



Relatório de Sustentabilidade 2024

“Porque afinal, para quem sonha,
as possibilidades são infinitas.”

the **Fini** company



Conteúdos

Mensagem do diretor executivo	3
Apresentação do Grupo	4
Governança corporativa	13
Sustentabilidade na Fini	18
Fini P&D	23
Qualidade Fini	26
Comunidades locais	29
Compromisso com o meio ambiente	35
Equipe Fini	48
Aspectos normativos do Relatório	70
Anexo	72

Mensagem do Diretor Executivo

Há seis anos publicamos nosso Relatório de Sustentabilidade, onde compartilhamos quem somos e reafirmamos nosso compromisso com a sociedade e o meio ambiente. Ao longo destas páginas, resumimos um ano repleto de projetos e iniciativas que refletem nossos avanços e aprendizados.

Em 2024, seguimos fortalecendo nossa presença internacional, alcançando mais de 100 países e estabelecendo subsidiárias próprias em vários deles. Esse crescimento integra nossa estratégia global e responde ao propósito de levar a marca Fini cada vez mais longe, sempre acompanhando a expansão com responsabilidade e compromisso.

Sabemos que compartilhar de maneira transparente nossas ações de sustentabilidade não apenas reforça a confiança, mas também traduz de maneira fiel nossa forma de compreender o negócio: trabalhar com alegria, mas também com responsabilidade. Pois para além dos resultados financeiros, buscamos gerar valor para a sociedade e para o planeta.

Para isso, nossa Estratégia ESG está estruturada em quatro pilares fundamentais, que refletem nossa visão e orientam nossas decisões totalmente integrada à cultura corporativa, essa estratégia foi concebida para impactar positivamente nossas partes interessadas e contribuir para a melhoria do contexto social e ambiental. Cada passo que damos nos aproxima de um modelo de negócios mais ecologicamente correto, alinhado aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.

Em 2024, continuamos reforçando nosso compromisso com uma alimentação mais saudável. Como exemplo, trabalhamos para reduzir o teor de açúcar em diversos produtos, especialmente aqueles destinados ao público infantil e adolescente.

Um dos marcos mais relevantes foi nos tornarmos a primeira empresa do setor confeitiro a obter o certificado Desperdício Alimentar Zero da AENOR, além de conquistar a certificação “Zero Waste” em nosso centro logístico de Yecla. São conquistas que refletem nosso constante trabalho em prol de uma produção mais eficiente e sustentável.

Também intensificamos nossos esforços diante das mudanças climáticas. Em 2024, elaboramos nossa estratégia de descarbonização, completamente alinhada às metas do Acordo de Paris, complementada pelo trabalho contínuo de diminuir emissões e aprimorar a eficiência dos processos energéticos.

A inovação continuou sendo um dos nossos principais diferenciais. Ao longo do ano, lançamos mais de 50 novas referências, muitas delas adaptadas às mudanças nas preferências e necessidades dos consumidores: produtos veganos, sem glúten, sem adição de açúcares ou com ingredientes de origem vegetal.

No âmbito social, reafirmamos nosso compromisso com diversidade e inclusão. Implementamos programas como o 60+ para promover a inclusão de pessoas acima de 60 anos, além de reforçar políticas de conciliação e bem-estar em todas as nossas subsidiárias.

Além disso, apoiamos mais de quinze iniciativas solidárias, incluindo doações para organizações sociais na Espanha, Brasil e Ucrânia, além de campanhas educativas e culturais de impacto local.

Nossa visão de futuro permanece a mesma: seguir crescendo de maneira sustentável, sempre investindo em inovação, diversificação de produtos e expansão internacional, sem esquecer do nosso compromisso com a saúde, as pessoas e o meio ambiente.

Nada disso seria possível sem o talento, esforço e dedicação de toda a equipe que faz parte da Fini. Gostaria de agradecer sinceramente a cada uma dessas pessoas pelo empenho de vocês. Nosso objetivo é envolver e inspirar cada um de nossos colaboradores, cultivando uma cultura empresarial acolhedora que reconhece e valoriza a diversidade de talentos.

Seguimos avançando com determinação e convicção de que um negócio pode ser bem-sucedido ao mesmo tempo em que ajuda a criar um mundo melhor e mais sustentável para as próximas gerações.

Antonio Andrés Sánchez
Presidente ejecutivo, The Fini Company



1. Apresentação do Grupo

A maior multinacional espanhola dedicada à fabricação e distribuição de produtos de confeitaria.

Modelo de negócio

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 século depois, a Fini ainda é uma das principais empregadoras da região de Múrcia e um importante motor econômico na Espanha rural.

Com subsidiárias em treze países, incluindo fábricas na Espanha e no Brasil, e usando a tecnologia mais avançada do setor, a Fini conseguiu vender seus produtos para mais de 100 países, sem perder a sua essência. Além disso, a empresa promove o desenvolvimento sustentável a nível social, ambiental e econômico. Esse legado e evolução estabeleceram as bases do nosso compromisso com o crescimento responsável, incorporando a sustentabilidade em cada uma das nossas decisões.



¹Ao longo deste relatório a "Fini", "The Fini Company", "Fini Goloseimas" e "o Grupo" referem-se ao Grupo Sánchez Cano, composto pelas seguintes empresas: Sánchez Cano, S.A. (Empresa-Mãe-Espanha); Sánchez Cano España, S.L.U.; S.L.U., Fini Golosinas España, S.L.U., Finisweets Internacional, S.L.U., Fini Comercial Ibérica, S.L. (Espanha), Fini Investigación y Desarrollo, S.L.U. (Espanha); Sánchez Cano Américas, S.L.U.; Fini Sweets UK Limited (Reino Unido); Fini Sweets Italia, S.R.L (Itália); Sánchez Cano Unipessoal, Lda (Portugal); Fini Perú, S.A.C (Peru); Sánchez Cano y Compañía Limitada (Chile); Sánchez Cano, Ltda (Brasil); Fini Franquias Ltda (Brasil); Sánchez Cano SAS (Colômbia); Fini Confiserie France, SARL (França) y Fini-Golosinas Ecuador, S.A.S. (Ecuador).

Estratégia de crescimento

A paixão por inovar e surpreender o consumidor, junto com a dedicação e o esforço de seus funcionários, tem impulsionado a empresa a crescer de forma contínua, ano após ano. Como resultado, a Fini criou um catálogo de produtos que é o mais abrangente do setor.

Estratégia e gerenciamento



Distribuição global

- Subsidiárias em 16 países.
- Vendido em mais de 100 países e uma audiência 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 que garantem os mais altos padrões de qualidade e segurança alimentar.
- Criação e renovação de mais de 100 referências por ano da P +D+i.
- Presença digital: 6 milhões de seguidores nas redes.



Desempenho sustentável

- Cálculo do inventário de emissões de acordo com o protocolo GHG.
- Rota de descarbonização
- Elaboração da estratégia de ESG
- Gerenciamento eficiente do uso de resíduos, água e energia.
- Relacionamento e diálogo com os grupos de interesse.
- Desenvolvimento e bem-estar dos colaboradores.

Resultados 2024



Referências de mercado

- € 482M em volume de negócios
- Marca de alta reputação, reconhecida pelo Instituto Nacional da Propriedade Industrial do Brasil.



Maior catálogo do mercado

- Produtos adaptados às necessidades dos consumidores: opções veganas, livres de glúten e lactose, sem açúcares adicionados, com corantes naturais ou enriquecidos com suco de fruta, além de produtos kosher e halal.

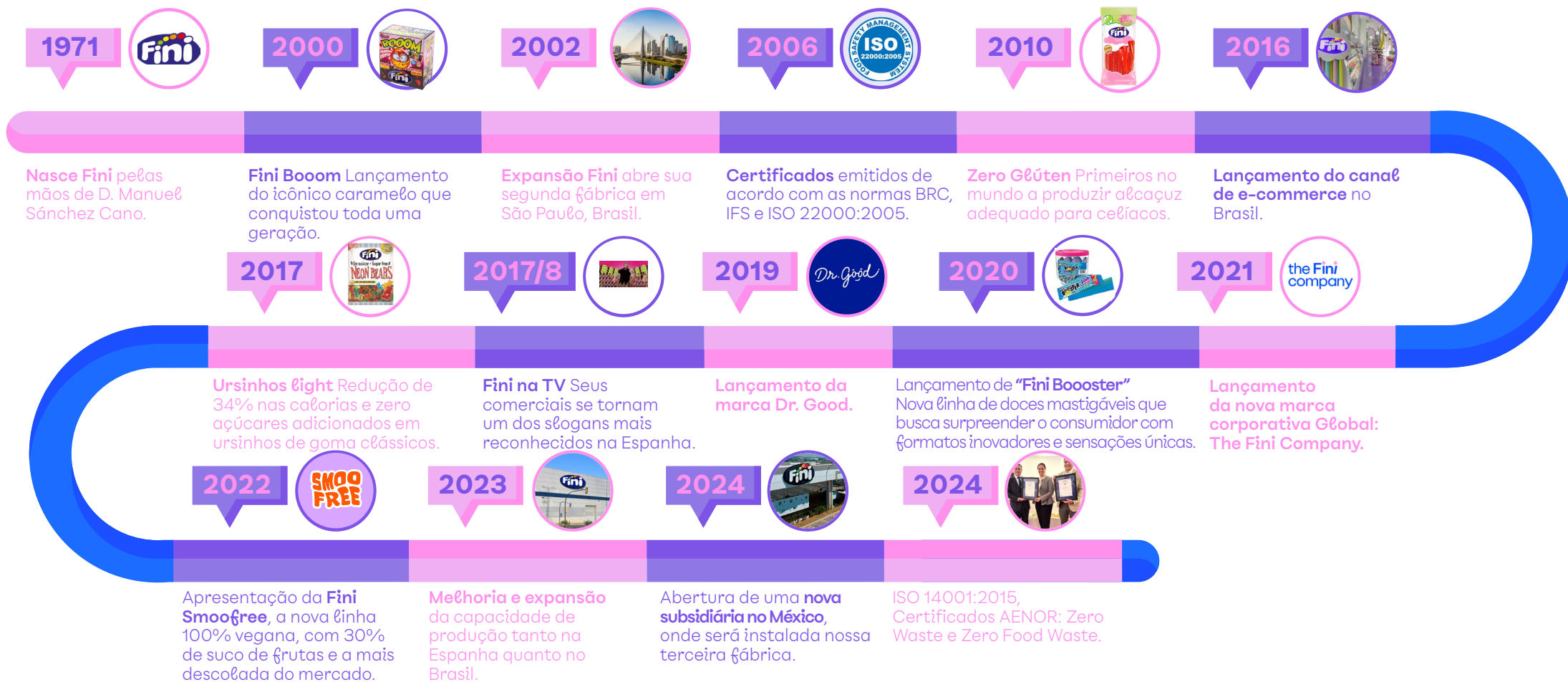


Sustentabilidade

- Redução das emissões de gases de efeito estufa
- Contribuição ao crescimento econômico das comunidades locais, empregando mais de 3.620 pessoas.

Uma história de esperança e esforço

Graças ao esforço contínuo da equipe, a Fini evoluiu do chiclete artesanal para usarem máquinas de empacotamento com capacidade de 1.200 peças por minuto.



Fini no mundo

Ao longo dos anos, a Fini permaneceu comprometida com o investimento, a expansão global e a inovação, visando oferecer produtos de alta qualidade no mercado mundial. Por meio desse compromisso, a empresa reforçou sua presença tanto no âmbito nacional quanto internacional, consolidando sua posição em mercados estratégicos. O mapa abaixo ilustra a distribuição geográfica atual da Fini pelo mundo:



Produtos Fini

Mais que apenas doces

Na Fini, acreditamos que doces são muito mais do que meros produtos: eles marcam momentos especiais, experiências únicas e sensações que incentivam o compartilhamento, a conexão e a troca.²

Nossos produtos são principalmente distribuídos pelo Food Channel e pelo Impulse Channel, mas também estão presentes no canal de atacado e em plataformas digitais como a Amazon, o que nos ajuda a atingir uma ampla variedade de consumidores.

Doces

O consumo de guloseimas é uma prática indulgente e universal: atinge todos os públicos e está relacionada a momentos de prazer e recompensa. Em geral, são vistos como um “pequeno luxo” acessível e prazeroso que as pessoas se permitem no cotidiano.

A constante experimentação com texturas, sabores, formas, recheios e ingredientes inovadores consolidou a Fini como referência em inovação no setor. Oferecemos produtos exclusivos e divertidos que atendem aos mais elevados padrões de qualidade e segurança, abrangendo categorias como geléias, balas duras, espumas, gomas de mascar, alcaçuz, doces mastigáveis e produtos sazonais.

Por termos um compromisso sério com a melhoria contínua e por sempre ouvirmos com atenção nossos consumidores, desenvolvemos uma linha de produtos mais inclusiva, que inclui opções sem glúten, sem açúcar, apropriadas para veganos e com certificações Halal e Kosher.

² Na Espanha, as guloseimas têm seu próprio canal de distribuição comercial chamado canal de impulso. Ele é formado por diferentes tipos de estabelecimentos, como quiosques, tabacarias, lojas de conveniência, etc.

Dr. Good

Dr. Good é nossa linha de suplementos alimentares em forma de gomas, enriquecidas com vitaminas, disponíveis em farmácias e mercados similares no Brasil. O produto é comercializado em duas linhas diferentes:

- Uma linha para adultos, sem adição de açúcares.
- Uma linha infantil, feita com açúcar mascavo não refinado.

Ambas as linhas são feitas com cores e sabores naturais, sem glúten ou lactose. Devido ao sucesso no mercado brasileiro, estamos considerando expandir para outros países.

Os doces Fini são experiências autênticas, momentos para aproveitar e sensações infinitas para compartilhar.

Nossa cultura: criar alegria e crescer com propósito



Visão:

Desenvolver produtos e experiências que entretendam e surpreendam de maneira inFINita.



Propósito

Inventar alegria. Em tudo o que fazemos, acrescentamos um toque lúdico e surpreendente, o nosso “ingrediente mágico”, que transforma cada criação numa experiência única.



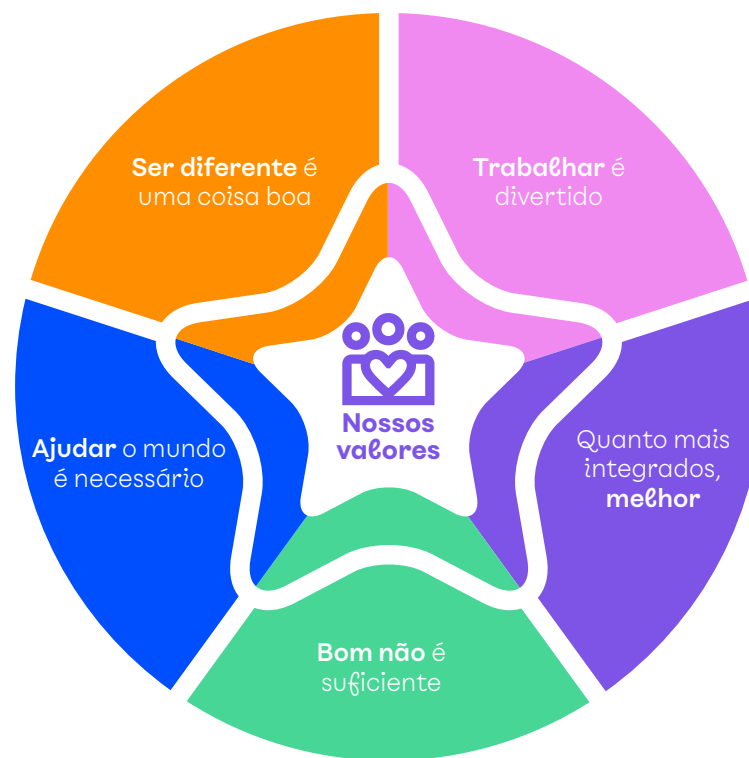
Atributos Fini

São os atributos que nos permitem operar com os mais altos padrões, manter a excelência e transformar nossa visão em realidade.

Nossos atributos:

- **Buscar os mais altos padrões:** Valorizamos a qualidade, a rapidez e a eficiência em tudo o que fazemos.
- **Cuidar do que é especial:** nos preocupamos com a alegria das pessoas, do planeta e de nossas marcas.
- **Fazer mágica:** adoramos surpreender, transformar o impensável em realidade e deixar uma marca naqueles que nos escolhem.
- **Adoramos inventar:** sonhamos, imaginamos e criamos sem limites ou preconceitos.
- **Estar de bom humor:** Trabalhamos com alegria, leveza e um toque de irreverência.

Os valores da Fini não só inspiram nossas ações, mas também guiam o comportamento de todos que fazem parte do grupo, incluindo nossas equipes internas, parceiros e colaboradores.



Nosso manifesto



Invente



O mundo precisa de pessoas dispostas a experimentar



Pessoas que surpreendem para deixar a vida mais divertida

De acordo com nossos valores, na Fini estabelecemos uma série de eixos estratégicos que orientam nossas operações, decisões e compromissos. Esses pilares resultam de uma reflexão constante sobre nossa identidade como empresa e nossa responsabilidade perante todos os stakeholders: funcionários, clientes, parceiros e comunidades onde atuamos. Eles representam o caminho para um crescimento sustentável, responsável e alinhado com nossa essência.

Pilares estratégicos



Excelência Operacional

A excelência operacional impulsiona nossa competitividade. Promovemos uma cultura de melhoria contínua, eficiência e inovação, otimizando recursos e assegurando agilidade, proximidade e proatividade em tudo o que fazemos. Nosso objetivo é oferecer soluções eficazes e sustentáveis em todos os níveis da organização.



Crescimento sustentável

O crescimento sustentável constitui a base fundamental da nossa estratégia. Nosso objetivo é criar valor econômico, social e ambiental para todos os nossos stakeholders, promovendo uma expansão da empresa que seja responsável e duradoura. A sustentabilidade guia nossas decisões, reforçando nosso papel como uma empresa com impacto positivo no cenário global.



Produto e Marca

A qualidade do nosso portfólio, nossa capacidade de inovação contínua e o valor das nossas marcas refletem a essência da nossa proposta. Buscamos ser uma marca reconhecida e valorizada, que oferece soluções diversificadas para responder às necessidades e preferências dos nossos clientes e consumidores, respeitando a diversidade geográfica e social dos mercados em que estamos presentes.

Eixos transversais

Além dos nossos pilares estratégicos, na Fini temos elementos-chave que reforçam a implementação da nossa estratégia e potencializam nosso impacto:

• **Talento:** O talento da nossa equipe é um dos nossos recursos mais valiosos. Valorizamos profissionais dedicados, colaborativos, completos, com espírito empreendedor e boa capacidade de adaptação. São eles que, em sintonia com nossa cultura, promovem a inovação, a eficiência e o crescimento da empresa.

• **Governança:** Contamos com um modelo de governança que garante a coerência entre a estratégia e sua implementação. Por meio de políticas robustas, processos eficientes e estruturas bem definidas, promovemos uma gestão ética, autônoma e transparente, fortalecendo a sustentabilidade integral dos negócios e incentivando uma tomada de decisões responsável.

• **Digitalização:** a digitalização impulsiona a nossa transformação. Incorporamos soluções tecnológicas, automatizamos processos e aproveitamos dados de alta qualidade para criar uma empresa mais ágil, eficiente e competitiva.

A tecnologia é uma ferramenta fundamental para otimizar nossos processos e avançar em direção a um modelo de negócios cada vez mais sustentável.

• **Sustentabilidade:** A sustentabilidade é um princípio transversal que orienta todas as nossas decisões. Incluímos critérios ambientais, sociais e de governança em nossa estratégia, buscando um crescimento sustentável que produza impacto positivo e ajude a construir um futuro melhor para as próximas gerações.

Habilidades-chave

As habilidades que desenvolvemos em nossas equipes reforçam nossos pilares estratégicos e ajudam a consolidar uma cultura organizacional única:



Relacionamentos e confiança:

Fomentamos uma cultura baseada na colaboração, respeito mútuo, empatia e comunicação transparente. Valorizamos relações sólidas em todos os níveis, indo além das hierarquias e agindo sempre com coerência e responsabilidade.



Eficácia e resultados:

Promovemos uma mentalidade focada na realização, unindo ambição, disciplina e um forte senso de compromisso. Tomamos decisões bem fundamentadas, definimos prioridades estratégicas e agimos com determinação para atingir e superar expectativas.



Adaptabilidade e inovação:

Encaramos a mudança com rapidez e criatividade, sempre com uma visão voltada para o futuro. Fomentamos uma cultura que valoriza o aprendizado contínuo, a experimentação e a tecnologia como ferramentas de transformação.



Relacionamentos e confiança:

Nossos líderes inspiram pelo exemplo, estimulando ambientes de conexão e respeito, além de promover o crescimento de suas equipes dentro de um contexto de segurança psicológica e proximidade.



Eficácia e resultados:

Atuam com foco, clareza e pragmatismo. Promovem autonomia, simplificam processos e criam um ambiente propício a resultados, com propósito comum e significado coletivo.



Adaptabilidade e inovação:

Eles lideram com uma mentalidade firme, humanizada e digital. Promovem novas maneiras de trabalhar, estimulam a criatividade e promovem ambientes de aprendizagem contínua, apoiando o crescimento e a evolução constante da equipe e da organização.



2. Governança

Governança corporativa

Órgãos de governança e gestão

Na Fini, acreditamos que uma abordagem global e colaborativa é essencial para atingir nossos objetivos e promover uma expansão sustentável contínua. Liderar com uma visão compartilhada nos permite atuar em equipe, desenvolver talentos alinhados aos nossos valores e competências organizacionais e enfrentar os desafios do futuro com mais eficácia.

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 fica a cargo do Comitê de Ética, que realiza reuniões trimestrais para revisar o plano de ação do grupo nessa área e investigar quaisquer incidentes relatados pelo Canal de Ética. Esse mecanismo reforça nosso compromisso com a transparência, integridade e melhoria contínua em todas as nossas operações.

Comitê Executivo

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

O organograma a seguir apresenta a composição em 31 de dezembro de 2024:



Antonio Andrés Sánchez
Presidente Executivo Global



Manuel Sánchez
Diretor Executivo (CEO) Global



José Vicente Bermúdez
Diretor de Estratégia (CSO) Global – VP de Vendas



Rosario Rodríguez
Diretora Jurídica (CIO) Global



Héctor Munita
Diretor de Subsidiárias Sul-Americanas



Elisangela Lima
Diretora de Recursos Humanos (CHRO) Global



Enrique González
Diretor Financeiro (CFO) Global



Antonio Cantero
Diretor Presidente (CEO) Industrial



Valmir Feil
Diretor Presidente (CEO) Brasil



Camila Couto
Diretora Global de Marketing de Consumidor



Adrián Cantero
Diretor Global de Engenharia



Federica Norzi
Diretora da Subsidiárias Europeias



Pablo Moreno
Diretor de Marketing (CMO) Global

Principais riscos e estratégias de gestão

A atuação da Fini tem efeitos econômicos, sociais e ambientais, exigindo uma gestão de riscos responsável. Além dos riscos financeiros, precisamos lidar com riscos operacionais ligados às principais áreas da empresa, como produção, exportação, manutenção, qualidade, meio ambiente, recursos humanos e marketing.

A Fini emprega, além de outros modelos de avaliação de riscos, a norma ISO 31000 e modelos específicos do setor, como BRC e IFC. Isso possibilita a implementação de mecanismos e procedimentos destinados à:

- Identificar riscos tanto internos quanto externos.
- Atribuir responsabilidades, processos e controles aos riscos identificados.
- Estabelecer mecanismos de contingência e de alerta.
- Implementar controles eficazes de melhoria contínua.
- Gerar informações precisas no momento adequado para facilitar a tomada de decisões.

Na Fini, temos um programa de gestão de riscos que busca definir requisitos com diretrizes gerais de gerenciamento para lidar com os riscos presentes nas atividades diárias da empresa, por meio de treinamentos, qualificações profissionais, procedimentos de segurança, manutenção e operação, visando prevenir ou reduzir os impactos de acidentes de trabalho.

Ao longo de 2025, será conduzida uma análise de risco climático para identificar possíveis ameaças físicas, como inundações ou ondas de calor, e riscos de transição relacionados a regulações, tecnologias ou mercados que possam impactar o grupo. Oportunidades associadas, como a melhoria da eficiência energética ou o acesso a financiamento sustentável, também serão avaliadas. A análise adotará a abordagem de dupla materialidade para incorporar esses aspectos à estratégia de negócios e sustentabilidade.





Combate à corrupção e ao suborno

Ética e integridade constituem pilares essenciais na gestão da Fini. O Plano de Prevenção ao Crime Penal permite identificar e reduzir riscos que possam ameaçar a integridade da empresa, além de prevenir possíveis prejuízos econômicos ou danos à reputação. Este plano é reforçado pelo Código de Ética e Conduta Empresarial, que se aplica a todas as subsidiárias do grupo e define orientações claras para evitar fraudes, corrupção e suborno.

Da mesma forma, a Fini mantém uma **Política Anticorrupção** e uma **Política de Conflito de Interesses**, que evidenciam o compromisso da organização com uma gestão responsável, justa e pautada nos mais elevados padrões de integridade.

Fomentar uma cultura ética em toda a organização é essencial para evitar comportamentos não aceitáveis. Assim, todos os colaboradores estão vinculados ao Código de Ética e Conduta Empresarial, que estabelece os princípios e normas que orientam sua atuação profissional, com ênfase no combate à corrupção e no respeito aos Direitos Humanos e ao meio ambiente.

No âmbito de seu sistema de compliance regulatório, a Fini adota um Mapa de Riscos Criminais, instrumento que possibilita identificar e avaliar potenciais crimes com impacto nas diversas áreas da organização. Este instrumento possibilita priorizar controles e ações de mitigação de acordo com o grau de exposição e a criticidade de cada risco.

Além disso, a empresa oferece a todos os colaboradores e interessados um Canal Ético, pelo qual podem comunicar confidencialmente eventuais violações do Código ou esclarecer dúvidas relacionadas. Este canal opera de acordo com a Política do Sistema Interno de Informação, que detalha os direitos do denunciante e o processo de investigação.

Para fortalecer o entendimento e o uso dessas ferramentas, a Fini realiza ações internas de treinamento para toda a equipe, incentivando uma cultura de transparência, legalidade e responsabilidade. Da mesma forma, todos os anos é realizada uma reavaliação dos riscos da empresa e, durante 2024, nenhum risco significativo em termos de corrupção e suborno foi detectado.

Compromisso com os Direitos Humanos

Na Fini, tratamos todas as pessoas com respeito, cordialidade e justiça. Por esta razão, prevalece uma conduta empresarial íntegra, honesta e justa, que cumpre as normas legais vigentes.

Mecanismos de proteção e prevenção

A Fini cultiva um ambiente de trabalho baseado na dignidade, diversidade e respeito aos Direitos Humanos. Temos um **Código de Ética e Conduta Empresarial** que estabelece regras claras para prevenir e erradicar práticas como trabalho infantil, trabalho forçado ou qualquer tipo de tratamento humilhante ou degradante. Este código também estabelece diretrizes contra discriminação, assédio, exploração e qualquer preconceito baseado em raça, religião, gênero, idade, condição física ou outras características pessoais.

Além disso, incentiva a adoção de **práticas trabalhistas justas**, o crescimento profissional e a manutenção de relações éticas com todas as partes interessadas. Todos os colaboradores passam por treinamento sobre o conteúdo e a aplicação do código, promovendo uma cultura de respeito e responsabilidade mútua.

A Fini também possui uma **Política de Igualdade de Oportunidades**, Não Discriminação e Conciliação, que garante um ambiente inclusivo e equitativo. Esta política promove ativamente a igualdade de tratamento e oportunidades, ao mesmo tempo que facilita o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal da força de trabalho através de medidas de flexibilidade e reconciliação.

A empresa reafirma esse compromisso através de sua Política de Respeito aos Direitos Humanos, que orienta nossas operações e relações comerciais, alinhada aos princípios da Declaração Universal dos Direitos Humanos e outros normativos internacionais. Por meio desta política, asseguramos que não contribuimos para violações de direitos ao longo de nossa cadeia de valor, promovendo a justiça social e o respeito pela diversidade em todos os níveis.

No Brasil, a Fini começou a divulgar dados sobre igualdade salarial, conforme exigido pela legislação local, e reforçou seu compromisso de implementar uma política dedicada à igualdade. Essas ações contribuíram para a meta de obtenção do selo ouro de Empresa Amiga dos Direitos Humanos durante o ano de 2024, concedido pelo município de Jundiá. Além disso, devido a esses esforços, em 2024 não foram registradas denúncias de violações de direitos humanos nas operações do grupo.

Canais de monitoramento e comunicação

A conformidade com nossas políticas de ética e direitos humanos é supervisionada pelo **Comitê de Ética**, que é responsável pelo desenvolvimento, revisão, disseminação e conformidade com o Código de Conduta. Esse comitê também gerencia o **Canal de Ética**, disponível 24 horas por dia para colaboradores, fornecedores e qualquer interessado, como uma maneira segura e confidencial de reportar possíveis violações ou esclarecer dúvidas.

Por meio desses mecanismos e políticas, a Fini reforça seu compromisso com uma gestão responsável e voltada para as pessoas, guiada pelos mais elevados padrões éticos.

O Comitê de Ética é composto pelos seguintes membros:

- Administrador Único e Presidente Executivo – **Antonio Andrés Sánchez Bernal**
- Diretor Executivo (CEO) Global – **Manuel Sánchez Cobian**
- Diretor Estratégico (CSO) Global – **José Vicente Bermúdez**
- Diretor Presidente (CEO) Brasil – **Valmir Feil**
- Diretor Jurídico (CIO) Global – **Rosario Rodríguez**
- Diretora Financeira (CFO) e Diretora Jurídica (CLO) Brasil – **Amanda Araujo**
- Chefe do Departamento Jurídico na Espanha – **Candela Martínez**

3. Sustentabilidade na Fini



Na Fini, entendemos a sustentabilidade como um pilar fundamental da nossa estratégia e modelo de negócios. Somos um dos pioneiros em nosso setor e estamos sempre comprometidos em continuar melhorando. Nosso trabalho visa alcançar os objetivos definidos em nossa Estratégia ESG 2030, apoiada por quatro pilares estratégicos: Design Regenerativo, Inventando Alegria, Economia Circular e Net Zero.

Contribuição para a geração de valor social, ambiental e econômico.

Estratégia ESG 2030

Em 2024, seguimos avançando na implementação dessa estratégia e alcançamos a maioria das metas de curto prazo. Entre as conquistas mais importantes estão:

- Nos tornamos o primeiro grupo do setor de confeitaria a receber a certificação 'Zero Desperdício Alimentar' da AENOR em nosso centro logístico.
- Conseguimos a certificação "Zero Waste" em nosso centro logístico em Yecla, o que reflete uma produção mais eficiente e a recuperação e reciclagem dos resíduos gerados na planta. Para conquistar essa certificação, é preciso recuperar pelo menos 90% dos resíduos produzidos. No nosso armazém logístico, atingimos 99,24%, um excelente resultado, considerando que há resíduos perigosos cuja recuperação ou reciclagem ainda não é tecnicamente viável.
- Também obtivemos novas certificações, como a ISO 14001:2015 na Espanha e a classificação EcoVadis, que reconhece nosso desempenho em sustentabilidade.
- Também conquistamos a certificação SMETA de 4 pilares, que é uma auditoria que avalia as práticas de sustentabilidade no ambiente de trabalho. Fundamenta-se em quatro pilares: Normas Trabalhistas, Saúde e Segurança, Meio Ambiente e Ética Empresarial. Esta auditoria é uma das mais utilizadas no mundo.

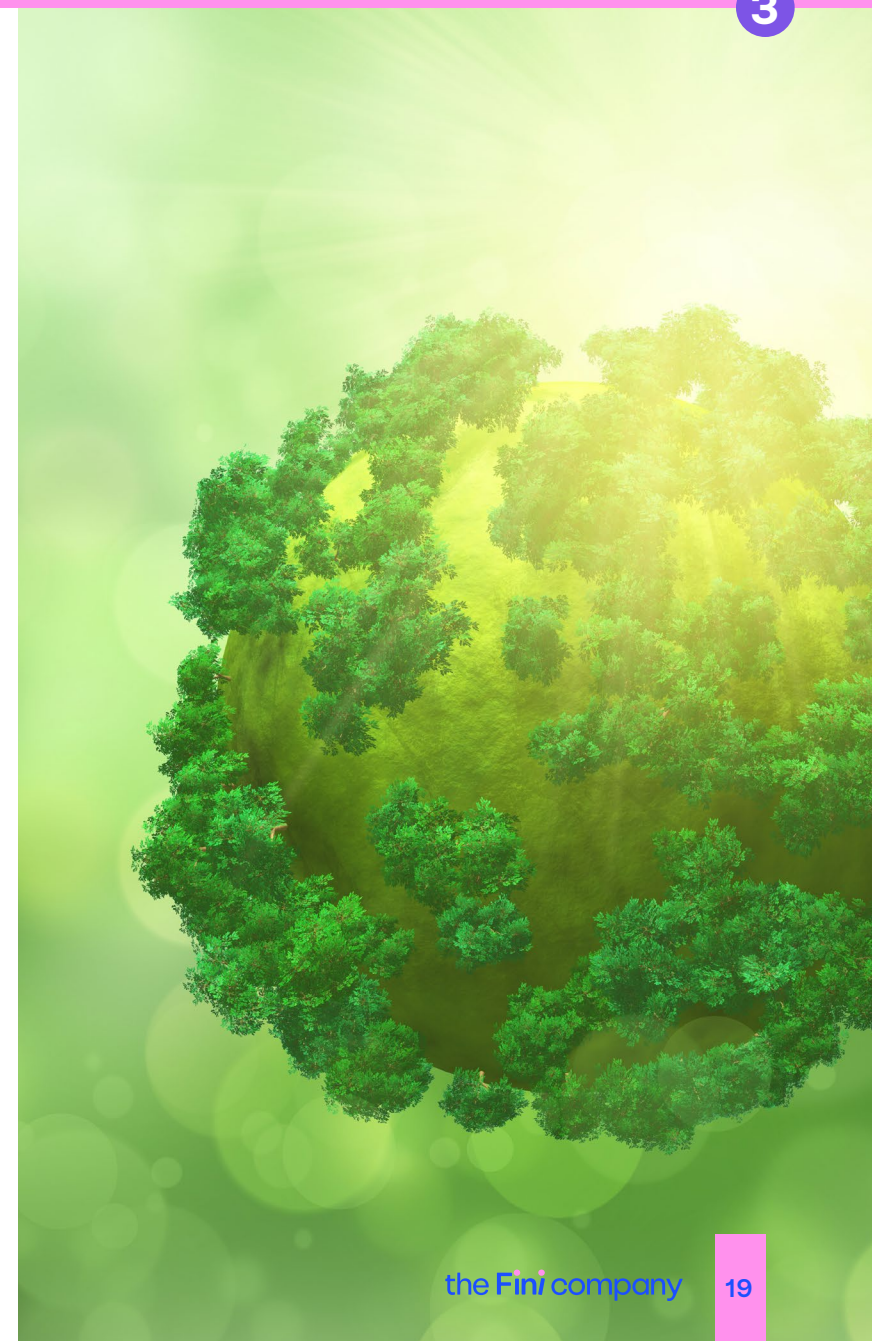
- Além disso, seguimos avançando na diminuição do uso de plásticos em nossas etiquetas brancas, caminhando para embalagens mais sustentáveis.

Também criamos uma estratégia de descarbonização alinhada aos objetivos do Acordo de Paris, além de reduzir nossas emissões de escopo 2, o que nos ajuda a avançar na conquista de nossas metas climáticas.

Também seguimos fortalecendo o monitoramento dos nossos fornecedores para assegurar que estejam alinhados com os compromissos do Grupo.

Para garantir que a estratégia seja implementada corretamente, definimos objetivos de curto, médio e longo prazo. Além disso, temos uma estrutura de monitoramento organizada em dois níveis:

- Comitês do Pilar ESG, que se reúnem todos os meses para analisar o progresso e decidir os próximos passos em cada eixo da estratégia.
- Comitê Global de Sustentabilidade, que se reúne a cada três meses para revisar o trabalho dos comitês e tomar decisões importantes.



Comitê Global de Sustentabilidade



Antonio Andrés Sánchez
Presidente Executivo Global



Manuel Sánchez
CEO Global



Rosario Rodríguez
CLO Global



José Vicente Bermúdez
CSO Global



Valmir Feil
CEO Brasil



Amanda Araujo
Diretora Financeira e CLO Brasil



Elisangela Lima
CHRO Global



Marian Ruiz
Diretora de Meio Ambiente e Sustentabilidade

Política de Sustentabilidade

Nossa Política de Sustentabilidade, que se aplica a todas as empresas do Grupo, reforça nossa estratégia ESG e orienta nossas ações de forma responsável, considerando o impacto social, ambiental e econômico de nossas decisões.

Esta política concentra-se em aspectos-chave, como Direitos Humanos, mudanças climáticas e gestão de riscos. Além disso, incentiva a incorporação da sustentabilidade em todos os níveis da organização e apoia a busca pela melhoria contínua, alinhando nossas ações aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e aos tópicos apresentados neste relatório de sustentabilidade.

Compromisso com stakeholders

Nossas ações têm um impacto que transcende os resultados financeiros. Portanto, alinhamos o desempenho de nossos negócios às expectativas da sociedade e de várias partes interessadas, visando alcançar o sucesso sustentável a longo prazo.

Todo ano, trabalhamos junto aos stakeholders para identificar questões-chave e prioridades estratégicas, entender de que forma nossas operações podem afetá-los e definir os impactos mais importantes que precisam ser gerenciados. Esse diálogo inclusivo nos permite aumentar nosso impacto positivo na sociedade e no planeta, continuando a oferecer soluções sustentáveis que respondam aos desafios atuais da indústria, do meio ambiente e das pessoas.

Acionistas

Acionistas e órgãos sociais

Colaboradores

Clientes e consumidores

Fornecedores e parceiros de negócios

Administrações públicas e sociedade civil

Entidades financeiras, sindicatos e outras organizações externas

Canais de comunicação

Reuniões periódicas para discutir preocupações e definir prioridades.

Plataformas internas como Finiteca (Espanha) e My App RH (Brasil), juntamente com políticas ativas de igualdade, conciliação e prevenção de riscos ocupacionais.

Escuta ativa e construção de vínculos emocionais com a marca.

Avaliações baseadas em critérios de sustentabilidade e conformidade.

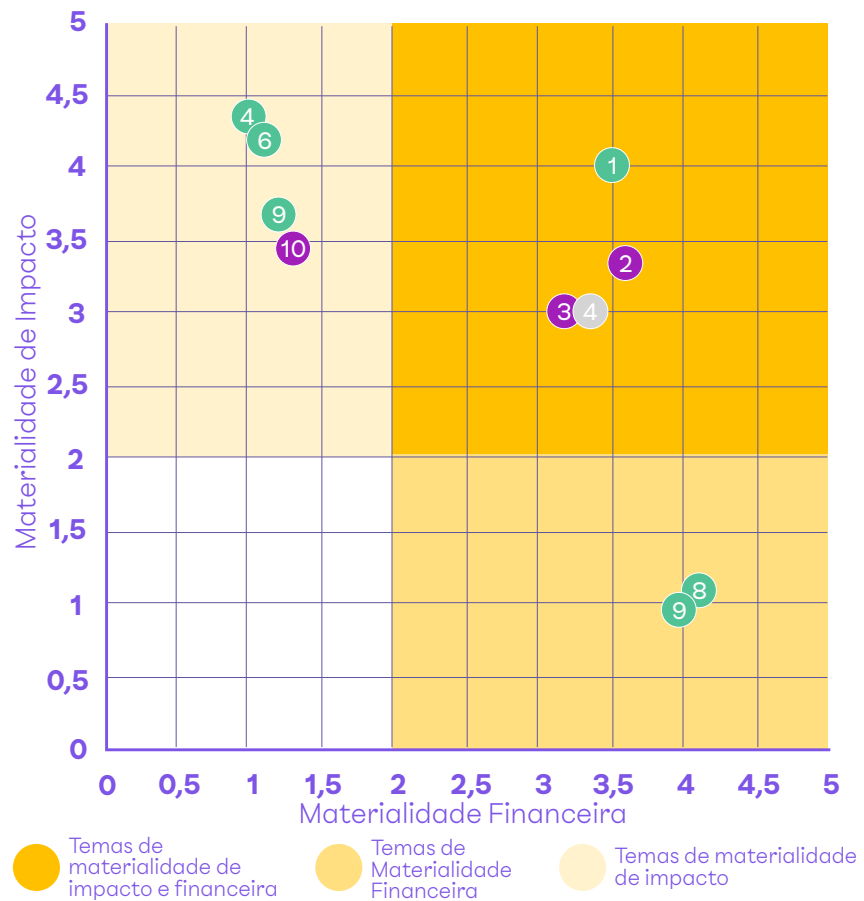
Participação em associações empresariais, culturais e educacionais.

Comunicação através de canais específicos gerenciados pelas áreas responsáveis.

Materialidade dupla

Em 2024, na Fini, conduzimos uma análise dupla de materialidade para identificar os impactos, riscos e oportunidades mais relevantes relacionados à sustentabilidade.

O processo resultou na criação da seguinte matriz, que identifica os temas materiais:



1. Mitigação das mudanças climáticas
2. Condições de trabalho
3. Igualdade de tratamento e oportunidades para todos
4. Gestão de relacionamento com fornecedores, incluindo práticas de pagamento
5. Água
6. Microplásticos
7. Adaptação às mudanças climáticas
8. Energia
9. Resíduos
10. Segurança pessoal dos consumidores e/ou usuários finais

4. Fini I+D

Inovação e desenvolvimento

A inovação é um valor fundamental para a Fini. Nosso compromisso contínuo de investir e pesquisar constantemente nos permite lançar produtos de alta qualidade no mercado. Essa vontade de evoluir e adquirir valores diferenciais em nossos produtos e processos permite que a Fini continue liderando e participando de projetos de pesquisa e desenvolvimento, além de colaborar com instituições alinhadas a esse propósito.

De acordo com a estratégia ESG e o pilar de design regenerativo, o filtro ESG foi implementado antes do lançamento de novos produtos ou investimentos. Este filtro assegura que cada proposta seja avaliada com base em seis critérios principais: prevenção da poluição, uso sustentável da água, economia circular, mitigação e adaptação às mudanças climáticas, além da proteção da biodiversidade, contribuindo positivamente para pelo menos um deles sem comprometer significativamente os demais.

Esse filtro permite que a Fini não apenas ofereça valor diferencial por meio da inovação, mas também incorpore os princípios de sustentabilidade em cada nova criação. Para avaliar o nível de integração do filtro, os indicadores de conformidade foram definidos e revisados a cada ano.



Lançamento de 50 novas referências a cada ano

Novas tecnologias

Uma das colaborações mais relevantes é a que mantemos com o **Centro de Desenvolvimento Tecnológico Industrial (CDTI)** do Ministério da Economia e Competitividade de onde a Fini recebe financiamento³ para projetar e desenvolver novas tecnologias de mistura para a fabricação de guloseimas.

Além disso, a Fini finalizou o projeto PROFRU, focado no aproveitamento de subprodutos e semi-processados de frutas (como creme), realizado em parceria com uma empresa do setor.



³ O financiamento que a Fini recebe do CDTI é através do Programa FEDER ININTERCONNECTA 2015.

Inovar para alcançar mais consumidores

Nos dedicamos a garantir que os produtos Fini sejam apreciados por todos os consumidores, incluindo aqueles com necessidades alimentares especiais. Por esse motivo, nossas equipes de I+D+i estão sempre empenhadas em diminuir alergênicos como o glúten e a lactose, reduzir os açúcares em todos os produtos como uma opção mais saudável e eliminar o uso de gorduras saturadas. Além disso, usamos matérias-primas certificadas de alta qualidade e de origem vegetal para oferecer nossas guloseimas às pessoas que seguem uma alimentação vegana.

Como fruto de um processo contínuo de pesquisa e desenvolvimento, em 2010 a Fini foi a primeira e única fabricante mundial a criar uma linha de alcaçuz adequada para pessoas celíacas. Esta aposta inovadora se tornou uma referência na linha Fini Zero Glúten para os consumidores intolerantes ao glúten.

Esse compromisso também abrange os consumidores que procuram pequenos momentos de doçura em seu dia a dia. Isso impulsionou lançamentos como Fruta Gourmet, o Black and Red Liquorice, balas moles e alcaçuzes feitos exclusivamente com ingredientes de origem vegetal e 100% vegan friendly.

5. Sociedade

Relacionamento com empresas fornecedoras

A Fini mantém um sistema de gestão da qualidade que contempla um procedimento específico para avaliar e selecionar fornecedores de materiais, equipamentos e serviços, garantindo a influência na qualidade e segurança alimentar de nossos produtos.

Como parte do compromisso com a sustentabilidade, a Fini utiliza um formulário de avaliação de fornecedores que integra critérios ESG, permitindo identificar e colaborar com parceiros que compartilham nossos valores e princípios. Essa ferramenta abrange aspectos como a gestão ambiental, o impacto social das operações e a integridade na governança.

Além disso, a empresa possui uma **Política de Compras Sustentáveis**, que regula o processo de aquisição de bens e serviços em toda a cadeia de suprimentos. Esta política promove uma gestão responsável e eficiente, alinhada com o respeito aos Direitos Humanos, ao mesmo tempo em que ajuda a mitigar os riscos sociais, ambientais e econômicos.

Além disso, nos formulários que os fornecedores devem preencher, os aspectos ambientais são avaliados, entre outros, para garantir que estejam alinhados com a nossa estratégia ESG.

O **Código de Ética e Conduta Empresarial** estabelece que a seleção e contratação de fornecedores devem ser realizadas de forma transparente e com base em critérios como competência técnica, conformidade legal, reputação e comportamento ético.

Da mesma forma, a Fini aplica um procedimento de controle e verificação em todos os fornecimentos e serviços subcontratados, garantindo o cumprimento dos requisitos de compra e a segurança dos produtos. Para isso, os fornecedores são obrigados a ter avaliações externas, geralmente de acordo com os padrões reconhecidos pela **Global Food Safety Initiative (GFSI)**.

A Diretoria Técnica de Qualidade e Segurança dos Alimentos realiza auditorias internas periódicas para garantir o cumprimento dessas normas e promover a melhoria contínua. No Brasil, auditorias de terceiros também são exigidas pelo **protocolo TFCB**.

Além disso, nos formulários que os fornecedores devem preencher, os aspectos ambientais são avaliados, entre outros, para garantir que estejam alinhados com a nossa estratégia ESG. Revisamos 100% dos processos de produção de todas as famílias de produtos a cada 12 meses, a fim de garantir a segurança alimentar. Esta análise inclui a avaliação dos impactos na saúde e segurança, permitindo que melhorias contínuas sejam implementadas em todas as categorias de produtos.

Qualidade, Segurança alimentar y Propriedade industrial

Qualidade Fini

A qualidade é um dos valores centrais que orientam a estratégia de negócios da Fini. Temos plena consciência da importância de obter reconhecimento de profissionais, distribuidores e varejistas do setor. Por isso, buscamos continuamente a excelência em nossos produtos, com o objetivo de manter nossa reputação como uma marca de prestígio tanto nacional quanto internacional.

Segurança alimentar

Com o objetivo de melhorar continuamente, a Fini possui certificações de qualidade e segurança alimentar conforme as normas BRC e IFS, além de certificados Halal e Vegano. Também produzimos produtos com certificação Kosher, conforme solicitação dos clientes. Trabalhamos de forma contínua na redução de alergênicos, como glúten e lactose, para oferecer uma opção acessível a cada vez mais pessoas, e não utilizamos organismos geneticamente modificados (OGMs).

Nosso compromisso com a segurança, legalidade e qualidade dos produtos se traduz em uma revisão periódica do Sistema de Gestão da Qualidade e Segurança dos Alimentos, garantindo processos de produção controlados e responsáveis. Este sistema reflete os valores da empresa e incorpora princípios de sustentabilidade, promovendo uma cultura ética e de compliance na qual toda a equipe participa ativamente, desde a gestão até colaboradores externos.

Quanto à avaliação do impacto na saúde e segurança de nossos produtos, revisamos todos os processos de produção de todas as famílias de produtos anualmente, buscando melhorias e assegurando a segurança alimentar em toda a nossa linha.

Propriedade industrial e intelectual

Na Fini, temos uma Política de **Propriedade Industrial e Intelectual** cujo objetivo é proteger e potencializar o valor de nossos ativos intangíveis, como marcas, desenhos, domínios e qualquer criação suscetível de proteção. Esta política, que se aplica a todo o Grupo, garante uma gestão centralizada e rigorosa do Departamento Jurídico, alinhada às regulamentações atuais e voltada a prevenir riscos legais ou de reputação. Além disso, regula aspectos-chave como o uso correto de marcas, registro de domínio e a gestão responsável de perfis digitais e conteúdos associados à identidade corporativa.

Experiência dos consumidores

A unidade, integração, comunicação e colaboração de todas as partes envolvidas na experiência do cliente da Fini são essenciais para estabelecer um relacionamento eficaz com seus consumidores. Nesse sentido, buscamos constantemente aprimorar e adaptar nossos produtos às necessidades dos clientes, garantindo qualidade por meio de produtos certificados. Da mesma forma, eles se apresentam, interagem e mantêm a fidelidade dos clientes por meio de seus diversos canais.

Acompanhando e entendendo o cliente

Na Fini, contamos com diversos canais pelos quais nos apresentamos, interagimos e fidelizamos nossos clientes. Esses canais também nos fornecem informações e conhecimentos sobre o mercado. Um dos canais mais importantes para a Fini são as redes sociais, pois por meio delas recebemos feedback direto, próximo e pessoal da comunidade de seguidores da The Fini Company.

As informações coletadas nas redes sociais são cuidadosamente processadas e analisadas para oferecer soluções de valor, otimizar lançamentos, processos e todo tipo de conteúdo de marketing, comunicação e vendas. Tudo isso para fornecer produtos e serviços de alta qualidade que atendam às necessidades de nossos clientes, garantindo nossa posição como uma marca de referência no setor.

A Fini implementou **visitas às fábricas para determinados clientes**. Essas visitas iniciam-se com uma apresentação preliminar, durante a qual são abordadas novas tendências, lançamentos, ações gamificadas e outros temas. Em seguida, é realizada a visita à fábrica. Essa estratégia possibilita estabelecer vínculos duradouros com os clientes.

Conversando com os clientes

As comunicações provenientes de canais variados — distribuidores, e-mail, telefone e redes sociais — são centralizadas e gerenciadas conforme o protocolo de qualidade definido para monitorar e resolver incidentes. Desta forma, a Fini dispõe de mecanismos para recolher reclamações e sugestões de forma eficiente e facilitar seu gerenciamento e resolução em tempo útil.

O departamento responsável por receber essas comunicações é responsável por direcioná-las às áreas apropriadas, como o Departamento de Qualidade e Segurança Alimentar, de acordo com o canal pelo qual foram recebidas.

Da mesma forma, clientes de várias partes do mundo podem conhecer os produtos Fini e adquiri-los em seus países através do site ou enviando um e-mail para fini@finicompany.com.

Durante o FY2024, foram registradas e tratadas 2.500 reclamações, o que corresponde a uma queda de 31% em relação às 3.488 reclamações recebidas em 2023.



6. Comunidade

Comunidades locais

A Fini demonstra um forte compromisso com a comunidade por meio de várias iniciativas sociais que promovem a sustentabilidade local e a preservação do meio ambiente ao redor de suas instalações. Essas ações sociais são conduzidas com uma avaliação rigorosa do uso dos recursos, seguindo as diretrizes definidas pelo Código de Conduta e pelo Guia de Diretrizes Éticas.

Emprego Jovem

- Participação em **fóruns de emprego** que promovem a empregabilidade de recém-formados.
- **Programa jovem aprendiz** e estágio no Brasil, voltado para jovens entre 16 e 24 anos. O programa proporciona uma experiência de trabalho baseada em ciclos de rotação de cargos, na qual os estagiários envolvem-se em projetos de inovação, atividades operacionais e treinamentos internos e externos. Após seus estágios, eles passam por uma avaliação do comitê executivo para preencher vagas de emprego futuras.

- **Programa de Inclusão de Pessoas com Deficiência**, desenvolvido em colaboração com uma escola especializada para sua formação e integração ao ambiente de trabalho.
- **Programa 60+**, focado na integração de pessoas com mais de 60 anos, valorizando sua experiência e fomentando as relações intergeracionais dentro da equipe.



Fini Solidário

- Doação de doces ao **Banco Nacional de Alimentos** para que as famílias mais desfavorecidas e em risco de exclusão possam desfrutar de um momento doce e alegre no Natal.
- Colaboração com '**A Árvore dos sonhos**', uma iniciativa de solidariedade promovida pelo Caixabank para que milhares de crianças em risco de exclusão social pudessem receber seu presente de Natal durante a noite mais mágica do ano.
- Doação de doces à **Asociación de Familiares de Niños con Cáncer de la Región de Murcia (AFACMUR) e ao Hospital del Niño Jesús**, com o objetivo de alegrar a manhã das crianças que sofrem desta doença.
- Colaboração com os **afetados pela DANA** de Valência através da Cruz Vermelha.
- Foram realizadas doações para ajudar a comunidade atingida pela chuva no Rio Grande do Sul em 2024.
- Envio de doces para a **Ucrânia**, com parada especial no **Hospital Infantil de Kiev, Okhmatdyt Children's Hospital**, para doar doces e outros itens às crianças.
- Colaboração com o centro de acolhimento de mães e crianças menores de 3 anos, em situação de exclusão social de **Madre Teresa de Calcutá**.
- Doação de produtos para pessoas com Transtorno Invasivo do Desenvolvimento através da colaboração com a **ASTRADE**.

- Realização do projeto '**Infinitas maneiras de alegrar o Natal**', em colaboração com várias organizações sem fins lucrativos, a fim de gerar pequenas doses de alegria e felicidade durante essas datas.
- Doação de 34.864 pacotes de vitamina C da marca Dr. Good para a Unidade de Gestão de Promoção da Saúde (UGPS).

Fini Social

- Conscientização da importância **de erradicar a violência contra a mulher**. No Dia Internacional pela Eliminação da Violência contra a Mulher, a Fini expressou sua profunda gratidão à Associação Contra a Violência Doméstica na Região de Múrcia (AVIDA) pelo esforço e dedicação na luta contra todos os casos de violência.
- Comemoração do **Dia Internacional da Mulher**.
- Concurso para comemorar o **Dia Mundial do Meio Ambiente**. A Fini reforçou para sua equipe o quanto é importante e fundamental cuidar e respeitar todos os recursos naturais ao nosso redor, sempre pensando em fortalecer e promover o bem-estar do nosso ecossistema.
- Distribuição de produtos e brindes a bordo do cruzeiro temático Chilli Beans durante o evento do Dia das Crianças, de 12 a 14 de abril.
- Ativações em eventos da Stock Car, incluindo a distribuição de produtos em Interlagos (21 de abril) e na etapa de Belo Horizonte.

- Atividade envolvendo 48 influenciadores e jornalistas no evento Sweet Secret em São Paulo.
- Organização de oficinas interativas para o público, como a "Oficina de S'mores" em Campos do Jordão.
- Visita guiada à fábrica para o time de influenciadores (squad).
- Visitas institucionais a empresas como Cimed e a Warner Bros.
- Reconhecimento da figura paterna por meio da ação "Melhor Paternidade".
- Envio de presskits da Fini (como Carmed Fini, Marsh Fondue, entre outros) para influenciadores, como parte de ações solidárias da marca.

Associações, patrocínios e contribuições de caridade

De acordo com nossas políticas internas, as doações devem ser realizadas apenas por motivos filantrópicos legítimos, apoiando interesses humanitários e instituições culturais ou educacionais. Por esse motivo, a Fini dispõe de procedimentos internos para a avaliação e aprovação das doações, nas quais participam o departamento jurídico e a Diretoria, respectivamente. Além disso, de acordo com a legislação vigente, a Fini não faz contribuições a partidos políticos.

Na Espanha, o total de doações realizadas em 2024 foi de € 20,527. Em 2023, o total de doações efetuadas atingiu €15,800.



Publicidade

Todos os anos, a Fini promove várias campanhas publicitárias para aumentar a visibilidade, notoriedade e alcance de sua marca, tanto no Brasil quanto no exterior. A Fini tem realizado diversas ações de posicionamento de marca para torná-la reconhecida no mercado, algumas das quais incluem:

- **Lançamento de novos produtos:** Apresentar regularmente novos produtos que inovam em sabores, texturas e apresentações para oferecer uma ampla variedade de opções aos consumidores e manter sua relevância.
- **Patrocínio de eventos:** Patrocinar eventos esportivos e culturais, associando a marca a valores como diversão, emoção e entretenimento.
- **Campanhas publicitárias criativas:** Destacar-se por campanhas publicitárias inovadoras que procuram criar conexão emocional com os consumidores, gerando grande impacto nas redes sociais e demais mídias.
- **Colaborações com influencers e marcas:** Colaborar com influencers e outras marcas para alcançar públicos mais amplos e diversificados e ampliar a base de consumidores em potencial.

Além dessas campanhas, a Fini realiza outras ações de posicionamento de marca, desenhadas 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 2024, a Fini conta com um total de 6 milhões de seguidores nas redes sociais.



Ações de posicionamento e branding

Espanha

Em 2024, as ações de marca atingiram um público total de 96.777.296 pessoas, um crescimento de 39,82% em relação a 2023 (58.249.371).

- **Festa de Ano Novo da Bresh:** Fini adoçou a última noite do ano com uvas da sorte no meio da pista de dança diante de mais de 10.000 participantes. Início da parceria com a Bresh para fortalecer a presença junto ao público jovem.
- **Ibiza Summer Edition:** Primeiro evento de marca em um ambiente exclusivo com 10 influenciadores. Experiência imersiva com agenda personalizada.
- **Festival Sonorama Ribera:** Segunda edição como patrocinadores. Espaço Fini na área noturna com piscina de bolinhas e maquiagem, e presença na praça da cidade de Aranda de Duero.
- **Fashion Week com Paloma Suárez:** Presença no desfile e vestiários, com ativação nas redes sociais através de influenciadores relacionados à marca.
- **Premiere Hotel Bitcoin:** Substituindo o tapete vermelho por um tapete rosa Fini. Cobertura do evento com squad de influenciadores para geração de conteúdo orgânico.

- **Pop-Up Halloween:** Espaço imersivo com produtos sazonais e participação da Team Color. Ativações especiais e conteúdo em redes.
- **Natal Starlite:** loja Fini no mercado de Natal Starlite Madrid por três semanas. Vendas de produtos e experiência de marca em um ambiente festivo.
- **Colaboração HYPE:** Lançamento de um cronut exclusivo com geleias Fini no menu de sobremesas HYPE. Primeira colaboração com royalties para reforçar o posicionamento junto à Geração Z.



Brasil

- **Fini in Stock Car:** colaboração com a equipe Full Time Sports e envolvimento de seis influenciadores, com conteúdo orgânico nas redes sociais.
- **Colaboração de Páscoa com Havanna:** lançamento de três ovos de chocolate com sabores de doces Fini, combinando doce de leite com Bananas, Dentaduras e Beijos.
- **Lançamento do squad TrueZ:** criação de um grupo de quatro jovens da Geração Z para contribuir com ideias e reforçar a presença de Fini no TikTok.
- **Lançamento do roller:** campanha digital no TikTok e Instagram e envio de kits personalizados para 130 influenciadores, incluindo um par de meias exclusivas.
- **Kiss Day on the Chilli Mob Cruise:** ativações a bordo com influenciadores e consumidores, em colaboração com a Chilli Beans.
- **Lançamento da linha Harry Potter:** eventos com influenciadores e show de drones em São Paulo para apresentar a coleção oficial.
- **Lançamento Milhês:** marshmallow sabor pamonha para festas juninas, com seeding e caixa sensorial para TrueZ.
- **Linha Zero Açúcares em DR:** lançamento de três sabores sem açúcar, com campanha nas lojas RaiaDrogasil e mídias digitais segmentadas.
- **Kit S'mores con Bauducco:** edição limitada lançada com workshops e ativações de influenciadores no TikTok e Instagram.
- **Lançamento do Marsh Fondue:** campanha digital e envio de kits com fondue personalizado para 50 influenciadores.
- **Biscoitos Bauducco x Fini:** colaboração com sabores de dentaduras e tubos, ativação no Cinemark, receitas exclusivas e seeding em grande escala.
- **Colaboração Carmed Minhocas e Amoras:** novos sabores na linha de batons Carmed, com forte impacto digital e conexão emocional com o público.
- **Lançamento da linha Food Service:** apresentação de caldas e coberturas em um evento com influenciadores, além de uma campanha com o chef Lucas Corazza.
- **Halloween Escape Room:** sala personalizada no Escape 60 e seeding com produtos sazonais e elementos que brilham no escuro.
- **Presença no SPFW:** ativação com mais de 55 influenciadores, lounge exclusivo e experiências personalizadas com prêmios e produtos Fini.
- **Colaboração com Chilli Beans:** coleção de copos inspirados nos doces Fini e seeding com influenciadores na flagship store.
- **Summer Tubes:** envio de kits com doces e acessórios de verão para influenciadores para criação de conteúdo no TikTok e Instagram.
- **Colaboração com Dr. Oetker:** lançamento de uma linha de gelatinas com campanha digital e participação de mais de 100 influenciadores.
- **De volta às aulas:** coleção de artigos de papelaria e produtos escolares em colaboração com três marcas do setor.
- **Higiene bucal:** lançamento de cremes dentais e enxáguas bucais com sabores de doces Fini, com remessas para criadores de conteúdo.

7. Meio ambiente

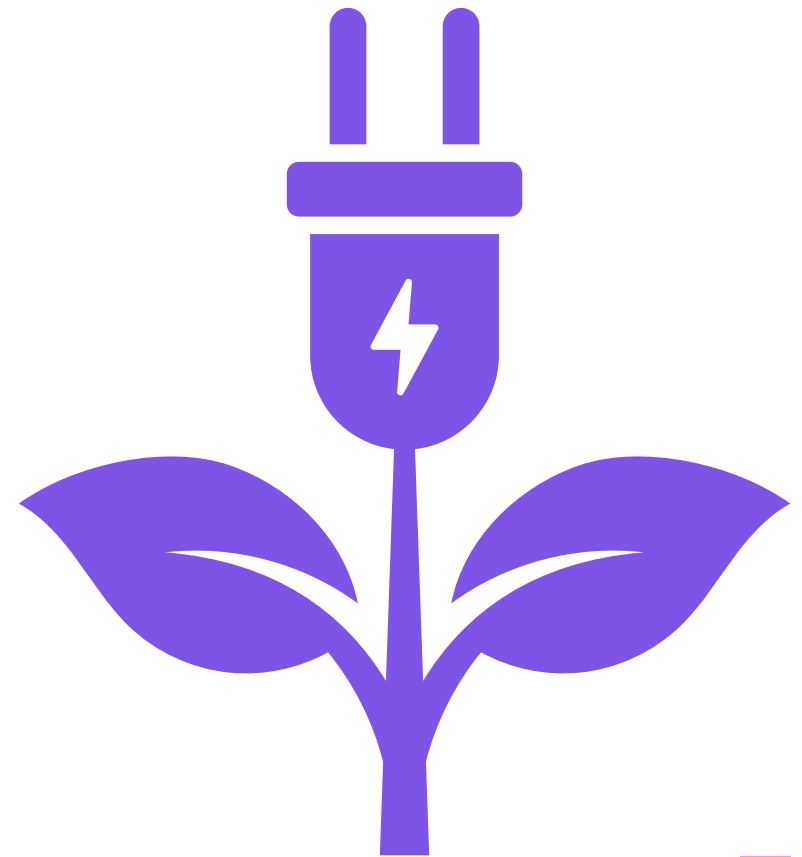
Compromisso com o meio ambiente

Na Fini temos uma **Política Ambiental** que incorpora os princípios de sustentabilidade em todas as áreas do negócio, alinhando-se totalmente com a nossa estratégia ESG 2030. Por meio dessa política, reforçamos nosso compromisso de:

- Implementar objetivos operacionais para reduzir nossa pegada ambiental.
- Promover la circularidad y la gestión eficiente de residuos.
- Cumprir as regulamentações ambientais nacionais e internacionais.
- Selecionar fornecedores que compartilham nosso compromisso ambiental e social.
- Promover iniciativas sociais que promovam a sustentabilidade local.

- Aumentar a conscientização por meio da comunicação interna e externa.
- Alinhar nossas ações aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, com foco especial na ação climática e na redução das desigualdades.
- Buscar a melhoria contínua por meio da inovação e análise de riscos.
- Comunicar de maneira clara e transparente nosso progresso no Relatório Anual de Sustentabilidade.

Esta política, em conjunto com a Política de Sustentabilidade e a Política de Compras Sustentáveis, é aplicável a todas as pessoas do Grupo Fini, incluindo clientes, fornecedores e terceiros que colaboram com a Fini.



Certificações e conquistas ambientais

Em 2024, obtivemos a **certificação ISO 14001:2015** na Espanha, conforme planejado, o que reafirma nosso compromisso com uma gestão ambiental rigorosa, estruturada e orientada para a melhoria contínua. Também obtivemos a certificação **Ecovadis**, uma avaliação reconhecida internacionalmente que analisa o desempenho de sustentabilidade das empresas em áreas-chave, como meio ambiente, ética, direitos trabalhistas e compras responsáveis. Também alcançamos marcos importantes em nosso centro de logística em Yecla:

- Certificação **“Zero Waste” da AENOR**, com taxa de recuperação de 99,24%, bem acima do limite mínimo de 90%.
- Certificação **“Zero Desperdício de Alimentos”** da AENOR, que nos posiciona como o primeiro grupo do setor de confeitaria a receber esse reconhecimento.

Essas certificações refletem ações cotidianas, como reaproveitamento de produtos, redistribuição de excedentes e foco na recuperação, evitando incineração ou descarte em aterro sanitário. O centro logístico de Yecla tornou-se um pilar fundamental das operações sustentáveis da Fini, graças a processos eficientes e à gestão avançada de resíduos.

A certificação “Zero Waste” deverá ser alcançada em breve nas demais sedes na Espanha. No Brasil, temos como objetivo implementar a certificação ISO 14001 ao longo de 2025 e progredir na adoção da estratégia “Zero Waste”.

Iniciativas e projetos ambientais

A Fini mantém um controle e registro sistemático de todos os processos e práticas que podem impactar o meio ambiente, além de planejar novos projetos com o objetivo de prevenir a poluição. Implementamos controles ambientais de forma mais frequente do que o exigido pelas regulamentações e realizamos um monitoramento rigoroso dos principais aspectos. Para assegurar um gerenciamento responsável das operações e cumprir com o Art. 134 da Lei 4/2009 de Proteção Ambiental Integrada, dispomos de um operador ambiental responsável pelo monitoramento e bom funcionamento das instalações destinadas a prevenir ou corrigir danos ambientais, e elaborar as informações ou documentação necessárias para apresentar aos órgãos em matéria ambiental.

No Brasil, mantemos nosso compromisso com práticas empresariais sustentáveis, cumprindo todas as normas ambientais vigentes. A Fini Brasil está devidamente registrada no Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis (IBAMA) e na Companhia Ambiental do Estado de São Paulo (CETESB), operando em total conformidade com a legislação ambiental do país. Além disso, temos uma matriz de Aspectos e Impactos e um Plano de Resposta a Emergências que nos permitem identificar, gerenciar e prevenir proativamente os riscos ambientais.

Continuamos mantendo as seguintes boas práticas ambientais:



Projetos em Destaque:

- **Prorrogação da ETE:** após o estudo de viabilidade, estamos aguardando autorizações administrativas.
- **Logística reversa no Brasil:** continuamos com o projeto de gerenciar a devolução de 30% dos materiais de embalagem comercializados, com o objetivo de facilitar sua recuperação, reparo, reciclagem ou descarte.
- **Nova Estação de Tratamento de Efluentes no Brasil:** reduz significativamente a carga orgânica e poluidora do aterro sanitário. Isso também levou a uma redução de 5% no consumo de água.
- **Semana do Meio Ambiente:** organizamos dias de conscientização para nossa equipe.



Riscos

A Fini identifica diversos riscos ambientais em suas operações, incluindo emissões atmosféricas e sonoras, poluição do solo, efluentes líquidos e geração de resíduos. Para mitigar e prevenir esses impactos ambientais, várias medidas foram implementadas:

- As análises das emissões das chaminés das caldeiras e da tocha de biogás são realizadas para garantir que atendam aos padrões técnicos exigidos.
- O isolamento acústico dos equipamentos de produção e dos telhados dos armazéns está sendo implementado para diminuir a poluição sonora.
- Baldes de retenção foram instalados em áreas de armazenamento de produtos perigosos para prevenir a contaminação do solo em caso de vazamentos.
- A manutenção preventiva nas caldeiras para garantir seu funcionamento adequado 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 Jundiá (CSJ).

A aquisição de mais contentores e compactadores de resíduos tem sido realizada para melhorar a gestão dos resíduos gerados nas operações.

Na Espanha, a Análise de Risco Ambiental (ARMA) é conduzida conforme o Despacho TEC/1023/2019, de 10 de outubro. Este estudo busca identificar fontes de poluição e avaliar os riscos que ameaçam o meio ambiente, a saúde humana e outros componentes ambientais. Uma vez identificadas, são implementadas medidas preventivas e de mitigação que visam reduzir ou eliminar os impactos negativos.

No Brasil, a Fini possui um Programa de Gerenciamento de Riscos Ambientais para prevenir possíveis impactos. As medidas preventivas estão integradas na matriz de Aspectos e Impactos e no Plano de Resposta a Emergências. Além disso, o princípio da precaução é empregado em áreas de manuseio de produtos químicos, por meio da instalação de tanques de contenção e da disponibilização de kits ambientais de emergência para acidentes. Essas medidas refletem o compromisso da Fini com a gestão responsável de suas operações e a proteção do meio ambiente. Para monitorar o cumprimento regulatório e a legislação ambiental, utilizamos o software SOGI (Sistema Online de Gestão Integrada), que nos ajuda a manter os requisitos atualizados e assegurar sua correta aplicação.

Para incentivar a conscientização ambiental entre os novos colaboradores, a Fini realiza uma palestra informativa no dia de boas-vindas. O principal objetivo dessas sessões é conscientizar sobre os aspectos ambientais mais importantes para a empresa. Questões-chave, como a importância de prevenir a contaminação da água, do solo e da atmosfera, bem como a necessidade de minimizar e segregar adequadamente os resíduos gerados em nossas operações, são abordadas durante as conversas.



Estratégia de Embalagem Sustentável

Sabemos que o plástico é um material útil para preservar a segurança e o sabor dos doces. Também sabemos que o plástico feito de petróleo é derivado de um recurso não renovável, por isso estamos procurando alternativas que diminuam a pegada de CO2 das embalagens.



Design Regenerativo

Transição para a venda de produtos e investimentos sustentáveis.

Biodiversidade

Quanto à biodiversidade, a Fini não a considera um aspecto material, pois suas operações não ocorrem em locais próximos a áreas protegidas, nem em regiões com alta biodiversidade ou espécies protegidas. Consequentemente, não foram identificados impactos significativos na biodiversidade.

Hoje

70%
das nossas
embalagens são **100%**
recicláveis.

O peso dos sacos
doypack foi reduzido
em **15 microns** por
saco.

Nas caixas de alguns
produtos, como
barras de alcaçuz,
estamos trocando
**progressivamente a
embalagem, que era
de PVC, para caixas de
papelão.**

Amanhã

Converter
todas
as nossas sacolas de
plástico em materiais
100% recicláveis.

Reduzir o uso de
plástico por sacola
em toda a nossa linha
de produtos em
10%-15%

Futuro 2030

Estamos estudando
a **viabilidade técnica**
da mudança para
materiais compostos
por **95% de papel.**

Também estamos
estudando plásticos
adequados para doces
que são parcialmente
feitos de plantas.

Este plástico à base
de plantas tem a
mesma estrutura
química que o plástico
convencional, por isso
mantém a mesma
funcionalidade e
reciclabilidade, mas
com uma menor
pegada de CO₂.



Economia circular

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

Embalagem cada vez menor e melhor

Soluções de embalagem
à prova do futuro

Economia circular

A tabela abaixo apresenta o detalhamento dos principais resíduos produzidos, organizados por categorias:

Tipo de resíduo	Unidade	2024	2023
Resíduos perigosos	Tn	13,27	14,98
Resíduos não perigosos	Tn	3.591,36	3.395,43
Papelão	Tn	1.012,41	934,61
Águas residuais e lamas	Tn	859,70	709,94
Plástico	Tn	435,10	386,60
Resíduos Sólidos Urbanos	Tn	279,02	355,32
Industriais s/ Orgânico	Tn	320,88	330,39
Madeira	Tn	163,99	243,14
Ímproprios para consumo	Tn	244,46	211,86
Entulho	Tn	136,46	155,26
Sucata	Tn	128,34	62,31
Infeccioso	Tn	11,00	6,00

Ao longo de 2024, a quantidade total de resíduos perigosos gerados foi de 13,27 toneladas, o que indica uma redução de 11,5% comparado às 14,98 toneladas de 2023. Essa diminuição se deve ao fato de que, em 2023, houve um aumento específico na geração desse tipo de resíduo em decorrência de importantes trabalhos realizados na planta do Brasil, especialmente a substituição de lâmpadas em toda a instalação. Essa ação levou a uma maior eliminação de lâmpadas antigas e outros materiais eletrônicos classificados como perigosos pela regulamentação brasileira.

Quanto aos resíduos não perigosos, foram geradas 3.591,36 toneladas em 2024, o que representa uma variação de 5,46% em relação ao volume de 2023. Neste grupo, a madeira foi o resíduo que mais reduziu, com uma diminuição de 48% em relação ao ano anterior.

Da mesma forma, a sucata foi o resíduo cuja geração mais aumentou, registrando um aumento de 51% em relação a 2023. Esse aumento é explicado pela aquisição de novos maquinários de produção e pela retirada de equipamentos antigos em mau estado de conservação. Além disso, o crescimento global do nível de produção ao longo de 2024 contribuiu para um aumento generalizado da geração de resíduos.

Gestão de resíduos

A gestão de resíduos é realizada por empresas subcontratadas, devidamente autorizadas pelo poder público tanto na Espanha quanto no Brasil, que garantem o devido monitoramento e destinação dos resíduos, certificando sua gestão.

O comitê de economia circular tem trabalhado ativamente para atingir as primeiras metas estabelecidas. Entre as medidas adotadas está a instalação de prensas para reaproveitar o filme plástico, além da realização de estudos de impacto ambiental e da elaboração de um projeto básico para conseguir a Autorização Ambiental Integrada na Espanha. Também foram feitos progressos na implementação de embalagens recicláveis e reutilizáveis, incluindo testes com papel como alternativa ao plástico convencional.

Além disso, concluímos a avaliação Higg FEM, uma ferramenta que nos permite medir e melhorar o impacto ambiental de nossas instalações de produção. Também estabelecemos uma colaboração com a Circubica, uma empresa especializada em gestão circular de resíduos, a fim de otimizar nossos processos e fortalecer a rastreabilidade dos materiais recuperados.

Atualmente, estamos concentrando nossos esforços na redução do tamanho das embalagens de nossos produtos com o objetivo de reduzir o consumo de plástico. Nosso objetivo principal é garantir que todas as embalagens sejam 100% recicláveis, por isso, estamos desenvolvendo diversos projetos de redesign de embalagens, incluindo produtos de marca própria e marcas próprias, nos quais já adotamos medidas para diminuir o uso de plástico.

Como mencionado acima, obtivemos a certificação "Zero Waste" em nosso centro de distribuição em Yecla, o que reflete nosso compromisso com a recuperação de resíduos e a economia circular. Nosso objetivo é expandir essa certificação para todas as nossas instalações nos próximos anos, fortalecendo uma gestão ambiental responsável alinhada com nossa estratégia de sustentabilidade.

Durante o ano de 2024, reutilizamos 2.219 toneladas de resíduos como subproduto para a fabricação de ração destinada à alimentação animal. Esse dado indica uma redução de 6,6% em relação às 3.276 toneladas de subproduto descartadas ao longo de 2023.

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

Em 2024, os investimentos da Fini no programa Eureciclo tiveram um impacto social significativo, destinando um total de 239.298 reais para apoiar mais de 65 centros de triagem, beneficiando mais de 2.000 famílias e alcançando um impacto ambiental positivo ao reintegrar mais de 2.820 toneladas de resíduos. Esta contribuição não só fortalece a infraestrutura necessária para a gestão adequada de resíduos, mas também fornece apoio crucial às comunidades locais que dependem destas iniciativas para a sua subsistência.

Como parte do nosso compromisso com a sustentabilidade, nossas embalagens passarão a exibir o selo Eureciclo, visando conscientizar os consumidores sobre nossas ações e a importância da gestão correta de resíduos, além de fortalecer a responsabilidade compartilhada na proteção do meio ambiente.

No Brasil, há uma área dedicada à recepção e segregação de resíduos, com o objetivo de posteriormente enviá-los a um gestor autorizado para avaliação, recuperação e implementação de descarte zero em aterros, contando com um novo fornecedor responsável.

Matérias Primas

A seguir, apresentamos o consumo de matérias-primas, em toneladas, registrado em 2022 nas nossas operações nas fábricas da Espanha e do Brasil.

	2024	2023
Consumo [Tn]	70.258	112.102

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 matérias-primas em 38% em relação ao 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 em 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.



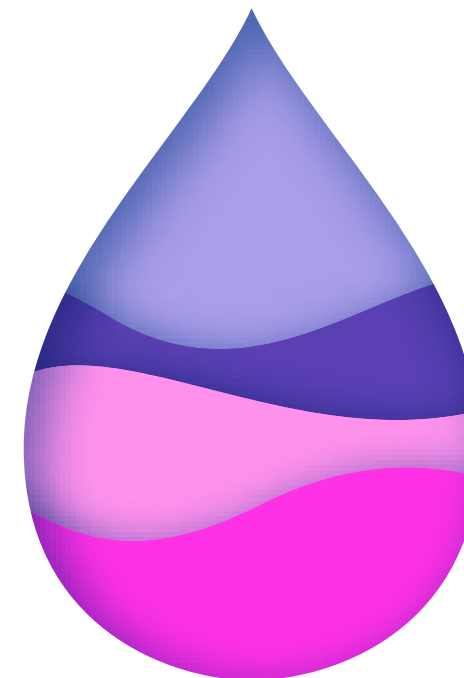
Consumo de água

A seguir, apresentamos o consumo anual de água registrado em 2024 e 2023 em cada uma de nossas unidades de produção.

	Consumo [m³]	
	2024	2023
Espanha	202.242	204.839
Brasil	232.415	181.230
Total [m³]	434.657	386.069

O consumo total de água registrado atingiu 434.657 m³, o que representa um aumento de 12,6% em relação ao ano anterior, quando foram registrados 386.069 m³. Esse aumento se deve principalmente à incorporação de uma nova linha de produção de marshmallow no Brasil, que envolveu um maior uso de água na fabricação do produto, bem como nos processos de limpeza de equipamentos, cozimento e refrigeração. Além disso, a abertura de um novo restaurante e vestiários também contribuíram para o aumento do consumo.

Na fábrica localizada em Múrcia, temos um sistema de monitoramento chamado VIGIA, fornecido pela Comunidade Autônoma da Região de Múrcia. Este sistema nos permite completar os dados de consumo de água semestralmente e registrar os coeficientes de eficiência hidráulica, bem como a relação entre os metros cúbicos de água consumida por tonelada de produtos fabricados.



Energia

As instalações de produção da Fini possuem iluminação LED em ambientes internos e externos, bem como sistemas de temporização de iluminação em várias seções da fábrica na Espanha. Além disso, são realizadas revisões periódicas do sistema de ar comprimido, a fim de evitar perdas por vazamento e otimizar o consumo de energia.

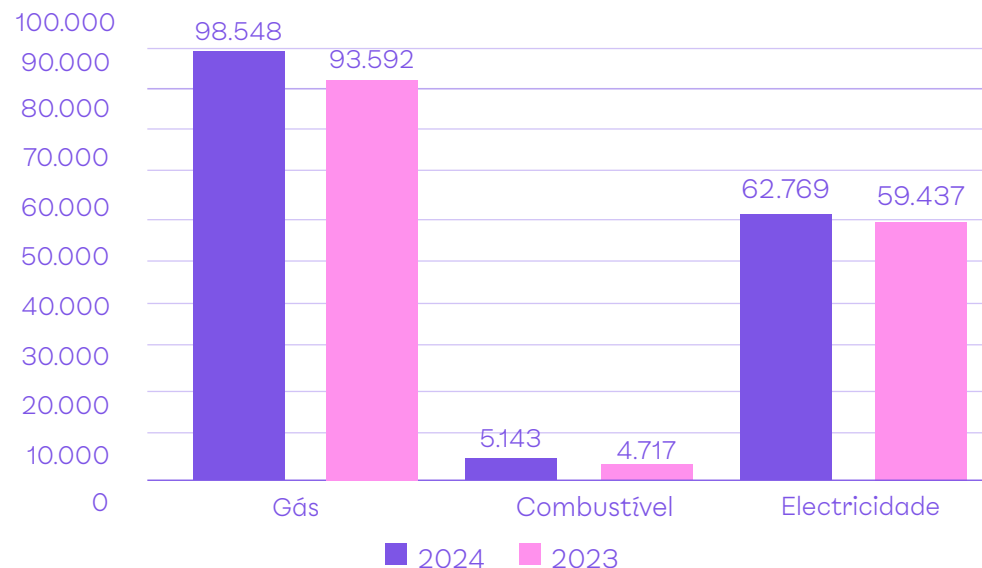
No Brasil, as instalações também dispõem de iluminação em LED e contam ainda com claraboias que aproveitam a luz natural, contribuindo assim para a redução do consumo de energia elétrica. Em 2024, para continuar a melhorar a eficiência energética, foi adotada a implementação do sistema Energy Tract, uma ferramenta de monitorização e gestão de energia que nos permite identificar oportunidades de poupança e otimizar o desempenho das nossas instalações.

Nas caldeiras a gás natural na Espanha, os queimadores foram substituídos por modelos mais eficientes para diminuir o consumo de combustível e otimizar as emissões atmosféricas.

A seguir, apresentamos o consumo energético médio mensal de nossas unidades produtivas em 2024 e 2023, respectivamente.

Tipo de energia	Unidade	Consumo consolidado	
		2024	2023
Gás	MWh	98.548	93.592
Combustível	MWh	5.143	4.717
Electricidade	MWh	62.769	59.437
Total [MWh]	MWh	166.460	157.746

Consumo de energia



O consumo total de energia em 2024 foi de 166.460 MWh, um crescimento de 5,5% comparado aos 157.746 MWh do ano anterior. Esse crescimento é principalmente devido à ativação da terceira caldeira ao longo de 2023, que funcionou durante todo o ano de 2024.

Emissões

A seguir, são apresentadas as emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE) geradas pela atividade produtiva da Fini em suas instalações.

No cálculo foram incluídas, no escopo 1, as emissões geradas pelos combustíveis de fontes estacionárias e móveis, bem como aquelas provenientes de fontes fugitivas. Também foram consideradas as emissões de escopo 2 associadas à geração de eletricidade consumida nas instalações da Fini.

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

É importante destacar que, embora a Fini também conte com duas bombas de combate a incêndio a diesel, as emissões desse equipamento e as do grupo gerador são insignificantes em comparação com as resultantes do uso do gás natural, que é a principal fonte emissora do escopo 1.

Na tabela a seguir são apresentadas as emissões de escopo 1 e 2 associadas à atividade da Fini, expressas em toneladas de CO₂ equivalente, durante os anos de 2024 e 2023, respectivamente.

		Espanha		Brasil		Total	
		2024	2023	2024	2023	2024	2023
Escopo 1	Combustão estacionária	10.003,11	10.316,56	7.976,59	6.759,33	17.979,71	17.075,90
	Fontes móveis	271,74	187,08	915,22	902,04	1.186,95	1.089,11
	Fontes Fugitivas	394,58	862,43	3.708,34	3.545,84	4.102,92	4.408,27
	Total do Escopo 1	10.669,43	11.366,07	12.600,15	11.207,21	23.269,58	22.573,28
Escopo 2	Eletricidade	6.460,23	8.600,45	2.277,49	3.471,41	10.562,30	12.071,87
	Total do Escopo 2	6.460,23	8.600,45	2.277,49	3.471,41	8.737,73	12.071,87

Temos um plano de descarbonização alinhado às metas dos Acordos de Paris, detalhando as metas de redução de emissões. Graças aos esforços realizados, conseguimos uma redução significativa em nossas emissões de Escopo 2, o que representa um passo importante para o cumprimento de nossas metas climáticas.

Conscientes de que o desafio climático exige evolução constante, seguimos empenhados em implementar novas ações para assegurar reduções sustentadas nos anos vindouros. Neste contexto, estamos atualmente desenvolvendo duas iniciativas-chave:

- **Instalação de cogeração com biogás:** Nossa atividade gera biogás nas estações de tratamento de águas residuais. Até agora, esse biogás era eliminado por meio de tochas de queima, um processo que, embora evite sua liberação direta na atmosfera, ainda gera emissões de gases de efeito estufa. Para aproveitar melhor esse recurso e reduzir o impacto ambiental, estamos desenvolvendo um projeto para a construção de uma instalação de cogeração que utilizará o biogás como fonte para gerar energia elétrica e calor. Essa medida contribuirá para reduzir nosso consumo de gás natural e eletricidade, diminuindo significativamente nossas emissões.
- **Análise de risco climático:** Em 2025, realizaremos uma análise abrangente dos riscos físicos e de transição decorrentes das mudanças climáticas. Essa análise nos permitirá identificar os cenários climáticos mais relevantes para nossas operações, bem como desenvolver planos de ação voltados à mitigação de potenciais impactos e à adaptação proativa às mudanças regulatórias e ambientais.

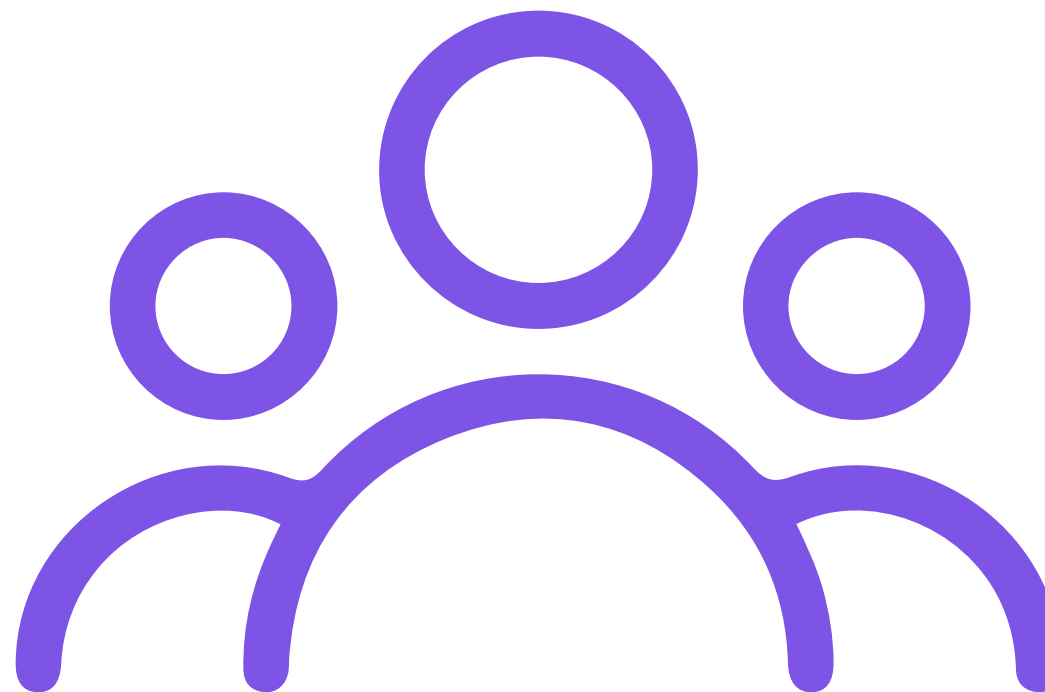
Essas ações fazem parte da nossa estratégia de integrar a sustentabilidade em todos os níveis do negócio e contribuir ativamente para o combate às mudanças climáticas.



8. Equipe

Equipe Fini

É importante que os colaboradores da Fini sintam orgulho de fazer parte da empresa. A Fini aposta na promoção interna, reorganizando a estrutura da companhia ao promover colaboradores recentemente incorporados que demonstraram aptidão para assumir responsabilidades mais elevadas. Além disso, a empresa conta com um departamento de Recursos Humanos centralizado, que administra e supervisiona todos os aspectos relacionados ao controle e à gestão de pessoal.



A seguir, são descritos os aspectos-chave que a Fini prioriza na gestão do capital humano e as medidas que vêm sendo adotadas para implementá-los tanto na Espanha quanto no Brasil:

Qualidade e Estabilidade

- Contamos com um programa de Avaliação de Desempenho desenvolvido para oferecer um acompanhamento contínuo com feedback 360º ao longo do ano. Esse programa, que chamamos de Gestão 365, é aplicado a toda a equipe de liderança, bem como ao pessoal administrativo e comercial. Seu objetivo é apoiar e impulsionar o desenvolvimento profissional das pessoas, gerando benefícios tanto para quem faz parte da Fini quanto para a própria organização.
- Na Fini Espanha, seguimos apostando em uma política de seleção de pessoal transparente. Todas as vagas incluem descrições detalhadas do cargo e, sempre que possível, priorizamos a cobertura interna, de acordo com os requisitos da função. O processo de seleção é conduzido por profissionais de Recursos Humanos em conjunto com os responsáveis de área. Além disso, incentivamos o emprego jovem por meio de programas de estágio voltados a recém-formados em cursos técnicos e universitários, oferecendo reais oportunidades de contratação após a conclusão do período formativo.
- No Brasil, foi implementado o Projeto Indica Aí, uma plataforma digital na qual os colaboradores podem recomendar pessoas externas para ocupar vagas. Valorizamos especialmente essas indicações, que já representam 60% das contratações naquele país. Como parte do processo de integração, os novos contratados recebem uma carta de boas-vindas, um “padrinho” que os acompanha em seus primeiros passos e um kit de boas-vindas que reforça o senso de pertencimento desde o primeiro dia.

Flexibilidade laboral

- Seguimos apostando em modelos de trabalho que promovam a conciliação entre vida pessoal e profissional. Na Espanha, oferecemos uma jornada de trabalho contínua e reduzida para a equipe de escritório e de produção, especialmente durante os meses de verão e às vésperas de feriados. Também permitimos a troca voluntária de turnos e oferecemos férias flexíveis em datas especiais, como a véspera de Natal e a véspera de Ano-Novo, por meio de um sistema rotativo.
- No Brasil, o modelo de trabalho também contempla jornada contínua na produção e na logística, além de um formato híbrido que permite trabalhar de casa dois dias por semana. As férias podem ser planejadas com até onze meses de antecedência, fracionadas em até três períodos e até mesmo vendidas em até dez dias. Além disso, há um sistema de banco de horas para compensação das horas extras.
- Tanto na Espanha quanto no Brasil, promovemos horários flexíveis e opções de teletrabalho sempre que possível, com o objetivo de oferecer um equilíbrio real entre a vida pessoal e profissional.

Apoio às famílias

- Na Fini Espanha, acompanhamos as pessoas nos momentos em que mais precisam. Oferecemos licenças por doença grave ou falecimento de familiares, por maternidade ou amamentação acumulada, além de dias de afastamento por mudança de domicílio. Também concedemos auxílios escolares tanto para os colaboradores quanto para seus filhos e filhas, apoio específico para famílias com filhos com deficiência e a possibilidade de adaptar a jornada por guarda legal ou cuidado de pessoas dependentes.
- No Brasil, dispomos de licenças especiais por casamento ou falecimento de familiares, bem como paternidade estendida e dias adicionais em caso de hospitalização de filhos menores de 14 anos ou com deficiência. Também desenvolvemos o programa Melhor Maternidade, que oferece apoio durante a gestação, um kit de maternidade, cartões mensais para a compra de alimentos, itens de higiene ou combustível, além de um programa gratuito de assistência econômica, jurídica e psicológica para toda a família.

Apoio aos colaboradores

- Na Espanha, oferecemos condições preferenciais para a contratação de um seguro de saúde, tanto para os colaboradores quanto para suas famílias. Trabalhamos para garantir a equidade nas promoções e nas condições salariais, avaliadas por meio de pesquisas anuais. Além disso, contamos com um sistema de remuneração variável vinculado a resultados e promovemos programas como o Programa Jovem Aprendiz e os estágios universitários, com o objetivo de formar e desenvolver talentos jovens e transformá-los em parte fundamental do futuro da Fini.
- No Brasil, também são oferecidos múltiplos benefícios para o bem-estar dos colaboradores, como seguro de vida, plano de saúde e plano odontológico, além de um programa integral de assistência jurídica, financeira, psicológica e social. Soma-se a isso o trabalho do departamento de Segurança e Saúde no Trabalho, que oferece atendimento 24 horas por dia. Além disso, garantimos alimentação completa durante a jornada de trabalho, com café da manhã e duas refeições diárias.

Compromisso com os Colaboradores

- A revista digital One Fini Company nos permite manter todos os colaboradores informados, independentemente do país ou do nível hierárquico. Por meio dessa publicação, compartilhamos os marcos mais relevantes e reconhecemos as conquistas das diferentes equipes, fortalecendo a conexão entre pessoas e liderança. Essa ferramenta de comunicação interna, disponível em inglês, espanhol e português, reforça nossa cultura de transparência, orgulho e reconhecimento.

- Ao longo de 2023, também desenvolvemos diversas campanhas de endomarketing com o objetivo de fortalecer o senso de pertencimento e o orgulho de fazer parte da Fini. Por meio dessas ações, celebramos datas especiais como o Dia dos Pais, o Dia das Mães, o Dia das Profissões e o Dia do Trabalho, criando espaços para conectar com os valores da companhia. A maioria dessas campanhas foi realizada no Brasil e é complementada por um calendário de comunicações internas alinhado à nossa cultura corporativa.

Novidades 2024

Neste ano reforçamos nosso compromisso com a inclusão e o bem-estar das pessoas por meio de novas iniciativas. Uma delas é o lançamento do programa 60+, voltado à inclusão ativa de pessoas com mais de 60 anos, com o objetivo de promover relações intergeracionais e aproveitar o valor de sua experiência. Também aprimoramos nosso programa de integração, com especial ênfase no papel dos “padrinhos” e em elementos simbólicos como a touca amarela, utilizada durante os primeiros 90 dias para facilitar a integração.

Nessa mesma linha, foi consolidada a política de Remuneração Flexível Fini, que permite aos colaboradores destinar parte de seu salário bruto a produtos ou serviços isentos de imposto de renda, como vales-refeição, creche, formação ou transporte. Essa iniciativa oferece vantagens fiscais e maior personalização do pacote de remuneração, contribuindo para o bem-estar e a conciliação entre vida pessoal e profissional. Sua aplicação é voluntária e flexível, sendo gerida de forma transparente por meio de uma plataforma digital criada para esse fim.

No que diz respeito a outros benefícios trabalhistas, destaca-se a inauguração do restaurante Espaço Doce Alegria no Brasil, prevista para outubro de 2024. Além disso, foram incorporadas novas ferramentas financeiras como Payflow (salário sob demanda) e Flexflow (remuneração flexível) na Espanha, Meu Pet Club (benefícios para pessoas com animais de estimação) e FiniCo Lover Club, que oferece descontos para colaboradores e suas famílias na Espanha.

Também fortalecemos nossas ações de comunicação interna e endomarketing com novas iniciativas em diferentes países. Na fábrica da Espanha criamos o Happy Family ES, um espaço de escuta ativa que reforça o compromisso com o bem-estar das pessoas. No Brasil, a iniciativa Meu Dia permite que os aniversariantes compartilhem um momento próximo com a equipe de RH e a liderança. . Ao longo do ano, foram impulsionadas mais campanhas de engajamento, lançamentos de produtos e ações em datas-chave, reforçando o vínculo emocional com a marca e a cultura que nos une.

Emprego

Pessoal⁴

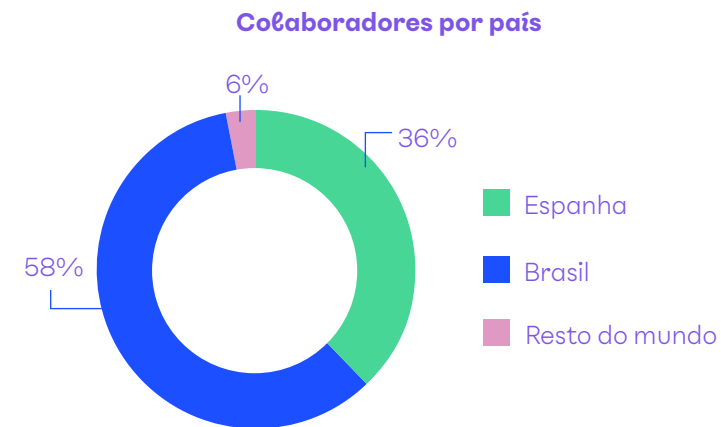
A organização conta com um processo de recrutamento interno e externo cuidadosamente estruturado para identificar candidatos que compartilhem do propósito e dos valores da Fini, bem como das competências técnicas e comportamentais necessárias para o sucesso em sua função. A empresa busca atrair profissionais que valorizem o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. A Fini trabalha com especialistas em análise de perfis para assegurar que a seleção seja realizada de forma correta. Além disso, dispõe de um programa de recrutamento interno, por meio do qual atua constantemente para atrair os melhores talentos do mercado.

A Fini respeita todos os candidatos e oferece feedback, permitindo que aprendam e se desenvolvam mesmo quando não são selecionados para a posição. A divulgação das vagas não possui requisitos discriminatórios, e a empresa procura ativamente por pessoas entusiasmadas, inovadoras, surpreendentes, encantadoras e dispostas a crescer junto com ela.

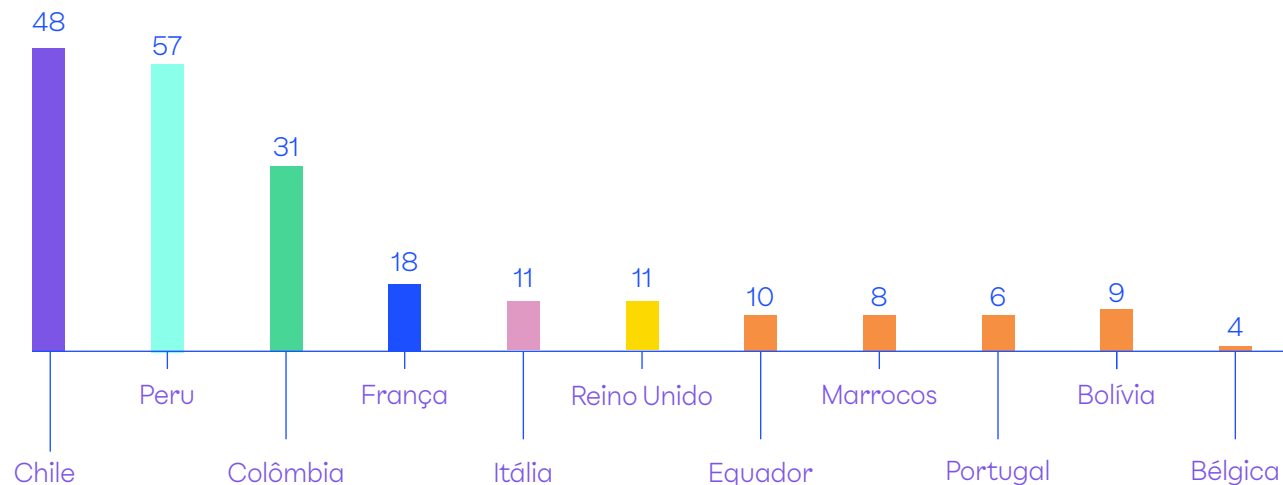
A FINI possui um processo de integração completo e detalhado, garantindo que os novos membros se sintam parte da família desde o primeiro dia. Esse processo inclui um convite antecipado para participar de uma viagem pelo mundo FINI, uma atividade interativa desenvolvida para transmitir informações relevantes, uma visita à fábrica e a apresentação dos novos colegas de trabalho. Além disso, são designados “padrinhos” para auxiliar na transição e realizadas

ações simples para fazer com que o novo colaborador se sinta bem-vindo. Todo o processo é voltado para criar uma energia positiva e acolhedora para os novos colaboradores, o que é considerado fundamental para sua integração na empresa.

Durante o exercício de 2024, a Fini empregou um total de 3.627 pessoas em 13 países, o que representa um aumento em relação ao ano anterior, quando o total de colaboradores foi de 3.592. A seguir, apresentamos a distribuição dos colaboradores por gênero, idade, país e categoria profissional.



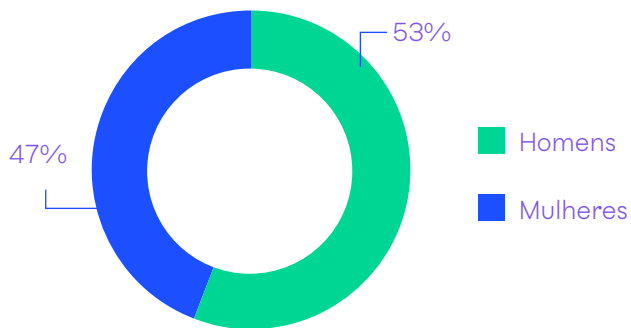
Resto do mundo



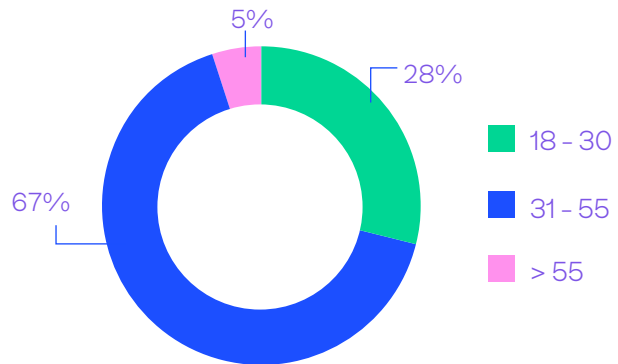
⁴ Não foram reportadas informações sobre as filiais de Chile, Colômbia, França, Itália, Peru, Portugal e Reino Unido com respeito à distribuição de pessoal, sexo, idade, tipo de contrato, número de demissões, remuneração média, turnos de trabalho, absenteísmo e treinamento, motivo pelo qual essas filiais acumulam 4% do total do pessoal da Fini em 31.12.2022.

A seguir, apresentamos a distribuição dos colaboradores por gênero, idade, país e categoria profissional.

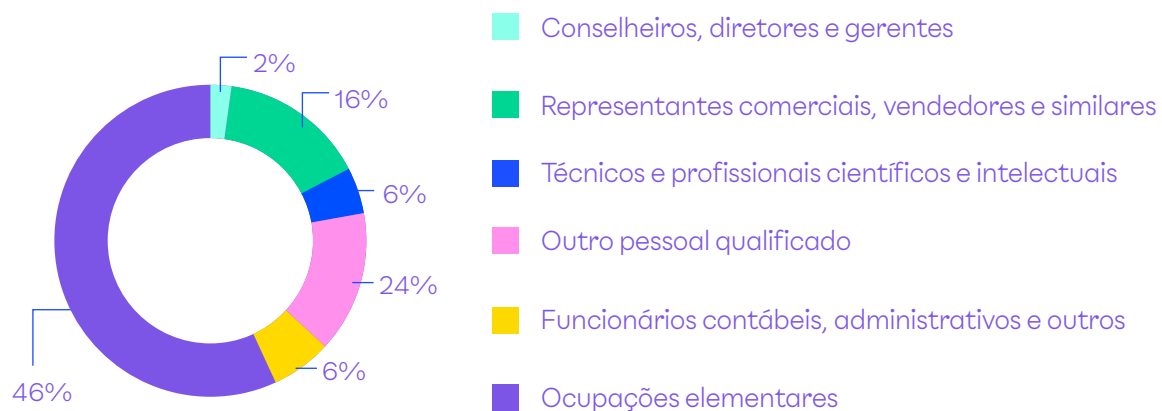
Colaboradores por gênero



Colaboradores por idade



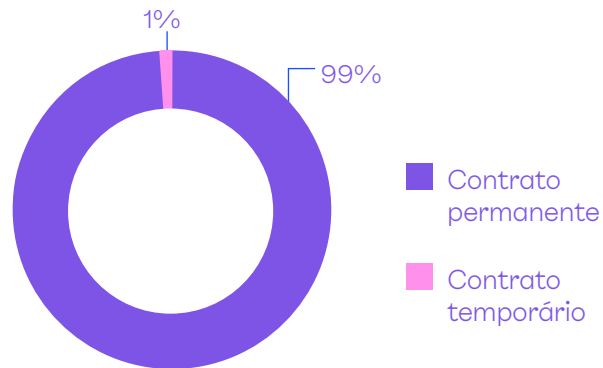
Colaboradores por categoria profissional



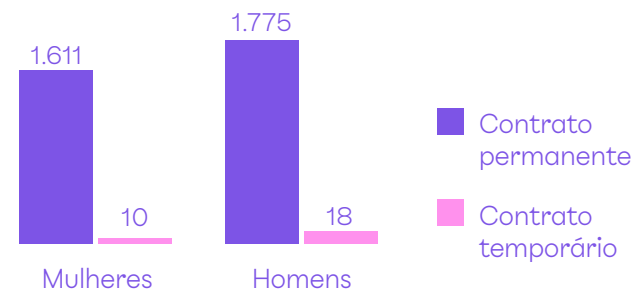
Modalidades de contrato

A Fini fornece contratos permanentes ou temporários aos seus colaboradores, conforme os requisitos de cada categoria profissional e a situação individual de cada colaborador. A seguir, apresenta-se o número médio e a distribuição das modalidades de contratos do exercício de 2024, com o detalhamento por gênero, idade e categoria profissional:

Empregador por Tipo de Contrato



Colaboradores por gênero e tipo de contrato



Mulheres

Homens

	Contrato permanente			Contrato temporário			Contrato permanente			Contrato temporário		
	18-30 anos	31-55 anos	>55 anos	18-30 anos	31-55 anos	>55 anos	18-30 anos	31-55 anos	>55 anos	18-30 anos	31-55 anos	>55 anos
Conselheiros.	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Outros diretores e gerentes	1	28	1	-	-	-	1	22	-	-	-	-
Representantes comerciais, vendedores e similares	27	213	12	-	-	-	22	266	6	-	-	-
Técnicos e profissionais científicos e intelectuais	47	101	9	1	-	-	14	46	1	5	-	-
Outro pessoal qualificado	98	378	47	2	1	-	47	195	36	2	1	-
Funcionários contábeis, administrativos e outros	31	46	3	-	-	-	73	70	1	-	-	-
Ocupações elementares	353	359	18	9	5	-	237	541	33	1	1	-
Total	558	1.126	91	12	6	-	394	1.140	77	8	2	-

Demissões

A Fini registrou um total de 623 desligamentos durante o exercício de 2024, o que representa um aumento de 4,3% em relação a 2023 (597). Do total, 87% ocorreram no Brasil. Essa proporção se explica principalmente por dois fatores: em primeiro lugar, o Brasil concentra a maior parte do quadro global de colaboradores; em segundo lugar, nesse país todos os contratos de trabalho são por tempo indeterminado desde o início, de modo que qualquer saída é registrada como demissão. Já na Espanha, uma parte relevante das contratações é realizada por meio de Empresas de Trabalho Temporário (ETT), e as finalizações desses contratos não são computadas como rotatividade interna. Apesar do volume absoluto, a taxa de rotatividade no Brasil ficou em 26%, um nível considerado razoável dentro do contexto setorial.

A tabela a seguir apresenta o número de demissões ao final do exercício de 2024 por gênero, idade e classificação profissional:

	Homens			Mulheres		
	18-30 anos	31-55 anos	>55 anos	18-30 anos	31-55 anos	>55 anos
Conselheiros, diretores e gerentes	-	7	-	2	4	-
Representantes comerciais, vendedores e similares	7	2	-	4	25	1
Técnicos e profissionais científicos e intelectuais	5	5	2	-	2	-
Outro pessoal qualificado	10	25	-	1	2	-
Funcionários contábeis, administrativos e outros	5	13	-	9	6	-
Ocupações elementares	158	96	2	72	111	4
Total	185	170	4	88	171	5

Taxa de rotatividade

Abaixo está a taxa de rotatividade de pessoal para o ano de 2024:

Taxa de rotatividade		
Espanha	Brasil	Global
17,9	26,04	22,88

Remuneração

A Fini acredita na honestidade também em matéria salarial e, por isso, considera para todos os seus colaboradores o nível de responsabilidade e a trajetória profissional na definição de suas remunerações. A remuneração média do quadro de colaboradores da Fini no exercício de 2024 é apresentada a seguir, detalhada por país, gênero, idade e classificação profissional.⁵

No exercício de 2024, a diferença salarial média nas unidades do Brasil e da Espanha é de 9,73%, calculada com base na remuneração das mulheres em comparação com a dos homens. A tabela a seguir apresenta a diferença salarial detalhada por país e classificação profissional.

A diferença salarial na categoria de representantes comerciais, vendedores e similares no Brasil não se deve a uma disparidade salarial entre homens e mulheres que ocupam o mesmo cargo. Essa diferença ocorre porque a maioria dos cargos de liderança nesse setor é ocupada por homens. Ao agrupar e analisar o conjunto dos dados salariais sem distinção entre níveis hierárquicos, gera-se uma diferença que distorce o resultado final.

Para os profissionais de vendas, a empresa conta com um programa de remuneração variável baseado em objetivos individuais e coletivos, assim como uma estrutura definida de compensação variável. Além disso, a Fini possui um

programa anual de premiação para posições estratégicas diretamente vinculadas ao alcance de resultados. Todos esses benefícios fazem parte de uma estratégia abrangente de compensação que busca garantir a competitividade do pacote total oferecido aos profissionais, a fim de atrair e reter colaboradores-chave.

No Brasil, é oferecido um pacote de compensação integral que inclui diversos benefícios para os colaboradores. No que diz respeito à política salarial, a empresa cumpre o piso estabelecido pela categoria sindical e adota uma política clara de meritocracia e promoções baseadas no desempenho. A empresa também conta com um programa de participação nos resultados, em conformidade com a legislação, com regras definidas para cada nível de colaborador.

Remuneração média por gênero, idade e classificação profissional (em milhares)															
	18-30 anos	31-55 anos	>55 anos	Conselheiros, diretores e gerentes		Representantes comerciais, vendedores e similares		Técnicos e profissionais científicos e intelectuais		Outro pessoal qualificado		Funcionários contábeis, administrativos e outros		Ocupações elementares	
				H	M	H	M	H	M	H	M	H	M		
Espanha (€)	24,91	30,28	37,59	*	*	49,34	44,53	39,61	36,39	28,68	26,91	26,50	24,74	18,64	18,07
Brasil (R\$)	39,64	58,59	38,37	298,28	267,33	80,46	43,69	74,68	58,21	106,25	104,08	57,70	64,70	35,34	30,05

Diferença salarial por classificação profissional						
	Conselheiros, diretores e gerentes	Representantes comerciais, vendedores e similares	Técnicos e profissionais científicos e intelectuais	Outro pessoal qualificado	Funcionários contábeis, administrativos e outros	Ocupações elementares
Espanha (€)	N/A	9,75	8,1	6,18	6,65	3,05
Brasil (R\$)	10,37	45,70	22,05	2,04	-12,14	14,9

⁵ Os campos marcados com um asterisco correspondem a categorias em que menos de três pessoas estão incluídas e, portanto, não é possível fornecer os dados, pois isso implicaria a 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 a jornada laboral ao horário comercial de cada país, de acordo com o tipo de produção. Na Espanha, é adotada uma jornada intensiva às sextas-feiras durante todo o ano e diariamente no período de verão. Durante o exercício de 2024, o trabalho ocorreu de segunda a domingo em três seções produtivas, durante 24 horas por dia, em conformidade com as limitações legais estabelecidas.

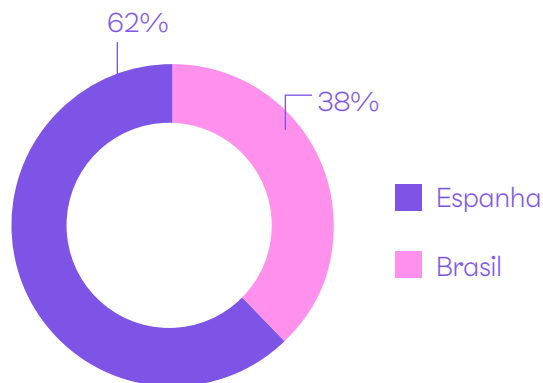
Cabe destacar que, em 2024, foi firmado um novo acordo de descumprimento parcial do convênio coletivo, com o objetivo de garantir a operacionalidade de segunda a domingo e atender às necessidades produtivas decorrentes do aumento da demanda de nossos clientes. Além disso, o novo convênio coletivo assinado no final de 2024, ainda pendente de publicação no BORM, incorpora em sua redação o reconhecimento de que determinadas seções de produção poderão operar em regime de 4º turno, incluindo jornadas de segunda a domingo.

No Brasil, a empresa cumpre os requisitos legais e as normas sindicais referentes à jornada de trabalho, que é de 44 horas semanais com uma hora de intervalo para o almoço. Os colaboradores administrativos e comerciais trabalham de segunda a quinta-feira, das 8h às 18h, e às sextas-feiras, das 8h às 17h. No caso dos trabalhos industriais e logísticos, a jornada é de 12 horas por dia com 36 horas de descanso a cada duas semanas, utilizando uma escala especial de 12x36, com dois finais de semana por mês alternados para garantir descanso completo aos sábados e domingos, facilitando o equilíbrio entre trabalho e vida familiar.

Além disso, no Brasil, a empresa oferece um Banco de Horas, um programa de compensação das horas trabalhadas que é liquidado após quatro meses. Também é oferecido o trabalho híbrido, permitindo aos colaboradores trabalharem de casa dois dias por semana, exceto às terças-feiras. A empresa ainda garante flexibilidade na negociação das férias com os colaboradores, permitindo dividi-las em até três períodos e vender até 10 dias para a empresa. A companhia também respeita integralmente a legislação brasileira quanto ao período de férias.

Em 2024, foi registrado um total de **133.714 horas de absenteísmo**, representando uma redução de 9% em relação às 145.877 horas de absenteísmo contabilizadas em 2023. A seguir, as horas de absenteísmo de 2024 divididas por país:

Horas de absenteísmo por país



Medidas de conciliação entre vida familiar e trabalho, e de promoção do emprego para pessoas com deficiência

Conciliação familiar-laboral

A Fini dispõe de medidas para facilitar a conciliação de seus empregados:

- Licença de maternidade: em casos de parto, adoção ou acolhimento, o período de suspensão do contrato de trabalho é de 16 semanas, além do direito a treze dias ininterruptos de suspensão, os quais podem ser prorrogados para cada filho a partir do segundo.
- Licença de amamentação: colaboradoras com crianças menores de 9 meses têm direito a 1 hora de ausência diária.
- Cuidado de familiares: licença remunerada em casos de intervenção cirúrgica sem internação de parentes até o 2º grau.
- Redução de jornada para colaboradores responsáveis por menores de 12 anos ou por pessoas com deficiência.
- Flexibilidade para o teletrabalho para o pessoal de escritório sempre que necessário.

Além disso, a Fini conta com sua **Política de Igualdade de Oportunidades, Não Discriminação e Conciliação**, que busca implantar, na medida do possível, mecanismos de conciliação entre a vida profissional e familiar, com o objetivo de evitar situações de desigualdade de gênero.

Medidas para a desconexão digital

Como a maioria do quadro de colaboradores não dispõe de dispositivos móveis nem de computadores portáteis da empresa, não existe uma política formal estabelecida em matéria de desconexão digital. No entanto, a Fini promove esse tipo de medida entre os colaboradores que utilizam esses dispositivos. Tanto na fábrica da Espanha quanto na do Brasil, os colaboradores contam com serviço de cantina para se desconectar do trabalho, descansar e se alimentar.

Em 2024 foi aprovada a política de uso de meios telemáticos e de desconexão digital, com o objetivo de garantir o direito dos colaboradores a se desconectar ao término da jornada laboral. Essa medida busca promover um equilíbrio adequado entre a vida pessoal, familiar e profissional, e foi apresentada ao Comitê de Empresa como parte do compromisso da Fini com o bem-estar de sua equipe.

Emprego de pessoas com deficiência

A Fini assegura o cumprimento da legislação vigente em matéria de emprego de pessoas com deficiência, apesar de não contar com uma política específica que regule a contratação desse público. Na Espanha, a Fini mantém parceria com duas associações dedicadas à promoção e ao cuidado de pessoas com algum tipo de deficiência: a Federação de Associações Murcianas de Pessoas com Deficiência Física e Orgânica e a Inserta Empleo da Fundação Once.

Com essas parcerias, é garantida a inserção laboral de pessoas com deficiência e o cumprimento do percentual legal de contratação. Ao final do exercício de 2024, a Espanha registrava 2,43% de colaboradores com deficiência em seu quadro, o que representa um leve aumento em relação aos 2,28% do exercício de 2023.

Saúde e segurança

Nosso sistema de gestão de Saúde e Segurança do Trabalho baseia-se em medidas eficazes voltadas a proteger a integridade das pessoas, das instalações, do meio ambiente e da qualidade de nossos produtos. A saúde e segurança dos colaboradores são prioridades fundamentais para a Fini. Por isso, adotamos uma **Política de Prevenção de Riscos Laborais (PRL)**, que demonstra nosso compromisso de promover um ambiente de trabalho seguro e saudável para todos.

Por meio da implementação de medidas preventivas, da formação contínua em segurança, de normas claras de atuação e da promoção ativa de uma cultura de prevenção, trabalhamos para que cada pessoa possa desempenhar suas funções com as máximas garantias de segurança e sem riscos para sua saúde. Essa política não apenas cumpre os requisitos legais e normativos aplicáveis, como também vai além do exigido, reforçando o bem-estar da equipe como eixo central de nossa visão empresarial. Além disso, adaptamos nossas ações em saúde e segurança às particularidades de cada unidade e país em que atuamos, garantindo uma gestão alinhada às condições específicas de cada ambiente.

Em 2024, submetemos nosso sistema de prevenção de riscos laborais a uma auditoria externa em todas as empresas do grupo, reafirmando assim nosso compromisso com a melhoria contínua.

Ao longo do ano, implementamos diversas medidas voltadas à redução da acidentalidade, o que nos permitiu alcançar uma melhoria de 30% em relação ao ano anterior. Entre as ações mais relevantes, destacam-se a sinalização de áreas com maior índice de acidentes, a adoção de medidas corretivas para reduzir a gravidade de queimaduras por produtos químicos, a incorporação de sistemas de transporte de substâncias em paletes de retenção, a internalização da formação no uso de empilhadeiras e paleteiras, bem como o desenvolvimento de workshops sobre saúde articular.

Nesse contexto, também impulsionamos o programa Os Vigilantes do Bem-Estar, uma iniciativa composta por oficinas com enfoque integral e multidisciplinar, cujo objetivo é garantir uma gestão eficaz da segurança no trabalho. Esse programa fomenta a participação ativa dos colaboradores e a representação de diferentes níveis e áreas da organização, assegurando que as melhorias implantadas respondam diretamente às necessidades reais da equipe e reforcem a cultura de prevenção em toda a companhia.

Na Fini, contamos com o Serviço de Prevenção Mancomunado e adotamos as seguintes medidas relacionadas à saúde e à segurança:

- Vigilância da saúde integrada, com a incorporação de uma clínica com atendimento médico dentro das instalações da empresa.
- Instalação de desfibriladores DESA nas instalações da empresa e capacitação dos colaboradores para seu uso.
- Formação interna sobre empilhadeiras e paleteiras tripuladas.
- Formação interna sobre produtos químicos.
- Treinamento e identificação de saídas de evacuação e de emergência dentro das instalações, com a implementação de um Plano de Evacuação e Emergências.
- Treinamento externo em segurança viária.
- Estabelecimento de um serviço de exames médicos ocupacionais para todos os colaboradores.
- Implementação de um sistema de supervisores de segurança, em consonância com as medidas adotadas em prevenção de riscos ocupacionais.
- Implementação de um software para uso em smartphones, destinado a verificar controles de segurança e emitir relatórios de inspeção.
- Investimentos em maquinário (como braços robóticos para envase, por exemplo) para contribuir com a prevenção de riscos ocupacionais.
- Investimentos em prevenção contra incêndios para reforçar a segurança no trabalho, em conformidade com a Diretiva ATEX.

No Brasil, a Fini conta com diferentes programas de segurança:

- **Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA):** É composta por colaboradores de diferentes setores da empresa, dedicados à prevenção de acidentes de trabalho. Entre suas atividades, destacam-se a elaboração de mapas de risco das diversas áreas, a realização da Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (SIPAT) — cujo objetivo é conscientizar os colaboradores sobre a importância da prevenção —, inspeções de segurança nos locais de trabalho e a investigação de acidentes. Além disso, a CIPA conta com doze subcomitês, cada um voltado para um tipo de risco, que ajudam a orientar a equipe em temas de saúde e segurança.
- **Brigada:** É um grupo composto por voluntários, que ajudam a orientar os colaboradores e garantir a prevenção. Atuam na luta contra o início do incêndio, minimizando os danos ao meio ambiente, até a chegada dos especialistas, que podem oferecer suporte e realizar os primeiros socorros em caso de acidentes.

Ferramentas de prevenção:

- **OLHO VIVO:** trabalhadores descrevem os riscos do dia a dia para que a área de segurança possa tomar as ações necessárias para mitigar e eliminar os riscos.
- **FUNDAMENTAL TUOR:** ferramenta de auditoria interna para avaliar os diversos riscos na empresa.
- **FEEDBACK COMPORTAMENTAL:** ferramenta de valorização e reconhecimento na qual a administração avalia o comportamento dos trabalhadores para identificar possíveis riscos.

De um espaço de atenção médica interna que assegura:

- Atenção pontual
- Realização de exames médicos periódicos
- Apoio necessário dos técnicos de segurança do trabalho
- Enfermagem disponível 24 horas por dia.

No Brasil, os funcionários têm acesso ao programa Viver Bem, que foca em comunicação, saúde e bem-estar. Além disso, eles têm acesso aos serviços médicos disponíveis na empresa durante 36 horas por semana. Além disso, há enfermagem e técnicos de segurança laboral disponíveis 24 horas por dia, 7 dias por semana.

Durante o exercício de 2024, a Fini registrou 76 acidentes de trabalho, o que representa uma redução de 65% em comparação com o ano anterior (216 acidentes). Além disso, foram reportadas 4 doenças ocupacionais no total, sendo uma em trabalhadores do sexo masculino e três em trabalhadoras do sexo feminino. Esse número mostra uma redução de 75% em relação a 2023, quando foram registradas 16 doenças ocupacionais.

A seguir, apresentam-se os índices de frequência e gravidade dos acidentes:

Índices	2024	2023
Índice de frequência	35,7	47,63
Índice de gravidade	0,55	0,69

Com o objetivo de reduzir os riscos ocupacionais, prevenir lesões e problemas de saúde relacionados ao trabalho, atuamos de forma contínua no desenvolvimento de planos de prevenção específicos e sistematizados, implementados por meio de sessões de treinamento e sensibilização, além de promover condições de trabalho seguras e saudáveis.

Diálogo social e relações trabalhistas

Respeitamos o direito de livre associação sindical e de negociação coletiva. As jurisdições dos países onde atuamos contam com normativas legais que garantem o cumprimento das convenções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT), especialmente aquelas relacionadas à liberdade de associação e ao direito à negociação coletiva.

O diálogo com os colaboradores é uma prioridade para a Fini, motivo pelo qual foram estabelecidos diversos mecanismos para fomentar o diálogo social, a negociação coletiva e a participação em temas de saúde e segurança no trabalho. Nesse sentido, 100% do quadro de pessoal na Espanha e no Brasil está coberto por convenção coletiva. Os aspectos relacionados à saúde e segurança no trabalho estão regulados pela Lei de Prevenção de Riscos Laborais 31/1995, na Espanha, e pelas Normas Regulamentadoras (NRs) incluídas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), no Brasil.

Desde a implementação da **Política de Prevenção de Riscos Laborais** em todas as suas filiais, a Fini reforçou seu compromisso com a segurança e o bem-estar das pessoas. A priorização da prevenção de riscos não apenas protege os colaboradores, mas também contribui para a construção de relações sólidas com a comunidade, clientes e demais partes interessadas, consolidando a reputação da Fini como uma organização comprometida com o cuidado das pessoas e do ambiente em que opera.

A Fini também dispõe de uma **Política de Flexibilidade de Jornada**, que regula as condições de trabalho flexível com o objetivo de melhorar o clima organizacional, fortalecer o bem-estar e a motivação da equipe e fomentar uma cultura mais aberta que facilite a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional. Nessa mesma linha, a **Política de Teletrabalho e Modelo Híbrido** reforça o compromisso da companhia com as novas formas de trabalho em um ambiente laboral em constante evolução. Essa política reconhece que a flexibilidade proporcionada pelo teletrabalho permite uma melhor gestão do tempo, melhora a conciliação e aumenta a produtividade e a satisfação. Ao mesmo tempo, estabelece diretrizes claras para sua aplicação, assegurando o respeito aos direitos e obrigações de ambas as partes e promovendo uma cultura organizacional baseada na confiança e no compromisso mútuo.

O diálogo social na Fini adapta-se a cada localidade, mas sempre com o propósito de facilitar a resolução de conflitos, promover o entendimento e melhorar tanto as condições de trabalho quanto o clima organizacional. Na Espanha, esse diálogo é conduzido por meio do **Comitê de Empresa**, que realiza reuniões periódicas em nível departamental e interdepartamental. Além disso, há uma caixa de sugestões no portal do colaborador para receber consultas ou propostas.

No Brasil, existem diversos canais de comunicação interna e de escuta ativa, entre os quais se destaca a revista eletrônica One Fini Company. O plano de comunicação e as campanhas internas têm como objetivo gerar conexão entre as pessoas e a organização.

Também foram organizados diversos eventos-chave para manter os colaboradores conectados e alinhados à estratégia empresarial. Entre eles, destacam-se as reuniões de operações e de mercado, o Industrial Day e o evento Integra Acción. Esses encontros permitem compartilhar boas práticas, alinhar objetivos e reforçar a comunicação entre a alta direção e as diferentes equipes.

Dando continuidade à nossa aposta na escuta ativa como base para uma gestão eficaz, em 2024 aplicamos novamente a **pesquisa de clima organizacional**, focada em cinco dimensões principais: Credibilidade, Imparcialidade, Respeito, Orgulho e Companheirismo. Os resultados deste ano nos encheram de orgulho, com um incremento de 3,8 pontos percentuais em relação a 2023, destacando-se especialmente a melhoria na percepção da credibilidade da empresa, que foi a dimensão com maior crescimento.

Além da pesquisa de clima, também avaliamos o **Net Promoter Score (NPS)** interno, uma ferramenta que nos permite saber até que ponto nossos colaboradores recomendariam a Fini como um bom lugar para trabalhar. Essa métrica complementa os resultados da pesquisa de clima e nos ajuda a identificar fortalezas e áreas de melhoria na experiência do colaborador.

Também continuamos a promover nosso compromisso com o bem-estar e a cultura organizacional por meio de nossa participação na certificação **Great Place to Work**. Essa avaliação externa reforça nossa visão de construir um ambiente de trabalho cada vez mais positivo, inclusivo e alinhado aos nossos valores.

Em 2024, na Fini Brasil, implementamos uma mecânica de comunicação trimestral na qual compartilhamos com toda a equipe, independentemente de nível ou área, as principais conquistas do trimestre e os desafios que estão por vir. Essa iniciativa nos permite alcançar 100% das pessoas, fortalecendo a transparência e o sentimento de pertencimento.

Além disso, lançamos o Programa de Reconhecimento, uma iniciativa global que premia projetos conduzidos por colaboradores ou equipes que geraram impacto positivo no negócio – seja financeiro, social ou ambiental – e estão alinhados aos nossos pilares estratégicos.

Acordos coletivos

Em dezembro de 2024, chegamos a um acordo entre a empresa e o Conselho de Trabalhadores para a assinatura de um novo acordo coletivo.

Espanha

Escritórios e fábrica

- Acordo Coletivo de Empresa da Fini Golosinas España, S.L.U.

Comerciais

- Acordo Coletivo de Comércio e Alimentação (Atacadistas) da Região de Múrcia.
- 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 Barcelona.
- Acordo Coletivo de Distribuidores Atacadistas de Alimentos de Navarra.

Brasil

- Acordo coletivo de trabalho do sindicato da região de Jundáí.
- Acordo Coletivo de Trabalho da União de Alimentos da Região de Jundáí.
- Acordo coletivo 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 geradora de compromisso e transmissão de valores que impacta diretamente na melhoria do nosso desempenho.

A Política de Educação Corporativa do Brasil e da Espanha se insere em um sistema diferenciado que promove o desenvolvimento de talentos através de aprendizado ativo e contínuo, fundamentado em:

- Contribuir com a organização para atingir seus objetivos e cumprir sua missão.
- Gerar comprometimento e transmitir os valores da empresa.
- Manter o equilíbrio entre os interesses do quadro de 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 formação é continuamente atualizada e, a cada ano, é elaborada uma matriz de capacitação de acordo com as necessidades de cada equipe. O desenvolvimento dos programas em ambos os países é realizado por meio de sete eixos formativos: Qualidade e segurança, Programas de desenvolvimento, Áreas-chave, Integração, Idiomas e Informática, e Formação Legal.

Eixos formativos

Qualidade e segurança

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

Programas de desenvolvimento

Apoiar o desenvolvimento de habilidades técnicas ou competências de perfis estratégicos ou com potencial.

Áreas-chave

Apoiar a melhoria de habilidades técnicas ou competências associadas a funções estratégicas.

Integração

Acompanhar as novas contratações no conhecimento da empresa e de seus valores corporativos.

Idiomas e Informática

Melhorar o nível de idiomas e o uso do Power BI para trabalhar de forma mais eficiente.

Formação Legal

Conscientizar e difundir normas e procedimentos de cumprimento obrigatório.



No Brasil, a companhia conta com uma clara política de Educação Corporativa, estruturada em academias voltadas para cada tema de atualização, com o objetivo de desenvolver e aprimorar habilidades técnicas e comportamentais, ampliando a visão profissional e empresarial. As academias incluem: Institucional, Liderança, Excelência, Qualidade, Comportamento, Tecnologia e Formação Contínua. Cada academia é focada em uma área específica para melhorar o desempenho, capacitar os colaboradores e fortalecer a qualidade e a segurança alimentar. Além disso, a academia de Formação Contínua apoia a educação formal e oferece reembolso parcial das mensalidades de cursos, assim como cursos de idiomas.

Em 2024 foram ministradas um total de **40.509 horas de treinamento**, o que representa uma redução de 13% em relação às 46.491 horas registradas no exercício anterior. Ao longo de 2024, a atenção esteve voltada para o planejamento e a execução de uma variedade de atividades de capacitação destinadas a aprimorar tanto as habilidades técnicas quanto as competências em todas as áreas profissionais da organização.

A seguir, estão as horas de treinamento ministradas por categoria profissional:

	Número de horas de treinamento por categoria profissional	
	2024	2023
Conselheiros, diretores e gerentes	2.194	1.402
Representantes comerciais, vendedores e similares	3.710	5.655
Técnicos e profissionais científicos e intelectuais	4.911	5.736
Outro pessoal qualificado	8.688	8.155
Funcionários contábeis, administrativos e outros	2.597	3.555
Ocupações elementares	18.409	21.988
Total	40.509	46.491



Diversidade e igualdade

A Fini proporciona um ambiente de trabalho que valoriza a inclusão, promovendo a diversidade e o compromisso com a igualdade. Isso se reflete na **Política de Igualdade de Oportunidades, Não Discriminação e Conciliação**, aprovada em 2023, além da implementação 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 oportunidades equitativas para todos os colaboradores. Para alcançar esse objetivo, a empresa implementou ações específicas para promover a igualdade, diversidade e reconciliação em todas as etapas do ciclo de trabalho. Desde os processos de seleção até o desenvolvimento profissional, a Fini compromete-se a aplicar práticas justas e transparentes que fomentem um ambiente inclusivo e respeitoso. Isso implica não apenas eliminar qualquer forma de discriminação no local de trabalho, mas também implementar políticas e programas que apoiem a conciliação entre a vida profissional e pessoal dos colaboradores de forma equitativa entre os gêneros. Da mesma forma, o **Plano de Prevenção ao Assédio**, aprovado em 2022, evidencia o firme compromisso da empresa com a criação de um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e livre de assédio em todas as suas operações. Além disso, reflete o compromisso da Fini e reafirma sua posição de que o assédio, em qualquer de suas formas, é inaceitável e incompatível com os valores da empresa. Por meio da implementação de políticas claras e de procedimentos eficazes, a Fini busca prevenir, detectar e tratar qualquer incidente de assédio de maneira rápida e adequada.

O Plano de Igualdade contempla:

- A inclusão do compromisso com a igualdade e a proibição expressa do assédio sexual no Código de Conduta.
- A promoção da igualdade de oportunidades em todos os níveis da organização por meio de campanhas de sensibilização que incorporem a perspectiva de gênero na cultura empresarial.
- A visibilidade da mulher no discurso, eliminando o uso sexista da linguagem na comunicação e elaborando procedimentos para preveni-lo.
- O cumprimento do estabelecido no Real Decreto-Lei 6/2019, de 1º de março, relativo ao relatório anual sobre igualdade.
- A difusão das políticas de igualdade ao pessoal recém-contratado, incluindo-as nas informações recebidas após a admissão.
- A promoção da igualdade de oportunidades em qualquer cargo e na progressão profissional, mediante a elaboração de procedimentos para a atração e seleção de pessoal.
- A redução da segregação horizontal e vertical nos processos de recrutamento e seleção, aumentando a proporção de trabalhadores de ambos os gêneros.
- A prevenção de riscos ocupacionais associados à gravidez, parto recente e amamentação, por meio de campanhas de sensibilização.
- O incentivo ao sucesso das mulheres para alcançar cargos de responsabilidade e reduzir a segregação vertical, promovendo mulheres em igualdade de condições de preparação quando houver vagas disponíveis.

- A oferta de igualdade de oportunidades na formação oferecida pela empresa.
- A prevenção e atuação contra a discriminação de gênero e o assédio sexual no trabalho.
- As medidas de conciliação familiar e social para que o desenvolvimento profissional seja compatível com as responsabilidades familiares.

Além do seu Plano de Igualdade, a Fini conta com o Plano de Medidas e Recursos para Alcançar a Igualdade Real e Efetiva das Pessoas LGBTI+. Esse plano busca fortalecer a igualdade e a não discriminação de seus colaboradores por motivos de orientação sexual, em conformidade com os artigos 9.2, 14 e 15 da Constituição Espanhola e outros marcos de referência internacionais, como o Tratado de Amsterdã e a Carta dos Direitos Fundamentais da UE. Com essa iniciativa, a Fini busca sensibilizar e capacitar em diversidade e inclusão LGBTI+, apoiar pessoas trans em processo de transição, introduzir a dimensão LGBTI+ no âmbito corporativo, prevenir e tratar situações de assédio ou violência contra pessoas do coletivo, além de assegurar que a comunicação interna e externa promova uma imagem alinhada ao princípio de igualdade e diversidade das pessoas LGBTI+.

Para alcançar de forma efetiva esses objetivos, a Fini desenhou um plano de ação que terá início em 2024. Entre as medidas previstas, a Fini pretende implementar ações de formação em diversidade e inclusão de pessoas LGBTI+ para os integrantes do Comitê de Empresa e para os profissionais de Recursos Humanos, incluindo conteúdo específico para garantir processos de seleção e promoção não discriminatórios.

Além disso, a Fini realiza campanhas internas de sensibilização para eliminar preconceitos ou comportamentos inadequados, como a celebração do Dia do Orgulho LGBTI+, e oferece maior flexibilidade laboral para quem necessitar, incluindo colaboradores trans em processo de transição. Por fim, a Fini também colocou em prática recursos que apoiam a comunicação e a prevenção de problemas relacionados à discriminação contra o coletivo, como a criação de um e-mail específico para atender e dar suporte às pessoas colaboradoras LGBTI+, disponível a partir do primeiro trimestre de 2024.

De forma complementar, a Fini também conta com um **Protocolo de Prevenção e Atuação contra o Assédio e a Violência contra Pessoas LGBTI+ no Ambiente de Trabalho**, com o objetivo de estabelecer um procedimento concreto de atuação que garanta a detecção precoce de situações de assédio ou violência por motivo de orientação sexual, identidade e/ou expressão de gênero e características sexuais. Esse protocolo busca proteger os direitos dos colaboradores LGBTI, assegurando um ambiente de trabalho seguro e respeitoso para todos, independentemente de sua orientação sexual ou identidade de gênero. Foi concebido para prevenir o assédio e a violência mediante a implementação de medidas proativas, promover um ambiente inclusivo que valorize a diversidade e contribuir para o bem-estar geral dos colaboradores. Além disso, define procedimentos claros para atuar em caso de incidentes, incluindo formas de reporte e as ações disciplinares correspondentes, garantindo o cumprimento da legislação relevante em matéria de direitos humanos e trabalhistas, bem como oferecendo apoio às vítimas de assédio ou violência.

No âmbito da inclusão laboral, é importante destacar que atualmente não existem políticas específicas para a contratação de pessoas com deficiência além do que está previsto em lei. Em 2024, nossa equipe foi composta por 2,43% de colaboradores com deficiência. Reconhecemos que ainda há muito a avançar nesse campo e estamos comprometidos em implementar medidas e políticas que promovam a inclusão e a igualdade de oportunidades para todas as pessoas, incluindo aquelas com algum tipo de deficiência. Sabemos que contar com uma equipe diversa e comprometida é fundamental para o sucesso da nossa organização, e trabalharemos incansavelmente para melhorar nesse aspecto.



Subsidiárias

As subsidiárias são um elemento essencial do grupo e, na Fini, asseguramos que todos os colaboradores recebam formação sobre o Código de Ética e sobre o canal de escuta. Em cada subsidiária, são desenvolvidas iniciativas específicas:

Chile

No Chile, a Fini manteve em 2024 o seu compromisso com o bem-estar dos colaboradores, reforçando a comunicação entre áreas e promovendo o equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Foram implementados sistemas para monitorar o avanço dos objetivos do ano, além da realização de reuniões periódicas para estimular a colaboração.

Um marco importante do ano foi a adoção do regime híbrido de trabalho e o início do processo de redução da jornada, em conformidade com a nova Lei das 40 horas. Essas medidas estão alinhadas ao enfoque de flexibilidade e bem-estar que a companhia busca promover.

O programa de estágios permaneceu ativo, oferecendo suporte a diferentes áreas operacionais, e foram organizadas atividades para fortalecer vínculos interdepartamentais. Como em todos os anos, no período natalino foram entregues presentes e mensagens às famílias dos colaboradores, em reconhecimento ao papel do núcleo familiar na consecução dos objetivos da empresa. No campo da diversidade, embora a legislação ainda não exija, pelo número de colaboradores, a implementação de políticas específicas, o processo seletivo segue livre de discriminações. Não foram registrados casos que demandassem medidas adicionais de integração.

O regulamento interno contempla protocolos contra o assédio, a discriminação e a desigualdade salarial, e foi atualizado em 2024 com o apoio de uma consultora em prevenção de riscos. Além disso, foram incorporadas as novas exigências da Lei Karin, voltada à proteção dos trabalhadores diante de situações de assédio e violência no trabalho.

Os programas de capacitação mantiveram um enfoque diferenciado por áreas. A equipe comercial recebeu treinamento com base no manual “Fundamentos de Vendas”, enquanto os colaboradores administrativos tiveram acesso à formação técnica e às competências comportamentais, conforme suas avaliações de desempenho. Já os líderes participaram de sessões específicas sobre relações e confiança, inovação, adaptabilidade e orientação para resultados.

Por fim, reforçou-se o compromisso com a comunidade por meio de doações de produtos a organizações sociais, associações de bairro e fundações que apoiam pessoas em situação de vulnerabilidade.

Colômbia

A Fini Colômbia consolidou em 2024 sua cultura de conciliação e bem-estar laboral por meio de um modelo de trabalho híbrido, que permite aos colaboradores combinar dois dias de teletrabalho com três presenciais, além de usufruir de dias adicionais de descanso por jornada. Essa política favoreceu não apenas o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, mas também aumentou a motivação e o compromisso da equipe.

A ferramenta de gestão de desempenho “Gestão 365” continuou sendo fundamental para a definição e avaliação de objetivos anuais, especialmente nos cargos de liderança.

Embora ainda não existam políticas específicas de contratação inclusiva, o processo seletivo não apresenta restrições em relação a pessoas com deficiência, desde que o perfil esteja alinhado aos requisitos do cargo. A companhia manifestou sua intenção de avançar nessa linha por meio do desenvolvimento de futuras estratégias de integração. O diálogo social é conduzido pelo Comitê de Convivência Laboral, que promove ambientes saudáveis e dispõe de mecanismos para receber questionamentos. A comunicação entre líderes e colaboradores se mantém ativa, com reuniões semanais que reforçam a colaboração e o trabalho em equipe.

Anualmente, é realizada uma pesquisa de clima organizacional que cobre 100% da equipe, garantindo a confidencialidade das respostas e convertendo os resultados em planos de ação concretos. No campo da formação, foram mantidos os programas de segurança e saúde, assim como um plano de carreira comercial estruturado em cinco níveis, aberto a todo o quadro de colaboradores. Também foram oferecidos treinamentos em liderança e competências comportamentais, alinhados à filosofia do grupo.

A igualdade de gênero segue como eixo central, com uma equipe em que as mulheres representam mais de 60%, e todas as descrições de cargos são elaboradas em linguagem inclusiva. Em 2024, foram realizadas doações de produtos a comunidades vulneráveis do Eixo Cafeteiro, no marco do Dia da Criança, reafirmando o compromisso social da subsidiária.

Peru

Em 2024, a Fini Peru deu um impulso significativo à sua estratégia de capital humano com a implementação de um amplo plano de benefícios, tanto tangíveis quanto intangíveis, voltado para aumentar a satisfação dos colaboradores e fortalecer seu posicionamento como empregadora no mercado. Foram celebradas datas especiais, como aniversários, Dia das Mães, Dia dos Pais e Dia da Amizade, além da celebração de convênios com centros de serviços e comércio para oferecer descontos exclusivos aos colaboradores.

No encerramento do ano, foi realizada uma avaliação de potencial para analisar a aderência dos perfis às necessidades da companhia, e foram atualizados os Manuais de Organização e Funções (MOF) com vistas a novos processos de seleção.

Em conformidade com a legislação nacional, os processos seletivos continuam abertos a pessoas com deficiência, embora não tenham sido registradas candidaturas em 2024. No âmbito da formação, foi desenvolvido o workshop “Líder UP” para as equipes de liderança, com foco especial em relações e confiança, adaptabilidade e inovação, além de eficiência e resultados. Também foi fortalecido o Comitê de Segurança e Saúde no Trabalho, que passou a coordenar cursos normativos por meio de uma plataforma virtual.

Embora não tenham sido realizadas iniciativas solidárias em 2024, a subsidiária projetou o início dessas ações a partir de 2025, como parte de seu compromisso social progressivo.

Equador

No Equador, a gestão de capital humano em 2024 concentrou-se em promover um ambiente de trabalho positivo e próximo, apostando no bem-estar e na flexibilidade laboral. Entre as principais ações, alguns contratos foram ajustados para adaptar a estrutura laboral às necessidades operacionais da subsidiária, buscando maior agilidade e controle de custos.

A companhia segue celebrando datas importantes com gestos personalizados para os colaboradores, como aniversários, Natal, Dia das Mães, Dia dos Pais e Dia da Amizade, reforçando o senso de pertencimento e a cultura organizacional.

Embora não tenham sido implementadas mudanças formais em inclusão, diálogo social, formação ou diversidade, a Fini Equador mantém seu compromisso com o respeito, a igualdade de tratamento e a escuta ativa. Em linha com esse enfoque, estão previstas para 2025 ações solidárias que reforcem o vínculo com as comunidades mais vulneráveis.

França

Na França, a estratégia de capital humano segue centrada em posicionar a pessoa certa no cargo certo, acompanhada de um plano de desenvolvimento profissional personalizado. Em 2024, a equipe comercial foi reforçada com novas contratações-chave, incluindo representantes de vendas para o canal moderno, um gerente de contas nacionais e um novo diretor comercial, com o objetivo de estruturar o crescimento da subsidiária. Além disso, a Fini França trabalhou para diversificar sua equipe, alcançando equilíbrio de gênero com 9 mulheres e 9 homens. Embora a legislação francesa exija cotas de contratação de pessoas com deficiência apenas para empresas com mais de 20 colaboradores, a companhia também considera esse aspecto em seus processos seletivos.

O diálogo social é conduzido por meio de comunicação aberta e direta. Um avanço significativo em 2024 foi a eleição, em dezembro, do Comitê Social e Econômico (CSE), cuja entrada em funcionamento está prevista para setembro de 2025, institucionalizando o diálogo entre gestão e colaboradores.

Durante o ano, foram organizados diversos treinamentos alinhados às necessidades da equipe, incluindo habilidades de negociação para a área comercial, capacitação em Business Central para atendimento ao cliente e controladoria, além de Excel e Power BI. Toda a equipe participou ainda do programa de cultura CONNECTA, enquanto a liderança esteve presente no programa de liderança Leader Up em Múrcia.

A equidade salarial e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional são promovidos, com remuneração definida de acordo com experiência e nível de responsabilidade. O processo seletivo baseia-se exclusivamente em capacidades, motivação e espírito de equipe, sem distinção de origem, gênero ou religião.

Por fim, em 2024 foi iniciado um projeto solidário em colaboração com associações locais, visando à dedicação de tempo voluntário em 2025. Desde setembro de 2024, vários colaboradores também participam mensalmente de campanhas de doação de sangue.

Itália

Na Itália, segue-se priorizando um ambiente de trabalho que promova bem-estar e conciliação, por meio de políticas de trabalho flexível (Smart Working), um clima positivo e benefícios competitivos. Em 2024, foram realizadas reuniões trimestrais entre cada colaborador e seu gestor direto, avaliando desempenho e estabelecendo melhorias, que também impactam as decisões salariais. A equipe italiana, composta por 10 pessoas, não está sujeita legalmente a políticas obrigatórias de contratação de pessoas com deficiência, mas a igualdade de oportunidades é garantida nos processos de seleção. O diálogo social é baseado em encontros regulares e em pesquisas anuais de clima laboral, cujas conclusões alimentam planos de melhoria contínua.

Durante o ano, foram realizados cursos para aprimorar as competências técnicas da equipe de gestão. Além disso, o Country Manager participou do programa de liderança Leader Up, com módulos sobre Relações e Confiança, Adaptabilidade e Inovação, e Eficiência e Resultados.

Há um monitoramento interno de salários e desempenho, garantindo equidade de acordo com experiência e categoria profissional. Embora não tenham sido implementadas novas iniciativas solidárias em 2024, permanece o plano de lançar uma campanha em redes sociais para que colaboradores doem parte de seus salários a causas humanitárias.

Portugal

Em 2024, a subsidiária de Portugal manteve a promoção de um ambiente de trabalho pautado pela qualidade, compromisso e honestidade. Embora não tenham ocorrido mudanças substanciais em relação a anos anteriores, foram preservadas as condições que favorecem um ambiente positivo, valorizando tanto o esforço individual quanto a colaboração em equipe.

Apesar do tamanho reduzido da equipe e da ausência de obrigações legais específicas em matéria de inclusão, a empresa segue comprometida com o respeito, a equidade e a inclusão de todos os colaboradores.

No campo da ação social, foram realizadas doações de produtos para iniciativas solidárias, reforçando o compromisso da companhia com a comunidade local.

Reino Unido

No Reino Unido, a equipe da Fini continuou a focar na atração e retenção de talentos por meio de um pacote competitivo que inclui bônus, seguro de saúde e previdência privada. O ambiente de trabalho flexível, com contratos híbridos que combinam dias presenciais e remotos, tem permitido à subsidiária manter uma equipe motivada e comprometida. Apesar de, pelo tamanho, não haver obrigatoriedade legal de adotar políticas específicas para contratação de pessoas com deficiência, a empresa se mostra aberta a avaliar medidas de integração caso haja necessidade.

O diálogo social é mantido de forma direta e aberta, com uma relação de confiança entre gerente e colaboradores. Também é aplicada anualmente uma pesquisa de clima laboral, cujos resultados se traduzem em planos de melhoria.

Embora não existam políticas formais de formação, necessidades específicas são atendidas pela sede central.

Em 2024, o Country Manager participou do programa Leader Up, fortalecendo suas competências em liderança e gestão. No âmbito social, a subsidiária manteve seu compromisso solidário com doações de produtos próximos ao vencimento para bancos de alimentos em comunidades de baixa renda.

BeneLux

Em 2024, a subsidiária da Fini no BeneLux reforçou seu foco na excelência da gestão de talentos, priorizando a contratação de perfis altamente qualificados. O time de gestão foi consolidado com a entrada de um Diretor de Supply Chain para a região e de Diretores de Vendas para Bélgica, Luxemburgo e Países Baixos.

A gestão de desempenho baseia-se em reuniões individuais periódicas, encontros semanais de equipe e sessões de avaliação que incluíram a implementação do sistema de revisão 360°. Isso contribui para uma cultura de trabalho transparente, aberta e orientada à melhoria contínua.

Embora não haja políticas específicas de inclusão de pessoas com deficiência devido ao tamanho reduzido da equipe, a igualdade de oportunidades é promovida ativamente. O clima laboral é gerido de forma próxima, sem necessidade de estruturas sindicais formais.

Em termos de treinamento, foram realizadas sessões de coaching personalizadas, além de um programa de boas-vindas que incluiu uma visita à fábrica em Múrcia. Toda a equipe também participou do programa CONNECT e o Country Manager fez parte do Leader Up.

Garante-se equidade nos processos de seleção e nas condições de trabalho, incentivando o equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

Embora não tenham sido desenvolvidas iniciativas solidárias em 2024, está prevista a incorporação de ações sociais à medida que a subsidiária avance em sua consolidação.

Marruecos

No Marrocos, o foco em 2024 foi atrair os melhores perfis do mercado por meio de um processo de seleção rigoroso e transparente. Foram implementadas melhorias no ambiente de trabalho, como a renovação dos escritórios em Casablanca, além da oferta de novos benefícios, incluindo seguros de saúde e de aposentadoria privados, ampliando a proposta de valor para os colaboradores.

Embora não haja processos formais de diálogo social devido ao tamanho da equipe, mantém-se um ambiente de trabalho aberto e colaborativo, com comunicação fluida e positiva entre os membros. Por ter sido o primeiro ano completo de operações, não foram implementados programas de formação, mas estabeleceram-se as bases para o seu desenvolvimento futuro.

O processo seletivo é baseado exclusivamente em capacidades e experiência, sem restrições, promovendo ainda a flexibilidade laboral para adaptação a situações pessoais, como gravidez, doenças ou cuidado de filhos. Na área social, foram feitas doações de produtos a organizações beneficentes que apoiam crianças afetadas pelas inundações no sul do país, reforçando o compromisso solidário da subsidiária.

Bolívia

Na Bolívia, em 2024 seguiu-se promovendo um ambiente de trabalho centrado na comunicação aberta e no feedback contínuo. O objetivo é que todos os colaboradores se sintam confortáveis em compartilhar ideias, sugestões ou preocupações, fortalecendo assim um ambiente de confiança e comprometimento. Reconhece-se o desempenho individual e coletivo, reforçando a motivação da equipe por meio de reuniões periódicas e momentos de feedback.

Mantém-se ainda o modelo híbrido, que permite um dia de teletrabalho por semana, promovendo o equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Entre os benefícios, seguem as celebrações de datas especiais com presentes aos colaboradores, como aniversários, Natal, Dia das Mães e Dia dos Pais.

Nos processos seletivos não há restrições quanto à contratação de pessoas com deficiência, desde que possam desempenhar as funções exigidas. Embora não tenham ocorrido casos em 2024 que demandassem medidas de integração, essa possibilidade está contemplada caso surja.

A comunicação interna é realizada por meio de e-mails corporativos e grupos de mensagens, permitindo coordenação ágil e eficiente em assuntos locais e globais. Em termos de igualdade, a equipe mantém 33% de representação feminina, e todos os processos seletivos permanecem abertos sem distinção de gênero.

9. Informações adicionais

Aspectos normativos do Relatório

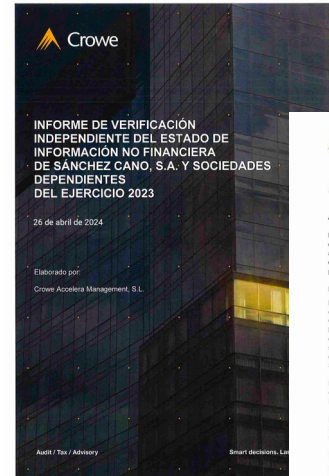
Este relatório atende aos requisitos da Demonstração de Informação Não Financeira e faz parte do relatório de gerenciamento consolidado. Segue os mesmos critérios de aprovação, depósito e publicação, e foi elaborado de acordo com a opção Essencial dos Padrões GRI. Os conteúdos foram elaborados com base na análise de materialidade e nos requisitos da Lei 11/2018, de 28 de dezembro de 2018, que altera o Código Comercial, bem como no texto reformulado da Lei das Sociedades de Capital, aprovado pelo Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julho, e na Lei 22/2015, de 20 de julho, de Auditoria de Contas, abordando questões de informação não financeira e diversidade.

Em 2019, a Fini lançou seu primeiro relatório de sustentabilidade, iniciando um ciclo de divulgação anual. O relatório apresenta suas atividades empresariais relacionadas à sustentabilidade e informações não financeiras no período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2024.



Verificação externa

A Fini contratou a Crowe para a verificação externa deste relatório. O relatório de verificação está anexado a este documento e foi elaborado em conformidade com a norma ISAE3000: Pedidos de Seguro diferentes da Auditoria ou Revisões de Informações Financeiras Históricas, incluindo a Estrutura Internacional de Pedidos de Seguro e as Modificações de acordo com outras Normas Internacionais de Pedidos de Seguro (NIEA). A base do pedido é composta pelos conteúdos exigidos pela Lei 11/2018, mencionada anteriormente.



A los accionistas de Sánchez Cano, S.A.: De acuerdo con el artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera adjunta (ENF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2023 de Sánchez Cano, S.A. y Sociedades Dependientes (en adelante el Grupo) que forma parte del informe de gestión del Grupo.

Responsabilidad del órgano de administración La formación del ENF incluido en el Informe de Gestión del Grupo Consolidado, y como su contenido, es responsabilidad del órgano de administración de Sánchez Cano Outdoor S.L.U. y sociedades dependientes. El ENF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios y estándares de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados de acuerdo con lo mencionado para cada materia en la tabla de contenidos incluida en el Estado de Información No Financiera de Sánchez Cano Outdoor S.L.U. y sociedades dependientes del citado Estado.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el ENF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

El órgano de administración del Grupo es también responsable de definir, implantar, actualizar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del ENF.

Nuestra independencia y gestión de calidad Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos éticos del Código de Ética para Profesionales de la Contabilidad emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (ESGA), sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesional, confiabilidad y competencia profesional.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NIQC 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema global de control de calidad que incluye:

- Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y para obtener la información necesaria la relación relativa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en ENF del ejercicio 2023 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo, considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil vigente.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en ENF del ejercicio 2023.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques gestión aplicados en relación con los aspectos materiales presentados en ENF del ejercicio 2023.
- Comparación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra la información relativa a los contenidos incluidos en el ENF del ejercicio 2023 en adecuada compliancia a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones del Administrador Único y la Dirección.

Conclusión Basándonos en los procedimientos realizados y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto que nos haga creer que el ENF de Sánchez Cano, S.A. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2023 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y según criterios de los estándares GRI seleccionados, así como aquellos otros, o descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el Índice de contenidos incluido en el Estado de Información No Financiera de Sánchez Cano, sociedades dependientes.

Conclusión Basándonos en los procedimientos realizados y en no se ha puesto de manifiesto aspecto que nos h Sánchez Cano, S.A. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2023 no ha sido preparado, en acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y según criterios de los estándares GRI seleccionados, descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el Índice de contenidos incluido en el Estado de Información No Financiera de Sánchez Cano, sociedades dependientes.



Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades del Grupo que han participado en la elaboración del ENF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el ENF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y para obtener la información necesaria la relación relativa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en ENF del ejercicio 2023 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo, considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil vigente.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en ENF del ejercicio 2023.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques gestión aplicados en relación con los aspectos materiales presentados en ENF del ejercicio 2023.
- Comparación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra la información relativa a los contenidos incluidos en el ENF del ejercicio 2023 en adecuada compliancia a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones del Administrador Único y la Dirección.

Conclusión Basándonos en los procedimientos realizados y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto que nos haga creer que el ENF de Sánchez Cano, S.A. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2023 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y según criterios de los estándares GRI seleccionados, así como aquellos otros, o descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el Índice de contenidos incluido en el Estado de Información No Financiera de Sánchez Cano, sociedades dependientes.

Conclusión Basándonos en los procedimientos realizados y en no se ha puesto de manifiesto aspecto que nos h Sánchez Cano, S.A. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2023 no ha sido preparado, en acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y según criterios de los estándares GRI seleccionados, descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el Índice de contenidos incluido en el Estado de Información No Financiera de Sánchez Cano, sociedades dependientes.



Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades del Grupo que han participado en la elaboración del ENF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el ENF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y para obtener la información necesaria la relación externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad ENF del ejercicio 2023 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo, considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil vigente.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en ENF del ejercicio 2023.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques gestión aplicados en relación con los aspectos materiales presentados en ENF del ejercicio 2023.
- Comparación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra la información relativa a los contenidos incluidos en el ENF del ejercicio 2023 en adecuada compliancia a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones del Administrador Único y la Dirección.

Conclusión Basándonos en los procedimientos realizados y en no se ha puesto de manifiesto aspecto que nos h Sánchez Cano, S.A. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2023 no ha sido preparado, en acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y según criterios de los estándares GRI seleccionados, descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el Índice de contenidos incluido en el Estado de Información No Financiera de Sánchez Cano, sociedades dependientes.



Uso y distribución Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos o jurisdicciones.

26 de abril de 2024.
Crowe Account Management, S.L.
Luis D. Picares, Socio

26 de abril de 2024.
Crowe Account Management, S.L.
Luis D. Picares, Socio

10. Anexo

Informação fiscal

A seguir, apresentamos as informações fiscais do Fini para os anos de 2024 e 2023, respectivamente.

País	Lucro antes de impostos	
	2024	2023
Bélgica	(164.857)	-
Bolívia	37.686	(55.818,64)
Brasil	31.884.659	53.654.742
Chile	6.843.179	2.781.413
Colômbia	1.080.340	893.307
Equador	(170.581)	-195.149
Espanha	(30.154.271)	7.797.459
França	13.800.402	590.396
Itália	8.956.928	341.643
Marrocos	2.774.431	(242.836)
México	(452.419)	-
Peru	1.407.935	(54.313)
Portugal	6.353.041	453.003
Reino Unido	10.866.363	340.603
Singapura	-	-
Total	53.062.836	66.304.449

A seguir, apresentamos as informações fiscais do Fini para os anos de 2024 e 2023, respectivamente:

Imposto de renda por país		
	2024	2023
Bélgica	(198)	-
Bolívia	(28.809)	-
Brasil	(10.926.649)	17.251.997
Chile	(77.465)	-
Colômbia	(153.810)	745.069
Equador	64.069	(44.381)
Espanha	(5.192.607)	1.610.369
França	(141.633)	150.259
Itália	(127.718)	123.079
Marrocos	-	-
México	-	-
Peru	(89.089)	-
Portugal	(59.579)	116.805
Reino Unido	(167.599)	75.468
Singapura	-	-
Total	(16.901.189)	20.028.664

Em 2024, a Fini recebeu subsídios operacionais no valor de € 113.697. Segue abaixo o detalhamento:

Subvenções públicas		
	2024	2023
Formação contínua	76.227	52.946
Outras	30.092	60.751
Total	113.697	106.319

Índice de conteúdos da Lei espanhola 11/2018

Índice Lei 11/2018	
Conteúdo	Página
Conteúdos básicos	
Descrição do Modelo de Negócios	5-12
Marcos utilizados	74
Riscos relacionados com as questões do Relatório de Informação Não Financeira (EINF)	14-15
Questões ambientais	
Informação detalhada	35-38
Poluição	35
Economia Circular, prevenção e gestão de resíduos	41-42
Uso Sustentável dos Recursos: Água	44
Uso Sustentável de Recursos: Materiais	43
Uso Sustentável de Recursos: Energia	45
Uso Sustentável de Recursos: Eficiência Energética.	45
Mudanças climáticas e emissões de GEE	46
Mudanças Climáticas: Adaptação	47
Proteção da biodiversidade: Medidas	37
Proteção da biodiversidade: impactos	37

Índice Lei 11/2018	
Conteúdo	Página
Questões sociais e de pessoal	
Emprego - Número de funcionários	51-53
Emprego: modalidades de contrato	53
Emprego: demissões	54
Emprego: Remuneração	55
Emprego: diferença salarial	55
Emprego: remuneração de diretores e gerentes	55
Emprego: desligamento do trabalho	57
Emprego: Deficiência	57
Organização do trabalho	57
Organização do trabalho Níveis de absentismo	56
Organização do trabalho: Reconciliação	56
Saúde e Segurança: Condições	58
Saúde e Segurança: Acidentes	59
Saúde e Segurança: Doenças	59
Relações Sociais: Diálogo Social	60
Relações Sociais: negociação coletiva	61
Relações Sociais: acordos	61
Educação: Políticas	62
Treinamento: horas	63
Acessibilidade universal para pessoas com deficiência	57
Igualdade: medidas	64
Igualdade: Deficiência	64
Igualdade: Discriminação	64-65
Direitos humanos	
Due Diligence de Direitos Humanos	16
Riscos e medidas	16
Liberdade de associação e negociação coletiva	16

Índice Lei 11/2018	
Conteúdo	Página
Direitos humanos	
Discriminação no trabalho	16
Trabalho escravo e infantil	16
Combate à corrupção e ao suborno	
Prevenición de corrupción y soborno	15
Prevenición de blanqueo de capitales	15
Aportaciones a fundac. y ent. s/ánimo de lucro	31
Relacionamento com a sociedade	
Compromissos com o desenvolvimento sustentável	29-30
Subcontratação e fornecedores	26
Consumidores: Saúde e Segurança	27
Consumidores: Reclamações	28
Consumidores: informações fiscais	72-73

Tabela de conteúdos GRI

Código GRI	Número	Conteúdo	Página
GRI 2	2	Detalhes da organização	3
GRI 2	2	Entidades incluídas no relatório de sustentabilidade da organização	5
GRI 2	2	Período de relato, frequência e ponto de contato	3; rsc@finicompany.com
GRI 2	2	Reapresentação de informações	N/A
GRI 2	2	Verificação externa	71
GRI 2	2	Atividades, cadeia de valor e demais relações comerciais	5
GRI 2	2	Funcionários	51-53
GRI 2	2	Estrutura e composição da governança	13
GRI 2	2	Papel do mais alto órgão de governança na supervisão da gestão de impacto	13
GRI 2	2	Delegação de responsabilidades para gestão de impacto	14
GRI 2	2	Políticas de remuneração	55
GRI 2	2	Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	19-20
GRI 2	2	Compromissos políticos	Não foi constatada a necessidade de aplicar o princípio da precaução, devido à análise dos impactos da organização e dos aspectos incluídos neste princípio.
GRI 2	2	Mecanismos para solicitar aconselhamento e levantar questões	14
GRI 2	2	Filiação a associações	31

Tabela de conteúdos GRI

Código GRI	Número	Conteúdo	Página
GRI 2	2	Abordagem para a participação de stakeholders	21
GRI 2	2	Acordos coletivos	60-61
GRI 3	3-1	Processo para determinação de temas materiais	22
GRI 3	3-2	Lista dos temas materiais	22
Aspecto material: Desempenho econômico			
GRI 3	3-3	Avaliação da abordagem de gestão	15
GRI 205	205-2	Valor econômico direto gerado e distribuído	15
GRI 205	205-3	Auxílio financeiro concedido pelo governo	15
Aspecto material: Materiais			
GRI 3	3-3	Avaliação da abordagem de gestão	43
GRI 301	301-1	Materiais utilizados, discriminados por peso ou volume	43
GRI 301	301-3	Produtos e materiais de embalagem reutilizados	40
Aspecto material: Energia			
GRI 3	3-3	Avaliação da abordagem de gestão	45
GRI 302	302-2	Consumo de energia externa	45
Aspecto material: Água			
GRI 3	3-3	Avaliação da abordagem de gestão	44
GRI 303	303-1	Retirada de água, por fonte	44

Tabela de conteúdos GRI

Código GRI	Número	Conteúdo	Página
Aspecto material: Biodiversidade			
GRI 3	3-3	Avaliação da abordagem de gestão	40
GRI 304	304-1	Centros de operações localizados dentro ou adjacentes a áreas protegidas ou áreas de alto valor de biodiversidade fora das áreas protegidas	40
GRI 304	304-1	Impactos significativos de atividades, produtos e serviços na biodiversidade	40
Aspecto material: Emissões			
GRI 3	3-3	Avaliação da abordagem de gestão	46-47
GRI 305	305-1	Emissões diretas (Escopo 1)	46
GRI 305	305-2	Emissões indiretas de GEE na geração de energia (Escopo 2)	46
Aspecto material: Efluentes e resíduos			
GRI 3	3-3	Avaliação da abordagem de gestão	41
GRI 306	306-2	Resíduos, de acordo com o tipo e método de tratamento	41
Aspecto material: Conformidade ambiental			
GRI 3	3-3	Avaliação da abordagem de gestão	37
GRI 307	307-1	Descumprimento da legislação e regulamentação ambiental	Em 2024, nenhuma violação das leis ou regulamentos ambientais foi identificada.
Aspecto material: Avaliação ambiental de fornecedores			
GRI 3	3-3	Avaliação da abordagem de gestão	26

Tabela de conteúdos GRI

Código GRI	Número	Conteúdo	Página
Aspecto material: Emprego			
GRI 3	3-3	Avaliação da abordagem de gestão	51-56
Aspecto material: Relações colaborador-empresa			
GRI 3	3-3	Avaliação da abordagem de gestão	60-61
Aspecto material: Saúde e segurança ocupacional			
GRI 3	3-3	Avaliação da abordagem de gestão	58-59
GRI 403	403-1	Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	58
GRI 403	403-6	Promoção da saúde do trabalhador	58
GRI 403	403-9	Acidentes de Trabalho	59
GRI 403	403-10	Doenças e enfermidades ocupacionais	59
Aspecto material: Treinamento e desenvolvimento			
GRI 3	3-3	Avaliação da abordagem de gestão	62-63
GRI 404	404-1	Média anual de horas de treinamento por funcionário	63
GRI 404	404-2	Programas para melhorar as habilidades dos funcionários e programas de assistência à transição	63
Aspecto material: Diversidade e igualdade de oportunidades			
GRI 3	3-3	Avaliação da abordagem de gestão	64-65
GRI 405	405-1	Diversidade em órgãos de governo e funcionários	13; 52-53
GRI 405	405-2	Relação entre o salário base e a remuneração das mulheres em comparação com os homens	55
Aspecto material: Não discriminação			
GRI 3	3-3	Avaliação da abordagem de gestão	57

Tabela de conteúdos GRI

Código GRI	Número	Conteúdo	Página
GRI 406	406-1	Incidentes de discriminação e ações corretivas tomadas	57
Aspecto material: Liberdade de associação e negociação coletiva			
GRI 3	3-3	Avaliação da abordagem de gestão	60-61
Aspecto material: Trabalho infantil			
GRI 3	3-3	Avaliação da abordagem de gestão	16
Aspecto material: Trabalho forçado ou obrigatório			
GRI 3	3-3	Avaliação da abordagem de gestão	16
Aspecto material: Avaliação de direitos humanos			
GRI 3	3-3	Avaliação da abordagem de gestão	16-17
GRI 412	412-1	Operações sujeitas a revisões ou avaliações de impacto sobre Direitos Humanos	16
Aspecto material: Comunidades locais			
GRI 3	3-3	Avaliação da abordagem de gestão	29-30
GRI 413	413-1	Operações com engajamento da comunidade local, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento	31
Aspecto material: Avaliação social de fornecedores			
GRI 3	3-3	Avaliação da abordagem de gestão	26
Aspecto material: Saúde e segurança dos clientes			
GRI 3	3-3	Avaliação da abordagem de gestão	27

Tabela de conteúdos GRI

Código GRI	Número	Conteúdo	Página
GRI 416	416-2	Casos de descumprimento relacionados aos impactos na saúde e segurança das categorias de produtos e serviços	Em 2024, nenhuma violação dos regulamentos e códigos voluntários de segurança alimentar foi identificada.
Aspecto material: Marketing e rotulagem			
GRI 3	3-3	Avaliação da abordagem de gestão	31-34
GRI 417	417-2	Casos de violação referentes à informação e rotulagem de produtos e serviços	Em 2024, nenhuma violação de regulamentos e códigos voluntários relacionados a informações e rotulagem de produtos foi identificada.
GRI 417	417-3	Casos de violação relacionados a comunicações de marketing	Em 2024, não foram identificadas violações de regulamentos e códigos voluntários relativos a comunicações de marketing.

the *Fini* company

SANCHEZ CANO, S.A. (FINI)

Ctra. de Madrid, Km. 385,
30500 Molina de Segura, Murcia (Espanha)
T. +34 968 644 400

Para perguntas relacionadas a este relatório,
entre em contato com: rsc@finicompany.com