presença em todos os bares do evento, criando uma atmosfera perfeita que uniu a música ao sabor da Fini
- Fini no Halloween: No Halloween, a Fini transformou o conceito de "dar abóboras" em uma caça ao tesouro em Madri, desafiando os participantes a encontrar abóboras cheias de guloseimas escondidas pela cidade, o que foi muito bem recebido pela comunidade.
- Estreia da pipoca doce Mellows no Kinepolis: Durante a estreia da pipoca doce Mellows no Kinepolis, a Fini criou uma experiência cinematográfica completa para influenciadores, combinando a apresentação de sua nova pipoca com uma seleção de doces em um ambiente ideal para desfrutar de um bom filme.
- Bresh New Year's Eve: patrocinamos a festa mais bonita do mundo no Ifema Madrid, durante a última noite do ano. Os 10.000 participantes, em sua maioria da Geração Z, puderam desfrutar de uma noite cheia de desafios, uma recepção muito doce e uma contagem regressiva para dar as boas-vindas ao ano novo com os sinos patrocinados pelo Fini. Também ampliamos a ação nas mídias sociais com conteúdo antes, durante e depois do evento.



#### Brasil

- Campanha de receitas de verão com o influenciador Pablo Figueiredo, eleito o melhor criador de culinária no TikTok Awards. A campanha foi promovida no Instagram e no TikTok para atingir um público amplo. O conteúdo alcançou mais de 300.000 pessoas por meio da Fini e das redes sociais do influenciador.
- Pipoca do Pântano: Doze eventos de lançamento em parceria com o Cinemark, durante a noite de estreia do filme Homem-Aranha: Através do Aranhaverso, em maio. Mais de 800 pessoas visitaram o estande da Fini no evento. A ativação também contou com a participação de 4 influenciadores geek convidados pela Fini, gerando mais de mil conteúdos orgânicos entre os convidados do Cinemark e o público do cinema, e impactando mais de 310 mil pessoas através das mídias sociais.
- Evento de lançamento da colaboração Fini + Colorama: exclusivo para influenciadores e jornalistas, para promover a linha de esmaltes com aroma Fini. O conteúdo da campanha e do evento alcançou mais de 18 milhões de pessoas por meio das redes sociais de ambas as marcas.
- Lançamento da colaboração Fini + Carmed: protetores labiais aromatizados e perfumados com doces Fini, que paralisaram a Internet, impactando mais de 200 milhões de pessoas.
- Ação OOH da marca em 4 grandes aeroportos brasileiros simultaneamente no dia 31 de outubro, para promover o novo Marsh Boo, produto sazonal para o Halloween, impactando mais de 20 mil pessoas

- Evento com influenciadores e jornalistas em colaboração com a Escape 60: com o objetivo de promover a colaboração de camisetas de Halloween da Fini + Reserva. O evento contou com 38 influenciadores e convidados, gerando mais de 150 conteúdos orgânicos e impactando mais de 5 milhões de pessoas em uma única noite.
- Ativação da marca Fini na Stock Car: uma corrida de carros de turismo em nove etapas, atingindo mais de 1 milhão de pessoas.





Comunidades locais Ações sociais **Comunicação** 

# Responsabilidade ambiental

A responsabilidade ambiental é fundamental em todas as operações da Fini, e priorizamos a gestão eficiente de todos os recursos utilizados em seus processos e buscamos minimizar os resíduos gerados, a fim de contribuir para o combate à crise climática.

Responsabilidade ambiental



38

#### Política ambiental

A Fini aprovou a sua nova Política Ambiental em 2023, que integra todos os aspectos da sustentabilidade em todas as áreas do negócio para se alinhar à estratégia ESG 2030. Alguns dos principais aspectos desta política incluem:

- Implementação da estratégia ESG 2030, que estabelece metas operacionais para melhorar a sustentabilidade e reduzir nossa pegada ambiental.
- Promover a circularidade em nossas operações e na cadeia de suprimentos, por meio do uso responsável de recursos e da gestão eficiente de resíduos.
- Conformidade com a legislação ambiental e com os padrões nacionais e internacionais.
- Seleção e avaliação de fornecedores que atendam aos critérios de responsabilidade ambiental e social.
- Envolvimento da comunidade por meio de iniciativas sociais que promovam a sustentabilidade local e contribuam para o desenvolvimento econômico.
- Conscientização ambiental por meio de comunicação e projetos internos e externos.
- Alinhamento com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, especialmente em áreas como redução da desigualdade e ação climática.

Responsabilidade ambiental

- Busca constante de melhoria contínua por meio de inovação, pesquisa e análise de riscos ambientais.
- Transparência e responsabilidade, divulgando nossas ações e resultados ambientais em nosso Relatório Anual de Sustentabilidade.

Além disso, a Política de Sustentabilidade e a Política de Compras Sustentáveis também foram aprovadas. Estas políticas se aplicam não apenas a todos os colaboradores do Grupo Fini, mas também a clientes, fornecedores e terceiros relacionados que aderirem a elas.

A Fini monitora e registra sistematicamente todos os processos e práticas que possam ter impacto ambiental e planeja novos projetos para evitar a poluição. Implementamos controles ambientais abrangentes com mais frequência do que o exigido pelas regulamentações ambientais, e monitoramos rigorosamente os principais aspectos. Para garantir a gestão responsável das operações e cumprir o artigo 134 da lei espanhola nº 4/2009 sobre Proteção Ambiental Integrada, temos um diretor ambiental responsável pelo monitoramento e operação adequada das instalações destinadas a prevenir ou corrigir danos ambientais e pela preparação das informações ou documentação necessárias a serem apresentadas aos órgãos ambientais.

Em 2023, a Fini Brasil manteve seu compromisso com as práticas comerciais sustentáveis e cumpriu todas as regulamentações ambientais estabelecidas pelas autoridades brasileiras. Registrada no Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis (IBAMA) e na Companhia Ambiental do Estado de São Paulo (CETESB), a Fini Brasil opera em total conformidade com a legislação ambiental do país.

Em termos de biodiversidade, a Fini não considera que essa seja uma questão relevante, pois suas operações não são realizadas em locais próximos a áreas protegidas ou adjacentes a áreas de alta biodiversidade ou de espécies protegidas. Consequentemente, não foram identificados impactos significativos sobre a biodiversidade.

#### Algumas das atividades de sustentabilidade que realizamos em 2023:



#### Meio ambiente

- Projeto de extensão da estação de tratamento de águas residuais (WWTP): após a realização do estudo para avaliar a extensão, o projeto está aguardando a aprovação da administração.
- No Brasil, a logística reversa foi implementada para 30% de todos os materiais de embalagem comercializados na cadeia de suprimentos, um processo que envolve o planejamento e o controle do retorno dos produtos dos consumidores ao fabricante e ao distribuidor para posterior recuperação, reparo, reciclagem ou descarte.
- Instalação de uma nova estação de tratamento de efluentes industriais no Brasil, reduzindo significativamente a carga orgânica e poluente do efluente.
- Organização da Semana do Meio Ambiente para aumentar a conscientização entre nossos colaboradores.

Em ambas as unidades da Fini na Espanha e no Brasil, temos o orgulho de anunciar que planejamos implementar a norma internacional ISO 14001 em 2024. Esta iniciativa reflete nosso forte compromisso com a gestão ambiental responsável e nos permitirá formalizar e fortalecer nossas práticas sustentáveis em ambas as regiões e identificar áreas de melhoria. Ela também nos permitirá fortalecer nosso relacionamento com os grupos de interesse e reafirmar nosso compromisso com a proteção ambiental.

Responsabilidade ambiental Política ambiental Riscos Economia circular Matérias-primas Água Energia Emissões

## Estratégia de embalagem sustentável

Sabemos que o plástico é um material útil para manter os doces seguros e saborosos. Também sabemos que o plástico derivado do petróleo é proveniente de um recurso não renovável, por isso começamos a procurar alternativas que reduzissem a pegada de CO2 das embalagens.



Design regenerativo

Transição para investimentos e vendas de produtos sustentáveis

# Hoje

63% de nossas embalagens em sacos são 100% recicláveis

22% de redução de plástico por sacola em nossa linha Tornados no Reino Unido

# **Amanhã**

Converter 100% de nossas sacolas em plástico 100% reciclado

Reduzir a quantidade de plástico por sacola em toda a nossa linha

10% 15%

# **Futuro** 2030

Estamos estudiando la viabilidad técnica de cambiar a materiales compuestos por un 95% de papel

sejam parcialmente feitos de plantas.

Este plástico de origem vegetal tem a mesma estrutura química do plástico convencional, mesma funcionalidade e



Economia circular

Otimização dos processos de gerenciamento de resíduos e estabelecimento de um modelo de produção circular

Menos e melhores embalagens

Soluções de embalagem preparadas para o futuro

Responsabilidade ambiental

Política ambiental

Riscos

Economia circular Matérias-primas Água Energia Emissões

#### Riscos

A Fini identifica diversos riscos ambientais em suas operações, incluindo emissões atmosféricas e sonoras, contaminação do solo, efluentes líquidos e geração de resíduos. Diversas medidas foram implementadas para mitigar e prevenir estes impactos ambientais:

- As análises das emissões das chaminés das caldeiras e do queimador de biogás são realizadas para garantir a conformidade com os padrões técnicos exigidos.
- O isolamento acústico dos equipamentos de produção e dos tetos dos pavilhões é realizado para reduzir a poluição sonora.
- Bacias de retenção foram instaladas em áreas de armazenamento de produtos perigosos para evitar a contaminação do solo em caso de vazamento.
- A manutenção preventiva das caldeiras é realizada para garantir sua operação correta e a conformidade com os requisitos técnicos.
- Os efluentes líquidos são tratados em um pré-tratamento e submetidos a um segundo tratamento pela Companhia Saneamento de Jundiaí (CSJ).
- A aquisição de contêineres e compactadores de resíduos adicionais foi realizada para melhorar o gerenciamento dos resíduos gerados nas operações.

Na Espanha, a Análise de Risco Ambiental (ARMA) está sendo realizada em conformidade com o Decreto TEC/1023/2019 de 10 de outubro. O objetivo desta análise é identificar potenciais fontes de contaminação e avaliar os riscos que elas representam para o meio ambiente, a saúde humana e outros elementos do meio ambiente. Uma vez identificados os riscos, serão implementadas medidas preventivas e de mitigação para reduzir ou eliminar os impactos negativos.

No Brasil, a Fini possui um Programa de Gestão de Riscos Ambientais para prevenir riscos potenciais. As medidas preventivas estão integradas à matriz de Aspectos e Impactos e ao Plano de Resposta a Emergências. Além disso, o princípio da precaução é aplicado nas áreas de manuseio de produtos químicos, com a disponibilização de tanques de contenção e kits de emergência ambiental em caso de acidentes. Essas medidas refletem o compromisso da Fini com a gestão responsável de suas operações e a proteção do meio ambiente. Para as normas e legislações ambientais, contamos com o software SOGI (Sistema Online de Gestão Integrada).

Para promover a conscientização ambiental entre os novos membros da equipe, a Fini implementou um processo no qual uma palestra informativa é realizada no dia de boasvindas. O principal objetivo dessas sessões é aumentar a conscientização sobre os aspectos mais relevantes para a Fini em relação ao meio ambiente.

Diversos assuntos relevantes são abordados nestas palestras, inclusive a importância de evitar a poluição da água, do solo e do ar. A necessidade de minimizar e separar corretamente os resíduos gerados em nossas operações também é destacada.



#### Economia circular

A tabela abaixo apresenta os detalhes referentes aos principais resíduos gerados, agrupados por categoria e em toneladas:

Tipo de resíduo	2023	2022
Resíduos perigosos	14,98	1,72
Resíduos não perigosos		
Papelão	934,61	1.003,19
Águas residuais e lodo	709,94	553,28
Plástico	386,60	348,90
Resíduos sólidos urbanos	355,32	573,76
Industriais s/ Orgânicos	330,39	481,18
<u>Madeira</u>	243,14	103,00
Consumo inadequado	211,86	34,40
Detritos	155,26	57,91
Sucata	62,31	143,52
Material infectante	6,00	38,00

O aumento na geração de resíduos perigosos deve-se a grandes mudanças feitas na fábrica do Brasil em 2023, especialmente devido à substituição de lâmpadas em toda a instalação, o que resultou em um aumento no descarte de lâmpadas antigas e outros materiais eletrônicos, considerados perigosos no Brasil. Além disso, o comissionamento da estação de tratamento de efluentes industriais em agosto de 2023 envolveu a limpeza de tanques e testes operacionais, resultando em um aumento de resíduos não perigosos, águas residuais e lodo.

A geração de detritos aumentou devido a pequenas obras de construção em algumas áreas de nossa fábrica em 2023. Em termos de geração de resíduos de madeira, esse aumento se deve à substituição de muitas bandejas usadas na produção de borracha por bandejas de plástico. Essa medida foi tomada para enfrentar os desafios associados às bandejas de madeira, como sua propensão a quebrar e gerar lascas, o que representa um risco no setor de alimentos.

#### Gestão de resíduos

A gestão de resíduos é realizada por empresas subcontratadas, devidamente autorizadas pelas autoridades públicas tanto na Espanha quanto no Brasil, que garantem o monitoramento e a destinação adequada dos resíduos, certificando sua gestão.

Em 2023, com o início da implementação de nossa estratégia, o comitê de economia circular tem trabalhado ativamente para atingir as primeiras metas estabelecidas. As medidas tomadas incluem a instalação de prensas para recuperar filmes plásticos, bem como a realização de estudos de impacto ambiental e a preparação de um projeto básico para obter a Autorização Ambiental Integrada na Espanha. Também houve progresso na implementação de embalagens recicláveis e reutilizáveis, incluindo testes com papel.

Atualmente, estamos concentrados em reduzir o tamanho das embalagens de nossos produtos para diminuir o consumo de plástico. Nosso principal objetivo é tornar todas as embalagens 100% recicláveis, e estamos trabalhando para obter a certificação "zero waste" em nosso centro de distribuição em Yecla, e temos o intuito de estender essa certificação a todas as nossas instalações no futuro.

Em 2023, reutilizamos 2.376 toneladas de descartes como subproduto para a fabricação de ração animal. Também extraímos parte da água bruta em tanques, principalmente devido a trabalhos de manutenção, e essas operações foram gerenciadas pela Cadagua, que é responsável pelas operações e manutenção da estação de tratamento.

No Brasil, a Fini participa do programa de coleta seletiva da Eureciclo, onde os materiais recicláveis são encaminhados para empresas especializadas em reciclagem, enquanto os resíduos orgânicos são utilizados nas indústrias de álcool, sempre priorizando a operação de reciclagem. 30% de nossas embalagens passam por logística reversa.

Em 2022 e 2023, os investimentos da Fini no programa Eureciclo tiveram um impacto social significativo, alocando um total de 329.303,27 reais para apoiar centros de triagem, beneficiando 2.093 famílias afetadas, e alcançando um impacto ambiental positivo ao reintegrar mais de 868,20 toneladas de resíduos. Essa contribuição não apenas fortalece a infraestrutura necessária para a gestão adequada de resíduos, mas também oferece apoio crucial às comunidades locais que dependem dessas iniciativas para sua subsistência.

Como parte de nosso compromisso com a sustentabilidade, nossas embalagens agora terão o selo Eureciclo, com o objetivo de conscientizar o consumidor sobre nossas ações e a importância da gestão adequada de resíduos e da responsabilidade compartilhada na proteção do meio ambiente.

Em 2022, foram iniciadas as obras da primeira etapa de reforma da estação de pré-tratamento de efluentes no Brasil, que foi concluída e estará totalmente operacional em 2023. Ademais, iniciamos um projeto para estabelecer uma área de recepção e segregação de resíduos, com o objetivo de enviálos posteriormente a um gestor autorizado para avaliação e recuperação interna.

# Matérias-primas

A tabela abaixo apresenta o consumo de matéria-prima em toneladas em 2023 em nossas operações na Espanha e no Brasil:

	2023	2022
Consumo	112.102	132.025

Para melhorar a eficiência no uso de matérias-primas, a Fini implementa controles rigorosos tanto na produção quanto no descarte de recursos. Como resultado dessas medidas, conseguimos reduzir o consumo de matéria-prima em 9% em comparação com o ano anterior.

Na Espanha, várias medidas foram implementadas para otimizar o uso de matérias-primas. Isso inclui melhorias nos processos de limpeza e descarte, bem como a adoção de aspiradores nas máquinas de borracha para reutilizar o amido de forma mais eficaz.

No Brasil, instalamos dois secadores de mãos para reduzir significativamente o consumo de papel em nossas instalações.



### Consumo de água

A tabela abaixo apresenta o consumo anual de água registrado em 2023 e 2022, em cada uma de nossas unidades de produção:

País	Consumo [m³] 2023	Consumo [m³] 2022
Espanha	204.839	220.104
Brasil	181.230	132.477
Total [m3]	386.069	352.581

País	Ratio m3/Tn 2023	Ratio m3/Tn 2022
Espanha	3,50	3,70
Brasil	3,57	2,76

O consumo total de água registrado chegou a 386.069 m3, apresentando um aumento de 9% em relação ao ano anterior, que foi de 352.581 m3. Esse aumento se deve à incorporação de uma nova linha de produção e à entrada em operação da estação de tratamento de efluentes industriais no Brasil.

Temos um sistema de monitoramento chamado VIGIA na fábrica localizada em Múrcia, fornecido pela Comunidade Autônoma da Região de Múrcia. Esse sistema nos permite completar os dados de consumo de água a cada seis meses e registrar os coeficientes de eficiência hidráulica, bem como a relação entre os metros cúbicos de água consumidos por tonelada de produtos fabricados.

# Energia

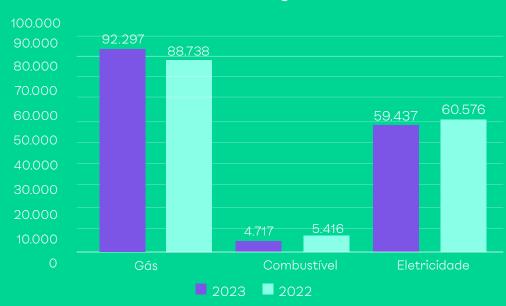
As instalações de produção da Fini têm luzes de LED para iluminação interna e externa, iluminação temporizada em várias seções da fábrica na fábrica espanhola e verificações regulares do sistema de ar comprimido para evitar perdas por vazamento. No Brasil, a iluminação convencional foi substituída por iluminação LED, além da incorporação de cúpulas de luz natural.

Nas caldeiras de gás natural na Espanha, os queimadores foram substituídos por modelos mais eficientes para reduzir o consumo desse combustível e otimizar os parâmetros de

A tabela abaixo apresenta o consumo médio mensal de energia em 2023, em nossas unidades de produção:

Tipo de energia	Unidade de medida	Consumo Consolidado
Gás	MWh	92.297
Combustível	MWh	4.717
Eletricidade	MWh	59.437
Total	MWh	156.451

#### Consumo Energético



O consumo total de energia registrado atingiu 156.451 megawatts-hora (MWh), o que representa um ligeiro aumento de 1% em comparação com os 154.729 MWh do ano anterior. Esse aumento é atribuído principalmente ao comissionamento da terceira caldeira durante o período.

País	Ratio kWh/Tn 2023	Ratio kWh/Tn 2022
Espanha	557	575
Brasil	529	548

#### **Emissões**

As emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE) geradas pela atividade de produção da Fini em suas instalações são apresentadas a seguir.

As emissões do Escopo 1 geradas por combustíveis de fontes fixas e móveis, bem como aquelas produzidas por fontes fugitivas, estão incluídas no cálculo. As emissões do Escopo 2 associadas à geração de eletricidade consumida nas instalações da Fini também foram consideradas.

Os combustíveis consumidos pela Fini são utilizados para alimentar as caldeiras a gás natural e a frota de veículos da empresa, além de um pequeno grupo gerador. As emissões fugitivas são provenientes dos gases utilizados nos equipamentos de resfriamento das linhas de produção.

É importante observar que embora a Fini também possua duas bombas de incêndio a diesel, as emissões desses equipamentos e do grupo gerador são insignificantes se comparadas às resultantes do uso de gás natural, que é a principal fonte de emissões do Escopo 1.

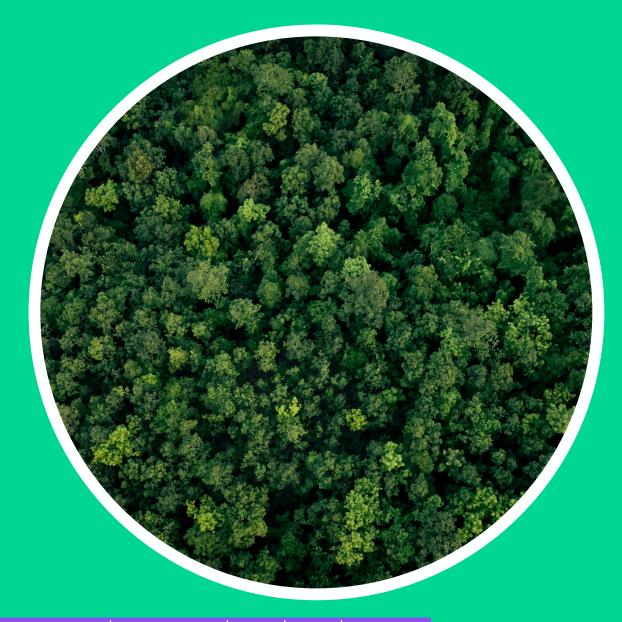
A tabela a seguir mostra as emissões de escopo 1 e 2 associadas à atividade da Fini, expressas em toneladas de CO equivalente, para os anos de 2022 e 2023.

		Espa 2023	nha 2022	Bro 2023	ເຣ <b>້</b> າຢູ່ 2022	Total 2023 2022		
		Tn CO₂eq	Tn CO₂eq	Tn CO₂eq	Tn CO₂eq	Tn CO₂eq	Tn CO₂eq	
	Combustão estacionária	10.316,56	10.885,94	6.523,15	5.304,13	16.839,44	16.190,07	
Escopo 1	Fontes móveis	187,08	398,62	902,04	866,48	1.089,11	1.265,10	
	Fontes fugitivas	862,43	1.386,54	3.545,84	3.824,28	4.408,27	5.210,82	
	Total do Escopo 1	11.366,07	12.671,10	10.971,03	9.994,89	22.337,10	22.665,99	
Faceno 2	Eletricidade	8.600,45	9.037,12	3.471,41	3.408,05	12.071,87	12.445,17	
Escopo 2	Total do Escopo 2	8.600,45	9.037,12	3.471,41	3.408,05	12.071,87	12.445,17	

A tabela mostra uma redução nas emissões, apesar do aumento na produção. Essa conquista reflete o compromisso da Fini de reduzir as emissões, sem comprometer a qualidade ou a quantidade da produção.

Essa redução foi obtida principalmente por meio da redução do consumo de gás natural, a principal fonte de emissões, bem como do consumo de eletricidade. Embora essas medidas tenham resultado em uma redução das emissões, reconhecemos a necessidade de implementar medidas mais robustas para garantir essas reduções nos próximos anos. Por esse motivo, estamos trabalhando atualmente em dois projetos:

- Construção de uma usina de cogeração: Devido à natureza de nossa atividade de produção, o biogás é gerado em estações de tratamento de águas residuais. Atualmente, esse biogás é descartado por meio de uma tocha de queima, pois sua liberação direta na atmosfera é mais poluente. No entanto, esse processo ainda gera emissões de GEE. Por esse motivo, iniciamos um projeto para construir uma instalação e calor. Essa abordagem nos permite reduzir ainda mais o consumo de gás natural e eletricidade, resultando em uma redução geral das emissões.
- Caminhos de descarbonização: Estamos trabalhando na implementação de caminhos de descarbonização que estabelecem metas de redução de emissões alinhadas com os Acordos de Paris.



Riscos



# Equipe Fini

É importante que os colaboradores da Fini sintam orgulho de fazer parte da empresa. Em 2023, a Fini concentrou seus esforços na promoção interna, reorganizando a estrutura da empresa por meio da promoção de colaboradores recém-contratados que demonstraram aptidão para responsabilidades majores. Além disso, a empresa tem um departamento centralizado de Recursos Humanos que administra e supervisiona todos os aspectos de controle e gestão de pessoal.

Referências em liderança, gestão centrada nas pessoas e cuidado com as condições de trabalho para manter uma equipe motivada e comprometida com altos níveis de desempenho.

A seguir, apresentamos os principais aspectos que a Fini prioriza para sua gestão de capital humano e as medidas tomadas para implementá-los na Espanha e no Brasil:

#### Qualidade e estabilidade

- A Fini possui um programa de Avaliação de Desempenho que oferece monitoramento de feedback 360º ao longo do ano, com o objetivo de desenvolver e apoiar a carreira dos colaboradores. O programa da empresa é denominado Management 365 e se aplica a toda a equipe de liderança, administrativa e comercial. Isso garante benefícios tanto para os colaboradores, quanto para a empresa em termos de desenvolvimento organizacional.
- Na Fini Espahaa, há uma política de recrutamento transparente, com vagas com descrições detalhadas dos cargos e preferência pela contratação de pessoal interno sempre que possível, dependendo dos requisitos do cargo. O processo de recrutamento é realizado por profissionais de RH e gerentes de área. A empresa está comprometida com o emprego de jovens, com programas de estágio para recém-formados em treinamento vocacional e universidades, oferecendo possibilidades de contratação ao final do estágio.
- A Fini Brasil implementa o Projeto Indica Al, uma plataforma on-line em que os colaboradores atuais podem indicar pessoas externas para cargos na empresa. A empresa valoriza as indicações dos colaboradores existentes e 60% de suas contratações são provenientes dessas indicações. Além disso, no processo de integração no primeiro dia, os novos colaboradores recebem convites formais para a Fini, um "padrinho" responsável por seu desenvolvimento e um kit de boas-vindas.

#### Flexibilidade trabalhista

- A Fini Espanha oferece horários de trabalho contínuos e reduzidos para o pessoal da produção e do escritório, especialmente nos períodos de verão e nas vésperas de feriados. Permite a troca de turnos de trabalho de forma voluntária e oferece férias flexíveis durante os meses de verão e em dias como véspera de Natal e ano novo, em um sistema de rodízio.
- Na Fini Brasil, a iornada de trabalho também é contínua na produção e na logística, com um modelo de trabalho híbrido que permite trabalhar em casa dois dias por semana. As férias são flexíveis, negociáveis com até 11 meses de antecedência, permitindo que as férias sejam divididas em até três vezes e que até 10 dias sejam vendidos para a empresa. Além disso, há um modelo de banco de horas para compensar as horas extra trabalhadas.
- Tanto no Brasil quanto na Espanha, são oferecidos horários flexíveis e opções de trabalho remototrabalho remoto sempre que possível, para garantir aos colaboradores o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

#### Apoio às famílias

- A Fini Espanha oferece licença por doença grave de um membro da família e por morte, licença maternidade acumulada ou licenca para amamentação e dias para mudança de casa. Também oferece assistência escolar para colaboradores ou filhos e assistência para crianças com deficiência, bem como mudancas no horário de trabalho devido a tutela legal ou cuidado de um membro da família.
- A Fini Brasil oferece dias para casamento e luto, licença paternidade estendida e dias adicionais para crianças com menos de 14 anos de idade ou crianças com deficiências hospitalizadas. A Fini Brasil oferece também o Programa Maternidade Melhor, que inclui apoio durante a gravidez e um kit maternidade, cartões mensais em dinheiro para a compra de alimentos, produtos de higiene pessoal e gasolina, além de um programa gratuito de apoio econômico, jurídico e psicológico para as famílias.

#### Suporte ao colaborador

- Na Espanha, as condições para a contratação de segurosaúde são mais vantajosas tanto para os colaboradores auanto para suas famílias. A promoção e a equidade salarial são garantidas por meio de pesquisas anuais e há um programa de desempenho/remuneração variável. Além disso, há programas para jovens, como o Programa Jovem Aprendiz e o programa de estágio universitário, ambos voltados para o treinamento e o desenvolvimento integral dos participantes com o objetivo de torná-los futuros líderes.
- No Brasil, são oferecidos diversos programas de apoio aos colaboradores, como seguro de vida, convênio médico e odontológico, além de um programa de assistência jurídica, financeira, psicológica e social. A empresa também possui um departamento de Saúde e Segurança Ocupacional que oferece atendimento 24 horas. A empresa oferece apoio alimentar, incluindo café da manhã e duas refeições por dia para os colaboradores.

#### Engaigmento dos colaboradores

- A revista digital One Fini Company foi criada para manter os colaboradores de todos os níveis hierárquicos informados sobre os eventos mais importantes que ocorrem na empresa. Seu objetivo é destacar e comunicar as realizações e contribuições significativas de cada departamento. Essa publicação pretende ser uma fonte vital de informações e um canal de comunicação que fortaleça a conexão entre os colaboradores e a gerência, promovendo uma cultura de transparência e reconhecimento em toda a organização. A Fini possui versões da revista em inglês, espanhol e português.
- Por meio de diversas campanhas de endomarketina realizadas ao longo de 2023, a Fini buscou reforçar o sentimento de pertencimento e o orgulho dos colaboradores em fazer parte da organização. Por meio dessas iniciativas, buscamos não apenas reconhecer momentos significativos, mas também fomentar uma cultura corporativa positiva e unida, onde cada membro da equipe se sinta valorizado e conectado aos valores e objetivos da empresa. Nesse sentido, podemos destacar a campanha do Dia das Mães e dos Pais, do Dia da Carreira e do Dia do Trabalho. Em geral, essas campanhas de endomarketina são desenvolvidas principalmente no Brasil. O diagrama abaixo apresenta o tema geral das comunicações:



## **Empregos**

#### Equipe4

A organização possui um processo de recrutamento interno e externo cuidadosamente elaborado para encontrar candidatos que compartilhem o propósito e os valores da Fini, bem como as competências técnicas e comportamentais necessárias para o sucesso em sua função. A empresa se concentra em encontrar profissionais que buscam um equilíbrio entre suas vidas pessoais e profissionais. A Fini trabalha com especialistas em análise de perfil para garantir a seleção correta. Além disso, conta com um programa de recrutamento interno que trabalha constantemente para atrair os melhores talentos do mercado.

A Fini respeita todos os candidatos e oferece feedback, permitindo que os candidatos aprendam e cresçam mesmo que não sejam selecionados para o cargo. Não há qualquer tipo de discriminação no anúncio de vagas, e buscamos ativamente pessoas entusiasmadas, inovadoras, surpreendentes, charmosas e encantadoras que estejam dispostas a crescer com a empresa.

A FINI tem um processo de integração detalhado e abrangente para garantir que os novos membros se sintam parte da família desde o primeiro dia. Esse processo inclui um convite antecipado para participar de um tour pelo mundo da FINI, uma atividade interativa criada para transmitir informações relevantes, uma visita à fábrica e uma apresentação aos novos colegas de trabalho. Além disso. são designados "padrinhos" para ajudar na transição e são realizadas ações simples para que o novo colaborador se sinta

bem-vindo. Todo o processo se concentra na criação de uma energia positiva e acolhedora para os novos colaboradores, o que é considerado essencial para sua integração na empresa.

No exercício de 2023, a Fini empregou um total de 3.592 pessoas em 13 países, uma redução menor em comparação com o ano anterior (3.601).



#### Resto do mundo



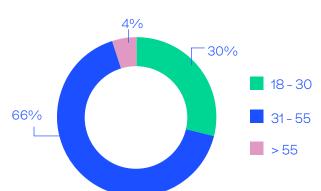
<sup>&</sup>lt;sup>4</sup> Não foram reportadas informações em relação às subsidiárias no Chile, Colômbia, França, Itália, Peru, Portugal e Reino Unido relativas a: distribuição do pessoal, gênero, idade, tipo de contrato, número de demissões, remuneração média, turnos de trabalho, absenteísmo e treinamento, uma vez que essas subsidiárias representam 4% do total de colaboradores da Fini em 31.12.2022.

A distribuição dos trabalhadores por gênero, idade, país e categoria profissional está detalhada abaixo.





#### Empregados por idade



#### Empregados por categoria profissional



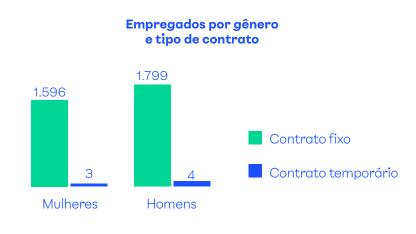


# Tipos de contrato

A Fini oferece a seus colaboradores contratos permanentes e temporários, dependendo das exigências de cada categoria profissional e da situação de cada colaborador. O número médio e a distribuição dos tipos de contratos em 2023 são mostrados abaixo, de acordo com gênero, idade e classificação profissional.



Homens



Mulheres

		Contrato fixo		Contrato temporário			Contrato fixo			Contrato temporário		
	<b>18-30</b> años	<b>31-55</b> años	<b>&gt;55</b> años									
Conselheiros	-	1	1	-	-	-	-	-	_	-	-	-
Resto de diretores e gerentes	1	25	_	_	_	_	1	18	_	_	_	-
Comerciais, vendedores e similares	33	209	10	-	-	-	25	271	2	-	-	-
Técnicos e profissionais científicos e intelectuais	46	73	10	_	_	_	8	31	2	1	_	_
Resto de pessoal qualificado	49	346	24	-	1	-	16	166	18	-	-	-
Empregados contábeis, administrativos e outros	27	54	3	_	1	_	65	64	2	-	_	_
Ocupaçõess elementares	457	413	17	-	2	-	283	597	27	1	2	-
Total	613	1.121	65	_	4	_	398	1.147	51	1	2	_

#### **Demissões**

A Fini registrou um total de 597 demissões, um aumento de 5% em relação ao ano anterior (565), 75% das quais ocorreram no Brasil.

O aumento das demissões na Espanha se deve a vários fatores cruciais que influenciaram a dinâmica do mercado de trabalho. A conversão de toda a força de trabalho em contratos as pessoas que não se encaixavam em determinadas funções podiam rescindir seus contratos mais rapidamente. No entanto, com a nova política de contratação por tempo indeterminado, a empresa é forçada a recorrer à demissão nos casos em que o colaborador não se encaixa no cargo. Além disso, as demissões foram motivadas pela necessidade de redefinir as equipes para a implementação de um quarto turno, bem como para ajustar os perfis de acordo com o volume contratado e as necessidades de treinamento inicial para a start-up. Essa reconfiguração levou a uma duplicação temporária de alguns cargos, o que também contribuiu para o aumento das demissões.

A tabela abaixo mostra o número de demissões no final do ano de 2023 por gênero, idade e classificação ocupacional.

		Homens			Mulheres			
	<b>18-30</b> anos	<b>31-55</b> anos	<b>&gt;55</b> anos	<b>18-30</b> anos	<b>31-55</b> anos	<b>&gt;55</b> anos		
Membros do conselho, diretores e gerentes	-	4	-	-	7	-		
Comercial, vendas e similares	5	19	1	3	35	_		
Técnicos e profissionais da área científica e intelectual	2	11	-	-	3	-		
Outro pessoal qualificado	5	30	2	3	5	-		
Equipe de contabilidade, administrativa e outros	6	6	-	19	10	-		
Ocupações básicas	163	98	-	64	89	7		
Total	181	168	3	89	149	7		

#### Taxa de rotatividade

A taxa de rotatividade de pessoal para o ano de 2023 é apresentada abaixo:

Taxa de rotatividade							
Espanha	Brasil	Global					
10,93	22,53	17,67					

## Remuneração

A Fini acredita na honestidade também em termos de remuneração e, portanto, leva em conta o nível de responsabilidade e a trajetória de carreira de todos os seus colaboradores ao definir sua remuneração. A remuneração média<sup>5</sup> dos colaboradoresda Fini exercíciono exercício de 2023 é apresentada abaixo, discriminada por país, gênero, idade e classificação profissional<sup>6</sup>.

Em 2023, a diferença média de remuneração nas fábricas do Brasil e da Espanha é de 88%, medida pela remuneração das mulheres em comparação com a remuneração dos homens.

No Brasil, a Fini oferece um pacote de remuneração abrangente que inclui diversos benefícios para seus colaboradores. Em termos de política salarial, a empresa cumpre o mínimo estabelecido pelo sindicato da categoria e tem uma política clara de meritocracia e promoções baseadas em desempenho. A empresa possui um programa de participação nos resultados que está em conformidade com a legislação e tem regras definidas para cada nível de colaborador

Em relação à equipe de vendas, a empresa tem um programa de remuneração variável que se baseia em metas individuais e coletivas, além de uma estrutura de remuneração variável definida. Além disso, a Fini possui um programa anual de premiação para cargos estratégicos que estão diretamente ligados ao alcance de resultados. Todos esses benefícios fazem parte de uma estratégia abrangente de remuneração que busca a competitividade no pacote total dos profissionais para atrair e reter os principais colaboradores.

A tabela abaixo mostra a diferença salarial dividida por país e classificação ocupacional.

		Re	muneração	méd <b>i</b> a p	or gêner	o, idade	e classifi	cação oc	upacion	al (em m	ilhares)				
	<b>18-30</b> anos	<b>31-55</b> anos	<b>&gt;55</b> anos	Memb conse direto gere	elho, ores e	ven	ercial, das e ilares	profissi área cie	icos e lonais da entífica e ectual	Out pess qualif	oal	Equip contabi adminis e out	lidade, trativa	Ocup eleme	ações entares
				Н	M	Н	M	H	M	H	М	Н	M	H	М
Espanha (€)	24,67	29,40	36,86	*	*	48,85	43,44	38,83	35,16	29,56	27,74	25,98	24,02	19,21	18,63
Brasil (R\$)	37,63	53,50	42,29	293,67	227,27	76,78	42,04	73,87	61,14	93,75	88,49	56,65	58,81	33,25	28,24
				Diferen	ça salari	al por cé	Cassificaç	ão ocupo	acional						
		C	embros do conselho, liretores e gerentes	ver	nercial, ndas e nilares	profis área d	enicos e ssionais d eientífica electual	Ou a pess e qualif		Equip contabi adminis e ou	ilidade, trativa		oações entares		
	Espanha (€)		_	1	1,07		9,46	6,	18	7,5	55	3	,05		
	Brasil (R\$)		22,61	4	5,25		17,24	5,0	61	-3,	82	15	5,07		

<sup>5</sup>Calculado com base no salário anual bruto teórico. Em outras palavras os colaboradores que trabalham em horário reduzido são calculados com base no salário bruto anual que receberiam se tivessem trabalhado em período integral No caso do Brasil foi utilizada a taxa de câmbio Real/Euro = 5,34.

Os campos marcados com um asterisco correspondem a categorias nas quais menos de três pessoas estão incluídas e portanto não é possível fornecer os dados pois isso implicaria em uma violação da Lei de Proteção de Dados

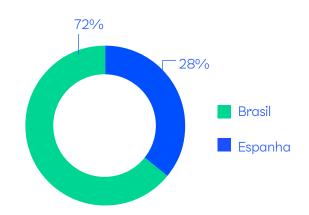
## Organização do trabalho

A Fini organiza seu trabalho em turnos nas fábricas e estabelece horários nos escritórios, adaptando o horário de trabalho ao horário comercial de cada país, de acordo com o tipo de produção. Na Espanha, há uma jornada de trabalho intensiva às sextas-feiras durante todo o ano e diariamente durante o período de verão. Durante o exercício de 2023. o trabalho foi realizado de segunda a domingo em três seções de produção, 24 horas por dia, em conformidade com as limitações legais estabelecidas. Além disso, em 2023, a Fini gumentou o modelo de trabalho remoto e horário flexível de forma voluntária para todos os colaboradores, sempre agrantindo o desempenho.

No Brasil, a empresa cumpre os requisitos legais e as regras sindicais com relação ao horário de trabalho, que é de 44 horas semanais com uma hora de intervalo para almoço. Os colaboradores administrativos e comerciais trabalham de segunda a quinta-feira, das 8 às 18 horas, e às sextasfeiras, das 8 às 17 horas. No caso de empregos industriais e de logística, eles trabalham 12 horas por dia com 36 horas de folag a cada duas semanas, usando uma escala especial de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso e com dois fins de semana alternados por mês para garantir o descanso total aos sábados e domingos e para facilitar o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

Além disso, no Brasil, a empresa oferece um Banco de Horas. um programa de compensação de horas trabalhadas que é liquidado após quatro meses. O trabalho híbrido também é oferecido, permitindo que os colaboradores trabalhem em casa dois dias por semana, exceto às terças-feiras. A empresa também oferece flexibilidade na negociação de férias com os colaboradores, permitindo que eles as dividam em até três partes e vendam até 10 dias para a empresa. A empresa também respeita a legislação brasileira com relação aos dias de férias.

Um total de **145.877 horas de ausência** foi registrado em 2023, um aumento de 12,5% em comparação com 129.670 horas de ausência registradas em 2022. As horas de ausência para 2023 são mostradas abaixo, divididas por país:





# Medidas para conciliar trabalho e vida familiar e emprego para pessoas com deficiência

#### Conciliação entre trabalho e vida familiar

A Fini tem medidas em vigor para facilitar o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional de seus colaboradores:

- Licença maternidade: em casos de parto, adoção ou acolhimento, 16 semanas de suspensão do contrato de trabalho e o direito à suspensão ininterrupta de 13 dias, prorrogável para cada filho após o segundo.
- Licenca para amamentação: as funcionárias com filhos menores de 9 meses têm direito a 1 hora de licença por dia.
- Cuidados com membros da família: licença remunerada em casos de cirurgia sem hospitalização de parentes até o 2º grau.
- Redução da jornada de trabalho para colaboradores responsáveis por crianças com menos de 12 anos de idade ou pessoas com deficiência.
- Flexibilidade de trabalho remoto para a equipe do escritório sempre que necessário.

Além disso, desde 2023, a Fini tem sua Política de Igualdade de Oportunidades, Não Discriminação e Conciliação, que busca implementar, na medida do possível, mecanismos de conciliação entre a vida profissional e familiar, a fim de evitar situações de desigualdade com base no gênero.

#### Medidas para a desconexão digital

Como a maioria da força de trabalho não possui dispositivos móveis ou laptops da empresa, não há uma política estabelecida sobre desconexão digital. Entretanto, a Fini promove essas medidas entre os colaboradores que usam esses dispositivos. Tanto na fábrica espanhola quanto na brasileira, os colaboradores têm um serviço de refeitório para se desconectar do trabalho, descansar e comer.

#### Emprego de pessoas com deficiência

A Fini monitora o cumprimento das normas legais relativas ao emprego de pessoas com deficiência, apesar de não ter uma política específica que regule a contratação desse tipo de colaborador. Na Espanha, a Fini colabora com duas associações dedicadas à promoção e ao atendimento de pessoas com deficiência: Federación de Asociaciones Murcianas de Personas con Discapacidad Física y Orgánica e Inserta Empleo de la Fundación Once.

Isso garante o emprego de pessoas com deficiência e a porcentagem legal de contratação. No final do exercício de 2023. 2.28% da forca de trabalho na Espanha era composta por pessoas com deficiência, o que representa um leve aumento em comparação com a representação de 2,12% no exercício de 2022.



### Saúde e segurança

Nosso sistema de gestão de Saúde e Segurança Ocupacional baseia-se em medidas eficazes para proteger a integridade e a saúde das pessoas, as instalações, o meio ambiente e a qualidade de seus produtos. Como a saúde e a segurança dos trabalhadores são de suma importância, a Fini desenvolveu sua Política de Prevenção de Riscos Ocupacionais (PPO), que reflete a dedicação da Fini em criar um ambiente de trabalho seguro e saudável para todos os seus colaboradores. Por meio da implementação de medidas preventivas e de uma série de padrões de desempenho, do treinamento contínuo em segurança e da promoção de uma cultura de prevenção, a Fini visa garantir que todos os colaboradores possam desempenhar suas funções com segurança e sem riscos à saúde. Essa política não apenas cumpre os requisitos legais e regulamentares, mas também reflete o compromisso da Fini de ir além das expectativas mínimas, priorizando o bem-estar de sua equipe humana como uma prioridade fundamental em sua visão de negócios. Além disso, a Fini adota medidas específicas de saúde e segurança em suas várias subsidiárias, levando em conta as condições únicas de cada um dos locais em que opera.

Em 2023, a Fini, na Espanha, foi criado o Serviço Conjunto de Prevenção. Com esse objetivo, as seguintes medidas relacionadas à saúde e segurança foram implementadas durante o ano:

- Vigilância de saúde integrada, incorporando uma clínica com serviço médico dentro das instalações da empresa.
- Instalação de desfibriladores AED nas instalações da empresa e treinamento dos colaboradores.
- Treinamento internalizado em empilhadeiras e paleteiras tripuladas.
- Treinamento internalizado sobre produtos químicos.
- Treinamento e identificação de saídas de evacuação e emergência dentro das instalações, estabelecendo um Plano de Evacuação e Emergência.
- Treinamento externo em segurança viária.
- Estabelecimento de um serviço de exames médicos para todos os colaboradores.
- Implementação de um sistema de supervisores de

- segurança de acordo com as medidas tomadas no campo da prevenção de riscos ocupacionais.
- Implementação de software para uso em smartphones para verificar os controles de segurança e emitir relatórios de inspeção.
- Investimentos em maquinário (em braços robóticos para embalagem, por exemplo) para contribuir com a prevenção de riscos ocupacionais.
- Investimentos em incêndios para fortalecer a prevenção de riscos ocupacionais, de acordo com a Diretiva ATEX.

## Saúde e segurança

No Brasil, a Fini tem diferentes programas de segurança:

- Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA): é um grupo formado por colaboradores de diferentes setores da empresa que se dedica à prevenção de acidentes de trabalho. Entre outras atividades, eles elaboram mapas de risco das diferentes áreas, realizam a semana interna de prevenção de acidentes de trabalho, que tem como objetivo conscientizar sobre a prevenção de acidentes, realizam inspeções de segurança nos locais de trabalho e investigam acidentes de trabalho. Além disso, há doze subcomitês, um para cada tipo de risco, que ajudam a orientar a equipe sobre questões de saúde e segurança.
- Brigada de Incêndio: é um grupo formado por voluntários que ajudam a orientar os colaboradores e a garantir a prevenção. Eles atuam no combate ao princípio de incêndio, reduzindo os danos que ele possa causar ao meio ambiente, até a chegada de especialistas, momento em que podem atuar no apoio e realizar os primeiros socorros em caso de acidente.

#### Ferramentas de prevenção:

- OLHO VIVO: os colaboradores descrevem os riscos do dia a dia para que a área de segurança possa tomar as medidas necessárias para mitigar e eliminar os riscos.
- TORNO FUNDAMENTAL: ferramenta de auditoria interna para analisar os diferentes riscos da empresa.
- FEEDBACK COMPORTAMENTAL: uma ferramenta de avaliação e reconhecimento na qual a gerência analisa o comportamento dos colaboradores para identificar possíveis riscos.

#### Um espaço interno de cuidados com a saúde que garante:

- Atenção oportuna
- Exames médicos periódicos
- Suporte necessário dos técnicos de segurança do trabalho
- Enfermagem 24 horas por dia

No Brasil, os colaboradores se beneficiam do programa Viver Bem, que se concentra em comunicação, saúde e bem-estar. Eles também têm acesso a serviços médicos na empresa durante 36 horas por semana. Além disso, os técnicos de enfermagem e de segurança do trabalho estão disponíveis 24 horas por dia. 7 dias por semana.

Durante o exercício de 2023, foram registrados 216 acidentes de trabalho na Fini, o que representa uma redução de 29% em comparação com o ano anterior (306 acidentes). Além disso, foi registrado um total de 16 doenças ocupacionais, sete em trabalhadores do sexo masculino e nove em trabalhadoras do sexo feminino. Esse número mostra uma redução de 64% em comparação com o ano anterior, quando foram registradas 44 doenças ocupacionais em 2022. A frequência e a gravidade dos acidentes são mostradas abaixo.

Índices	2023	2022
Índice de frequência	47,63	69,53
Índice de gravidade	0,69	0,55

A fim de reduzir os riscos ocupacionais, prevenir lesões e problemas de saúde relacionados ao trabalho, trabalhamos continuamente para desenvolver planos de prevenção específicos e sistematizados, implementados por meio de sessões de treinamento e conscientização, e promover condições de trabalho seguras e saudáveis.

# Diálogo social e relações industriais

Respeitamos o direito à liberdade de associação e à negociação coletiva. As jurisdições nos territórios em que operamos têm regulamentos legais que garantem a conformidade com as disposições das principais convenções da Organização Internacional do Trabalho relacionadas à liberdade de associação e ao direito de negociação coletiva.

O diálogo com os colaboradores é um aspecto muito importante para a Fini, e é por isso que ela estabelece vários mecanismos para promover o diálogo social, a negociação coletiva e a saúde e segurança ocupacional. Nesse sentido, 100% dos colaboradores espanhóis e brasileiros estão cobertos por acordos de negociação coletiva. Os aspectos relacionados à saúde e segurança ocupacional na Espanha são cobertos pela Lei de Prevenção de Riscos Ocupacionais 31/1995 e, no Brasil, pelas Normas Regulamentadoras (NR's) previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Além disso, desde a implementação de sua Política de Prevenção de Riscos Ocupacionais em todas as suas subsidiárias, o compromisso da Fini com a segurança e o bem-estar de seus colaboradores foi reforçado. A priorização da prevenção de riscos ocupacionais não apenas protege os trabalhadores, mas também contribui para o desenvolvimento de relacionamentos sólidos com a comunidade, clientes e outras grupos de interesse, consolidando assim a reputação da Fini como organização comprometida com o cuidado das pessoas e do ambiente em que atua.

Com o objetivo de melhorar as relações com seus colaboradores, a Fini aprovou e publicou sua **Política de Horário Flexível** para 2023. Assim, a partir deste ano, é regulamentado um modelo de trabalho que se adapta às tendências atuais em termos de flexibilização e favorece a conciliação da vida profissional, pessoal e familiar de todos os colaboradores, tudo isso por meio da adoção de um novo esquema de horário flexível.

- O check-in pode ser feito entre 8:00 e 9:30 e o check-out a partir das 17:00.
- Em todos os casos, o horário central da organização deve ser respeitado, que é das 9:30h às 17:00h de segunda a quinta-feira e das 9:30h às 15:00h às sextas-feiras.
- Os colaboradores podem optar por um intervalo para almoço de meia hora ou uma hora inteira, que não é contado como tempo de trabalho real.

Com a aprovação dessa nova política que regulamenta a flexibilidade de trabalho dos colaboradores, a Fini tem como objetivo melhorar o ambiente de trabalho, fortalecer o bemestar e a motivação de seus colaboradores, a fim de reter talentos, criando uma cultura empresarial e de trabalho mais aberta que incentive a conciliação entre vida pessoal, familiar e profissional. Paralelamente, a Fini reforçou seu compromisso com o bem-estar e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional de seus colaboradores durante o ano de 2023, por meio da publicação de sua **Política de** Trabalho Remoto e Modelo Hibrido, a Fini demonstra seu compromisso de se adaptar a novas formas de trabalho em um ambiente de trabalho em constante evolução. Essa política reflete o entendimento da Fini de que o trabalho remoto e os modelos híbridos oferecem benefícios tanto para a empresa quanto para seus colaboradores. A flexibilidade proporcionada pelo trabalho remoto não só permite que os colaboradores gerenciem melhor seu tempo e equilibrem trabalho e responsabilidades pessoais, mas também pode aumentar a produtividade e a satisfação no trabalho. Esta política estabelece diretrizes claras para a implementação do trabalho remoto e do modelo híbrido, garantindo que os direitos e as obrigações da empresa e dos colaboradores sejam respeitados e promovendo uma cultura organizacional que valoriza a flexibilidade, a confiança e o compromisso mútuo.

Por outro lado, o diálogo social na Fini é gerenciado de forma diferente dependendo do local, mas sempre com o objetivo de facilitar a resolução de conflitos, promover a compreensão mútua e melhorar as condições de trabalho e o clima organizacional. Na Espanha, o diálogo social entre a empresa e os colaboradores é organizado por meio de um Comitê de Trabalho que realiza reuniões departamentais e interdepartamentais para tratar de diferentes questões. A organização também tem uma caixa de sugestões no portal do colaborador para as dividas da equipe. No Brasil, a empresa possui vários mecanismos para ouvir e se comunicar com seus colaboradores, incluindo a revista eletrônica One Fini Company.

O plano de comunicação e as campanhas criadas para envolver os colaboradores visam estabelecer uma conexão entre as pessoas e a empresa. Em 2023, mais de 400 publicações internas para colaboradores foram produzidas e mais de oito campanhas foram realizadas para atingir essa meta.

Além disso, vários eventos são organizados para manter os colaboradores conectados e atualizados. Entre eles estão a reunião de operações e mercado, o "Industrial Day" e o "Integra Action". Essas reuniões têm como objetivo discutir as estratégias da área e garantir uma comunicação eficaz entre a alta administração e as equipes. Durante esses eventos, as melhores práticas são compartilhadas e novas formas de atingir os objetivos são apresentadas.

Para ouvir nossos colaboradores, a Fini realizou a pesquisa de clima global, que mede cinco dimensões da satisfação dos colaboradores: credibilidade, justiça, camaradagem, orgulho e respeito. Durante 2023, a pontuação geral da pesquisa foi de 63,8% de satisfação, sendo as dimensões de orgulho e credibilidade as mais bem avaliadas (72,6% e 67,1%, respectivamente).

#### Acordos coletivos

#### Espanha

#### Escritórios e fábrica

· Convenio Colectivo de Empresa de Fini Golosinas España, S.L.U. (Acordo Coletivo de Trabalho).

#### Comercial

- · Acordo Coletivo de Comércio e Alimentação (Atacadistas) da Região de Múrcia (atualizado em 2023).
- · Acordo Coletivo de Distribuidores Atacadistas de Alimentos de Barcelona.
- · Acordo Coletivo de Distribuidores Atacadistas de Alimentos de Madri.
- · Acordo Coletivo de Distribuidores Atacadistas de Alimentos de Sevilha.
- · Acordo Coletivo de Distribuidores Atacadistas de Alimentos de Navarra.

#### Brasil

- · Acordo coletivo de trabalho do sindicato da região de Jundaí.
- · Acordo coletivo de trabalho do sindicato de alimentos da região de Jundaí
- · Convenção coletiva de trabalho do sindicato dos transportes da região de São Paulo.

# Treinamento e desenvolvimento profissional

O treinamento é fundamental para o processo de criação de valor da Fini e uma alavanca que gera comprometimento e transmite valores que têm impacto direto na melhoria de nosso desempenho.

A Política de Educação Corporativa no Brasil e na Espanha faz parte de um sistema diferenciado que facilita o desenvolvimento de talentos por meio do aprendizado ativo e contínuo baseado em:

- Contribuir para que a organização atinja seus objetivos e realize sua missão.
- Gerar comprometimento e transmitir os valores da
- Manter um equilíbrio entre os interesses dos colaboradores e os da organização.
- Contribuir para a melhoria do desempenho individual e organizacional.
- Atrair, desenvolver e reter profissionais qualificados.

Na Espanha, a política de treinamento é atualizada continuamente e a cada ano é elaborada uma matriz de treinamento de acordo com as necessidades de cada equipe. O desenvolvimento dos programas em ambos os países é realizado por meio de sete eixos de treinamento: Qualidade e Segurança, Programas de Desenvolvimento, Áreas-Chave, Boas-Vindas, Idiomas e TI e Treinamento Jurídico.

No Brasil, a empresa tem uma política clara de Educação Corporativa que consiste em academias para cada assunto de atualização e visa desenvolver e aprimorar habilidades técnicas e comportamentais para ampliar a visão profissional e de negócios. As academias incluem: Institucional, Liderança, Excelência, Qualidade, Comportamental, Tecnologia e Educação Continuada. Cada academia se concentra em uma área específica para melhorar o desempenho, capacitar

os colaboradores e aprimorar a aualidade e a segurança alimentar. Além disso, a academia de Educação Continuada apoia a educação formal e oferece reembolso parcial das mensalidades dos cursos, bem como cursos de idiomas.

#### Eixos de treinamento

#### Qualidade e segurança

Conhecer os procedimentos e indicadores para melhorar a salubridade do produto.

#### Idiomas e TI

Aprimore suas habilidades em idiomas e no Power Bl para trabalhar com mais eficiência.

#### Treinamento iurídico

Para aumentar a conscientização e fornecer informações sobre regras e procedimentos obrigatórios.

#### Bogs-vindas

Acompanhar os novos colaboradores para que conheçam a empresa e seus valores corporativos.

#### Áreas-chave

Apoiar o aprimoramento de habilidades ou competências técnicas associadas a cargoschave.

#### Programas de desenvolvimento

Acompanham o desenvolvimento de habilidades ou competências técnicas de perfis-chave ou perfis com potencial.

Eixos de

treinamento

Um total de **46.491 horas de treinamento** foi ministrado em 2023, um aumento de 21% em relação às 38.366 horas ministradas no ano anterior. Durante 2023, o foco foi o planejamento e a execução de uma variedade de atividades de treinamento destinadas a aprimorar as habilidades e competências técnicas em todas as áreas profissionais da organização.

As horas de treinamento fornecidas por categoria profissional são mostradas abaixo:

	Número de horas de treinamento por categoria profissional	
	2023	2022
Membros do conselho, diretores e gerentes	1.402	1.727
Comercial, vendas e similares	5.655	1.576
Técnicos e profissionais da área científica e intelectual	5.736	4.366
Outro pessoal qualificado	8.155	7.156
Equipe de contabilidade, administrativa e outros	3.555	1.712
Ocupações básicas	21.988	21.829
Total	46.491	38.366



# Diversidade e igualdade

A Fini oferece um ambiente de trabalho inclusivo, no aual a diversidade e o compromisso com a iaualdade são incentivados. Isso se reflete na Política de Igualdade de Oportunidades, Não Discriminação e Conciliação, aprovada em 2023, além do **III Plano de Igualdade** aprovado no ano anterior, que promove ativamente o princípio da igualdade efetiva entre mulheres e homens, reconhecendo a importância de garantir a igualdade de oportunidades para todos os seus colaboradores. Para atingir esse objetivo, a empresa estabeleceu medidas específicas para gerenciar a iaualdade, a diversidade e a conciliação em todos os aspectos do ciclo de trabalho. Desde os processos de recrutamento até o desenvolvimento da carreira, a Fini está comprometida com práticas justas e transparentes que promovam um ambiente inclusivo e respeitoso. Isso envolve não apenas a eliminação de todas as formas de discriminação no local de trabalho, mas também a implementação de políticas e programas que apoiem o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional de seus colaboradores de forma equitativa em termos de gênero. Da mesma forma, o **Plano de Prevenção de Assédio**, aprovado em 2022, destaca o firme compromisso da empresa com a criação de um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e livre de assédio em todas as suas operações. Ele também reflete o compromisso da Fini e reafirma sua posição de que o assédio, sob qualquer forma, é inaceitável e incompatível com os valores da empresa. Por meio da implementação de políticas claras e procedimentos eficazes, a Fini busca prevenir, detectar e tratar quaisquer incidentes de assédio de forma imediata e adeauada.

#### O Plano de Igualdade prevê:

- A inclusão do compromisso com a igualdade e a proibição expressa de assédio sexual no Código de Conduta.
- A promoção da igualdade de oportunidades em todos os níveis da organização por meio de campanhas de conscientização que incluam a perspectiva de gênero na cultura corporativa.
- A visibilização das mulheres no discurso, eliminando o uso sexista da linguagem na comunicação e desenvolvendo procedimentos para evitá-lo.
- Cumprimento dos requisitos do Decreto-Lei Real da Espanha nº 6/2019, de 1º de março, em relação ao relatório anual sobre iqualdade.
- Divulgar as políticas de igualdade para os novos colaboradores, incluindo-as nas informações recebidas após o recrutamento.
- A promoção de oportunidades iguais em qualquer emprego e na progressão de carreira após o desenvolvimento de procedimentos de recrutamento e seleção.
- Reduzir a segregação horizontal e vertical nos processos de recrutamento e seleção, aumentando a proporção de trabalhadores de ambos os sexos.
- Prevenção de riscos ocupacionais associados à gravidez, ao parto recente e à amamentação com campanhas de conscientização.

- Promover o sucesso das mulheres em alcançar cargos de responsabilidade e diminuir a segregação vertical, promovendo as mulheres à frente dos homens com as mesmas qualificações quando houver cargos disponíveis.
- O fornecimento de oportunidades iguais no treinamento oferecido pela empresa.
- Prevenir e lidar com a discriminação de gênero e o assédio sexual no trabalho.
- Medidas de conciliação familiar e social para tornar o desenvolvimento profissional compatível com as responsabilidades familiares.



Além de seu Plano de Igualdade, a Fini tem seu **Plano de Medidas e Recursos para Alcançar a Igualdade Real e Efetiva para Pessoas LGTBI+**. Esse plano busca fortalecer a igualdade e a não discriminação de seus colaboradores com base na orientação sexual, de acordo com os artigos 9.2, 14 e 15 da Constituição Espanhola e outros marcos internacionais, como o Tratado de Amsterdã ou a Carta de Direitos Fundamentais da UE. Com essa iniciativa, a Fini busca conscientizar e treinar em diversidade e inclusão LGTBI+, apoiar pessoas trans no processo de transição, introduzir a dimensão LGTBI+ na empresa, prevenir e lidar com situações de assédio ou violência contra pessoas trans e garantir que a comunicação interna e externa promova uma imagem de acordo com o princípio de igualdade e diversidade das pessoas LGTBI+.

Para atingir efetivamente esses objetivos, a Fini elaborou um plano de ação que terá início em 2024. Entre as medidas incluídas nesse plano, a Fini pretende implementar ações de treinamento sobre diversidade e inclusão de pessoas LGTBI+ para os membros do Comitê de Trabalho e colaboradores de RH, incluindo conteúdo específico para processos de seleção e promoção não discriminatórios.

Além disso, a Fini realiza campanhas internas de conscientização para eliminar preconceitos e comportamentos inadequados, como o Dia do Orgulho LGBTI+, e proporciona maior flexibilidade de trabalho para quem precisa, como os colaboradores transgêneros que estão em processo de transição. Por fim, a Fini também criou recursos para ajudar na comunicação e prevenção de problemas relacionados à discriminação contra o grupo, como a criação de um e-mail para auxiliar e apoiar os colaboradores LGTBI+, que estará disponível a partir do primeiro trimestre de 2024.

Ademais, a Fini também possui um Protocolo de Prevenção e Ação contra o Assédio e a Violência contra Pessoas LGTBI+ no Local de Trabalho, com o objetivo de criar um procedimento específico de ação para garantir a detecção precoce de situações de assédio ou violência com base na orientação sexual, identidade de gênero e/ou expressão de gênero e características sexuais. Esse protocolo busca proteger os direitos dos colaboradores LGTBI, garantindo um ambiente de trabalho seguro e respeitoso para todos, independentemente de sua orientação sexual ou identidade de gênero. Ele foi elaborado para evitar assédio e violência por meio da implementação de medidas proativas, promover um ambiente de trabalho inclusivo que valorize a diversidade e contribuir para o bem-estar geral dos colaboradores. Além disso, estabelece procedimentos claros para lidar com incidentes, incluindo relatórios e ações disciplinares, garantindo a conformidade com a legislação relevante de direitos humanos e trabalhistas e fornecendo apoio às vítimas de assédio ou violência.

Na área de inclusão trabalhista, é importante observar que atualmente não há políticas específicas para a contratação de pessoas com deficiência além do que está estabelecido por lei. Em 2023, nossa equipe era composta por 2,28% de trabalhadores com deficiência. Reconhecemos que ainda há muito a ser feito nessa área e estamos comprometidos com a implementação de medidas e políticas que promovam a inclusão e a igualdade de oportunidades para todas as pessoas, inclusive aquelas que possam ter alguma deficiência. Sabemos que ter uma força de trabalho diversificada e engajada é fundamental para o sucesso de nossa organização e trabalharemos incansavelmente para melhorar nesse aspecto.

#### Subsidiárias

As subsidiárias são um elemento-chave do grupo e a Fini garante que todos os colaboradores da Fini sejam treinados sobre o código de ética e o canal de escuta. Diferentes iniciativas são realizadas em cada uma das subsidiárias:

#### Chile

No Chile, a Fini implementou várias iniciativas voltadas à gestão do capital humano. Elas se concentraram em melhorar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional por meio de atualizações de sistemas internos e reuniões para promover a comunicação e a colaboração entre as áreas. A gestão 365 foi introduzida para avaliar o desempenho dos líderes e um programa de estágio foi estabelecido para apoiar todas as áreas. Além disso, foram organizadas atividades para promover a interação entre os colaboradores e o apoio das famílias foi reconhecido com presentes de Natal para os filhos dos colaboradores.

Embora não haja políticas de contratação específicas para pessoas com deficiência, o processo de seleção não tem restrições relacionadas a deficiências físicas. É oferecido suporte abrangente aos colaboradores com doenças catastróficas.

O diálogo social é gerenciado por meio de um regulamento interno detalhado que aborda áreas como comunicação interna, prevenção de assédio e discriminação e segurança ocupacional. São realizadas pesquisas anuais sobre o clima de trabalho e são tomadas medidas concretas para melhorar o ambiente de trabalho

O treinamento e o desenvolvimento profissional são fundamentais, com programas adaptados a cada área e nível de responsabilidade, incluindo cursos de vendas, liderança e gerenciamento de desempenho.

A igualdade de gênero é ativamente promovida e a discriminação é evitada. Todos os cargos estão abertos a todos os gêneros e são aplicadas sanções em caso de assédio ou discriminação salarial. São realizados treinamentos regulares sobre ética e canais de escuta para os colaboradores.

Como parte de sua responsabilidade social, várias iniciativas de solidariedade são realizadas para apoiar comunidades vulneráveis, incluindo entregas gratuitas de produtos por meio de ONGs e fundações que ajudam setores em risco social.

#### Colômbia

Na Colômbia, o gerenciamento do capital humano concentra-se na reconciliação familiar e na definição de objetivos anuais para todos os colaboradores. A ferramenta Gestión 365 foi implementada para avaliar o desempenho e as competências dos líderes. Embora não existam políticas de contratação específicas para pessoas com deficiência, a meritocracia é priorizada no processo de seleção, garantindo que todos os candidatos estejam aptos para o cargo. No entanto, há planos para implementar estratégias para integrar pessoas com deficiência em cargos aprovados.

O diálogo social é gerenciado por meio de um Comitê de Coexistência no Local de Trabalho, que promove ambientes de trabalho saudáveis e estratégias de resolução de conflitos. Além disso, é mantida uma comunicação constante entre líderes e colaboradores, e uma pesquisa de clima de trabalho é realizada anualmente para obter feedback dos colaboradores.

Em termos de treinamento, é oferecido um plano anual com foco em saúde e segurança ocupacional, bem como um plano de carreira na área comercial. Durante o ano de 2023, foram realizados vários cursos de treinamento, incluindo "A Arte de Fazer Acontecer", programas de cultura organizacional e reuniões de gestão e negócios.

Em termos de igualdade e diversidade, mais de 60% da fábrica da Colômbia é composta por mulheres, o que reflete um ambiente de igualdade de tratamento entre os colaboradores. Todos os cargos estão abertos a todos os gêneros, sem discriminação. Além disso, há políticas de convivência no local de trabalho que proíbem a discriminação e o assédio.

#### Peru

No Peru, vários aspectos foram priorizados na gestão do capital humano da empresa. Foi estabelecido um plano abrangente de benefícios tangíveis e intangíveis para melhorar a satisfação no trabalho, incluindo bônus de Natal e comemorações de datas importantes. Além disso, o potencial dos colaboradores foi avaliado para estimar sua continuidade contratual e o Manual de Organização e Funções (MOF) foi atualizado para iniciar o recrutamento de pessoal.

Com relação à contratação de pessoas com deficiência, a empresa segue a Lei nº 29973, que estabelece a obrigação de empregadores com mais de 50 colaboradores de contratar pessoas com deficiência em uma proporção não inferior a 3% do total da equipe. A empresa planeja implementar estratégias para integrar pessoas com deficiência em cargos aprovados.

O diálogo social com os colaboradores é gerenciado por meio da promoção da comunicação horizontal em todos os níveis, com uma mensagem de portas abertas para incentivar a confiança entre o colaborador e seu gerente de linha. São utilizados canais de comunicação interna, e uma pesquisa de clima de trabalho é realizada anualmente para obter o feedback dos colaboradores.

Em termos de treinamento, os planos são orientados para resultados na avaliação de desempenho, com programas de treinamento interno para fortalecer as habilidades sociais e um plano de boas-vindas para novos colaboradores. Durante o ano de 2023, foram realizados vários treinamentos, incluindo programas específicos para líderes e reuniões gerenciais e de negócios.

Para promover a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, as convocações de pessoal são dirigidas a qualquer pessoa, sem discriminação de gênero, e foi proposta a diversificação da força de trabalho para incluir promotores do sexo masculino. Além disso, a empresa tem um código de conduta e um canal de escuta para reclamações, com treinamento em ética e escuta ativa para todos os colaboradores.

Em termos de iniciativas de solidariedade, foi realizada uma festa de chocolate de Natal, na qual foi organizado um compartilhamento, um show e a entrega de presentes para as crianças da região, demonstrando o compromisso da empresa com a responsabilidade social.

#### Equador

No Equador, o gerenciamento do capital humano se concentra na avaliação do potencial dos colaboradores e na promoção de sua satisfação no trabalho. Os novos recrutas são monitorados para garantir que sejam contratados por prazo indeterminado, e as datas importantes são comemoradas com presentes da empresa, como aniversários, Natal, Dia da Amizade, Dia das Mães e Dia dos Pais.

O diálogo social com os colaboradores é gerenciado por meio da promoção da comunicação horizontal em todos os níveis, com uma mensagem de portas abertas para incentivar a confiança entre o colaborador e seu gerente direto. Os canais de comunicação interna, como os e-mails corporativos, são usados para manter os colaboradores alinhados com as questões de informação locais e globais.

#### França

Na França, o gerenciamento do capital humano se concentra em ter a pessoa certa no lugar certo com o plano de desenvolvimento certo.

Quanto ao recrutamento de pessoas com deficiência, não há políticas específicas para incentivá-lo, pois na França apenas empresas com mais de 20 colaboradores são obrigadas a ter pelo menos 6% de seus colaboradores com deficiência. No entanto, a empresa procura diversificar o perfil da equipe e, durante o ano, duas mulheres e duas pessoas com mais de 45 anos foram recrutadas para equilibrar a equipe, que era predominantemente masculina em vendas.

O diálogo social com os colaboradores é gerenciado por meio de discussões abertas quando surge um problema ou um tópico para discussão. Até 2024, um Comitê Social e Econômico (CSE) será implementado como uma forma oficial de gerenciar o diálogo social na França.

Em termos de treinamento, não há um plano específico, pois depende das necessidades da equipe e das discussões que os gerentes têm com seus subordinados. Durante 2023, foram realizados vários treinamentos, incluindo o programa de cultura CONNECTA e reuniões e negociações gerenciais.

Em termos de igualdade e diversidade, a empresa tem uma distribuição igualitária de gênero na equipe, com sete mulheres e cinco homens. Eles se concentram em contratar pessoas com base em suas habilidades, motivação, potencial e espírito de equipe, sem discriminação com base em origem, gênero ou religião.

#### Itália

Na Itália, a prioridade é o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, um ambiente de trabalho agradável e a oferta de remuneração e benefícios competitivos. Isso é alcançado por meio de políticas de trabalho inteligentes, um ambiente de trabalho positivo e salários decentes com alguns benefícios relacionados a treinamento e lazer.

Embora a empresa italiana não tenha políticas específicas para incentivar o recrutamento de pessoas com deficiência devido ao seu pequeno porte (apenas 10 colaboradores), ela tem o compromisso de respeitar as normas legais e oferecer oportunidades iguais de recrutamento para todos, independentemente de etnia ou gênero.

Em termos de diálogo social com os colaboradores, são realizadas reuniões trimestrais entre o gerente e cada colaborador para discutir seu desempenho e comportamento, o que ajuda a manter uma comunicação aberta e transparente. Além disso, é realizada uma pesquisa anual de clima para ouvir ativamente as opiniões dos colaboradores e melhorar continuamente o ambiente de trabalho.

Em termos de treinamento, foram realizados cursos para que os gerentes aprimorassem suas habilidades técnicas, e estão planejadas uma avaliação global da equipe, sessões de coaching e atualizações sobre tópicos relevantes para a empresa. A igualdade também é promovida por meio do monitoramento interno de salários e desempenho, bem como do respeito às normas legais e do treinamento sobre o código de ética e o canal de escuta.

Embora nenhuma iniciativa de solidariedade tenha sido realizada em 2023, a empresa planeja lançar uma iniciativa de mídia social para que cada colaborador doe parte de seu salário para ajudar na guerra na Ucrânia.

#### Portugal

Em Portugal, a gestão do capital humano concentra-se na qualidade do trabalho, no compromisso, no esforço, na dedicação, na honestidade e na promoção de um bom ambiente de trabalho.

Embora a empresa tenha seis colaboradores e não seja legalmente obrigada a implementar políticas específicas para a contratação de pessoas com deficiência, ela tem o compromisso de promover um ambiente inclusivo e respeitoso para todos os seus colaboradores.

O diálogo social com os colaboradores é gerenciado por meio de reuniões trimestrais para discutir os resultados e por meio de uma pesquisa anual de clima para garantir a escuta ativa e a melhoria contínua do ambiente de trabalho

Em termos de treinamento, o treinamento contínuo é realizado de acordo com a lei, e em 2023 foi oferecido treinamento específico para os Country Managers. Além disso, a cultura organizacional é promovida por meio de programas como o CONECTA, e os principais objetivos e desafios são comunicados nas reuniões gerenciais e de negócios.

Em termos de medidas antidiscriminatórias, a empresa tem um código de conduta e um canal de escuta para lidar com reclamações e promover um ambiente de trabalho seguro e respeitoso.

Por fim, a empresa realizou iniciativas de solidariedade em 2023, como doações de mercadorias para ações de solidariedade, demonstrando seu compromisso com a responsabilidade social corporativa.

#### Reino Unido

No Reino Unido, o gerenciamento do capital humano se concentra em recrutar e reter os melhores candidatos do mercado, oferecendo um pacote competitivo que inclui bônus, assistência médica e um ambiente de trabalho flexível, com opções de trabalho em casa e no escritório. permitindo que a empresa acompanhe a concorrência e retenha os melhores talentos

Embora a empresa tenha apenas dez colaboradores no Reino Unido e não seja legalmente obrigada a implementar políticas específicas para o emprego de pessoas com deficiência, eles estariam dispostos a considerar medidas de integração, caso suraisse um caso.

O diálogo social com os colaboradores é gerenciado de forma aberta, com o gerente do Reino Unido mantendo uma comunicação próxima com a equipe e oferecendo um espaço seguro para que os colaboradores levantem quaisquer questões ou preocupações. Além disso, é realizada uma pesquisa anual sobre o clima para garantir a escuta ativa e a melhoria contínua do ambiente de trabalho

Em termos de treinamento, é oferecido treinamento sob demanda, no qual os colaboradores podem solicitar treinamentos relevantes, e plataformas como a Goodhabitz estão disponíveis para essa finalidade. Além disso, a cultura organizacional é promovida por meio de programas de networking e os principais objetivos e desafios são comunicados em reuniões e negociações da gerência.

A empresa não discrimina no processo de seleção e oferece flexibilidade de horário e local de trabalho para permitir o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Embora atualmente não tenham políticas específicas de combate à discriminação, estão em processo de elaboração de um manual do colaborador para tratar dessas auestões.

Em termos de responsabilidade social corporativa, a empresa faz doações a banços de alimentos em bairros de baixa renda, demonstrando seu compromisso com a comunidade e a solidariedade.

# Aspectos normativos da memória

Este relatório atende aos requisitos da Declaração de Informações Não Financeiras e faz parte do relatório de gestão consolidado, atende aos mesmos critérios de aprovação, arquivamento e divulgação que o relatório de gestão consolidado e foi preparado de acordo com a opção Essencial dos Padrões GRI. Os conteúdos incluídos foram elaborados com base na análise de relevância realizada e de acordo com a lei espanhola nº 11/2018, de 28 de dezembro de 2018, que altera o Código Comercial Espanhol, no texto revisado da Lei de Sociedades de Capital da Espanha aprovado pelo Decreto Legislativo Real 1/2010, de 2 de julho, e na lei espanhola nº 22/2015, de 20 de julho, de Auditoria de Contas, em termos de informações não financeiras e diversidade.



# Informações adicionais

Em 2019, a Fini publicou seu primeiro relatório de sustentabilidade em um ciclo anual de relatórios. O relatório reflete sua atividade comercial em sustentabilidade e relatórios não financeiros entre 1º de janeiro e 31 de dezembro de 2023.

# Verificação externa

A Fini contratou a Crowe para a garantia externa deste relatório. O relatório de garantia de fiabilidade encontra-se em anexo a este relatório e foi elaborado de acordo com a norma ISAE3000: Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information. International Assurance Engagements Framework and the Amendments to other International Assurance Engagements Standards-NIEA. O assunto subjacente sobre o aual o trabalho foi realizado são os conteúdos exigidos pela referida lei espanhola nº 11/2018.



# Índice de conteúdos

Índice de conteúdos relacionados à lei espanhola nº 11/2018		
Conteúdo	Página	
Conteúdo básico		
Descrição do modelo de negócios	5	
Quadros usados	55	
Riscos relacionados a questões de NFI	10,11	
Questões ambientais		
Informações detalhadas	27-28	
Poluição	29-31	
Economia circular e prevenção e gerenciamento de resíduos	29-31	
Uso sustentável de recursos: água	31,32	
Uso sustentável de recursos: materiais	31	
Uso sustentável de recursos: energia	33	
Uso sustentável de recursos: eficiência energética.	33	
Mudanças climáticas: emissões de GEE	33-35	
Mudanças climáticas: adaptação	33-35	
Proteção da biodiversidade: medidas	27,28	
Proteção da biodiversidade: Impactos	27,28	

Emprego: número de colaboradores	36-37
Emprego: modalidades de contrato	38
Emprego: demissões	39
Emprego: Remuneração	39,40
Emprego: disparidade salarial	40
Emprego: remuneração de diretores e executivos	40
Emprego: desligamento do trabalho	44
Emprego: deficiência	44
Organização do trabalho	40,41
Organização do trabalho. Absenteísmo	41
Organização do trabalho: Reconciliação	44
Saúde e segurança: condições	44-46
Saúde e segurança: acidentes	44-46
Saúde e segurança: doenças	44-46
Relações sociais: diálogo social	46,47
Relações sociais: negociação coletiva	46,47
Relações sociais: acordos	46,47
Treinamento: políticas	47,48
Treinamento: horas	47,48
Acessibilidade universal para pessoas com deficiência	44
Igualdade: medidas	48-50
Igualdade: deficiência	48-50
Igualdade: discriminação	48-50
Direitos humanos	
Due diligence em direitos humanos	12,13
Riscos e medidas	12,13
Liberdade de associação e negociação coletiva	12,13
Discriminação no emprego	12,13
Trabalho forçado e infantil	12,13

Combate à corrupção e ao suborno	
Prevenção da corrupção e do suborno	11
Prevenção de lavagem de dinheiro	11
Contribuições para fundações e organizações sem fins lucrativos	24,25
Relacionamento com a sociedade	
Compromissos com o desenvolvimento sustentável 1	14-19
Compromissos com o desenvolvimento sustentável 2	14-19
Subcontratação e fornecedores 1	21
Subcontratação e fornecedores 2	21
Consumidores: saúde e segurança	21
Consumidores: reclamações	22,23
Consumidores: Informações fiscais 1	18
Consumidores: Informações fiscais 2	18
Consumidores: Informações fiscais 3	18

Índice GRI			
Código GRI	Número	Conteúdo	Página
GRI 2	2-1	Detalhes da organização	5
GRI 2	2-2	Entidades incluídas no relatório de sustentabilidade da organização	5
GRI 2	2-3	Período de relatório, frequência e ponto de contato	5; rsc@finicompany.com
GRI 2	2-4	Reapresentação das informações	N/A
GRI 2	2-5	Verificação externa	55
GRI 2	2-6	Atividades, cadeia de valor e outras relações comerciais	7
GRI 2	2-7	Colaboradores	36-38
GRI 2	2-9	Estrutura e composição da governança	10
GRI 2	2-12	Papel do mais alto órgão de governança na supervisão do gerenciamento de impacto	10
GRI 2	2-13	Delegação de responsabilidades para o gerenciamento de impactos	10-11
GRI 2	2-19	Políticas de remuneração	39-40
GRI 2	2-22	Declaração de Estratégia de Desenvolvimento Sustentável	14
GRI 2	2-23	Compromissos políticos	A necessidade de aplicar o princípio da precaução não foi determinada, com base na análise dos impactos da organização e dos aspectos cobertos por esse princípio.
GRI 2	2-26	Mecanismos para buscar aconselhamento e levantar questões	11-13

		Índice GRI	
Código GRI	Número	Conteúdo	Página
GRI 2	2-28	Participação em associações	24-25
GRI 2	2-29	Abordagem para o engajamento das grupos de interesse	16
GRI 2	2-30	Acordos coletivos	44
GRI 2	3-1	Processo para determinar problemas materiais	17
GRI 2	3-2	Lista de itens materiais	17
Aspecto rele	evante: dese	mpenho econômico	
GRI 3	3-3	Avaliação da abordagem de gestão	18,19
GRI 201	201-1	Valor econômico direto gerado e distribuído	18,19
GRI 201	201-4	Auxílio financeiro concedido pelo governo	18,19
Aspecto rele	evante: práti	cas de aquisição	
GRI 3	3-3	Avaliação da abordagem de gestão	21
Aspecto rele	evante: comb	pate à corrupção	
GRI 3	3-3	Avaliação da abordagem de gestão	11
GRI 205	205-2	Comunicação e treinamento sobre políticas e procedimentos anticorrupção	11
GRI 205	205-3	Incidentes de corrupção confirmados e medidas tomadas	11

Índice GRI				
Código GRI	Número	Conteúdo	Página	
Aspecto do	material: Ma	ateriais		
GRI 3	3-3	Avaliação da abordagem de gestão	31	
GRI 302	301-1	Materiais usados por peso ou volume	31	
GRI 302	301-3	Produtos e materiais de embalagem reutilizados	31	
Aspecto rele	evante: Ener	gia		
GRI 3	3-3	Avaliação da abordagem de gestão	33	
GRI 302	302-2	Consumo de energia externa	33	
Aspecto do	material: ág	ua		
GRI 3	3-3	Avaliação da abordagem de gestão	31,32	
GRI 303	303-1	Captação de água por fonte	31,32	
Aspecto relevante: Biodiversidade				
GRI 3	3-3	Avaliação da abordagem de gestão	27,28	
GRI 304	304-1	Locais operacionais localizados dentro ou ao lado de áreas protegidas ou áreas de alto valor de biodiversidade fora das áreas protegidas	27,28	
GRI 304	304-1	Impactos significativos de atividades, produtos e serviços sobre a biodiversidade	27,28	

		Índice GRI	
Código GRI	Número	Conteúdo	Página
Aspecto rele	vante: emis	sões	
GRI 3	3-3	Avaliação da abordagem de gestão	33-35
GRI 305	305-1	Emissões diretas de GEE (Escopo 1)	33-35
GRI 305	305-2	Emissões indiretas de GEE da geração de energia (Escopo 2)	33-35
GRI 305	305-4	Intensidade das emissões de GEE	33-35
Aspecto rele	vante: eflue	ntes e resíduos	
GRI 3	3-3	Avaliação da abordagem de gestão	29-31
GRI 306	306-2	Resíduos por tipo e método de tratamento	29-31
Aspecto rele	vante: confo	ormidade ambiental	
GRI 3	3-3	Avaliação da abordagem de gestão	27
GRI 306	307-1	Não conformidade com a legislação e os regulamentos ambientais	Não foi identificada nenhuma não conformidade com leis ou regulamentos ambientais em 2023.
Aspecto rele	vante: Avali	ação ambiental dos fornecedores	
GRI 3	3-3	Avaliação da abordagem de gestão	21

Índice GRI			
Código GRI	Número	Conteúdo	Página
Aspecto rele	vante: empi	rego	
GRI 3	3-3	Avaliação da abordagem de gestão	36-38
Aspecto rele	vante: Relaç	ões entre trabalhadores e empregadores	
GRI 3	3-3	Avaliação da abordagem de gestão	46,47
Aspecto rele	vante: Saúd	e e segurança no trabalho	
GRI 3	3-3	Avaliação da abordagem de gestão	44-46
GRI 403	403-1	Sistema de gerenciamento de saúde e segurança ocupacional	44-46
GRI 403	403-6	Promoção da saúde dos trabalhadores	44-46
GRI 403	403-9	Lesões decorrentes de acidentes de trabalho	44-46
GRI 403	403-10	Doenças e enfermidades ocupacionais	44-46
Aspecto rele	vante: trein	amento e desenvolvimento	
GRI 3	3-3	Avaliação da abordagem de gestão	47,48
GRI 404	404-1	Média de horas de treinamento por colaborador	47,48
GRI 404	404-2	Programas de aprimoramento das habilidades dos colaboradores e programas de assistência à transição	47,48
Aspecto rele	vante: Dive	rsidade e igualdade de oportunidades	
GRI 3	3-3	Avaliação da abordagem de gestão	48-50
GRI 405	405-1	Diversidade dos órgãos de governança e dos colaboradores	48-50
GRI 405	405-2	Proporção do salário básico e do salário das mulheres em relação ao salário dos homens	48-50

		Índice GRI	
Código GRI	Número	Conteúdo	Página
Aspecto rele	evante: Não	discriminação	
GRI 3	3-3	Avaliação da abordagem de gestão	48-50
GRI 406	406-1	Incidentes de discriminação e ações corretivas tomadas	48-50
Aspecto rele	evante: Liber	dade de associação e negociação coletiva	
GRI 3	3-3	Avaliação da abordagem de gestão	46
Aspecto rele	evante: Traba	alho infantil	
GRI 3	3-3	Avaliação da abordagem de gestão	12
Aspecto relevante: Trabalho forçado ou compulsório			
GRI 3	3-3	Avaliação da abordagem de gestão	12
Aspecto rele	evante: avali	ação dos direitos humanos	
GRI 3	3-3	Avaliação da abordagem de gestão	12,13

		Índice GRI	
Código GRI	Número	Conteúdo	Página
GRI 402	412-1	Operações sujeitas a avaliações ou análises de impacto sobre os direitos humanos	12,13
Aspecto rele	evante: com	unidades locais	
GRI 3	3-3	Avaliação da abordagem de gestão	24-26
GRI 413	413-1	Operações com participação da comunidade local, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento	24-26
Aspecto rele	evante: Avali	iação social dos fornecedores	
GRI 3	3-3	Avaliação da abordagem de gestão	21
Aspecto rele	evante: Saúd	e e segurança dos clientes	
GRI 3	3-3	Avaliação da abordagem de gestão	21
GRI 103	416-2	Casos de não conformidade relativos aos impactos na saúde e segurança das categorias de produtos e serviços	Não foi identificada nenhuma não conformidade com os regulamentos de segurança alimentar e códigos voluntários em 2023.

		Índice GRI	
Código GRI	Número	Conteúdo	Página
Aspecto rele	evante: mark	ceting e rotulagem	
GRI 3	3-3	Avaliação da abordagem de gestão	25,26
GRI 413	417-2	Casos de não conformidade relacionados a informações e rotulagem de produtos e serviços	Não foi identificada nenhuma não conformidade com regulamentos e códigos voluntários relacionados a informações e rotulagem de produtos em 2023.
GRI 413	417-3	Casos de não conformidade relacionados a comunicações de marketing	Em 2023, não foram identificadas violações dos regulamentos de comunicações de marketing e códigos voluntários.
Aspecto rele	evante: Conf	ormidade socioeconômica	
GRI 3	3-3	Avaliação da abordagem de gestão	18,19
GRI 419	419-1	Não conformidade com leis e regulamentos nos campos social e econômico	Em 2023, não foi identificada nenhuma não conformidade com regulamentos e códigos voluntários nos campos social e econômico.

# the Fini company

#### **SANCHEZ CANO, S.A. (FINI)**

Ctra. de Madrid, Km. 385, 30500 Molina de Segura, Murcia (España) T. 968 644 400

Para preguntas relacionadas con este informe contactar con rsc@finicompany.com