

Relatório de Gestão e Sustentabilidade

2024

SOLAR^{BR} *Coca-Cola*

Paixão que transforma
Sede que impulsiona



SUMÁRIO



- 1 03 BOAS-VINDAS**
04 Sobre este relatório
05 Mensagem da administração
07 Destaques do ano

- 2 08 QUEM SOMOS**
09 Perfil corporativo
06 Nossa identidade
13 Portfólio
16 Onde estamos
18 Prêmios e reconhecimentos

- 3 19 ESTRATÉGIA E GESTÃO**
20 Estratégia de crescimento
22 Transformação digital
25 Segurança das informações
27 Participação em associações

- 4 28 ESG**
29 Agenda ESG
33 Avaliação de dupla materialidade

- 5 40 SOCIAL**
41 Nossas pessoas
72 Fornecedores e parceiros
74 Clientes e consumidores
78 Comunidades

- 6 89 AMBIENTAL**
90 Água e efluentes
97 Energia
99 Emissões de GEE
101 Resíduos

- 7 109 GOVERNANÇA**
110 Governança corporativa
119 Ética e integridade
124 Gestão de riscos e controles internos

- 8 129 DESEMPENHO E RESULTADOS**
130 Desempenho operacional
132 Resultados financeiros
134 Gestão tributária

- 9 136 ANEXOS**
137 Sumário de conteúdo da GRI
156 Expediente



Propósito
nos faz Solar



Desenvolvimento
nos faz Solar



Performance
nos faz Solar



1 BOAS VINDAS

SOBRE ESTE RELATÓRIO

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

DESTAQUES DO ANO



SOBRE ESTE RELATÓRIO

GRI 2-2, 2-3, 2-5, 2-14

Pelo sexto ano consecutivo, apresentamos nosso Relatório de Gestão e Sustentabilidade, que reflete nossa jornada na busca por um crescimento sustentável e responsável. Mais do que um balanço de resultados, este documento expressa o impacto positivo que buscamos gerar para nossos colaboradores, clientes, parceiros, investidores, comunidades e para a sociedade como um todo.

Nosso compromisso com a transparência e a prestação de contas orienta a construção deste relatório. Baseamos seu desenvolvimento em nossa matriz de materialidade, que identifica os temas prioritários para nosso negócio e para nossos *stakeholders* (saiba mais a seguir). Também seguimos de acordo com as Normas da Global Reporting Initiative

(GRI) – referência para um relato estruturado, consistente e alinhado às melhores práticas globais.

Este relatório abrange todas as nossas operações no período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2024, seguindo o mesmo escopo de nossas demonstrações financeiras. As informações foram coletadas por diferentes áreas de nosso time e complementadas por entrevistas com nossas lideranças. Embora este documento não tenha passado por auditoria de uma terceira parte independente, seu conteúdo foi cuidadosamente revisado pela Diretoria e pelo Conselho de Administração, garantindo a precisão e a confiabilidade das informações apresentadas.

Ao compartilhar nossos avanços e desafios, reafirmamos nosso compromisso com uma gestão responsável, transparente e voltada para a criação de valor de longo prazo. Queremos construir, junto com nossos *stakeholders*, um futuro mais sustentável e próspero.

Para sugestões, dúvidas ou comentários sobre este relatório, estamos à disposição pelo e-mail

sustentabilidade.solar@solarbr.com.br

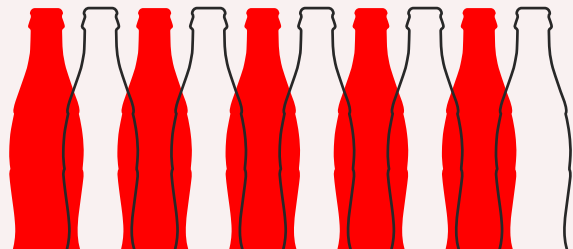


MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

GRI 2-22

Entregar **resultados acima das metas, fazendo o que é certo e necessário para um futuro ainda mais forte e sustentável**. Assim que ficará marcado o ano de 2024 na Solar!

Com muito trabalho em todas as frentes do negócio, e colocando as pessoas sempre no centro de tudo, continuamos nossa busca pelo essencial com excelência. **Alcançamos indicadores recordes de produção, logística e vendas**. Ao mesmo tempo, investimos e avançamos muito em inovação, incorporando novas tendências, a fim de melhor atender à necessidade de nossos clientes e consumidores.



E avançamos com consistência. **Fortalecemos nossa governança, superamos patamares operacionais e ampliamos nossa presença nos canais digitais**. Usamos a tecnologia para fomentar o negócio, sem nunca perder nosso diferencial da confiança e contato humano com nossos clientes.

Nossos números falam por si e demonstram mais um ano de crescimento sólido. Esses mesmos números permitem investirmos ainda mais em pessoas, inovação, infraestrutura e sustentabilidade, garantindo que nossa operação esteja cada vez mais alinhada às necessidades do presente e às exigências do futuro.

No campo da inovação, um dos destaques do ano foi a criação da Solar Tech, unindo a expertise da área de “Tecnologia da Informação” com a visão da área de “Transformação Digital”. Criamos uma estrutura integrada e um plano diretor com forte impacto na operação atual e perspectiva de avanços ainda maiores na conexão com outros setores da Solar.

Seguimos avançando em nossa jornada ESG, alcançando a **neutralidade do PET em três estados**, o que significa viabilizar a coleta de um volume de PET equivalente a 100% das embalagens colocadas no mercado.. E já chegamos a 10 estados com parceiros agregadores e cooperativas que, de forma acelerada, transforma a cadeia de valor da reciclagem.



Nosso compromisso com a gestão dos recursos hídricos e com a eficiência energética nos garantiu terminar 2024 com sete fábricas certificadas tanto pela **Alliance for the Water Stewardship (AWS)** quanto pela ISO 50001, contribuindo para a preservação dos recursos naturais em áreas estratégicas para o Brasil e para o planeta. Também evoluímos em nossa agenda de reposição hídrica nas bacias em que estão inseridas nossas fábricas em Alagoas, Bahia, Ceará e Pernambuco.

E se as pessoas estão no centro de tudo, queremos que a Solar seja um ótimo lugar para trabalhar. Ficamos felizes por sermos **uma das melhores empresas para se trabalhar no Brasil**, segundo o GPTW (Great Place to Work). Em 2024 nos tornamos líderes na certificação em sete estados brasileiros. Esse reconhecimento reflete a escolha, diária, de trabalharmos com ética, responsabilidade e respeito por todos que fazem parte do nosso negócio – colaboradores, parceiros, clientes e comunidades.

A todos os mais de 20 mil colaboradores que fazem da Solar um ótimo lugar para trabalhar e, com isso, constroem resultados sólidos e sustentáveis, nosso muito obrigado!

A Solar chega a 2025 com plena consciência de nosso papel como uma das maiores empresas de bens de consumo do país. Sabemos de nossa capacidade de inspirar, influenciar e transformar. Com essa capacidade vem muita responsabilidade.

É nosso compromisso honrar essa responsabilidade a cada decisão que tomamos.

Obrigado por ler nosso relatório. Nas próximas páginas, você poderá conhecer em detalhes nossos números e indicadores de 2024.

André Salles

Diretor-Geral da Solar





DESTAQUES DO ANO

Aumento de 19,9% na receita bruta, totalizando R\$ 15,6 bilhões, impulsionado pela expansão de embalagens individuais e produtos de baixas calorias.

Concluímos a primeira fase da construção de um *data lake*, o que fortalece nossa gestão baseada em dados, além de impulsionar o App Solar+, que registrou **mais de 112 mil clientes mensais**.

Em 2024, consolidamo-nos como **uma das melhores empresas para se trabalhar no Brasil**, segundo a consultoria Great Place to Work (GPTW) na categoria de empresas com mais de 10 mil colaboradores, com liderança em vários estados (AL, MA, PB, PE, PI, RN, SE).

Na área de recursos humanos, implementamos o **Programa de Trainee** e o **Decola**, que ampliaram oportunidades para jovens e mulheres. Fortalecemos o engajamento social pelo programa **Solar de Portas Abertas**, que dentre seus resultados gerou a contratação de refugiadas venezuelanas na região Norte.

Operamos com 100% de eletricidade renovável e implementamos melhorias na gestão hídrica, além de ampliarmos a logística reversa, reforçando nosso compromisso com a redução de resíduos e emissões de GEE.

2 QUEM SOMOS

PERFIL CORPORATIVO

NOSSA IDENTIDADE

PORTFÓLIO

ONDE ESTAMOS

PRÊMIOS E RECONHECIMENTOS





PERFIL CORPORATIVO

GRI 2-1, 2-6

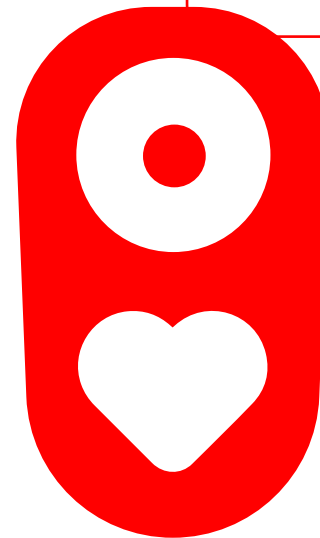
Somos a Solar Bebidas S.A., uma das 15 maiores fabricantes do Sistema Coca-Cola no mundo e a **segunda maior engarrafadora da marca no Brasil**. Nossa jornada começou em 2013 com a união de diferentes histórias empresariais, todas movidas pelo espírito empreendedor e pela crença de que o crescimento deve estar atrelado à geração de valor para os negócios e para a sociedade. Desde então, temos expandido nossas operações e, com a incorporação do Grupo Simões em 2022, consolidamos nossa presença no mercado.

Atualmente, além de fabricar, distribuir e comercializar **produtos da Coca-Cola em cerca de 70% do território nacional**, cobrindo toda a região Norte e Nordeste, os estados de Mato Grosso, parte de Goiás e Tocantins, também distribuímos e comercializamos produtos

de grandes marcas parceiras como Campari, Diageo (Johnnie Walker, Tanqueray, Smirnoff), Monster, Heineken, Estrella Galicia, Eisenbahn, Bavaria, Mondelez e Perfetti Van Melle (Mentos), garantindo que produtos icônicos cheguem às prateleiras de aproximadamente 400 mil pequenos, médios e grandes comerciantes para **mais de 80 milhões de brasileiros em todo o nosso território de atuação**. Para atender a esse vasto mercado, contamos com uma estrutura robusta: são 13 fábricas, sendo uma *joint venture* (Crystal Águas do Nordeste Ltda.), com capacidade instalada de produzir aproximadamente 4 bilhões de litros de bebidas por ano.

Além disso, mantemos 65 centros de distribuição próprios e contamos com mais 58 distribuidores autorizados.

Somos uma das **15 maiores fabricantes** do Sistema Coca-Cola no mundo.





Mais do que números expressivos, nossa atuação é guiada pela responsabilidade socioambiental e pela busca constante por inovação. Investimos em iniciativas para minimizar impactos ambientais, otimizar recursos naturais e fortalecer as comunidades onde estamos presentes.

Acreditamos que nosso **crescimento deve estar alinhado à construção de um futuro sustentável**, gerando impacto positivo para nossos clientes, parceiros e a sociedade como um todo.





NOSSA IDENTIDADE

MISSÃO



Servir com excelência e paixão, cativando clientes e consumidores.

Atuar de forma estruturada, com eficiência, agilidade e integridade, promovendo a diversidade e inclusão.

Ser referência em qualidade, produção, transformação digital, distribuição, execução e sustentabilidade.

Abrir sorrisos e encantar a todos que se relacionam conosco.

Gerar retorno sustentável aos acionistas, colaboradores, parceiros, comunidade e meio ambiente.



VISÃO

Ser referência mundial em serviços, produção e distribuição de bebidas.

PROPÓSITO

Paixão na distribuição de sorrisos e excelência na produção e distribuição de bebidas.

VALORES

Paixão

Somos apaixonados pelo que fazemos. Porque levar alegria e sorrisos para as pessoas nos inspira. Temos sede de vencer, servir e superar desafios.

Sentimento de dono

Buscamos excelência em tudo o que fazemos. Nosso inconformismo constrói e nos motiva a superar resultados de forma sustentável.



Valorização das pessoas

Cultivamos nossas relações com respeito em um ambiente colaborativo, seguro e inclusivo. Inspiramos pelo exemplo. Desenvolvemos, reconhecemos e celebramos conquistas.

Protagonismo

Somos protagonistas da nossa história. Aprendemos a cada dia, inovando e empreendendo para construir um mundo melhor.



PORTFÓLIO

GRI 2-6

Mais do que levar bebidas aos consumidores, entregamos experiências para diferentes momentos do dia a dia. Nosso portfólio é amplo e diversificado, reunindo 438 produtos que atendem a diferentes perfis e preferências. Entre os produtos que fabricamos estão os refrigerantes Coca-Cola, além de sucos, chás, águas minerais, energéticos e isotônicos.

Também ampliamos nossa oferta com marcas parceiras, comercializando e distribuindo uma variedade de produtos que vão além do segmento de bebidas.

438 produtos integram o nosso portfólio.

Nosso catálogo inclui 52 rótulos alimentícios, como biscoitos, balas e gomas, além de uma seleção *premium* de 51 cervejas, no total de 80 SKUs de cerveja, 17 bebidas alcoólicas prontas para beber e 54 destilados.

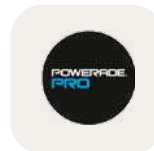




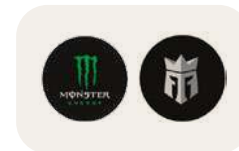
REFRIGERANTES



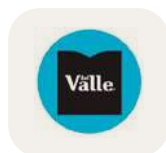
ISOTÔNICOS



ENERGÉTICOS



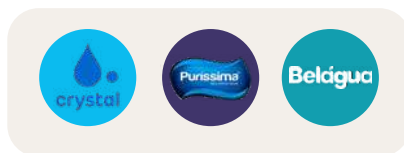
SUCOS



CHÁS



ÁGUAS



CERVEJAS



BEBIDAS À BASE DE PROTEÍNA VEGETAL



ALIMENTOS



DESTILADOS





Fanta Caju: o sabor do Nordeste

Em 2024, celebramos a cultura nordestina com o lançamento da Fanta Caju, um refrigerante inspirado na autenticidade e no sabor marcante do fruto símbolo da região. Mais do que um novo produto, Fanta Caju representa a valorização de nossas raízes e o compromisso de oferecer experiências únicas aos consumidores. Desenvolvido por cearenses, o rótulo reforça nossa conexão com os consumidores e traz inovação ao portfólio.

O lançamento oficial foi realizado em Fortaleza (CE), com a participação de personalidades e a gravação do *podcast* Os Nordestinos Pelo Mundo. Desde julho, a novidade está disponível em todo o nosso território de atuação, levando o sabor do Nordeste para milhões de brasileiros.





ONDE ESTAMOS

GRI 2-2, 2-6

Estamos presentes em 18 estados brasileiros, cobrindo toda a região Norte e Nordeste, estados de Mato Grosso, parte de Goiás e Tocantins. Com uma operação dessa magnitude, estruturamos nossa gestão em cinco regionais, garantindo eficiência, proximidade dos mercados atendidos e excelência na entrega de nossos produtos.

REGIONAL CENTRO

Acre, Mato Grosso e Rondônia.

Diretora-geral: Cidinha Fávero
Fábricas em Várzea Grande (MT) e Porto Velho (RO).

REGIONAL LESTE

Paraíba, Pernambuco e Rio Grande do Norte.

Diretor-geral: Flávio Scalco
Fábricas em Suape (PE) e Macaíba (RN).

REGIONAL NORDESTE

Ceará, Maranhão e Piauí.

Diretor-geral: Renata Melo
Fábricas em Maracanaú (CE) e São Luís (MA).

REGIONAL NORTE

Amazonas, Amapá, Pará e Roraima.

Diretora-geral: Luciano Gomes
Fábricas em Manaus (AM), Belém (PA) e Santa Izabel (PA).

REGIONAL SUL

Alagoas, Bahia e Sergipe.

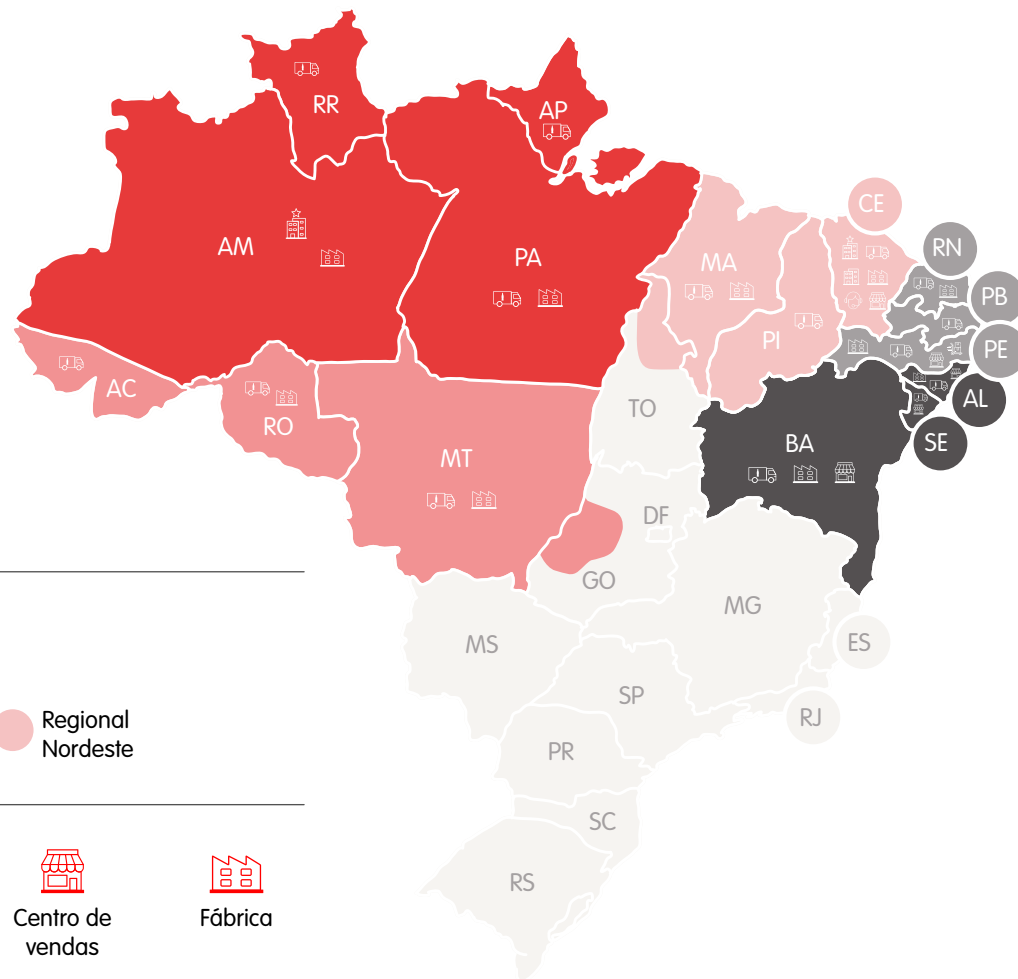
Diretora-geral: Fernanda Raizama
Fábrica em Simões Filho (BA),
Vitória da Conquista (BA) e
Maceió (AL).



Cada regional é liderada por um diretor-geral, que tem poder de decisão em áreas estratégicas como Vendas, Logística, Recursos Humanos, Marketing e Financeiro. Contudo o direcionamento geral é definido em nosso escritório central, localizado em Fortaleza (CE), que atua em conjunto com dois escritórios locais, um na própria capital cearense e outro em Manaus (AM). Contamos ainda com 13 fábricas, sendo uma *joint venture* (Crystal Águas do Nordeste Ltda.) e 65 centros de distribuição próprios e 58 distribuidores autorizados, dez centros de vendas e uma Central de Relacionamento com Cliente (CRC), além de uma

robusta estrutura de Transformação Digital (TD), a Central de Serviços Compartilhados (CSC) e o Laboratório de Inovação Solar (LIS).

Além dos números, nossa presença representa o compromisso de conectar marcas icônicas a milhões de brasileiros, garantindo que nossos produtos estejam disponíveis nos momentos que fazem parte do dia a dia das pessoas, do Norte ao Centro-Oeste do país.



- Regional Norte
- Regional Sul
- Regional Centro
- Regional Leste
- Regional Nordeste


Escritório central


Centro de distribuição


Galpão de logística


TISC


Televendas


Centro de vendas


Fábrica



PRÊMIOS E RECONHECIMENTOS



Valor 1000 - Melhor Empresa do Setor de Bebidas e Alimentos

Fomos destaque no anuário Valor 1000 como a segunda melhor empresa de bebidas e alimentos no Brasil, com base em desempenho financeiro e ações ESG.

Certificação Digital Commerce Capabilities

Alcançamos 90% no Diagnóstico de Desempenho de Digital Commerce, garantindo o primeiro lugar nacional. A certificação foi entregue pela Coca-Cola LATAM em reconhecimento ao desempenho superior nas práticas de e-commerce.

Top 10 Open Corps to Watch

Pelo segundo ano consecutivo, figuramos entre as 10 empresas mais inovadoras no setor de “bens de consumo e alimentação”. Esse prêmio destaca nossa parceria com *startups* e a inovação aberta, promovendo a melhoria contínua de nossos produtos e serviços.



Premiação AB2L

Nosso time Jurídico recebeu a certificação “Jurídico Infinite 2024”, um selo reconhecido no mercado como o “ISO da inovação jurídica”. Fomos a primeira engarrafadora do Sistema Coca-Cola no Brasil a conquistar esse prêmio, reconhecendo nossas práticas jurídicas inovadoras.

Melhores Empresas Para Trabalhar™

+10.000 funcionários

Great Place To Work.

BRASIL 2024

Great Place to Work (GPTW)

Fomos reconhecidos como a 14ª melhor empresa para trabalhar no Brasil, na categoria de empresas com mais de 10.000 colaboradores. Também ficamos entre as 10 melhores no “Destaque Saúde Mental” da GPTW. Esses prêmios refletem o compromisso com o bem-estar e a valorização de nossos colaboradores.



Top Of Mind de RH

Pelo terceiro ano consecutivo, conquistamos o 1º lugar em atração e retenção de talentos pelo Top of Mind de RH.

Prêmio Ser Humano da ABRH Ceará

Conquistamos o 2º lugar na categoria Excelência Organizacional com o programa +Saúde Solar, demonstrando nosso compromisso com a saúde e o bem-estar de nossos colaboradores.



Prêmio Diversidade em Prática 2024

Reconhecimento por práticas de inclusão e diversidade, com os cases “Novas Lideranças para Grupo de Afinidades e Grupo de Trabalho Regionais” e “Solar de Portas Abertas”, vencendo nas categorias Liderança Inclusiva e Representatividade.

3

ESTRATÉGIA E GESTÃO

ESTRATÉGIA DE CRESCIMENTO

TRANSFORMAÇÃO DIGITAL

SEGURANÇA DAS INFORMAÇÕES

PARTICIPAÇÃO EM ASSOCIAÇÕES





ESTRATÉGIA DE CRESCIMENTO

GRI 3-3 Infraestrutura e Transformação Digital

O setor de bebidas no Brasil tem se mostrado dinâmico e repleto de oportunidades, mas também enfrenta desafios significativos. O consumo per capita de refrigerantes na região onde atuamos ainda é inferior à média nacional, o que nos motiva a desenvolver estratégias para ampliar nossa presença e fortalecer nossas categorias. Além disso, fatores macroeconômicos, como a oscilação cambial e o custo da matéria-prima, demandam uma gestão eficiente e um olhar estratégico para garantir crescimento sustentável.

Diante desse cenário, temos acelerado nossa transformação e diversificação para nos consolidarmos como uma empresa cada vez mais competitiva e inovadora. Nossa estratégia tem

sido baseada em três pilares: ampliação da capilaridade, diversificação do portfólio e inovação operacional.

Nosso portfólio vem evoluindo para atender às novas preferências dos consumidores. Apostamos em categorias de alto crescimento, como isotônicos e energéticos, que apresentaram excelente desempenho nos últimos anos. Além disso, temos expandido nossa linha de produtos de baixa caloria, acompanhando uma tendência global de busca por opções mais equilibradas. **Em 2024, a Coca-Cola sem açúcar cresceu acima de 80%**, um reflexo do movimento dos consumidores em direção a escolhas mais saudáveis.





Outro fator determinante para o nosso crescimento é a otimização de nossa estratégia de distribuição. Temos investido na ampliação de nossa presença direta no mercado, fortalecendo nossa malha logística e aprimorando os processos para garantir que nossos produtos estejam sempre disponíveis para os consumidores. Essa evolução nos permite atender melhor nossos clientes, oferecendo soluções mais ágeis e eficientes, ao mesmo tempo em que mantemos nossa proximidade com os diferentes perfis de comerciantes e pontos de venda.

Para sustentar essa evolução e garantir uma operação ainda mais eficiente, anunciamos o maior pacote de investimentos de nossa história:

R\$ 1,5 bilhão em 2025.

Esse montante será direcionado para diversas frentes estratégicas, como:

- ▶ **Aumento da capacidade produtiva:**
Instalação de novas linhas de produção e modernização de nossas fábricas, garantindo maior eficiência e qualidade.
- ▶ **Expansão da logística:**
Aquisição de novos caminhões, ampliação dos Centros de Distribuição e investimentos em infraestrutura para otimizar a malha logística.
- ▶ **Sustentabilidade e inovação:**
Ampliação do uso de garrafas retornáveis, otimização do consumo de recursos naturais e investimentos na circularidade do PET.
- ▶ **Transformação digital:**
Implementação de novas tecnologias para aprimorar a gestão de dados e melhorar a experiência do consumidor e dos clientes.

Nossa visão de longo prazo é clara: queremos crescer de forma sustentável, promovendo impacto positivo para nossos clientes, parceiros e consumidores. Seguimos comprometidos em investir, inovar e fortalecer nosso papel como referência no mercado de bebidas no Brasil.



TRANSFORMAÇÃO DIGITAL

GRI 3-3 Infraestrutura e Transformação Digital

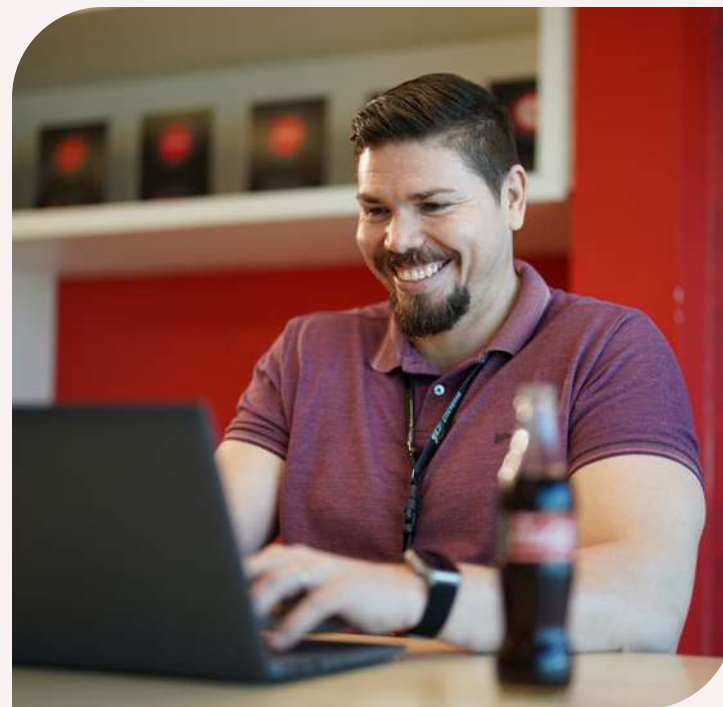
Entendemos que tecnologia e digitalização são fundamentais para otimizar nossas operações, melhorar a experiência de nossos clientes e fortalecer a conexão entre o físico e o digital. Nosso compromisso é impulsionar a inovação em toda a cadeia de valor, garantindo eficiência, agilidade e novas oportunidades de negócios.

Nos últimos anos, **consolidamos uma estrutura robusta de tecnologia, que ganhou ainda mais força com a criação da Solar Tech**, uma área que integra tecnologia da informação e transformação digital sob um único direcionamento estratégico. Essa sinergia nos permite evoluir com mais rapidez, garantindo que inovação e tecnologia sejam pilares centrais de nossa atuação.

Para fortalecer essa cultura digital, investimos no desenvolvimento interno de nossos times.

Em 2024, formamos 25 embaixadores de inovação, treinados em metodologias ágeis e inovação.

Esses profissionais agora lideram projetos estratégicos, aplicando conceitos modernos para otimizar processos e melhorar a experiência de nossos clientes e parceiros. Para 2025, o programa será ampliado, formando uma nova turma com mais 50 gerentes e diretores capacitados a conduzir essa jornada de inovação.





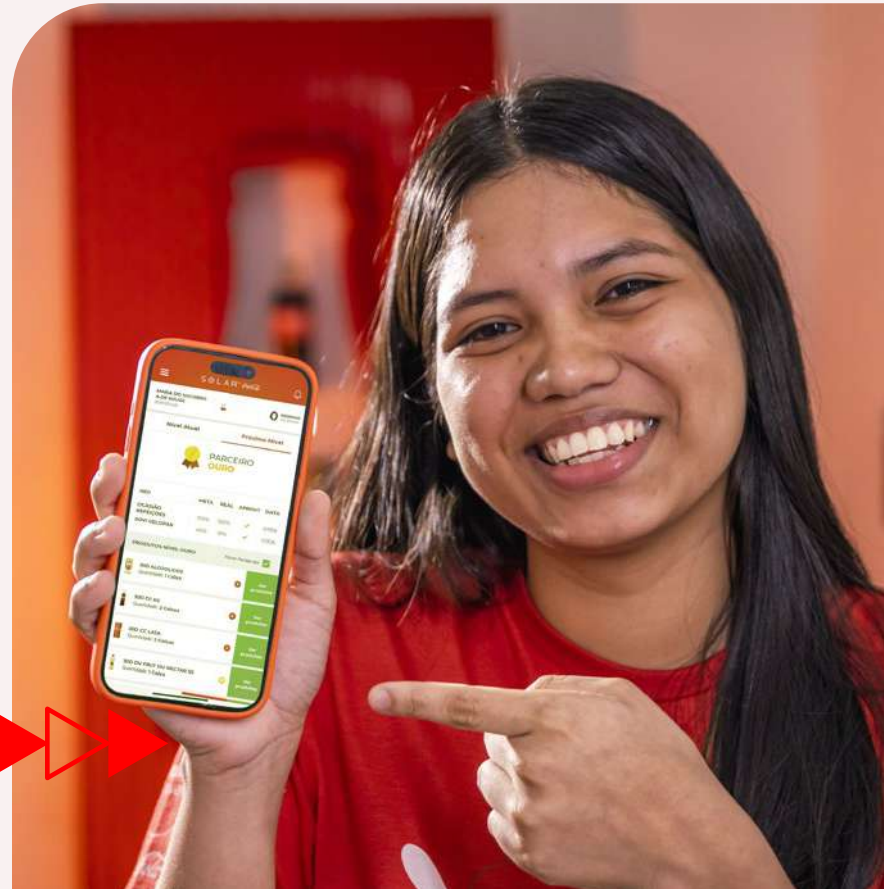
Outro marco importante foi a realização da **Semana Solar Digital**, que em 2024 ganhou ainda mais relevância. Com uma programação ampliada e novas dinâmicas, **o evento mais que dobrou o número de participantes em relação à edição anterior, reforçando o engajamento dos nossos colaboradores na transformação digital de nossas operações.** Pela primeira vez, encerramos o evento com uma sessão presencial realizada no Ninna Hub, um dos principais centros de inovação de Fortaleza (CE), proporcionando troca de experiências com especialistas do mercado e ampliando a conexão dos nossos times com tendências do setor.

Além da capacitação interna, seguimos impulsionando a inovação aberta. Nosso programa **Supernova**, voltado para *startups*, chega à terceira edição com desafios que incluem automação de indicadores, inteligência artificial para redução de perdas, otimização de processos logísticos e gestão de fornecedores. **Em 2024, 50% das startups que participaram do piloto**

firmaram parcerias conosco, e nossa expectativa para o próximo ano é expandir ainda mais esse ecossistema de inovação.

No relacionamento com os clientes, o **App Solar+** continua sendo uma de nossas principais plataformas. Por meio dele, nossos parceiros têm acesso a um portfólio diversificado de produtos e serviços, além de funcionalidades que agilizam o processo de compra e melhoram a gestão dos pontos de venda.

Em 2024, mais de 112 mil clientes usaram o aplicativo mensalmente, consolidando sua relevância no mercado.





Também avançamos na gestão baseada em dados, com a **construção de nosso data lake, que organiza e centraliza informações estratégicas para embasar nossas decisões de negócio**. Em 2024, concluímos a primeira fase do projeto, estruturando um domínio de dados específico para nossos clientes. Nos próximos anos, expandiremos essa iniciativa para outras áreas, garantindo análises ainda mais precisas e integradas.

Além das iniciativas voltadas para inovação digital e cultura de dados, seguimos expandindo o alcance do nosso **Laboratório de Inovação Solar (LIS)**, localizado em Fortaleza (CE). Criado para acelerar o desenvolvimento de novas soluções e promover nossa cultura de inovação, o LIS funciona como um espaço de experimentação e cocriação, onde nossas equipes testam tecnologias emergentes, validam novos modelos de negócios e desenvolvem projetos voltados para a melhoria contínua de

nossas operações. O ambiente colaborativo também permite interações estratégicas com *startups* e parceiros do ecossistema de inovação, ampliando nosso potencial de transformar desafios em oportunidades.

Acreditamos que a tecnologia deve ser um facilitador do crescimento e da sustentabilidade.

Por isso, seguimos investindo em soluções inovadoras, promovendo uma cultura digital forte e ampliando a digitalização de nossa operação. Com esses avanços, estamos prontos para transformar desafios em oportunidades e nos consolidar como referência no uso estratégico da tecnologia no setor em que atuamos.





SEGURANÇA DAS INFORMAÇÕES

GRI 3-3 Cibersegurança, 418-1

Garantir a proteção dos dados de nossos colaboradores, clientes, fornecedores e demais *stakeholders* é uma prioridade, e por isso adotamos um conjunto robusto de políticas e medidas que asseguram a integridade, a confidencialidade e a disponibilidade das informações sob nossa gestão.

Nossa **estrutura de governança em segurança da informação e proteção de dados foi construída com base na Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) e nas certificações internacionais ISO 27001 (segurança da informação) e ISO 27032 (segurança cibernética)**. A partir dessas referências, implementamos normas e procedimentos que regulamentam o tratamento das informações, garantindo conformidade com os padrões do mercado.





Para proteger os dados, seguimos protocolos que incluem uso de *firewalls* avançados, duplo fator de autenticação nos sistemas corporativos, monitoramento ininterrupto da infraestrutura digital, atualizações frequentes de segurança e revisão periódica de acessos. Além disso, realizamos testes de invasão para identificar vulnerabilidades e aprimorar continuamente nossas defesas.

Mais do que contar com tecnologia de ponta, sabemos que a segurança da informação também depende da conscientização e do engajamento das pessoas. Por isso, promovemos **campanhas educativas e treinamentos regulares sobre privacidade e proteção de dados**, capacitando nossos colaboradores para lidar com informações sensíveis de forma ética e segura.

A privacidade dos titulares de dados é uma preocupação constante. Seguimos o princípio da minimização de dados, ou seja, coletamos e utilizamos apenas as informações estritamente

necessárias para a nossa atividade. Além disso, disponibilizamos um **canal exclusivo de atendimento** para que qualquer pessoa possa exercer seus direitos em relação ao uso de seus dados pessoais. Nossos fornecedores também passam por um rigoroso processo de avaliação antes da contratação, garantindo que estejam alinhados às nossas diretrizes de privacidade e proteção de informações.

Em 2024, assim como nos anos anteriores, não houve casos confirmados de violação da privacidade dos clientes e demais *stakeholders*, assim como não houve vazamentos, furtos ou perdas de dados pessoais. A evolução desse tema é acompanhada pela Alta Administração, que recebe relatórios trimestrais sobre avanços, desafios e oportunidades identificadas em segurança da informação. Já o Comitê de Riscos analisa os indicadores bimestralmente, assegurando que nossas políticas e práticas estejam sempre atualizadas e alinhadas às melhores referências globais.





PARTICIPAÇÃO EM ASSOCIAÇÕES

GRI 2-28, 2-29

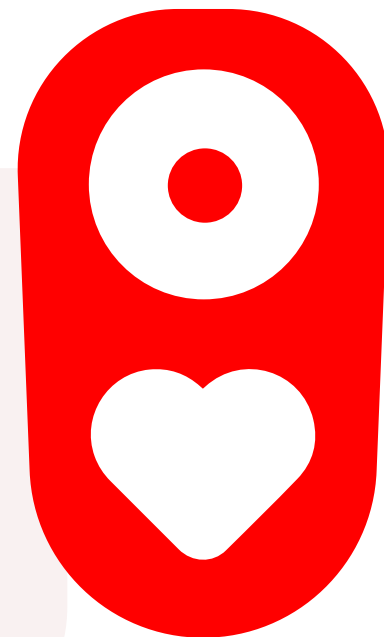
Acreditamos que o desenvolvimento sustentável do nosso setor e do país depende do diálogo, da cooperação e da troca de conhecimento. Por isso, fazemos parte de uma ampla

rede de entidades, contribuindo para debates estratégicos, compartilhando boas práticas e acompanhando as tendências que impactam nosso setor.

- ▶ Associação Brasileira das Indústrias de Refrigerantes e de Bebidas não Alcoólicas (Abir);
- ▶ Associação dos Fabricantes Brasileiros de Coca-Cola (AFBCC);
- ▶ Associação Empresarial de Indústrias em Maracanaú-CE (Aedi);
- ▶ Centro da Indústria do Pará (CIP);
- ▶ Centro da Indústria do Estado do Amazonas (Cieam);
- ▶ Associação de Empresas do Centro Industrial de Aratu (Procia);
- ▶ Associação das Indústrias de Vitória da Conquista (BA) e Região (AINVIC).

- ▶ Federação das indústrias do estado de Alagoas (FIEA);
- ▶ Federação das indústrias do estado do Amazonas (FIEAM);
- ▶ Federação das indústrias do estado da Bahia (FIEB);
- ▶ Federação das indústrias do estado do Ceará (FIEC);
- ▶ Federação das indústrias do estado do Maranhão (FIEMA);
- ▶ Federação das indústrias do estado do Mato Grosso (FIEMT);
- ▶ Federação das indústrias do estado do Pará (FIEPA);

- ▶ Federação das indústrias do estado de Pernambuco (FIEPE);
- ▶ Federação das indústrias do estado do Rio Grande do Norte (FIERN);
- ▶ Federação das indústrias do estado de Rondônia (FIERO).





4 ESG

AGENDA ESG

AVALIAÇÃO DE
DUPLA MATERIALIDADE



AGENDA ESG

GRI 2-13, 2-23, 2-24

A sustentabilidade sempre esteve no centro de nossa estratégia de negócios. Desde a definição de nossos Pilares de Sustentabilidade, **evoluímos significativamente na governança dos temas ESG, garantindo que estejam cada vez mais integrados às nossas metas e decisões estratégicas.** Em 2024, conduzimos uma revisão aprofundada desses pilares, um processo essencial para manter nossa agenda ESG alinhada à realidade do mercado, às expectativas dos *stakeholders* e aos desafios de nossa operação.

Essa revisão foi baseada no diagnóstico de sustentabilidade que realizamos em 2021, e teve como objetivo atualizar nossas diretrizes a partir de aprendizados adquiridos nos últimos anos. O trabalho envolveu todas as áreas de nosso time e nos permitiu aprofundar a conexão entre os pilares e nosso modelo de negócios, trazendo uma abordagem mais estratégica e orientada para a criação de valor sustentável. Esse processo reforça nosso **compromisso de atuar com transparência e evolução contínua**, garantindo que nossa agenda ESG se mantenha relevante e eficaz.



Nosso Comitê de Sustentabilidade, vinculado diretamente ao Conselho de Administração, segue como um pilar essencial para a governança da agenda ESG. Em 2024, o comitê se reuniu regularmente para acompanhar a implementação de iniciativas, avaliar o desempenho de nossos indicadores socioambientais e garantir o alinhamento das estratégias com nossos objetivos de longo prazo.

Além disso, seguimos conectados às diretrizes globais da Coca-Cola Latam, incorporando as melhores práticas internacionais ao nosso modelo de atuação.

Como **signatários do Pacto Global da ONU desde 2020**, reafirmamos nosso compromisso com os **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)** e fortalecemos nossa contribuição para desafios globais, como a redução de emissões, a gestão eficiente de resíduos e a ampliação do impacto social positivo.

Sabemos que sustentabilidade é uma jornada dinâmica e que estratégias podem ser ajustadas para acompanhar diferentes realidades e desafios globais. Seguimos acelerando nossas próprias iniciativas, principalmente no tema de resíduos sólidos e logística reversa. Estamos comprometidos em garantir que todas as embalagens que colocamos no mercado tenham um destino adequado e, por isso, **nossa meta é alcançar a neutralidade total do PET antes de 2030**. Esse compromisso reflete nosso alinhamento com a estratégia global da Coca-Cola e, ao mesmo tempo, nosso foco em atender às necessidades específicas do mercado que atendemos.

Em 2024, também demos um passo importante rumo à transparência e à adoção das melhores práticas internacionais de reporte. Estamos nos preparando para implementar as Normas S1 e S2 do International Financial Reporting Standards (IFRS), estabelecidas pela Comissão de Valores Mobiliários (CVM) como referência para a divulgação de informações ESG a partir de 2026. Essa mudança permitirá que comuniquemos nossos avanços de forma ainda mais clara, robusta e alinhada aos padrões globais.





Pilares de sustentabilidade



As questões ESG estão alinhadas aos nossos valores, operações e crescimento. Estruturamos nossas ambições nessas áreas em três pilares prioritários, que destacam as principais preocupações que temos em cada uma das dimensões ESG.

Gestão de Recursos Hídricos, Gestão de Resíduos e Mudanças Climáticas

Porta para dentro: A água é o nosso principal ativo. A conscientização sobre sua utilização está atrelada à redução de seu consumo. Buscamos a diminuição da geração de resíduos, os reintegrando na produção. Trabalhar para minimizar o impacto das mudanças climáticas em nossas operações envolve o estabelecimento de metas de redução de emissões e identificação de riscos relacionados.

Porta para fora: Compreender o impacto de nossas operações na disponibilidade de recursos para as comunidades ao redor, além de trabalhar em conjunto com organizações para garantir a destinação adequada de nossos resíduos, fortalece nossas ações voltadas às comunidades e amplia as ações dos negócios voltados às mudanças climáticas.



2

Gestão de Stakeholders

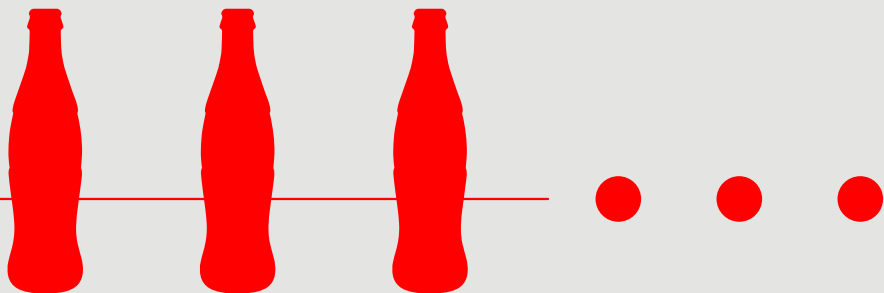
Porta para dentro: Gerir nossos *stakeholders* internos com a garantia de dignidade, saúde e segurança e igualdade. Compreender o setor e a região que atuamos e realizar ações para tornar nosso quadro funcional mais diverso e inclusivo.

Porta para fora: Realizar ações em conjunto com nossos *stakeholders* externos, de nossos clientes aos consumidores, visando ao engajamento com as questões ambientais e ao reconhecimento de nosso compromisso com a transparência, por meio da promoção de ações que fortalecem a credibilidade.

3

Ética e Transparência

A ética e a transparência são essenciais para garantir a confiança e o bom relacionamento com todos os *stakeholders*. Trabalhamos para promover comportamentos e práticas que evidenciem nossa responsabilidade em todas as áreas da nossa atuação.





AValiação DE DUPLA MATERIALIDADE

GRI 2-14, 3-1, 3-2



Em um cenário de transformação regulatória e crescente exigência por transparência, passamos, em 2024, por um processo aprofundado de definição de nossa Dupla Materialidade, um conceito que amplia a forma como avaliamos nossos temas materiais, incorporando uma avaliação de riscos e oportunidades de sustentabilidade. Essa abordagem nos permite compreender de forma mais robusta, tanto como nossas atividades impactam o meio ambiente, a sociedade e os stakeholders quanto como as questões ambientais, sociais e de governança (ESG) afetam nosso desempenho financeiro e nossa capacidade de gerar valor no longo prazo.

Ao longo dessa jornada, aprofundamos a conexão entre sustentabilidade e estratégia, fortalecendo nossa **capacidade de adaptação e resiliência diante de temas estratégicos, como o de mudanças climáticas, novas regulamentações, digitalização e transformações de mercado**. Essa análise também reforça nosso alinhamento às melhores práticas globais de reporte corporativo de sustentabilidade, que, adicionalmente às Normas GRI, se alinham às diretrizes da European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG), e, aos requisitos da Comissão de Valores Mobiliários (CVM) no Brasil para reporte financeiro de informações de sustentabilidade (IFRS – S1/S2) a partir de 2026, elaboradas com base nas normas de divulgação de sustentabilidade IFRS.



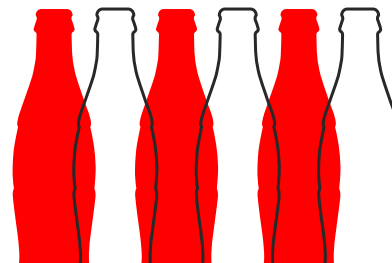
Nosso processo de avaliação de Dupla Materialidade abrange tanto nossas operações próprias quanto um olhar qualitativo para nossa cadeia de valor, refletindo o ambiente em que operamos. O processo foi estruturado em três etapas:

1

Primeiramente, elaboramos estudo aprofundado sobre nossas operações, nossa cadeia de valor e os desafios e oportunidades que moldam nosso setor de atuação. Também realizamos uma análise crítica da materialidade até então vigente e pesquisamos temas específicos do setor em padrões e *frameworks* de mercado como os indicadores do Sustainability Accounting Standards Board (SASB), as Normas de Global Reporting Initiative (GRI) e as recomendações do International Financial Reporting Standards (IFRS). Também foram levadas em consideração a abordagem de materialidade setorial na perspectiva do S&P Global, Morgan Stanley Capital International (MSCI), International Finance Corporation (IFC) e do Fórum Econômico Mundial. Adicionalmente, definimos um plano de priorização e engajamento com *stakeholders* estratégicos.

2

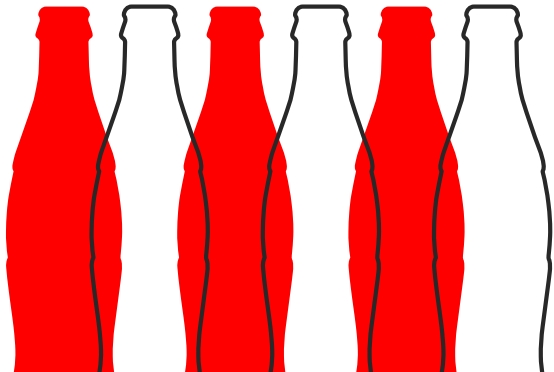
Na segunda fase, correlacionamos os achados da fase anterior aos padrões estabelecidos pelo European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG), para posterior identificação de impactos, riscos e oportunidades (IROs) relevantes para o negócio. Por meio do mapeamento realizado, identificamos mais de 108 impactos, riscos e oportunidades potenciais em nossas principais áreas de negócios, considerando diferentes horizontes temporais. Os riscos e oportunidades foram identificados principalmente com base nos impactos e a partir de processos existentes, como nossa gestão de riscos corporativos.





3

Na terceira etapa, os IROs identificados foram avaliados para determinar sua materialidade e obrigatoriedade de reporte. O processo de avaliação contou com a realização de grupos focais e entrevistas com especialistas de diferentes áreas de nosso time e com *stakeholders* externos, além da aplicação de questionários para públicos específicos. Foram realizados 13 grupos focais/entrevistas com *experts*.



A materialidade de impacto foi definida a partir da combinação de escala, escopo, irreversibilidade para impactos atuais, e, quando impactos potenciais, adicionada a probabilidade.

A avaliação de severidade dos impactos seguiu uma classificação de 1 a 5 em termos de escala, escopo e irreversibilidade. Para a variável probabilidade, adotamos uma classificação de 1 a 6. As classificações foram baseadas em uma combinação de dados quantitativos próprios e de terceiros (quando disponíveis e viáveis), além de insumos qualitativos obtidos por meio de reuniões com *stakeholders* internos e externos.

Quando relevante, aspectos específicos de localização/geografia também foram considerados. Registros preexistentes, resultados de autoavaliações, análises documentais e pesquisas acadêmicas foram adicionados ao processo de avaliação.

Já a materialidade financeira foi determinada com base na combinação da magnitude do efeito financeiro e na probabilidade de sua ocorrência.

A magnitude e probabilidade dos riscos e oportunidades financeiras foram definidas com base em parâmetros e variáveis já definidas e utilizadas de maneira corrente pela nossa área de riscos. As avaliações incluíram variáveis como: efeito sobre ativos; aspectos reputacionais, legais e financeiros; impacto operacional e geração de valor no longo prazo, além de informações sobre eventos passados – analisados com base em nossos próprios dados financeiros, enquanto eventos futuros foram projetados com base em percepções de diferentes áreas, e, quando pertinente, com base em publicações científicas, melhores práticas e diretrizes disponíveis. Dados de terceiros, como insumos de *stakeholders* externos, *benchmarks* e informações de instituições financeiras, também foram considerados na avaliação da materialidade financeira.



Para concluir nossa avaliação, todos os IROs que atenderam aos critérios de materialidade de impacto ou materialidade financeira foram consolidados em matriz e em uma lista final de temas materiais, a qual serviu de base para a determinação dos requisitos de reporte e dos dados a serem incluídos neste relatório, em conformidade com a GRI.

A lista final de temas materiais e impactos materiais foi discutida com a nossa alta liderança, sendo posteriormente aprovada pelos membros do Comitê de Sustentabilidade. O processo de dupla materialidade será realizado a cada dois anos para revisão dos temas materiais.





Nossos temas materiais

Ao final do processo, 11 temas foram identificados como materiais, seja pela materialidade financeira, seja pela materialidade de impacto ou por ambas. Os temas estão apresentados a seguir:



MUDANÇAS CLIMÁTICAS E EFICIÊNCIA ENERGÉTICA

Duplamente material

O tema aborda como contribuímos para as mudanças climáticas e nossa exposição a riscos associados, como eventos climáticos extremos e mudanças regulatórias. Abrange, ainda, os impactos relacionados ao consumo de energia, tanto diretos quanto indiretos, e as oportunidades rumo à ampliação da eficiência energética e à descarbonização da matriz.



ÁGUA

Duplamente material

O tema envolve os impactos decorrentes do consumo intensivo de água por nossas operações e às oportunidades advindas do investimento em tecnologias para aumento da eficiência hídrica.



ECONOMIA CIRCULAR E RESÍDUOS

Duplamente material

O tema aglutina os impactos decorrentes do consumo de matérias-primas e da geração de resíduos nos processos produtivos, bem como as oportunidades para potencializar nossa abordagem de economia circular. De igual modo, o tema considera a interface entre a geração plástica na produção de embalagens e a poluição de ecossistemas - em função do descarte inadequado por parte dos clientes e consumidores finais -, somado à nossa exposição e às regulações restritivas ao uso do plástico.



CONDIÇÕES DE TRABALHO

Duplamente material

O tema aborda a condição em que os trabalhadores (próprios e terceiros) se encontram, incluindo a garantia de segurança das atividades e o controle adequado de jornadas.



SAÚDE E SEGURANÇA DO CONSUMIDOR

Duplamente material

O tema se refere aos impactos que nossos produtos trazem à saúde do consumidor final - seja pela composição, seja por desvios de qualidade que resultem em contaminação - e à possibilidade de riscos relacionados a mudanças nos padrões de consumo, pela preferência por produtos mais saudáveis.



ÉTICA, INTEGRIDADE E COMBATE À CORRUPÇÃO

Duplamente material

O tema aborda os riscos associados à defasagem tecnológica, bem como os esforços de digitalização e de inovação, incluindo a incorporação de tecnologias avançadas para otimizar processos, melhorar a tomada de decisão e impulsionar a eficiência e a competitividade organizacional de forma integrada.



DESENVOLVIMENTO E CRESCIMENTO DE PESSOAS

Material pelo impacto

O tema aborda o fomento de treinamentos e capacitações que visam o desenvolvimento profissional de trabalhadores e da comunidade do entorno, a fim de garantir a disponibilidade de mão de obra qualificada, impulsionar a geração de emprego e renda e contribuir para o desenvolvimento socioeconômico sustentável.



DIVERSIDADE

Material pelo impacto

Tema se refere à gestão inclusiva e à promoção da empregabilidade de grupos sub-representados, com foco na garantia da equidade de oportunidades e de um ambiente de trabalho respeitoso.

Envolve, ainda, o combate ao assédio e à discriminação, reforçando nosso compromisso com a pluralidade e a justiça social.



INFRAESTRUTURA E TRANSFORMAÇÃO DIGITAL

Financeiramente material

O tema aborda os riscos associados à defasagem tecnológica, bem como os esforços de digitalização e de inovação por parte da companhia, incluindo a incorporação de tecnologias avançadas para otimizar processos, melhorar a tomada de decisão e impulsionar a eficiência e a competitividade organizacional de forma integrada.



CIBERSEGURANÇA

Financeiramente material

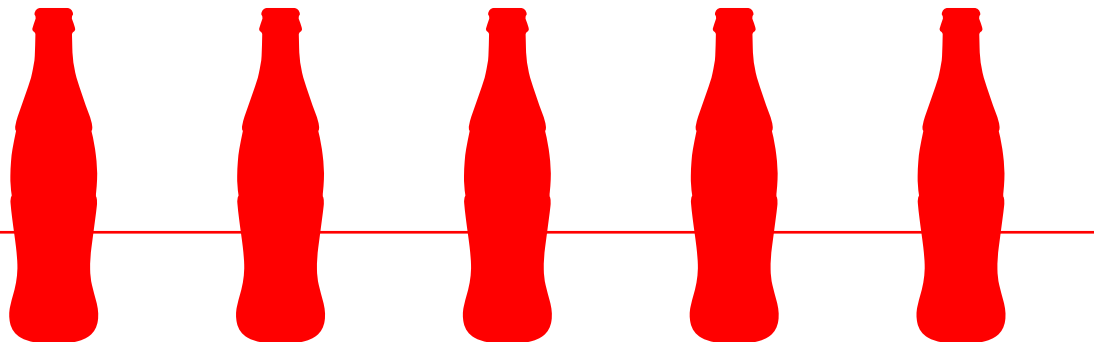
O tema refere-se à proteção de dados contra ameaças e ataques, garantindo a segurança das informações corporativas e dos usuários, especialmente clientes, consumidores e colaboradores e seus respectivos dependentes. Envolve a adoção de práticas e tecnologias avançadas para prevenir vulnerabilidades, preservar a confidencialidade e assegurar a integridade das operações.



CADEIA DE VALOR E LOGÍSTICA

Financeiramente material

Tema envolve a gestão responsável da cadeia de valor, incluindo o combate a violações de direitos humanos por parte dos fornecedores, a identificação de riscos e oportunidades relacionados às atividades de transporte e distribuição, e a relevância do engajamento de stakeholders estratégicos, com foco no fortalecimento de microempreendedores.



5 SOCIAL

NOSSAS PESSOAS

FORNECEDORES E PARCEIROS

CLIENTES E CONSUMIDORES

COMUNIDADES



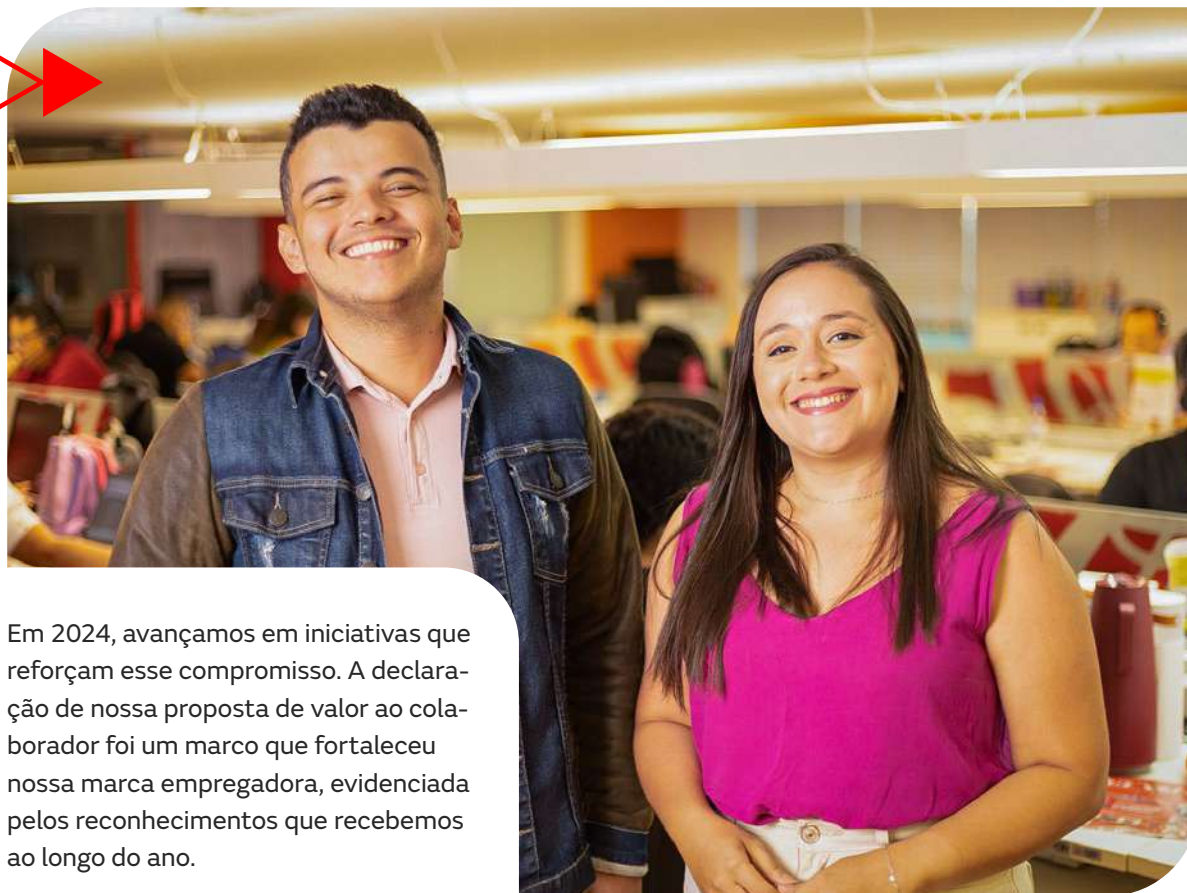


NOSSAS PESSOAS



GRI 2-7, 2-8, 2-29, 3-3 Condições de trabalho

Os avanços que conquistamos em 2024 são reflexo direto do talento e do comprometimento dos 20.319 colaboradores, além de 1.339 terceirizados — que atuam em atividades como limpeza, manutenção, vigilância e portaria — e 50 estagiários. Esses profissionais impulsionam nossa jornada de crescimento e inovação, ajudando a consolidar os melhores resultados de nossa história nos últimos quatro anos. **Valorizamos cada pessoa que faz parte desse time, a quem buscamos sempre cuidar, reconhecer e criar oportunidades de desenvolvimento**, garantindo espaço para que todos possam evoluir, tanto no âmbito profissional quanto no pessoal.



Em 2024, avançamos em iniciativas que reforçam esse compromisso. A declaração de nossa proposta de valor ao colaborador foi um marco que fortaleceu nossa marca empregadora, evidenciada pelos reconhecimentos que recebemos ao longo do ano.



O Que Nos Move: Propósito, Desenvolvimento e Performance

Nossa proposta de valor vai além das palavras.
Ela se realiza todos os dias, nas pessoas que impulsionam a transformação.

O que nos faz **Solar** é a força dos nossos pilares: **Propósito, Desenvolvimento e Performance**. Eles são mais do que conceitos — são atitudes que colocamos em prática todos os dias e que nos movem rumo a uma atuação mais humana, sustentável e transformadora.

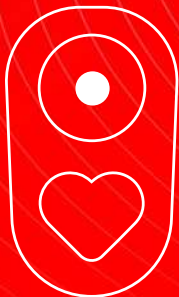
Vivemos o Propósito em cada iniciativa que gera impacto real na sociedade. Programas como o **Eu Incluo**, **Mamães Solares**, **Solar de Portas Abertas**, **Parceria**, **Água+ Acesso**, **Coletivo Online** que já alcançou mais de **200 mil jovens** e o **Kolabora**, nosso programa de voluntariado empresarial, expressam nosso compromisso com a inclusão, a educação e a cidadania.

Nos orgulhamos de sermos certificados como **Fábricas Lixo Zero em 13 unidades** e de fazer parte do **programa World Trace**, que nos impulsiona na jornada de neutralização de nossos impactos ambientais.

Já alcançamos um marco inspirador: em dois estados onde atuamos, **retiramos da sociedade um volume de PET maior do que colocamos no mercado**. Um exemplo concreto de como nosso propósito se transforma em ações sustentáveis.

Temos paixão por transformar realidades. Somos aceleradores de uma sociedade mais próspera, que **impacta vidas, famílias e comunidades** com consistência e intenção.

Desenvolvemos talentos porque acreditamos na força do aprendizado contínuo. Por meio de nossa **Universidade Corporativa Solar** e programas como **Decola**, **Aprendiz Solar**, **Cresça com a Solar**, além do **Plano de Desenvolvimento de Executivos**, incentivamos o protagonismo e o crescimento.



De janeiro a outubro de 2024, mais de **1.900 colaboradores** evoluíram com a gente por meio da nossa trilha de progressão de carreira.

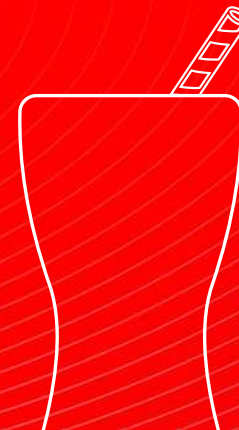
Nosso ambiente de desenvolvimento é fortalecido por ações como a **Semana de Saúde e Segurança, Semana Solar Digital, Semana de Inclusão e Diversidade**, entre outras iniciativas que promovem uma cultura de aprendizado e pertencimento. Aqui, todos têm espaço para aprender, crescer e realizar com autonomia. Somos reconhecidos como uma **verdadeira escola corporativa**.

A Performance está no nosso DNA. Sentimos sua presença em todas as etapas do nosso ciclo de gestão de talentos. Acreditamos na meritocracia como forma de reconhecimento e estímulo ao crescimento profissional.

Programas como o **Êxito**, a **Trilha de Carreira**, a **Pesquisa de Clima** e o **Onda Solar** garantem que o desempenho individual caminhe junto com os resultados do negócio. **Superamos desafios, entregamos com excelência e evoluímos juntos.**

Propósito, Desenvolvimento e Performance formam a nossa **Proposta de Valor ao Colaborador** e expressam, com clareza, o orgulho que sentimos em ser parte da Solar.

Solar Coca-Cola. Paixão que transforma. Sede que impulsiona.





Fomos eleitos **uma das melhores empresas para se trabalhar no Brasil pelo Great Place to Work (GPTW)** – alcançando a 14ª colocação no *ranking* nacional, um avanço significativo em relação a 2023.



Conquistamos o selo GPTW em nove estados: Alagoas (1º lugar), Maranhão (1º lugar), Paraíba (1º lugar), Pernambuco (1º lugar), Piauí (1º lugar), Rio Grande do Norte (1º lugar), Sergipe (1º lugar), Ceará (2º lugar) e Bahia (3º lugar).

Também fomos destaque no prêmio Top of Mind de RH, na categoria Atração e Retenção, pelo terceiro ano consecutivo, e recebemos o **1º lugar no Prêmio Unimed Ceará**, na categoria Saúde.

Guiados por nossa cultura e visão de futuro, seguimos firmes na execução de um modelo de gestão de pessoas estruturado em **quatro pilares fundamentais**:



ATRAÇÃO E RETENÇÃO

Ser referência em Atração e Retenção de Talentos, por meio da valorização das nossas pessoas e da promoção da diversidade e inclusão.



PERFORMANCE E DESENVOLVIMENTO

Estimular e garantir o desenvolvimento, gerando valor ao negócio e senso de realização e pertencimento na construção de resultados sustentáveis.



SAÚDE

Proporcionar um ambiente de trabalho saudável e seguro, promovendo bem-estar para nossas pessoas.



CULTURA

Promover, por direcionais claros e práticas diárias, o fortalecimento da cultura inclusiva, ágil, digital e colaborativa com eficiência.



Unindo esses princípios à forma como desenvolvemos e reconhecemos nossas equipes, criamos um posicionamento interno que fortalece nossa identidade e orienta cada decisão relacionada às pessoas. Em um cenário de transformações constantes, seguimos firmes na valorização de nosso DNA e na promoção de uma cultura sólida, inclusiva e comprometida com a sustentabilidade de nossos resultados.



COLABORADORES POR TIPO DE CONTRATO E GÊNERO

GRI 2-7

	2022		2023		2024	
	Permanente	Temporário	Permanente	Temporário	Permanente	Temporário
Homens	13.505	588	14.318	471	15.297	350
Mulheres	2.894	203	3.549	228	4.268	404

COLABORADORES POR CARGA HORÁRIA E GÊNERO

GRI 2-7

	2022			2023			2024		
	Período parcial	Período integral	Sem garantia de carga horária	Período parcial	Período integral	Sem garantia de carga horária	Período parcial	Período integral	Sem garantia de carga horária
Homens	20	13.737	336	18	14.433	338	21	15.251	375
Mulheres	23	2.890	184	27	3.537	213	24	4.428	220



COLABORADORES POR TIPO DE CONTRATO E REGIÃO

GRI 2-7

	2022		2023		2024	
	Permanente	Temporário	Permanente	Temporário	Permanente	Temporário
Acre	141	0	139	5	155	7
Alagoas	1.237	74	1.315	57	1.474	43
Amazonas	1.178	0	1.177	47	1.302	34
Amapá	174	0	172	13	200	12
Bahia	2.056	137	2.278	108	2.484	118
Ceará	2.352	97	2.626	91	2.925	90
Maranhão	1.257	53	1.371	18	1.475	44
Mato Grosso	1.308	80	1.500	23	1.602	70
Pará	1.283	1	1.314	51	1.550	71
Paraíba	586	49	684	36	735	45
Pernambuco	2.663	206	2.924	111	3.041	88
Piauí	423	21	504	31	523	39
Rio Grande do Norte	606	26	678	28	767	34
Rondônia	369	0	398	19	433	16
Roraima	148	0	150	9	175	5
Sergipe	618	47	637	52	724	38



COLABORADORES POR CARGA HORÁRIA E REGIÃO

GRI 2-7

	2022			2023			2024		
	Período parcial	Período integral	Sem garantia de carga horária	Período parcial	Período integral	Sem garantia de carga horária	Período parcial	Período integral	Sem garantia de carga horária
Acre	0	140	1	0	143	1	1	160	1
Alagoas	1	1.291	19	1	1.353	18	1	1.495	21
Amazonas	2	1.117	59	1	1.171	52	1	1.296	39
Amapá	0	172	2	0	183	2	0	210	2
Bahia	2	2.151	40	2	2.343	41	2	2.556	44
Ceará	25	2.184	240	29	2.432	256	29	2.697	289
Maranhão	2	1.290	18	1	1.367	21	1	1.495	23
Mato Grosso	2	1.355	31	2	1.484	37	3	1.628	41
Pará	2	1.255	27	2	1.337	26	2	1.593	26
Paraíba	0	627	8	0	713	7	0	771	9
Pernambuco	4	2.814	51	4	2.969	62	2	3.058	69
Piauí	1	440	3	1	531	3	1	556	5
Rio Grande do Norte	1	623	8	1	697	8	1	790	10
Rondônia	0	365	4	0	409	8	0	442	7
Roraima	0	146	2	0	157	2	0	178	2
Sergipe	1	658	7	1	681	7	1	754	7

Atração e retenção de talentos

Nosso compromisso com as pessoas se reflete na forma como atraímos, desenvolvemos e retemos talentos em todas as regiões onde atuamos. Em 2024, demos continuidade a esse trabalho com consistência, ao mesmo tempo em que inovamos em iniciativas que ampliam a conexão com as comunidades, fortalecem a marca empregadora e impulsionam a diversidade nos processos seletivos.

O programa **Solar de Portas Abertas** foi um dos destaques do ano. Em um movimento oposto à digitalização dos processos seletivos, promovemos encontros presenciais em nossas unidades, convidando a comunidade a se cadastrar e participar das etapas de seleção. Essa abordagem nos aproximou ainda mais dos territórios onde estamos presentes e proporcionou experiências mais humanas e acolhedoras para os candidatos.





Uma das edições mais simbólicas foi realizada em parceria com a ONG Hermanitos, voltada ao apoio a migrantes e refugiados. A iniciativa resultou na contratação de mulheres venezuelanas e foi reconhecida pela Agência da ONU para Refugiados (ACNUR) como uma boa prática de empregabilidade.

Também realizamos ações específicas em parceria com órgãos públicos e organizações sociais em estados como Amazonas, Pará e Roraima, alcançando mais de 600 mulheres em situação de vulnerabilidade. Além disso, passamos a integrar o Fórum Empresas com Refugiados, iniciativa do ACNUR e do Pacto Global da ONU. A adesão a esse movimento fortalece nosso posicionamento em favor da inclusão e da equidade, ampliando nossa atuação em empregabilidade com foco em migrantes e refugiados.

Ainda no campo da atração, **lançamos nosso primeiro programa de trainee**, com seis vagas distribuídas entre nossas áreas de negócio.

A iniciativa superou expectativas ao atrair cerca de 20 mil candidaturas. Com foco no desenvolvimento de futuros líderes, o programa reforça nosso compromisso com a formação de talentos e a construção de um *pipeline* robusto para posições estratégicas.

O **Decola**, nosso programa de estágio, também evoluiu em 2024, alcançando o maior número de participantes desde sua criação, com 50 estagiários contratados em todas as regionais. Com o Decola Tech, ampliamos o acesso a oportunidades e promovendo a inclusão de mulheres na área de tecnologia.

Outro destaque foi o **fortalecimento do Plano Verão**, que além de apoiar a operação no período de alta demanda, neste período de sazonalidade, contribuiu para a inserção de mulheres. A ampliação da participação feminina nas vagas temporárias reforça nossa estratégia em mais diversa e acessível.



Também avançamos na atuação com jovens em situação de vulnerabilidade, especialmente por meio do apoio à **Plataforma Coletivo Jovem**, do Instituto Coca-Cola Brasil. Com diferentes trilhas formativas – incluindo o Coletivo Online, o Coletivo Comunidades, Coletivo Futuro+ e Conecta+, o programa contribui para a capacitação e empregabilidade de jovens a partir de 16 anos. Além disso, mais de 800 jovens aprendizes fazem parte de nosso time, reforçando nosso papel na formação de novos talentos.

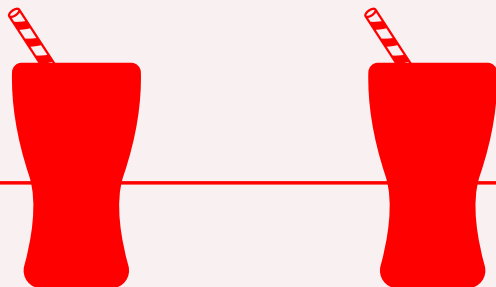
Acreditamos que, ao gerar oportunidades para públicos diversos, promovemos também um ambiente mais inovador, colaborativo e conectado com os desafios de nosso tempo.

CONTRATAÇÕES POR GÊNERO GRI 401-1

	2022		2023		2024	
	Número de contratados	Taxa de contratação	Número de contratados	Taxa de contratação	Número de contratados	Taxa de contratação
Homens	3.536	73,67%	3.739	71,90%	4.104	68,5%
Mulheres	1.264	26,33%	1.461	28,1%	1.889	31,5%

CONTRATAÇÕES POR FAIXA ETÁRIA GRI 401-1

	2022		2023		2024	
	Número de contratados	Taxa de contratação	Número de contratados	Taxa de contratação	Número de contratados	Taxa de contratação
Até 30 anos	1.706	35,54%	2.103	40,44%	2.716	45,32%
De 30 a 50 anos	2.997	62,44%	3.007	57,83%	3.173	52,95%
Acima de 50 anos	97	2,02%	90	1,73%	104	1,74%



CONTRATAÇÕES POR REGIÃO GRI 401-1

	2022		2023		2024	
	Número de contratados	Taxa de contratação	Número de contratados	Taxa de contratação	Número de contratados	Taxa de contratação
Acre	30	0,63%	22	0,42%	48	0,80%
Alagoas	353	7,35%	377	7,25%	417	6,96%
Amazonas	338	7,04%	384	7,38%	492	8,21%
Amapá	26	0,54%	43	0,83%	76	1,27%
Bahia	688	14,33%	666	12,81%	744	12,41%
Ceará	693	14,44%	706	13,58%	823	13,73%
Maranhão	355	7,40%	352	6,77%	359	5,99%
Mato Grosso	754	15,71%	820	15,77%	868	14,48%
Pará	311	6,48%	321	6,17%	612	10,21%
Paraíba	142	2,96%	207	3,98%	195	3,25%
Pernambuco	589	12,27%	607	11,67%	599	9,99%
Piauí	58	1,21%	170	3,27%	110	1,84%
Rio Grande do Norte	118	2,46%	183	3,52%	230	3,84%
Rondônia	112	2,33%	127	2,44%	160	2,67%
Roraima	60	1,25%	58	1,12%	58	0,97%
Sergipe	173	3,60%	157	3,02%	202	3,37%


ROTATIVIDADE POR GÊNERO GRI 401-1

	2022		2023		2024	
	Número de desligados	Taxa de rotatividade	Número de desligados	Taxa de rotatividade	Número de desligados	Taxa de rotatividade
Homens	2.999	81,08%	3.064	79,67%	3.251	76,60%
Mulheres	700	18,92%	782	20,33%	993	23,40%

ROTATIVIDADE POR FAIXA ETÁRIA GRI 401-1

	2022		2023		2024	
	Número de desligados	Taxa de rotatividade	Número de desligados	Taxa de rotatividade	Número de desligados	Taxa de rotatividade
Até 30 anos	784	21,19%	1.055	27,43%	1.390	32,75%
De 30 a 50 anos	2.742	74,13%	2.652	68,95%	2.715	63,97%
Acima de 50 anos	173	4,68%	139	3,61%	139	3,28%

ROTATIVIDADE POR REGIÃO GRI 401-1

	2022		2023		2024	
	Número de desligados	Taxa de rotatividade	Número de desligados	Taxa de rotatividade	Número de desligados	Taxa de rotatividade
Acre	33	0,89%	22	0,57%	29	0,68%
Alagoas	262	7,08%	317	8,24%	275	6,48%
Amazonas	335	9,06%	331	8,61%	373	8,79%
Amapá	39	1,05%	34	0,88%	46	1,08%
Bahia	458	12,38%	467	12,14%	530	12,49%
Ceará	498	13,46%	475	12,35%	515	12,13%
Maranhão	246	6,65%	270	7,02%	233	5,49%
Mato Grosso	562	15,19%	679	17,65%	717	16,89%
Pará	243	6,57%	240	6,24%	355	8,36%
Paraíba	94	2,54%	117	3,04%	136	3,20%
Pernambuco	482	13,03%	455	11,83%	510	12,02%
Piauí	91	2,46%	75	1,95%	89	2,10%
Rio Grande do Norte	87	2,35%	107	2,78%	137	3,23%
Rondônia	117	3,16%	85	2,21%	135	3,18%
Roraima	43	1,16%	44	1,14%	36	0,85%
Sergipe	109	2,95%	128	3,33%	128	3,02%



Benefícios

GRI 401-2, 403-6

Estruturamos um pacote abrangente, que apoia nossos colaboradores em diferentes aspectos da vida, desde saúde e bem-estar até desenvolvimento profissional. Buscamos constantemente aprimorar essas iniciativas, ouvindo

nossas equipes e identificando novas formas de oferecer suporte para que todos se sintam valorizados e tenham acesso a melhores condições de trabalho. **Entre os benefícios oferecidos, destacamos:**



Saúde e bem-estar

- > Plano de saúde e odontológico para colaboradores e dependentes
- > Seguro de vida
- > Telemedicina e telepsicologia gratuitas e sem coparticipação para colaboradores e dependentes¹
- > Campanhas de vacinação periódicas
- > Acesso ao Wellhub (Gympass), permitindo a prática de atividades físicas e bem-estar para colaboradores e dependentes



Alimentação e mobilidade

- > Vale-refeição
- > Cesta básica
- > Restaurante nas Unidades Fabris e na Unidade de Jaboatão dos Guararapes
- > Vale-transporte
- > Transporte fretado



Cuidado com a família

- > Licença-maternidade e paternidade estendidas
- > Auxílio-creche para colaboradoras mães
- > Salas de amamentação
- > Kit natalino com presente aos filhos dos colaboradores



Desenvolvimento e apoio financeiro

- > SolarPrev²
- > Empréstimo consignado
- > Programa de *outplacement*, que oferece suporte para líderes em transição de carreira
- > Auxílio *home office* para colaboradores de áreas administrativas
- > Showroom com descontos exclusivos em produtos de nosso portfólio
- > Programa de compra facilitada de motocicletas e aparelhos de celular

¹Mais de 500 colaboradores acompanhados por programas de saúde emocional em 2024, a partir de diagnósticos personalizados.

²Oferecemos a todos os nossos colaboradores o acesso ao nosso plano de previdência complementar, que cobre integralmente o pagamento dos participantes, com fundo específico e segregado. Os colaboradores podem contribuir com um percentual entre 1% e 5% de seus salários, conforme a faixa salarial. Para salários acima de R\$ 4.458,00, há contrapartida de 1% a 5% sobre o valor contribuído pelo participante, conforme o percentual escolhido. Em 2024, aproximadamente R\$ 27,5 milhões foram aportados no fundo, com 100% da obrigação do plano coberta pelos ativos existentes. [GRI 201-3]

LICENÇA-MATERNIDADE/PATERNIDADE GRI 401-3

	2022		2023		2024	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Colaboradores com direito a tirar a licença	13.466	3.486	14.185	4.349	14.985	5.275
Colaboradores que tiraram a licença	319	135	340	181	378	204
Colaboradores que retornaram ao trabalho após o término da licença	319	135	340	181	378	204
Taxa de retorno ao trabalho (%)¹	100	100	100	100	100	100
Colaboradores que retornaram ao trabalho após o término da licença e continuaram no time 12 meses após o retorno	279	114	298	143	332	157
Taxa de retenção (%)²	87	84	88	79	88	77

¹ Número total de colaboradores que retornaram ao trabalho após a licença dividido pelo número total de colaboradores que deveriam retornar ao trabalho após a licença e multiplicado por 100.

² Número total de colaboradores retidos 12 meses depois de terem retornado ao trabalho após a licença dividido pelo número total de colaboradores que retornaram após a licença nos períodos de relato anteriores e multiplicado por 100.



Desenvolvimento e capacitação

GRI 3-3 Desenvolvimento e crescimento de pessoas, 404-2

Acreditamos que o sucesso de nosso negócio está diretamente ligado ao crescimento e desenvolvimento das pessoas que percorrem conosco nossa trajetória. Por isso, investimos continuamente na capacitação de nossos colaboradores, parceiros e fornecedores, promovendo uma cultura de aprendizado contínuo e preparando cada profissional para os desafios do presente e do futuro.

Com um investimento robusto e consistente, nossa universidade corporativa do **Universo Solar** é o coração das iniciativas de educação corporativa. Estruturada com base nos princípios de aprendizagem estratégica, inovação, cultura e protagonismo, principalmente saúde e segurança no ambiente de trabalho, ela garante acesso a ferramentas e programas que impulsionam o desenvolvimento técnico e comportamental de nossas equipes.

Em 2024, esse compromisso gerou resultados expressivos: mais de 330 mil certificações emitidas e mais de 531 mil horas de treinamento realizadas. Para tornar o aprendizado mais direcionado e eficiente, organizamos nossa educação corporativa em cinco Academias de Formação, cada uma voltada para um pilar essencial do negócio:



UNIVERSO
SOLAR
UM MUNDO DE DESENVOLVIMENTO

- ▶ **Academia de Vendas:** Desenvolve a força de vendas, com foco nas estratégias comerciais em *soft skills*. Em 2024, o destaque foi a implementação do “Dia do Conhecimento”, um momento em que todo o time comercial faz uma pausa de suas atividades para se capacitar. Um time de multiplicadores do conhecimento, contribui significativamente com esse propósito.
- ▶ **Academia de Indústria:** Fomenta a excelência operacional, com treinamentos técnicos que impulsionam a inovação e a produtividade. Em 2024, duas unidades – Fortaleza e Várzea Grande – foram selecionadas para implementar programas-piloto de trilhas de carreira.





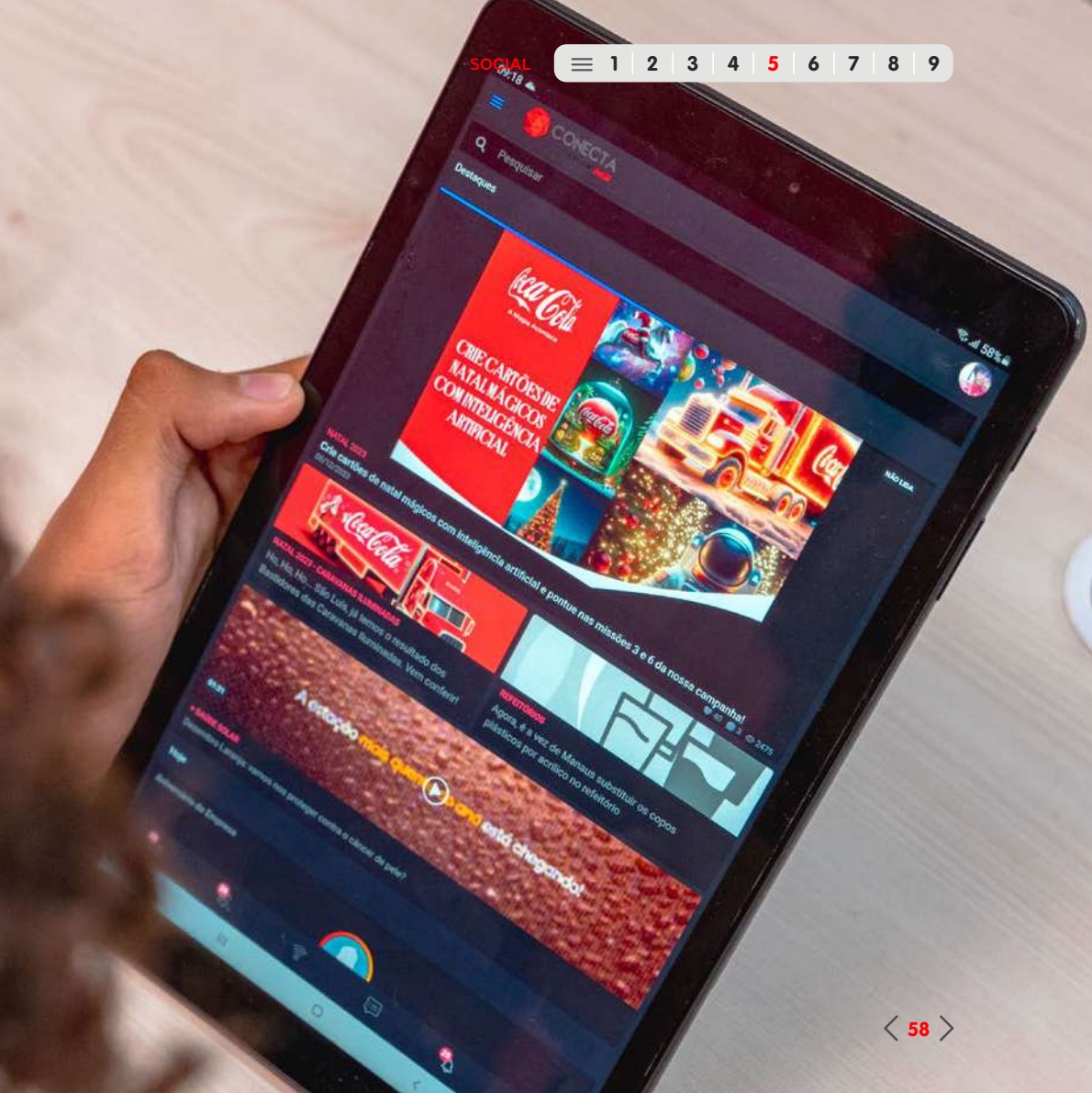
▶ **Academia de Logística:** Prepara nossos times para atuar com excelência em armazenagem, transporte e distribuição, assegurando eficiência em toda a cadeia logística.

▶ **Academia de Suporte ao Negócio:** Desenvolve profissionais das áreas administrativas e de suporte, aprimorando competências essenciais para a gestão do negócio.

▶ **Academia de Líderes:** Promove o desenvolvimento dos gestores, preparando-os para os desafios da liderança com uma abordagem prática e alinhada ao nosso DNA.



Além das academias, oferecemos cursos pela **plataforma Conecta**, por meio do Universo Solar, nossa plataforma de treinamentos online, garantindo flexibilidade e acesso a conteúdo diversificados para todos os colaboradores. Também fortalecemos programas de desenvolvimento estruturados e de alto impacto.





CRESÇA COM A SOLAR

Um de nossos programas mais estratégicos, voltado ao desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais. Em 2024, capacitou 177 colaboradores – com 30% de promovidos – e foi ampliado com novas trilhas de capacitação:

1

Novos Motoristas:

Ligado à Academia de Logística, esse programa prepara colaboradores para assumirem novas oportunidades como motoristas, aumentando o engajamento interno e promovendo mobilidade de carreira. A formação é realizada em parceria com o Serviço Social do Transporte (SEST) e o Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (SENAT).

2

Operadoras de Empilhadeira:

Pela primeira vez, criamos um programa afirmativo voltado para mulheres, capacitando colaboradoras para atuar como operadoras de empilhadeira. A formação é realizada em parceria com o Serviço Social do Transporte (SEST) e o Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (SENAT), fortalecendo a presença feminina nas operações logísticas.

3

Novos Técnicos de Produção:

Destinado a operadores de produção, o programa capacita os participantes para atuarem como Técnicos de Produção, em parceria com o SENAI. Em 2024, realizamos o projeto-piloto na unidade de Macaíba (RN), formando 16 novos técnicos.

4

Novos Líderes:

Prepara colaboradores para assumirem cargos de liderança, promovendo desenvolvimento comportamental e técnico. O programa envolve a participação ativa dos gestores e o suporte da equipe de RH.

CENTRO DE CAPACITAÇÃO TECNOLÓGICA (CCT)

Criado para aprimorar as habilidades da equipe de manutenção, garantindo excelência nas manutenções preditivas e corretivas. O programa, em parceria com o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), tem um espaço físico próprio dentro das unidades, equipado com tecnologia e infraestrutura compatíveis com os treinamentos oferecidos. Em 2024, implementamos o projeto-piloto na unidade de Várzea Grande (MT), capacitando 16 profissionais.

JORNADA DE FINANÇAS

Um programa essencial para o desenvolvimento técnico dos líderes, capacitando-os para uma gestão financeira mais estratégica e eficiente. Em 2024, realizamos quatro turmas, treinando 121 gerentes.



LIDERA

Nossa jornada de capacitação para liderança continuou se expandindo em 2024, preparando gestores para atuarem de forma protagonista na Gestão de Pessoas e Negócios.

1

Lidera Supervisores:

Voltado para o desenvolvimento de supervisores, o programa treinou 801 profissionais em 61 turmas, totalizando 244h de capacitação no módulo de Liderança Mentora.

2

Lidera Gerentes:

Desenvolvido para gerentes, coordenadores e especialistas, o programa contemplou 450 participantes em dois módulos, fortalecendo nossa liderança.

PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE EXECUTIVOS (PDE)

Pensado para a alta gestão, o PDE oferece uma jornada personalizada de capacitação para os diretores. Em 2024, 21 executivos participaram de quatro módulos de formação, abordando temas como Protagonismo e Liderança, Employer Branding e Team Building.

Nosso compromisso com o aprendizado contínuo se traduz nos números e nos impactos gerados ao longo de 2024. Com a ampliação da Universidade Corporativa e a evolução dos programas existentes, reforçamos nossa **cultura de desenvolvimento profissional, protagonismo e inovação**, garantindo que nossa equipe esteja sempre preparada para construir o futuro junto conosco. Ao longo do ano, foram ofertadas 531.060 horas de treinamento, com média de 25,22 horas por colaborador. GRI 404-1



Ciclo de gestão de talentos

Acreditamos que o desenvolvimento profissional vai além da capacitação: ele passa pelo reconhecimento, pela valorização e pela criação de caminhos reais de crescimento na carreira. Por isso, mantemos um ciclo de gestão de talentos estruturado, que combina avaliação de desempenho, planejamento de carreira, sucessão e promoção interna. Essa estrutura nos permite identificar potenciais, alinhar expectativas e preparar nossas equipes para desafios cada vez mais complexos.

Para garantir decisões justas e transparentes, utilizamos diversas metodologias de avaliação, entre elas o Pipeline de Liderança, a avaliação 180° e a avaliação 360°, que são adaptadas de acordo com o nível hierárquico. Com a diferenciação desses métodos, conseguimos ajustar as avaliações conforme as especificidades

de cada posição, proporcionando uma visão completa sobre competências, desempenho e oportunidades de desenvolvimento. Assim, a avaliação se torna um pilar estratégico para a nossa cultura.

Estruturamos também uma estratégia de sucessão robusta, com metodologia própria. O processo envolve o mapeamento de posições críticas e talentos-chave em todas as áreas, focado em gerentes, heads e diretores. Para cada posição, realizamos *assessment* de perfil, identificamos *gaps* e definimos planos de desenvolvimento personalizados.

Em 2024, 96 colaboradores foram preparados por meio do **programa Cresça com a Solar Novos Líderes**, com foco em diferentes trilhas, como liderança, operação de

equipamentos e logística – um reflexo de nosso compromisso em criar oportunidades em todas as áreas do negócio.

Os resultados dessa estratégia se refletem nas movimentações em nosso time: **50% das posições de liderança abertas foram preenchidas por talentos internos**. Nas demais funções, o índice de aproveitamento foi de 51%, reforçando nosso compromisso com a valorização de quem já compartilha de nossa cultura e conhece o nosso negócio.



PERCENTUAL DE COLABORADORES QUE RECEBEM AVALIAÇÕES
REGULARES DE DESEMPENHO E DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA GRI 404-3

	2022		2023		2024	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Diretores	82%	100%	100%	100%	100%	100%
Gerentes	96%	103%	98%	100%	95%	100%
Coordenadores	91%	88%	100%	100%	95%	94%
Supervisores	0%	0%	16%	27%	94%	90%
Analistas	0%	0%	0%	0%	85%	84%
Operacional	0%	0%	0%	0%	0%	0%



Diversidade

GRI 3-3 Diversidade

Acreditamos que um ambiente diverso e inclusivo fortalece não apenas nossa cultura organizacional, mas também impulsiona nosso desempenho e nossa capacidade de inovar. Em 2024, avançamos de forma consistente nessa agenda, com iniciativas estruturadas para ampliar a representatividade, criar um ambiente acolhedor e gerar oportunidades para grupos historicamente sub-representados.

Nosso **Programa de Diversidade e Inclusão**, consolidado ao longo dos últimos anos, orienta todas as nossas ações com foco no respeito às individualidades e na valorização de cada pessoa. Um dos pilares desse programa é o **#EulInclu**, que contempla frentes específicas voltadas à inclusão de mulheres, pessoas negras, pessoas com deficiência, comunidade LGBTQIAPN+ e profissionais acima de 50 anos.

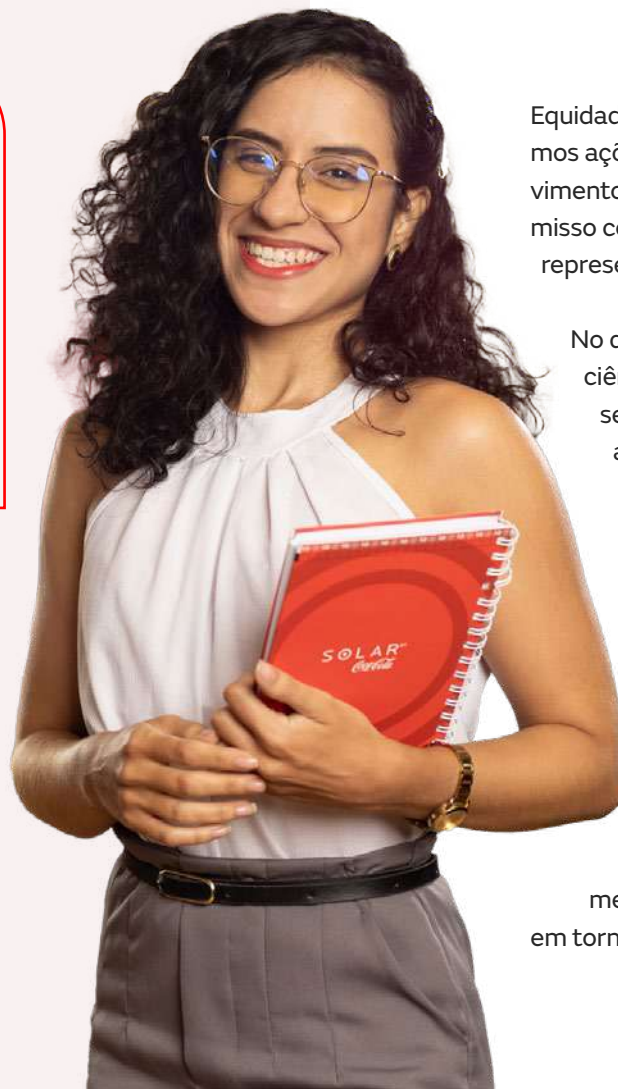




Um dos maiores avanços do ano foi o aumento da representatividade feminina. **Encerramos 2024 com 25,6% de mulheres no quadro de colaboradores – o maior índice que já registramos.** Mais do que um número, esse resultado representa um esforço deliberado para incluir cada vez mais mulheres na indústria.

Atuamos com protagonismo na promoção da equidade de gênero, com programas de capacitação, trilhas de liderança, mentorias e incentivo à participação feminina em processos seletivos. Essa jornada nos rendeu reconhecimento pelo Sistema Coca-Cola como referência em boas práticas de inclusão de mulheres.

Seguimos também promovendo a equidade racial, com destaque para a superação das metas pactuadas com o Movimento pela



Equidade Racial (Mover). Ao longo de 2024, fortalecemos ações voltadas à empregabilidade e ao desenvolvimento de pessoas negras, reforçando nosso compromisso com um ambiente de trabalho mais justo, plural e representativo.

No que diz respeito à inclusão de pessoas com deficiência (PcD), diversos estados onde atuamos conseguiram cumprir a cota legal de contratação. Esse avanço é resultado de um esforço contínuo para adaptar processos, ambientes e comportamentos, garantindo que todos tenham acesso a condições reais de desenvolvimento e pertencimento.

Além dessas frentes, promovemos a **Semana da Inclusão e Diversidade**, que mobilizou nossas equipes com palestras, *workshops* e debates sobre temas como vieses inconscientes, equidade salarial e práticas inclusivas no ambiente de trabalho. A ação reforçou o letramento em diversidade e fortaleceu o engajamento das equipes, ampliando a consciência coletiva em torno da importância de ambientes mais inclusivos.

COLABORADORES POR CARGO FUNCIONAL E GÊNERO GRI 405-1

	2022		2023		2024	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Diretores	78,26%	21,74%	76,00%	24,00%	73,08%	26,92%
Gerentes	75,00%	25,00%	69,29%	30,71%	67,41%	32,59%
Coordenadores	59,75%	40,25%	57,11%	42,89%	61,02%	38,98%
Supervisores	78,82%	21,18%	79,17%	20,83%	76,95%	23,05%
Operacionais	82,77%	17,23%	80,33%	19,67%	77,49%	22,51%

COLABORADORES POR CARGO FUNCIONAL E FAIXA ETÁRIA GRI 405-1

	2022			2023			2024		
	Até 30 anos	De 30 a 50 anos	Acima de 50 anos	Até 30 anos	De 30 a 50 anos	Acima de 50 anos	Até 30 anos	De 30 a 50 anos	Acima de 50 anos
Diretores	0%	43,5%	56,5%	0%	48,0%	52,0%	0%	53,9%	46,2%
Gerentes	0%	79,0%	21,0%	0%	81,9%	18,1%	0%	84,4%	15,6%
Coordenadores	1,0%	85,8%	13,3%	1,6%	87,0%	11,4%	1,9%	88,8%	9,3%
Supervisores	3,8%	87,1%	9,1%	5,3%	86,5%	8,3%	9,5%	83,8%	6,7%
Operacionais	20,2%	70,3%	9,6%	24,7%	66,6%	8,7%	29,4%	62,8%	7,8%



Saúde, segurança e bem-estar

GRI 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8

A segurança é inegociável em nossas atividades cotidianas. Implementamos um sistema robusto de gestão de saúde e segurança do trabalho, estruturado para promover um **ambiente seguro, minimizar riscos e proteger a integridade de todos os que fazem parte de nossas operações**. Esse sistema não foi implementado devido a exigências legais, mas é parte de uma estratégia contínua de planejamento, manutenção e melhoria, alinhada às nossas diretrizes internas.

Nossa abordagem é baseada nas Normas Regulamentadoras (NRs) do Ministério do Trabalho, nas diretrizes da The Coca-Cola Company e em certificações internacionais, como ISO 9001 (gestão de qualidade), ISO 14001 (gestão ambiental), ISO 45001 (segurança ocupacional).

Nosso sistema de gestão de segurança cobre todos os colaboradores próprios e prestadores de serviços, independentemente da função ou unidade de trabalho. Os terceiros são gerenciados por meio de protocolos específicos, assegurando que todos sigam nossos padrões rigorosos de segurança. Atualmente, 60% dos nossos colaboradores atuam em unidades certificadas por auditorias externas, e seguimos expandindo essa cobertura.

Nossa estratégia de segurança é baseada na identificação contínua de perigos e riscos, tanto em atividades rotineiras quanto não rotineiras. Utilizamos o **Levantamento de Aspectos, Perigos, Impactos e Danos (LAPID)**, ferramenta essencial para mapear e mitigar riscos de forma proativa. Além disso, em

conformidade com a NR-1, adotamos o **Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR)**, revisado anualmente.

Para atividades não rotineiras, aplicamos medidas como Permissão de Trabalho (PT), Permissão de Trabalho Específica (PTE) e Análise Preliminar de Riscos (APR), garantindo que cada operação seja planejada com foco na segurança. A NR-16 também é atendida por meio do Laudo Técnico das Condições Ambientais de Trabalho (LTCAT), realizado anualmente para identificar e gerenciar exposições a agentes insalubres e perigosos. Os dados coletados são inseridos em software de Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional, denominado FAPonline, e reportados ao Governo Federal, em conformidade com o e-Social.



Nossos colaboradores desempenham um papel fundamental na construção de um ambiente seguro.

O Relato de Incidentes e Desvios (RID) é um dos principais canais para reportar situações de risco, disponível tanto digitalmente quanto em formulários físicos localizados em pontos estratégicos. Além disso, contamos com um **Canal de Ética**, garantindo que qualquer colaborador possa reportar condições inadequadas de trabalho de forma sigilosa e sem risco de retaliação.

O direito de recusa é outra medida essencial: qualquer trabalhador pode interromper uma atividade caso identifique riscos não controlados. Esse processo é formalizado e tratado internamente antes da retomada da operação. Além disso, promovemos reuniões periódicas da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), que conta com representantes dos trabalhadores e da liderança para discutir melhorias e validar decisões sobre segurança ocupacional. Também temos o **Comitê do Programa Bem-Estar**, que reforça iniciativas de qualidade de vida e prevenção de riscos.



Acreditamos que a capacitação é um pilar essencial para fortalecer a cultura de segurança. Nossos treinamentos abrangem tanto conteúdos gerais quanto específicos para riscos ocupacionais.

Em 2024, oferecemos diversas capacitações obrigatórias, incluindo: importância e correta utilização de Equipamentos de Proteção Individual e Coletiva (NR-06), segurança em instalações e serviços em eletricidade (NR-10), transporte, movimentação, armazenagem e manuseio de materiais (NR-11), segurança no trabalho em máquinas e equipamentos (NR-12), operação de vasos de pressão e caldeiras (NR-13), segurança e saúde no trabalho com inflamáveis e combustíveis (NR-20), rotulagem de produtos químicos (NR-26), trabalho em espaços confinados (NR-33), prevenção de quedas e segurança em trabalho em altura

(NR-35), entre outras. Além dos treinamentos normativos, implementamos iniciativas internas para reforçar a cultura de segurança, como o **Programa Bem-Estar**, que integra ferramentas de segurança comportamental, e o **Programa de Atendimento a Emergências (PAE)**, voltado para situações críticas.

Adotamos um processo estruturado para investigar incidentes e prevenir recorrências. Todos os eventos são analisados pela equipe de Segurança do Trabalho, garantindo que cada ocorrência seja documentada e tratada com medidas corretivas eficazes. Os resultados dessas investigações são utilizados para aprimorar procedimentos, promover campanhas de conscientização e revisar treinamentos conforme necessário. Nossa abordagem inclui inspeções de segurança, avaliações de riscos e melhorias contínuas nos processos operacionais.



NÚMERO DE ACIDENTES DE TRABALHO GRI 403-9

	2022		2023		2024	
	Colaboradores	Terceiros	Colaboradores	Terceiros	Colaboradores	Terceiros
Óbitos resultantes de acidente de trabalho	00	00	00	00	01	00
Acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	03	00	06	01	06	02
Acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	210	15	226	18	228	16
Número de horas trabalhadas	32.197.005	15.666,662	38.721.907	4.091,400	41.774.181	4.412,685

ÍNDICE DE ACIDENTES DE TRABALHO GRI 403-9

	2022		2023		2024	
	Colaboradores	Terceiros	Colaboradores	Terceiros	Colaboradores	Terceiros
Óbitos resultantes de acidente de trabalho	00	00	00	00	0,0047	00
Acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	0,0125	00	0,0309	0,0488	0,0287	0,0906
Acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	1,304	0,191	1,167	0,879	1,091	0,725



Nosso compromisso vai além da prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, abrangendo iniciativas para promover o bem-estar físico e emocional de todos os que fazem parte do nosso dia a dia.

Para isso, contamos com uma **estrutura dedicada a garantir ambientes de trabalho seguros, práticas ergonômicas adequadas e acesso facilitado a cuidados médicos.**

O **Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO)** é a base de nossa gestão de saúde. Esse programa, em conformidade com a Norma Regulamentadora NR-07, direciona nossas ações preventivas e de monitoramento da saúde dos colaboradores. Realizamos exames admissionais, periódicos, de retorno ao trabalho e demissionais, assegurando um acompanhamento contínuo e eficaz. Os atendimentos ocupacionais são conduzidos por equipes de saúde multidisciplinares, que seguem protocolos para rastreamento e diagnóstico precoce de possíveis agravos à saúde. Para garantir total sigilo e proteção dos dados médicos, todas as informações são armazenadas em um sistema digital seguro, acessível apenas pelos profissionais autorizados.





A ergonomia é um dos destaques entre as ações de saúde no trabalho. Implementamos o **Programa de Gerenciamento Ergonômico (PGE)**, alinhado à NR-17, que inclui avaliações regulares dos postos de trabalho, treinamentos sobre posturas corretas e adaptações nos ambientes laborais. O Comitê de Ergonomia (Coergo) acompanha de perto as necessidades de nossos times e propõe melhorias contínuas para prevenir desconfortos e doenças ocupacionais.

Nosso cuidado também se estende à promoção da saúde e qualidade de vida. O **Programa +Saúde é a principal iniciativa para garantir acesso facilitado a serviços médicos e incentivar hábitos saudáveis**. Por meio de nosso aplicativo +Saúde Solar, oferecemos 25 especialidades médicas e contamos com 12 mil usuários cadastrados. A plataforma tem uma taxa de satisfação e fidelidade de 93%, conforme a pesquisa NPS (Net Promoter Score).

Entre as ações realizadas em 2024, destacamos a campanha de vacinação contra gripe, que disponibilizou 8.937 doses, reduzindo casos de afastamento por doenças respiratórias, e a vacinação contra H1N1, aplicada a 60% dos colaboradores. Além disso, promovemos campanhas de conscientização sobre saúde ao longo do ano, abordando temas como prevenção de infecções sexualmente transmissíveis, hipertensão, diabetes, saúde mental, tabagismo e cânceres de mama e próstata.

A atenção à saúde mental também é um aspecto fundamental no âmbito das ações de cuidado. Disponibilizamos um **canal de atendimento psicológico 24 horas**, garantindo total sigilo e apoio imediato para quem precisa. Em 2024, registramos cerca de 8 mil usuários de Telesicologia. Acompanhamos também nossas colaboradoras gestantes por meio do programa Mamães Solares, que oferece suporte contínuo durante e após a gestação. Pensando em trazer

conforto e tranquilidade para lactantes, encerramos 2024 com 19 salas de amamentação equipadas com poltrona especial, pia estruturada com sensores e armário para suporte.

Além disso, incentivamos a **prática de atividades físicas por meio do Gympass**, que proporciona descontos em academias em diversas cidades, e promovemos campanhas regulares de doação de sangue, reforçando nosso compromisso com a saúde não apenas dentro da empresa, mas também nas comunidades onde estamos presentes.

Seguimos aprimorando nossas práticas, garantindo que **todos tenham acesso a um ambiente seguro, saudável e que favoreça o equilíbrio entre vida pessoal e profissional**.



FORNECEDORES E PARCEIROS

GRI 2-26, 2-29, 3-3 Cadeia de valor e logística

Nossa relação com fornecedores e parceiros é uma peça-chave para a solidez de nosso modelo de negócios. Atuamos em uma extensa área geográfica, que abrange diferentes realidades e desafios logísticos. Por isso, buscamos construir relações de longo prazo, valorizando fornecedores locais sempre que possível.

Esse compromisso **fortalece a economia regional**, amplia a arrecadação de impostos para as administrações locais e fomenta a geração de empregos diretos e indiretos.

Além disso, acreditamos que contar com fornecedores alinhados aos nossos valores e princípios é essencial para garantir integridade, transparência e responsabilidade socioambiental em nossa cadeia de suprimentos. Por isso, seguimos um rigoroso processo de qualificação e monitoramento de parceiros, assegurando que compartilhem nossa visão de negócios éticos e sustentáveis.

O **Código de Conduta para Fornecedores** orienta essa relação, estabelecendo diretrizes claras sobre direitos humanos, combate ao trabalho infantil e análogo à escravidão, prevenção de conflitos de interesse e suborno, além da conformidade com normas ambientais e sociais. Em 2024, reforçamos ainda mais a exigência de cumprimento dessas diretrizes,

garantindo que todos os nossos contratos e pedidos de compra tragam cláusulas específicas sobre esses temas. Esse compromisso abrange fornecedores de diferentes perfis, desde pequenos prestadores de serviço até grandes parceiros estratégicos.

Para garantir a qualidade e segurança em nossa cadeia de suprimentos, aplicamos um processo estruturado de **qualificação e homologação de fornecedores**, que envolve análise documental detalhada, auditorias e monitoramento contínuo. No caso de fornecedores críticos – como os do setor agrícola, responsáveis pelo fornecimento de açúcar e suco –, essas auditorias são conduzidas e gerenciadas pela Coca-Cola Latam, seguindo os mais elevados padrões globais de controle e conformidade.



Além disso, fornecedores de frete, serviços gerais e manutenção industrial passam por um rigoroso processo de validação antes de serem integrados à nossa rede. Nosso compromisso com a gestão eficiente da cadeia de suprimentos também envolve a **modernização dos processos de monitoramento**. Essa inovação permite um acompanhamento mais ágil e estruturado, garantindo que as áreas solicitantes e de qualidade tenham acesso a informações em tempo real sobre o nível de aderência aos requisitos mandatórios e desejáveis para que as empresas sejam avaliadas e validadas conforme seu nível de *compliance*, permitindo a tomada de decisões baseadas em dados concretos.

Além disso, **ampliamos parcerias com transportadores autônomos, um modelo que fortalece a economia local e otimiza nossa malha de distribuição**. Essa iniciativa permite maior flexibilidade nas entregas, reduzindo prazos e aumentando a capilaridade da distribuição, especialmente em regiões mais afastadas e de difícil acesso. Para garantir que esses parceiros operem com qualidade e segurança, estruturamos um processo robusto de homologação, que inclui análise documental, verificação de conformidade com normas de segurança e treinamento específico.

PROPORÇÃO DE GASTOS COM FORNECEDORES LOCAIS POR REGIÃO GRI 204-1

	2022	2023	2024
Acree	20,4%	19,2%	4%
Alagoas	17,6%	12,9%	10%
Amazonas	29,3%	22,8%	0%
Amapá	29,05	50,8%	51%
Bahia	37,5%	28,1%	27%
Ceará	20,9%	21,6%	21%
Maranhão	10,05	7,2%	8%
Mato Grosso	26,5%	19,1%	17%
Pará	14,5%	8,3%	44%
Paraíba	4,9%	7,3%	15%
Pernambuco	49,0%	34,2%	38%
Piauí	5,9%	6,3%	7%
Rio Grande do Norte	18,0	12,2	15%
Rondônia	5,6	11,7	8%
Roraima	3,9%	4,7%	6%
Sergipe	4,5%	3,4%	4%



CLIENTES E CONSUMIDORES

GRI 2-29

Nossos clientes são parte fundamental de nosso propósito e de nossa estratégia de crescimento sustentável. **Em cada ponto de venda (PDV), enxergamos uma oportunidade de gerar impacto positivo, impulsionar negócios e fortalecer a economia local.** O compromisso com essa relação próxima e de longo prazo se reflete nos investimentos que realizamos em todas as regiões onde atuamos, criando valor não apenas para os PDVs, mas também para os consumidores.

Para garantir um atendimento eficiente e ágil, contamos com o **App Solar+**, uma plataforma completa que conecta nossos clientes às melhores oportunidades para otimizar suas operações. No aplicativo, oferecemos consultorias especializadas, cursos de capacitação e um canal de compras simplificado, proporcionando

mais autonomia e inteligência para a gestão dos negócios. A jornada de relacionamento vai além do digital: investimos constantemente em **ações personalizadas para os PDVs**, como suporte em marketing, infraestrutura e consultoria técnica. **Mais de 275.675 clientes já fazem parte dessa iniciativa, que fortalece a competitividade do pequeno e médio varejo.**

Entre os diferenciais desse suporte, destaca-se a nossa estrutura interna de *print houses*, que nos permite produzir e personalizar materiais publicitários para os pontos de venda. Em 2024, ampliamos essa capacidade com a inauguração de uma nova unidade, em Manaus (AM), garantindo ainda mais eficiência na entrega de materiais promocionais, como toldos, fachadas, mobiliário e ambientação dos PDVs. Essa estratégia reforça nossa proximidade com os

clientes e garante que cada loja tenha uma identidade visual alinhada ao nosso portfólio de produtos e ao perfil do seu público.





Nosso compromisso com os clientes também passa por um contato direto e constante. Por meio de nossas práticas Route to Market (RTM), realizamos visitas frequentes aos PDVs, conhecendo de perto as realidades locais e adaptando nossas ações para atender melhor às demandas regionais. Esse olhar atento ao mercado se reflete em campanhas e ativações que valorizam a cultura e a identidade dos consumidores, como as iniciativas do Festival de Parintins e do Guaraná Jesus.

No Festival de Parintins, uma das maiores manifestações culturais do Brasil, reforçamos nossa conexão com a região por meio do **Guaraná Tchaua**, que celebrou a força das torcidas Caprichoso e Garantido com latas comemorativas e ativações especiais. Já no Maranhão, o **Guaraná Jesus**, em seu aniversário de 97 anos, convidou artistas locais para criarem ilustrações exclusivas para a campanha “Universos Cor-de-Rosa”, aproximando ainda mais a marca do público maranhense.

A qualidade no atendimento aos nossos clientes também se estende ao suporte oferecido em nossos canais de comunicação. Criamos um espaço dedicado em nosso *site* institucional, no qual disponibilizamos informações sobre cessão de geladeiras em comodato, diretrizes para se tornar um parceiro comercial e detalhes operacionais do SuperApp. Além disso, oferecemos um canal de atendimento exclusivo, disponível pelo e-mail sac@solarbr.com.br e pelo telefone 0800-275-0857, garantindo um contato ágil e acessível para esclarecer dúvidas e oferecer suporte operacional.

Com essas iniciativas, seguimos fortalecendo os laços com nossos clientes, impulsionando seus negócios e garantindo que cada um deles tenha o suporte necessário para crescer com a gente. O futuro do varejo se constrói com proximidade, inovação e parcerias sólidas, e é exatamente isso que buscamos entregar todos os dias.





Qualidade e segurança dos produtos

GRI 3-3 Saúde e Segurança do consumidor

Garantir que nossos produtos cheguem aos consumidores com máxima qualidade e segurança é decisivo para o sucesso de nossas operações. Adotamos padrões globais rigorosos para produção e distribuição, alinhados às diretrizes da The Coca-Cola Company e às certificações internacionais mais exigentes do setor. Esse compromisso vai além do cumprimento de normas: reflete nosso empenho contínuo em melhorar processos, capacitar equipes e inovar em soluções que elevem ainda mais a confiança em nossas bebidas.

Nossa gestão da qualidade é conduzida por meio do Sistema de Gestão Integrada (SGI), que estabelece diretrizes para assegurar a conformidade de nossos produtos em todas as etapas da cadeia produtiva. Entre nossos principais compromissos, destacam-se:

- ▶ **Promover o desenvolvimento contínuo dos colaboradores, garantindo expertise técnica e reforçando a cultura de excelência;**
- ▶ **Atender integralmente às legislações, regulamentações e normas nacionais e internacionais aplicáveis;**
- ▶ **Proteger nossos produtos e consumidores, assegurando a segurança dos alimentos e promovendo a satisfação dos clientes e parceiros.**





Buscamos constantemente aprimorar nossos processos para garantir a melhor experiência ao consumidor. Em 2024, seguimos monitorando o número de reclamações de clientes, a conformidade microbiológica dos produtos e a incidência de ações regulatórias. Nossas metas são revisadas anualmente, com planos de ação implementados para corrigir eventuais desvios e fortalecer a qualidade do portfólio.

Nosso compromisso com a melhoria contínua também se reflete na busca por certificações globais de referência.

Todas as nossas fábricas contam com as **certificações ISO 9001** (gestão da qualidade).

Além disso, seguimos o padrão FSSC 22000 (Food Safety System Certification), que garante práticas rigorosas de segurança dos alimentos, protegendo nossos consumidores em todas as etapas de produção e distribuição.

Seguimos também os critérios estabelecidos pela The Coca-Cola Company para assegurar a qualidade do açúcar em nossas bebidas. **Nossas compras desse insumo são guiadas pelos padrões do Bonsucro, certificação internacional que promove a produção sustentável da cana-de-açúcar.**

Esse controle rígido garante que nossos fornecedores adotem práticas ambientalmente responsáveis e socialmente justas, contribuindo para a sustentabilidade de toda a cadeia de valor.

AQUISIÇÃO DE AÇÚCAR NO PADRÃO BONSUCRO

	2022	2023	2024
Volume (ton)	153.948,00	191.559,00	201.926,45
Percentual	100%	100%	100%



COMUNIDADES

GRI 3-3 Infraestrutura e Transformação Digital, 203-1, 203-2, 413-1, 413-2

Reconhecemos que nossa atuação pode gerar impactos negativos nas comunidades ao redor de nossas instalações, especialmente em relação à gestão de resíduos e logística reversa. Embora tenhamos coletado 58 toneladas de resíduos durante eventos, esse número representa uma parte pequena em comparação com a quantidade total de resíduos gerados nessas ocasiões. Estamos cientes de que há um longo caminho pela frente até atingirmos nossa meta de reaproveitamento de 100% das embalagens até 2030, o que exige esforços muito maiores em relação à logística reversa e ao reaproveitamento em escala.

Também consumimos recursos naturais, especialmente água, o que nos motiva a manter o compromisso com a Alliance for Water

Stewardship (AWS) e expandir projetos de educação ambiental, como os realizados em 12 cidades no Dia Mundial da Água. Outro desafio é a dependência econômica regional, já que mudanças regulatórias ou instabilidades de mercado podem impactar pequenos fornecedores e parceiros comerciais. Além disso, o ruído e a movimentação de veículos são impactos que buscamos minimizar em nossas operações.

Contudo, buscamos construir relações sólidas e transparentes com essas comunidades, promovendo **ações que gerem impactos positivos e contribuam para o bem-estar social e ambiental**. A partir do diálogo contínuo e da escuta ativa, identificamos oportunidades de colaboração e implementamos iniciativas que beneficiam diretamente a população.

Monitoramos constantemente os impactos de nossas atividades e desenvolvemos estratégias para mitigar possíveis efeitos adversos. Nosso canal de atendimento 0800 275 0857 está sempre disponível para acolher demandas e promover um relacionamento próximo e respeitoso, além de nosso site institucional, que é outro canal de comunicação oficial.

Como parte de nosso compromisso com as comunidades, buscamos gerar mudanças socioambientais significativas, contribuindo ativamente para a **redução das desigualdades sociais e para o cuidado com o meio ambiente**. Em 2024, destinamos mais de R\$ 4 milhões a iniciativas que promovem capacitação profissional, empreendedorismo, conservação ambiental e inclusão social.

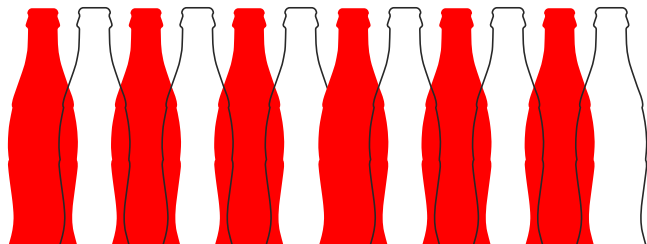


Nossas ações abrangem **projetos proprietários, programas de voluntariado, doações, patrocínios diretos e via leis de incentivo, além do apoio a programas do Sistema Coca-Cola.**

Entre os principais focos estão: reposição hídrica (R\$ 480 mil), desenvolvimento de cooperativas e catadores de materiais recicláveis (R\$ 1,26 milhão), capacitação de jovens para o mercado de trabalho (R\$ 2,14 milhões), combate à insegurança alimentar e fomento ao empreendedorismo (R\$ 600 mil), e educação ambiental (R\$ 140 mil). Além disso, destinamos R\$ 498 mil ao projeto Restaurante Prato Popular – realizado em parceria com a Secretaria de Assistência Social, Trabalho, Emprego e Renda (SEASTER) do estado do Pará –, permitindo o fornecimento de 71.307 refeições para atender à população em situação de vulnerabilidade social na região.

Todas essas iniciativas reforçam nosso papel como agentes de transformação e nosso compromisso com o desenvolvimento sustentável das regiões onde atuamos.

Nossa **atuação socioambiental está diretamente alinhada aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)** da ONU, com foco nos ODS 5 (Igualdade de Gênero), 6 (Água potável e saneamento), 8 (Trabalho decente e crescimento econômico), 10 (Redução das desigualdades), 12 (Consumo e produção responsáveis), 13 (Ação contra a mudança global do clima) e 16 (Paz, Justiça e Instituições Eficazes).





Conscientização ambiental

GRI 3-3 Economia Circular e resíduos

A reciclagem é uma de nossas prioridades, e atuamos em várias frentes para fortalecer essa cadeia. O **Reciclar pelo Brasil**, em parceria com a Associação Nacional dos Catadores (Ancat), apoia a regularização e profissionalização de cooperativas de catadores, beneficiando diretamente 61 organizações presentes nos estados: Acre, Alagoas, Amazonas, Bahia, Ceará, Maranhão, Mato Grosso, Paraíba, Pernambuco, Piauí, Rio Grande do Norte, Rondônia e Sergipe. Já o **Recicla Solar** incentiva a coleta e a reciclagem de PET, promovendo a inclusão social de catadores e garantindo a destinação correta dos resíduos. Em 2024, essa iniciativa retirou 16.138 toneladas de PET do meio ambiente, totalizando 39.427 toneladas desde o início do projeto.





O Recicla Solar atua por meio de agregadores nos estados de Alagoas, Bahia, Ceará, Maranhão, Mato Grosso, Pará, Pernambuco e Rio Grande do Norte, garantindo um preço justo para os materiais recicláveis coletados. Além disso, em 2024, o Recicla Solar foi expandido também para os estados do Amazonas e Piauí, totalizando 10 estados abrangidos pela iniciativa.

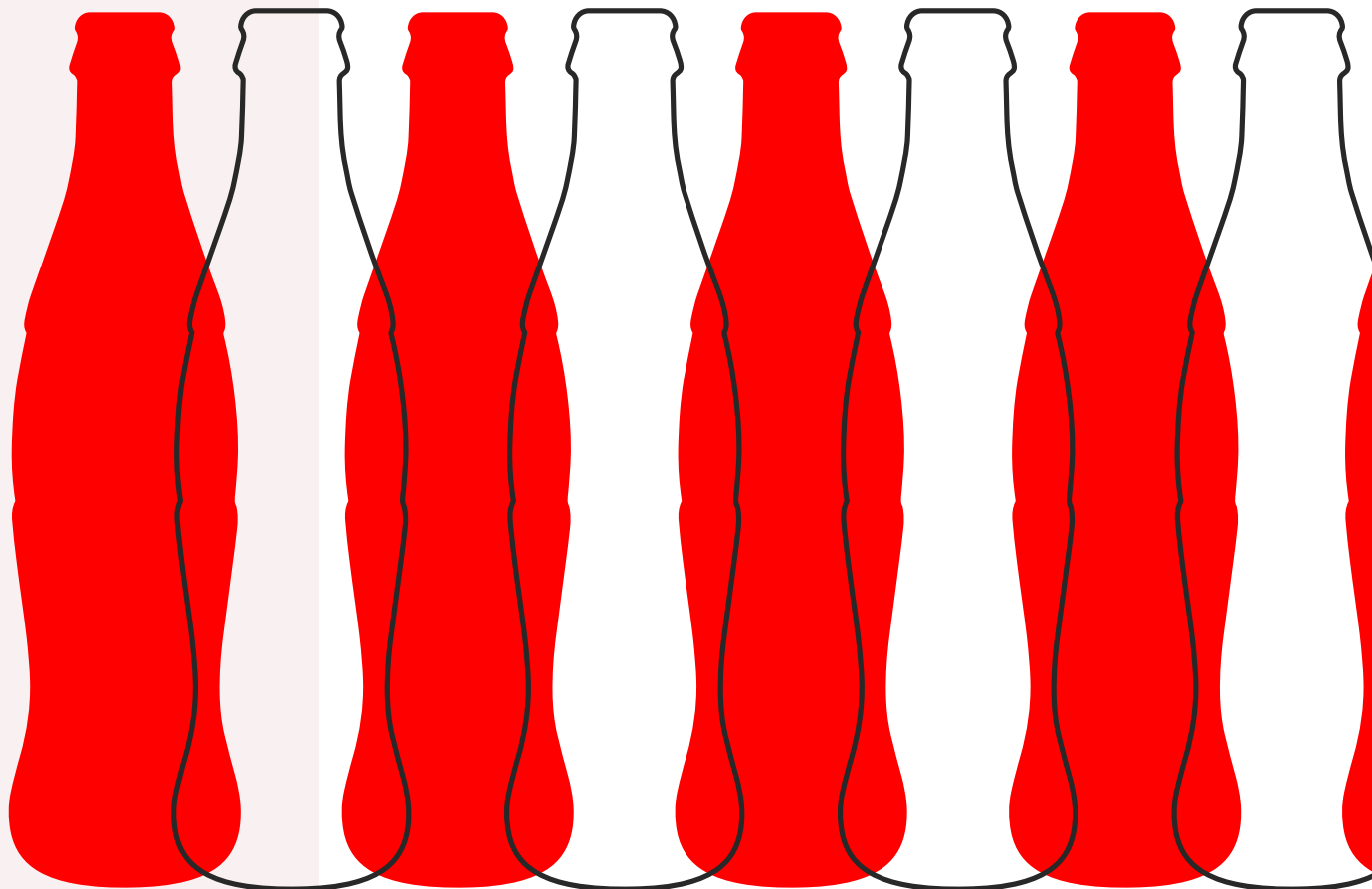
O **Coleta Recicla Solar** é um projeto de coleta seletiva de garrafas PET que a Solar trabalha diretamente com seus clientes com o objetivo de fortalecer a cultura de reciclagem e diminuir o fluxo de garrafas direcionadas para aterros sanitários. Em 2024, este projeto foi expandido para o estado do Pará, em parceria com a cooperativa Aral. No total, atendemos 61 locais de coleta dentro dos pontos de vendas nos estados do Ceará, Pará e Pernambuco, impactando 560 pessoas direta e indiretamente e recolhendo cerca de 38 toneladas de garrafas PET ao longo do ano de 2024.





O consumo de água é outro fator relevante. Por isso, implementamos projetos como o **Água + Acesso**, que beneficia comunidades em estados como Amazonas, Bahia, Ceará, Pará, Piauí, Pernambuco e Rio Grande do Norte. Também investimos continuamente em iniciativas voltadas para a gestão de recursos hídricos e o acesso à água potável.

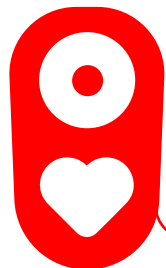
O programa **Água para Educar** beneficiou comunidades em Pernambuco, Paraíba e Bahia, garantindo abastecimento para escolas por meio da construção de cisternas e sistemas de captação de água da chuva. Somente em 2024, 15 escolas foram contempladas, impactando mais de 4.000 alunos e 300 membros da comunidade escolar. Além disso, no município de Ipecaetá, na Bahia, iniciamos um projeto em parceria com a Coca-Cola Brasil e a SDW for All para promover a autonomia das escolas no acesso à água potável e práticas sustentáveis.





Capacitação profissional

Acreditamos que a educação e a capacitação profissional são fundamentais para a transformação social. A plataforma Coletivo Jovem visa a inserção produtiva das juventudes, com foco na preparação e oferta de oportunidades para o mercado de trabalho, tanto para aqueles que buscam o primeiro emprego quanto para os que desejam recolocação. Isso ocorre por meio de iniciativas próprias ou parcerias com os setores público, privado e o Terceiro Setor.



Desde 2009, o programa **formou 243.965 jovens,** **46.954** apenas em 2024.

Entre as iniciativas do Coletivo Jovem, destacam-se:



▶ **Coletivo Online:**

Iniciativa que já formou mais de 25 mil jovens em 2024, sendo um dos maiores programas de empregabilidade do país. Por meio de cursos de capacitação 100% online e gratuitos, oferece videoaulas sobre o mundo do trabalho, incluindo dicas de elaboração de plano de vida e preparação para entrevistas e processos seletivos. O programa também faz a ponte com oportunidades no mercado, tanto no Sistema Coca-Cola quanto com parceiros empregadores.

▶ **É a Minha Vez:**

Em parceria com o governo de Alagoas, lançamos esse programa que capacitará 2 mil jovens em situação de vulnerabilidade social até o final de 2025.

▶ **Oportunidade Jovem:**

No Piauí, a parceria com o governo do estado por meio deste programa tem o potencial de impactar cerca de 10 mil jovens até 2026.

▶ **Capacitação para a COP30:**

Em parceria com o governo do Pará, oferecemos capacitação gratuita em inglês para preparar jovens para a 30ª Conferência das Nações Unidas sobre as Mudanças Climáticas (COP30), que será realizada em Belém em 2025. Entre outubro e dezembro de 2024, 2.436 jovens iniciaram o curso de inglês, que inclui um módulo introdutório de 12 aulas e um programa completo com duração de um ano.



▶ **Coletivo em Territórios de Distribuidores:** Para fortalecer as ações socioambientais nos territórios dos distribuidores autorizados, o coletivo foi implantado em Floresta (PE), Parauapebas (PA) e Primavera do Leste (MT), formando cerca de 140 jovens.

▶ **Coletivo Comunidades:** Em 2024, realizamos o segundo ciclo do modelo híbrido do Coletivo, que integra aulas online e presenciais. Essa modalidade facilita a participação de todos os perfis de candidatos. O projeto tem como parceira a instituição Educação Livre, tendo formado 82 jovens.

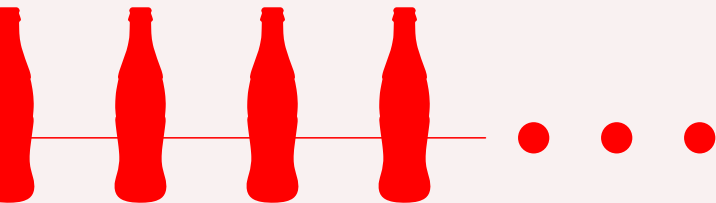
Além disso, com o compromisso de impactar mais jovens, o Instituto Coca-Cola Brasil (ICCB) apoia iniciativas de outras instituições relevantes, conectando-as com a Plataforma do Coletivo Jovem. Conheça algumas delas:

▶ **Coletivo Conecta+:**

Iniciativa do Instituto Ekloos, em parceria com o ICCB. O programa acelera e fortalece a atuação de Organizações da Sociedade Civil (OSCs) voltadas a ampliar o acesso de jovens em situação de vulnerabilidade a oportunidades de emprego. Em 2024, o programa formou 1.359 jovens.

▶ **Coletivo Futuro+:**

Nesse conjunto de iniciativas, o ICCB potencializa ações de parceiros para capacitar jovens nas habilidades essenciais para profissões emergentes, como tecnologia, ciência de dados e economia criativa. Mais de 20 mil jovens foram beneficiados pela iniciativa em 2024.





Incentivo ao esporte

Entendemos o esporte como ferramenta essencial de inclusão, desenvolvimento social e promoção da igualdade de gênero. **Por meio do projeto Joga Pra Elas, fortalecemos iniciativas de futebol feminino em comunidades carentes, especialmente em Massangana, no município de Cabo de Santo Agostinho (PE).** Em 2024, destinamos R\$ 65 mil para o fortalecimento desse projeto, beneficiando diretamente 30 meninas, entre crianças e adolescentes, contribuindo para a sustentabilidade dos programas esportivos locais.

Também apoiamos a **Arena Charneca**, um espaço dedicado à **prática esportiva e à socialização na comunidade Charneca** que fica no Cabo de Santo Agostinho, na região metropolitana de Recife, fomentando a inclusão de crianças e jovens no esporte. A iniciativa busca oferecer estrutura adequada para atividades esportivas e eventos comunitários, contribuindo para o desenvolvimento social e bem-estar dos moradores locais.





Voluntariado e mobilização social

Desde 2018, **cerca de 1.400 colaboradores se voluntariaram para as ações socioambientais, impactando mais de 4 mil pessoas e dedicando um total de 9.600 horas a essas iniciativas.** Inicialmente, o projeto foi voltado para os programas do Instituto Coca-Cola Brasil, o Coletivo e os programas de acesso à água. Nos últimos anos, temos executado o programa com foco em atividades de limpeza de rios e praias, além de ações com as comunidades vizinhas às nossas fábricas.

Em 2024, 500 de nós participaram de ações socioambientais, sendo 340 envolvidos nas atividades de limpeza e conscientização ambiental em municípios como Maceió (AL), Manaus (AM), Fortaleza (CE), Recife (PE), Salvador (BA) e Belém (PA), contribuindo para a preservação do meio ambiente e o fortalecimento da cultura de

responsabilidade ambiental. **Em parceria com o Limpa Brasil, também realizamos ações de limpeza de rios e praias em celebração ao Dia Mundial da Limpeza,** em todas as capitais do nosso território.

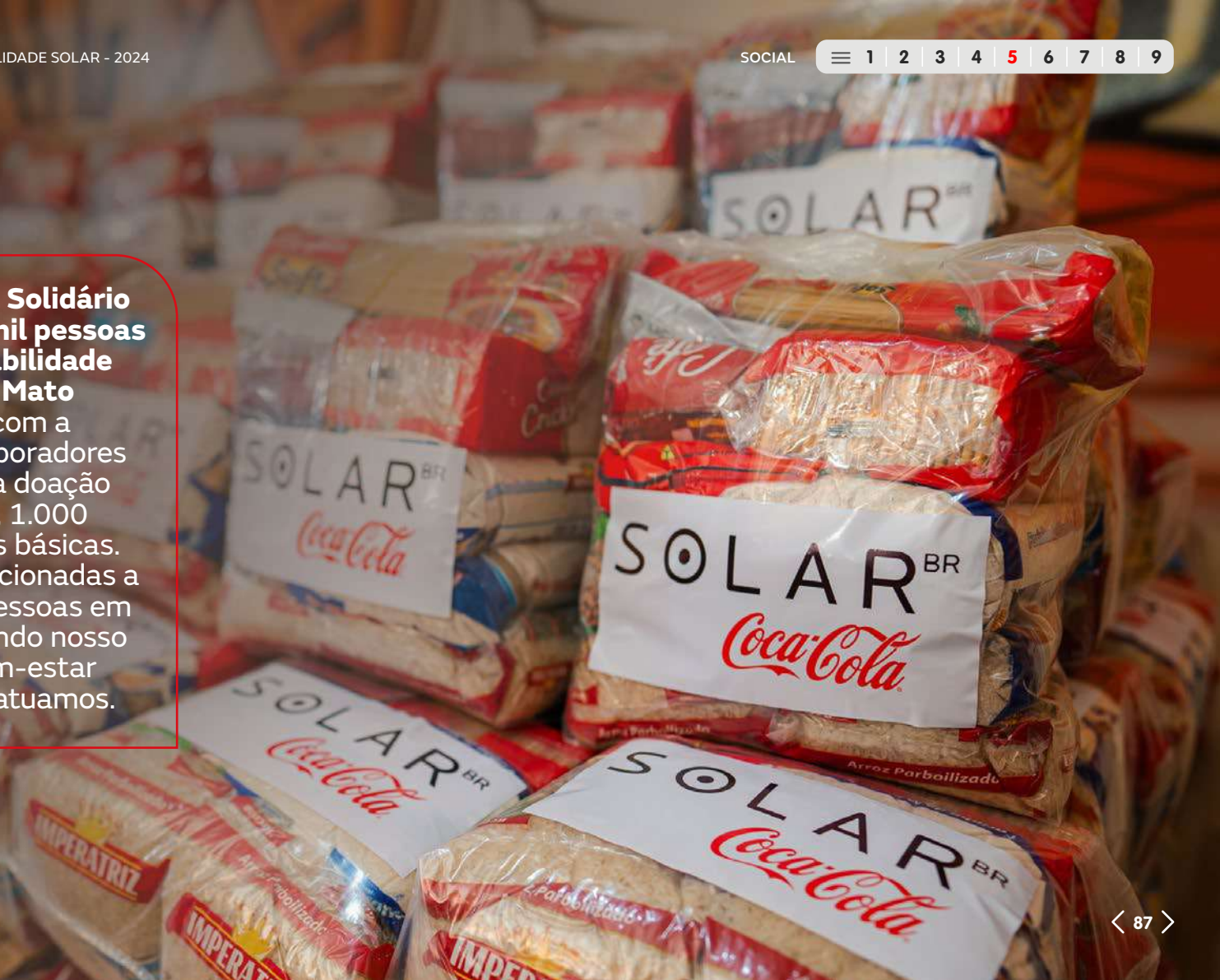


Nessa ação, contamos com a participação de **100 voluntários!**





Além disso, nosso **Natal Solidário beneficiou cerca de 3 mil pessoas em situação de vulnerabilidade social no Ceará, Pará e Mato Grosso**. A ação contou com a participação de 60 colaboradores voluntários e resultou na doação de 1.200 kits de higiene, 1.000 brinquedos e 700 cestas básicas. As iniciativas foram direcionadas a crianças, refugiados e pessoas em situação de rua, reforçando nosso compromisso com o bem-estar das comunidades onde atuamos.





Diálogo contínuo

Nosso relacionamento com as comunidades é pautado na proximidade e na construção de soluções conjuntas. O programa Boa Vizinhança promove ações socioambientais que fortalecem o vínculo com as comunidades do entorno de nossas unidades. Durante o ano, realizamos campanhas educativas sobre coleta seletiva e mudanças climáticas, além de mobilizar moradores em atividades como o **Dia Mundial da Água, o Dia do Meio Ambiente e o Dia Mundial da Limpeza**, incentivando práticas sustentáveis e a conscientização ambiental.

Também estimulamos o contato entre a comunidade e nossas operações por meio de visitas de ONGs e escolas às nossas unidades, proporcionando um ambiente de aprendizado sobre sustentabilidade e gestão de recursos.

Com essas iniciativas, reforçamos nosso compromisso com a responsabilidade social e o desenvolvimento sustentável, atuando lado a lado com as comunidades para promover impacto positivo e duradouro.





6 AMBIENTAL

ÁGUA E EFLUENTES

ENERGIA

EMISSÕES DE GEE

RESÍDUOS

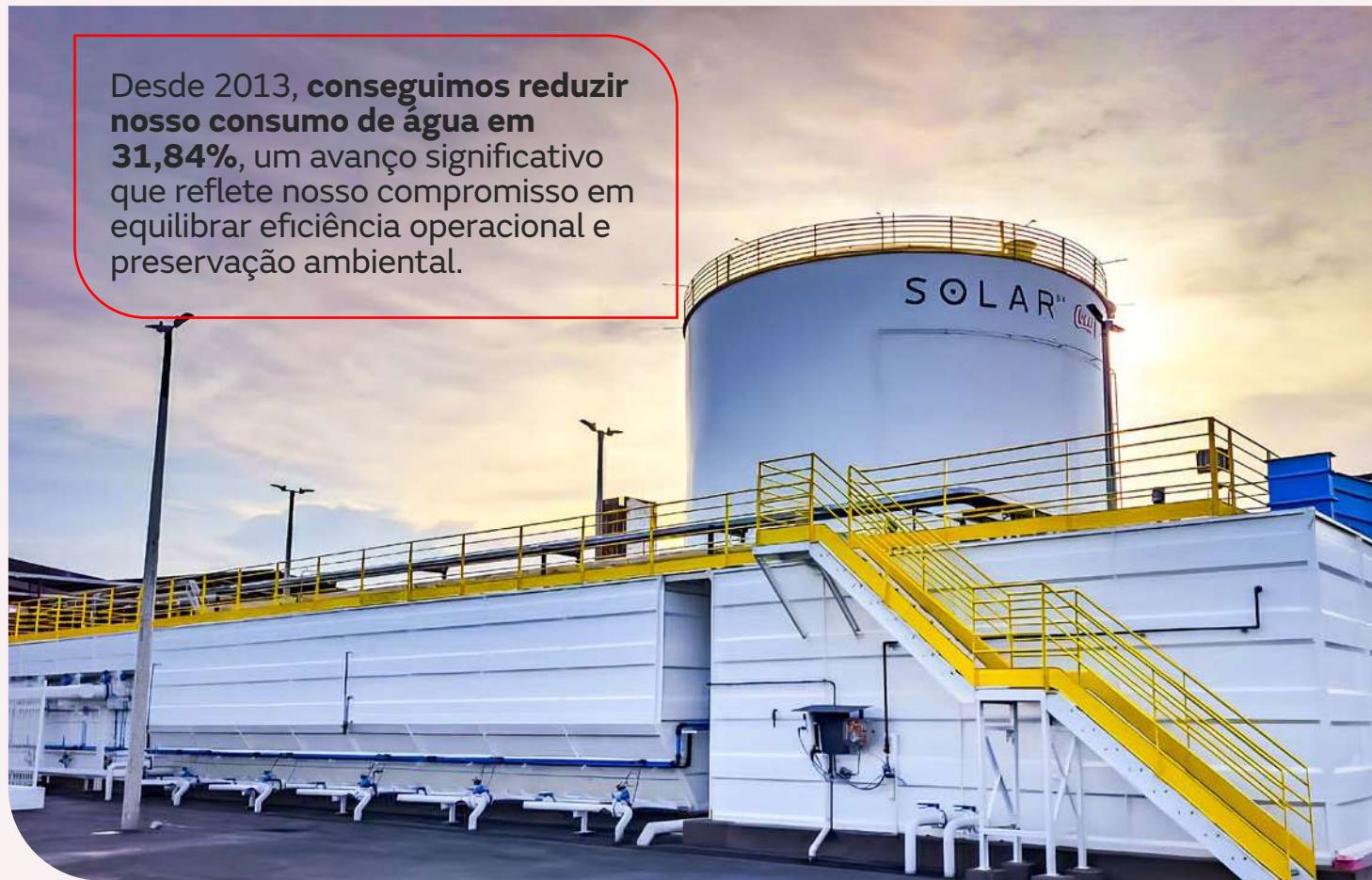


ÁGUA E EFLUENTES

GRI 3-3 Água, 303-1, 303-2, 303-3, 303-4, 303-5

A água é um recurso essencial para a vida e para a manutenção dos ecossistemas, além de desempenhar um papel fundamental em nossas operações. Sabemos da responsabilidade que temos ao utilizar esse recurso e, por isso, investimos constantemente em iniciativas para reduzir o consumo, melhorar o tratamento de efluentes e garantir a sustentabilidade hídrica das regiões onde estamos presentes.

Desde 2013, conseguimos reduzir nosso consumo de água em **31,84%**, um avanço significativo que reflete nosso compromisso em equilibrar eficiência operacional e preservação ambiental.





Atuamos em diferentes regiões do país, algumas delas com desafios hídricos mais críticos, o que exige uma abordagem cuidadosa para minimizar impactos no abastecimento e na economia local. Por isso, **investimos na modernização de processos, na reutilização de água e na adoção de tecnologias que aumentam a eficiência dos nossos sistemas.**

Nossa política de gestão hídrica é orientada pelas diretrizes da **Alliance for Water Stewardship (AWS)** e reforçada pelo nosso Sistema de Gestão Integrado (SGI), que visa a proteção do meio ambiente por meio da redução de efluentes, do consumo de água e da mitigação de impactos ambientais.

que reforça nosso compromisso com a gestão responsável da água e o uso sustentável dos recursos hídricos em nossas operações. O processo de auditoria foi conduzido pelo organismo certificador **Water Stewardship Assurance Services (WSAS)**, garantindo nossa conformidade com as melhores práticas globais.

Em 2024, seguimos ampliando nossos esforços para fortalecer práticas sustentáveis na gestão de insumos essenciais, como a água utilizada em nossas formulações. **Obtivemos a certificação AWS para mais quatro unidades industriais**, localizadas em Belém (PA), Santa Isabel do Pará (PA), Natal (RN) e Porto Velho (RO), somando um total de sete fábricas certificadas.

Fomos a primeira empresa na América Latina, dentro do Sistema Coca-Cola, a obter essa certificação internacional, o

Captamos água de diferentes fontes, como rios, poços profundos e abastecimento público, sempre respeitando os limites locais de disponibilidade hídrica. Essa água passa por um rigoroso tratamento antes de ser utilizada em nossas operações, sendo fundamental não apenas para a produção de bebidas, mas também para processos industriais como lavagem de vasilhames, refrigeração e limpeza.





O aumento da captação total de água doce em 2024, que passou de 4.491,47 ML para 4.661,72 ML, está diretamente relacionado ao crescimento da produção. Em 2024, a maior parte da água captada em unidades como Suape e Maracanaú foi considerada como superficial, ao contrário de 2023, quando foi classificada como água fornecida por terceiros.

Já o consumo total de água em 2024 foi de 2.853,97 ML, sendo 1.713,18 ML em áreas com estresse hídrico¹. Consideramos como áreas de estresse hídrico aquelas em que se situam as plantas industriais classificadas como locais de liderança (“leadership locations”) pela Coca-Cola. Até 2024, tínhamos sete fábricas classificadas como locais de liderança (Fortaleza, Natal, Suape, Maceió, CAF, Salvador e Vitória da Conquista). Contudo, em meados de 2024, apenas a unidade de Fortaleza manteve essa classificação, estando ainda pendente a oficialização e publicação desse resultado. Diante disso, para este relatório, consideramos as sete unidades.

¹ Este é o primeiro ciclo de relato em que estamos incluindo dados de consumo de água. Portanto, não há base histórica.

Cientes de que nosso papel vai além do consumo responsável, **monitoramos e tratamos toda a água utilizada antes de devolvê-la ao meio ambiente**. Os efluentes gerados passam por um processo avançado de tratamento que garante sua qualidade e segurança, seguindo ou superando os padrões estabelecidos pelas regulamentações ambientais. Em 2024, o volume total aumentou 5,7%, chegando a 1.811,36 ML.

Para assegurar que nossos efluentes não causem impactos negativos nos corpos d’água receptores, **monitoramos diversos indicadores de qualidade**, como Demanda Bioquímica de Oxigênio (DBO), oxigênio dissolvido, pH, fósforo total, nitrogênio total, cloro residual e coliformes fecais. O controle rigoroso desses parâmetros é essencial para **prevenir a eutrofização, proteger a biodiversidade aquática e garantir que a água devolvida ao meio ambiente esteja dentro dos padrões** adequados para manter o equilíbrio ecológico.

Nos locais onde atuamos, participamos ativamente de debates e deliberações a respeito do uso, da outorga e da preservação dos recursos hídricos.

Fazemos parte de Comitês de Bacias Hidrográficas (CBHs), contribuindo para a gestão integrada da água e colaborando com outros usuários, autoridades ambientais e representantes da sociedade civil na construção de soluções sustentáveis para os desafios hídricos regionais. Além disso, realizamos Avaliações de Vulnerabilidade de Fontes (SVA) a cada cinco anos, garantindo que nossas captações de água sejam feitas de forma responsável e que a segurança hídrica seja preservada para as gerações futuras.





Comitês de bacias hidrográficas de que participamos

RECIFE (PE)

CBH do Rio Capibaribe

Categoria ouvinte, sem direito a voto.

MACAÍBA/ NATAL (RN)

CBH do Pitimbu

Categoria de usuário, com direito a voto.

CBH do Rio Potengi

Categoria de usuário, com direito a voto.

MACEIÓ (AL)

CBH do Pratagy

Categoria de usuário da indústria privada, com direito a voto.

MACEIÓ CAF (AL)

CBH do Pratagy

Categoria de usuário da indústria privada, sem direito a voto (ouvinte).

MANAUS (AM)

CBH do Tarumã-Açu

Categoria de empresa privada, ouvinte, sem direito a voto.

MARACANAÚ/ FORTALEZA (CE)

Comite das Bacias Metropolitanas de Fortaleza

Diretoria executiva, com direito a voto.

Comissão Gestora do Açude do Acarape do Meio

Categoria de usuário, com direito a voto.

PORTO VELHO (RO)

CBH do Jamari

Categoria de usuário, com direito a voto.

SANTA IZABEL DO PARÁ (PA)

CBH do Rio Marapanim

Secretaria Executiva do CBH, com direito a voto.

SUAPE (PE)

CBH Metropolitano Sul

Categoria de usuário, ocupando a presidência no mandato 2021-2027.





Nosso compromisso com a eficiência hídrica se traduz em investimentos contínuos em inovação.

Em 2024, destinamos R\$ 53 milhões para modernizar nossas instalações e adquirir lavadoras de garrafas mais eficientes, reduzindo o volume de água utilizado na higienização de vasilhames.

Para 2025, planejamos investir mais R\$ 84 milhões na ampliação dessas melhorias e na implementação de novas tecnologias que nos permitam continuar reduzindo nossa demanda hídrica sem comprometer a qualidade dos nossos produtos e processos.



CAPTAÇÃO DE ÁGUA DOCE (SÓLIDOS DISSOLVIDOS TOTAIS ≤ 1.000 MG/L) POR FONTE (EM ML) GRI 303-3

	2022		2023		2024	
	Todas as áreas	Áreas com estresse hídrico	Todas as áreas	Áreas com estresse hídrico	Todas as áreas	Áreas com estresse hídrico
Água de superfície	400,09	0	423,44	0	1.559,50	1.119,99
Água subterrânea	2.306,37	995,79	2.391,88	1001,42	2.195,56	929,11
Água de terceiros	1.556,52	1556,52	1.676,15	1.676,15	906,66	906,66
Total	4.262,98	2552,31	4.491,47	2.677,57	4.661,72	2.955,76

DESCARTE DE ÁGUA POR TIPO DE DESTINAÇÃO (EM ML) GRI 303-4

	2022	2023	2024
Água de superfície	1.530,97	1.651,71	1.796,88
Água subterrânea ¹	51,20	49,65	0
Água de terceiros	104,87	12,45	14,47
Total	1.687,04	1.713,80	1.811,36

¹ Nos anos anteriores, a destinação de efluente tratado em Vitória da Conquista era considerada como água subterrânea, pois a destinação era a infiltração no solo. Contudo, em 2024, passamos a adotar a mesma orientação da Coca-Cola, segundo a qual, se a água residual tratada for aplicada no solo, a instalação deve relatá-la como “descarregada em águas superficiais”. [GRI 2-4]

DESCARTE DE ÁGUA POR CATEGORIA (EM ML)

GRI 303-4

	2022		2023		2024	
	Todas as áreas	Áreas com estresse hídrico	Todas as áreas	Áreas com estresse hídrico	Todas as áreas	Áreas com estresse hídrico
Água doce (sólidos dissolvidos totais ≤ 1.000 mg/L)	666,23	328,34	706,87	162,15	869,53	385,00
Outros tipos de água (sólidos dissolvidos totais > 1.000 mg/L)	1.020,81	763,95	994,49	994,49	927,35	846,75
Indeterminado ¹	0,00	0,00	12,45	12,45	14,47	10,99
Total	1.687,04	1.092,29	1.713,80	1.169,08	1.811,36	1.242,75

¹ Volume de efluentes tratados externamente por terceiros que não disponibilizam os dados para Sólidos Totais Dissolvidos (SDT).



Preservação dos ecossistemas e reposição hídrica

Uma de nossas principais iniciativas é o **Projeto Recuperação Ambiental da Fazenda Raposa**, realizado em parceria com a Associação Caatinga e com apoio da The Coca-Cola Foundation. Localizada em Maracanaú, no Ceará, essa área de 136 hectares desempenha um papel fundamental na conservação da biodiversidade e na recarga hídrica da região. Estimamos que a recuperação ambiental desse território contribua para a infiltração e armazenamento de 688 milhões de litros de água por ano na bacia hidrográfica local, garantindo um fluxo sustentável de água para a comunidade e reduzindo os impactos do estresse hídrico.



Um projeto de destaque é o **Águas do Algodóais**, realizado pela Cáritas Brasileira Regional Nordeste 2 (CBNE2) em parceria com a Coca Cola Brasil, Solar Coca Cola e Complexo de Suape em Pernambuco. O projeto promove a governança participativa para a gestão e conservação ambiental do Rio Algodóais. Inclui a implementação de sistemas agroflorestais (SAFs), preservação de 1.752,52 hectares e processos educativos sobre a importância da água. Na primeira fase, em 2024, cinco das cinquenta famílias previstas receberam os SAFs.



Outro projeto de grande impacto é o **Mangue Vivo**, desenvolvido em parceria com o Instituto Biota e a Coca-Cola Brasil. Essa iniciativa protege os manguezais da Bacia Hidrográfica do Rio Pratagy, em Alagoas, um ecossistema essencial para a vida marinha e terrestre. Atualmente, monitoramos 363 hectares de manguezais, distribuídos em 14 áreas selecionadas nos municípios de Barra de Santo Antônio, Paripueira e Maceió. Além de preservar esse berçário natural, o projeto fortalece o combate ao desmatamento e promove a educação ambiental, transformando os participantes em verdadeiros guardiões desse habitat.



ENERGIA

GRI 3-3 Mudanças climáticas e eficiência energética, 302-1, 302-3, 302-4

Buscamos constantemente otimizar o consumo de energia e ampliar o uso de fontes renováveis, garantindo um **equilíbrio entre a eficiência operacional e a redução do impacto ambiental**. Em 2024, nosso consumo total de energia dentro da organização foi de 1.411.926.517,38 MJ, distribuído entre eletricidade, combustíveis fósseis e biocombustíveis. A intensidade energética, calculada com base no volume de bebidas produzido, foi de 0.48 MJ/ litros de bebida produzidos. **Toda a eletricidade utilizada em nossas operações é 100% renovável**, certificada por meio de International Renewable Energy Certificates (i-RECs). Esse compromisso com energia limpa fortalece nossa estratégia de descarbonização e reduz significativamente nossa pegada de carbono.



Ao longo do ano, investimos na modernização de equipamentos e na adoção de soluções mais eficientes, promovendo melhorias contínuas em nossos processos industriais. Também **certificamos mais cinco fábricas na ISO 50.001, totalizando sete unidades certificadas**, sendo quatro delas localizadas na Região Amazônica, um passo importante para fortalecer nossas práticas de eficiência energética, alinhadas com a COP30.

No ano anterior, já havíamos obtido a certificação para duas fábricas. Essa certificação é extremamente relevante para nossa estratégia de redução do consumo de energia, pois nos proporciona uma **gestão mais eficiente dos recursos energéticos**, contribuindo para a redução de impactos ambientais e o fortalecimento de nossa jornada rumo à sustentabilidade.





Os combustíveis fósseis são utilizados principalmente na frota de veículos, em geradores elétricos, caldeiras e outros equipamentos industriais. Entre os combustíveis empregados estão diesel, gasolina, gás natural e GLP, sendo que os combustíveis líquidos já possuem percentuais de renováveis incorporados.

A busca por eficiência energética nos levou a implementar projetos de modernização, que resultaram em uma economia de 2.004.083,7 MJ ao longo do ano. Entre as principais iniciativas, destacam-se a substituição de compressores de ar comprimido por equipamentos mais eficientes, resultando em uma economia de 859.456,5 MJ;

e a modernização do sistema de refrigeração e instalação de inversores de frequência na fábrica de São Luís (MA), reduzindo o consumo em 1.144.627,2 MJ. Essas mudanças foram aplicadas nos últimos quatro meses do ano e refletem nosso compromisso em otimizar o consumo de energia, aumentando a eficiência operacional e reduzindo custos e emissões.

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

	2023 ¹	2024
(+) Combustíveis não renováveis	286.762.507	610.088.515
(+) Combustíveis renováveis	37.796.477	107.809.695
(+) Eletricidade	672.272.261	694.028.308
Total	996.831.248	1.411.926.517,3837

¹ A separação dos dados de consumo de combustíveis e de eletricidade passou a ser realizada a partir de 2023. Por esse motivo, não disponibilizamos os dados referentes a 2022. Vale ressaltar que, no quantitativo de 2023, não haviam sido incluídos os combustíveis de frota (escopo 1).

INTENSIDADE ENERGÉTICA¹ GRI 302-3

	2024
Taxa de intensidade energética (consumo de energia dentro da organização)	122,65
Denominador: volume de bebidas produzido (em litros)	2.930.506.734,99199 L

¹ A intensidade energética passou a ser considerada a partir deste ciclo de relato. Portanto, não há base histórica.



EMISSÕES DE GEE

GRI 3-3 Mudanças climáticas e eficiência energética

Sabemos que enfrentar as mudanças climáticas exige ações concretas e bem estruturadas. Por isso, monitoramos de perto nossas emissões de gases de efeito estufa (GEE) e buscamos constantemente maneiras de reduzir nosso impacto ambiental. Nossa principal ferramenta nesse processo é o **Inventário de Emissões de GEE**, elaborado de acordo com as melhores práticas globais e alinhado às metas do Acordo de Paris, que visa limitar o aquecimento global a 1,5 °C acima dos níveis pré-industriais. Em 2024, pela primeira vez, nosso inventário foi auditado por uma empresa externa e independente, que validou todas as nossas informações, garantindo a transparência e a precisão de nossos dados.





O levantamento dos dados é feito com rigor técnico e transparência. Nossas fábricas, centros de distribuição e depósitos fechados preenchem formulários padronizados, desenvolvidos por uma consultoria especializada, garantindo que todas as informações sejam coletadas de forma precisa. **Desde 2021, seguimos as diretrizes do GHG Protocol, referência mundial para o cálculo e a contabilização de emissões.** Além disso, utilizamos os fatores de emissão e os índices de Potencial de Aquecimento Global (GWP) definidos pelo Painel Intergovernamental sobre Mudanças Climáticas (IPCC) da ONU, garantindo que nossos dados reflitam as metodologias mais atualizadas.

Nossa jornada rumo à descarbonização é pautada por um compromisso global: reduzir as emissões de Escopo 1, 2 e 3 da empresa em linha com a trajetória de 1,5º até 2035,

considerando o ano de 2019 como base. Sabemos que alcançar esse objetivo exige uma abordagem estratégica, por isso, estamos dando os primeiros passos para o desenvolvimento do nosso Plano de Descarbonização. Adicionalmente, trabalhamos na modernização de processos, no uso de fontes de energia mais limpas e na busca por soluções inovadoras para minimizar nosso impacto.

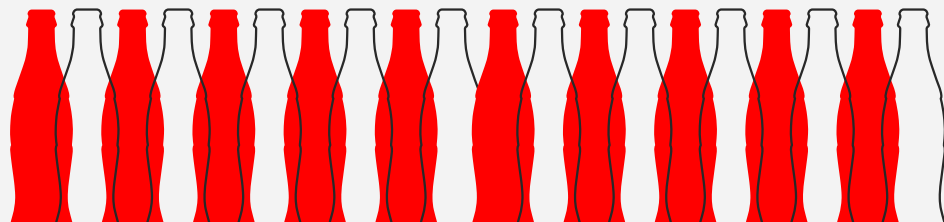
Os principais gases resultantes das nossas operações incluem dióxido de carbono (CO₂), metano (CH₄), óxido nitroso (N₂O) e hidrofluorcarbonetos (HFCs). Para tornar os dados mais acessíveis e comparáveis, apresentamos os resultados em CO₂ equivalente (CO₂e), unidade utilizada internacionalmente para mensurar os impactos das emissões no aquecimento global.

EMISSIONES DE GEE POR ESCOPO GRI 305-1, 305-2

	2024
Emissões diretas (Escopo 1) de GEE em tCO₂e	50.164,7
Emissões biogênicas (Escopo 1) de GEE em tCO₂e	9736,2
Emissões diretas (Escopo 2) de GEE em tCO₂e	10.547,3

INTENSIDADE DE EMISSÕES DE GEE GRI 305-4

	2024
Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (escopos 1 e 2) (kg CO₂e/m³ de bebida produzidos)	17,12
Denominador: volume de bebidas produzido (em m³)	2.930.506,73





RESÍDUOS

GRI 3-3 Economia Circular e resíduos, 306-1, 306-2

Gerenciar os resíduos de forma responsável é essencial para minimizar impactos ambientais e garantir um futuro mais sustentável.

Trabalhamos para reduzir a geração de resíduos desde a origem, promover a **reciclagem e a reutilização** sempre que possível e garantir que todos os materiais descartados tenham a destinação correta.

Nosso compromisso se estende a todas as etapas da operação, desde a entrada de matérias-primas até a distribuição e o pós-consumo, assegurando que os resíduos não se tornem um problema ambiental, mas uma oportunidade para a circularidade.

A geração de resíduos está presente em diferentes fases da nossa atividade. Na entrada de matérias-primas e embalagens, lidamos com materiais descontinuados ou que não atendem aos padrões de qualidade. Durante a produção, ocorrem perdas relacionadas a embalagens,

matérias-primas e produtos acabados, além da geração de resíduos químicos e equipamentos obsoletos. Também temos resíduos provenientes do tratamento de efluentes, como o lodo, que representa uma parcela significativa dos resíduos gerados. Já na etapa de distribuição e consumo, os impactos ambientais estão ligados principalmente ao descarte de embalagens pós-consumo, o que reforça a importância de programas de logística reversa como o Recicla Solar e o Reciclar pelo Brasil ([saiba mais na página 81 deste relatório](#)).



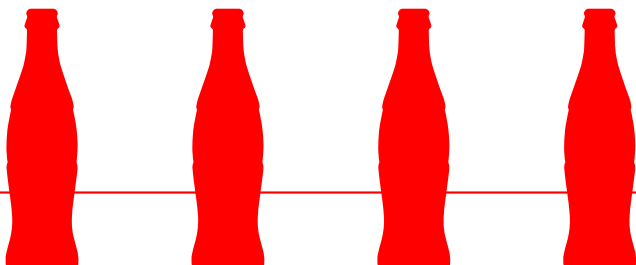


Sabemos que evitar completamente a geração de resíduos não é possível, mas podemos minimizar seus impactos por meio de uma gestão eficiente e do cumprimento rigoroso da legislação ambiental. Adotamos diversas estratégias para **garantir que nossos resíduos sejam tratados de maneira segura e sustentável**, incluindo segregação adequada, destinação correta, monitoramento contínuo e parcerias para reaproveitamento de materiais.

Para reduzir a geração de resíduos, investimos em melhorias contínuas nos processos industriais, incluindo otimização de insumos e redução de desperdícios. Um exemplo disso é o **projeto lightweight, que reduz a gramatura de embalagens PET**, minimizando o consumo de matéria-prima sem comprometer a qualidade do produto.

Além da prevenção, incentivamos a **reciclagem e reutilização de materiais**. A maior parte dos resíduos sólidos gerados em nossas operações é destinada a recicladores certificados, que passam por auditorias periódicas. Todas as unidades industriais operam sob a política de aterro zero, garantindo que 100% dos resíduos sejam desviados de aterros sanitários e incineradores.

O reconhecimento de nossas práticas de gestão de resíduos é reforçado por certificações ambientais. **Todas as nossas 13 fábricas possuem a certificação Lixo Zero**, concedida pelo Instituto Lixo Zero, além da certificação Resíduo Zero, da Coca-Cola América Latina. Todas as unidades industriais também são certificadas pela ISO 14.001, norma internacional que assegura práticas eficazes de gestão ambiental.





Cada uma de nossas unidades operacionais monitora mensalmente os indicadores de geração e destinação de resíduos. Todos os descartes são registrados na plataforma MTR/Sinir, do Ministério do Meio Ambiente e da Mudança Climática, garantindo **rastreabilidade e conformidade com a legislação**. Também realizamos auditorias regulares para avaliar o desempenho e identificar oportunidades de melhoria.

O gerenciamento de resíduos é feito em parceria com empresas especializadas, que atuam em dois momentos: dentro das fábricas e centros de distribuição, onde gerenciadores de resíduos armazenam e preparam os materiais para destinação; e no transporte e destinação final, que são realizados por empresas qualificadas. Antes da contratação, todos os prestadores de serviço passam por um processo de avaliação ambiental, que inclui auditorias presenciais ou remotas, checagem de licenças e comprovação de registro no MTR/Sinir.

Apostamos em parcerias para ampliar o reaproveitamento de materiais e reduzir a destinação de resíduos para aterros. Entre as nossas iniciativas, destacamos o **uso do lodo da estação de tratamento de efluentes na produção de cerâmica e como insumo para usinas de açúcar**, garantindo um destino sustentável para esse resíduo. Também devolvemos *big bags* de açúcar, folhas separadoras e eucatex aos fornecedores, prolongando o ciclo de vida desses materiais e reduzindo a necessidade de novos insumos.

Outro pilar fundamental da nossa estratégia é a educação e conscientização. Promovemos **treinamentos contínuos para nossas equipes, reforçando a importância da correta separação e destinação dos resíduos**. Acreditamos que uma cultura sustentável começa de dentro para fora e que cada atitude conta na construção de um modelo de negócio mais responsável.

A gestão eficiente dos resíduos é um compromisso contínuo. **Seguimos aprimorando nossos processos, fortalecendo parcerias e investindo em inovação para reduzir desperdícios e transformar resíduos em oportunidades.**

Com essa abordagem, avançamos cada vez mais rumo a uma operação mais circular e sustentável, contribuindo para a preservação dos recursos naturais e para um futuro com menos impacto ambiental.



MATERIAIS USADOS NAS EMBALAGENS (EM MIL TONELADAS MÉTRICAS) GRI 301-1, 301-2, 301-3

Materiais	2022				2023				2024			
	Materiais utilizados	Insumos reciclados	% insumos reciclados	Sucata retornada	Materiais utilizados	Insumos reciclados	% insumos reciclados	Sucata retornada	Materiais utilizados	Insumos reciclados	% insumos reciclados	Sucata retornada
Renováveis												
Caixa de papelão	4,4	0	0%	0	2,4	2,3	95%	0	3,6	3,6	99,4%	0
Não renováveis												
PET	34,9	5,9	16,8%	8,01	44,0	9,3	21,1	14,07	42,9	13,2	30,7%	16,1
Vidro¹	11,8	1,4	12,0	1,5	10,0	1,9	18,6	1,07	13,6	3,2	23,4%	1,9
Lata	12,3	8,0	64,9	0	13,7	12,4	90,0	0	13,2	9,4	70,6%	0
Engradado	1,2	0,9	65%	a	1,8	1,6	89%	Não disponível	2,1	2,1	100%	1,4

¹ Na apuração de 2023, não foi possível compilar os dados do fornecedor Veralia, que representa cerca de 21% do volume total de vidro.

RESÍDUOS GERADOS (EM MIL TONELADAS MÉTRICAS)¹ GRI 306-3

	2023	2024
Resíduos perigosos²	1.097,66	289,78
Resíduos perigosos diversos	76,87	56,90
Eletrônicos	1,77	0,63
Produtos químicos	1,76	0,00
Lâmpadas ³	0,94	0,26
Embalagens contaminadas	18,32	40,00
Resíduos de tinta	9,57	21,43
Materiais contaminados por resíduos perigosos	11,23	15,19
Resíduos oleosos perigosos	94,10	62,91
Pilhas e baterias	4,63	4,90
Resíduos de laboratório e dos serviços de saúde	7,96	2,33
Resíduo perigoso de construção civil	2,93	64,60
Líquidos perigosos	867,58	20,63

¹ As quantidades de resíduos foram calculadas com base nas Declarações de Movimentação de Resíduos (DMR) registradas no MTR/Sinir. Como o controle ocorre na saída dos resíduos, consideramos que a quantidade gerada equivale à destinada.

² Em 2024, não consideramos como resíduo sólido as quantidades registradas nos manifestos de transporte de resíduos (MTRs) que tinham como tratamento o “tratamento de efluentes” das

	2023	2024
Resíduos não perigosos	53.369,93	47.127,97
Madeira	10.099,17	11.395,23
Metais	1.414,13	1.481,23
Orgânicos	756,06	569,55
Papel/ papelão	2.480,25	2.656,66
Plástico	3.928,85	4.433,52
Resíduo comum	13.265,38	10.561,47
Vidro	4.945,09	5.661,61
Resíduo não perigoso de construção civil	1.509,91	2.881,29
Lodo de tratamento de água e efluentes	14.638,31	7.023,16
Alumínio	0,00	117,88
Pneus inservíveis	29,00	37,47
Resíduos de tinta	0,45	0,58
Resíduos eletrônicos	303,33	308,32
Total	54.467,59	47.417,75

fábricas. Isso porque o tratamento de efluentes já estava sendo registrado no item 303-4, e incluí-los também no item 306-3 poderia resultar em risco de duplo relato.

³ Para lâmpadas, utilizamos o fator de conversão de 0,13 kg/unidade (0,00013 t/unidade), pois seu registro na plataforma é feito em número de unidades.

RESÍDUOS NÃO DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO FINAL POR COMPOSIÇÃO GRI 306-4

	2023	2024
Resíduos perigosos	1.028,12	194,19
Resíduos perigosos diversos	51,58	53,82
Eletrônicos	1,77	0,63
Produtos químicos	0	0,00
Lâmpadas ²	0,86	0,26
Embalagens contaminadas	7,28	29,08
Resíduos de tinta	6,83	19,94
Materiais contaminados por resíduos perigosos	1,16	8,77
Resíduos oleosos perigosos	90,30	61,06
Pilhas e baterias	3,69	4,23
Resíduos de laboratório e dos serviços de saúde	0	0,36
Resíduo perigoso de construção civil	0,02	0,36
Líquidos perigosos	864,63	15,69

	2023	2024
Resíduos não perigosos	51.745,36	45.943,04
Madeira	10.010,52	11.362,79
Metais	1.413,87	1.480,92
Orgânicos	542,07	507,19
Papel/ papelão	2.476,25	2.642,59
Plástico	3.927,02	4.422,79
Resíduo comum	12.233,48	9.583,20
Vidro	4.933,63	5.658,24
Resíduo não perigoso de construção civil	1.420,32	2.802,59
Lodo de tratamento de água e efluentes	14.461,75	7.023,16
Alumínio	0	116,98
Pneus inservíveis	23,26	34,28
Resíduos de tinta	0,04	0
Resíduos eletrônicos	303,15	308,32
Total	52.773,48	46.137,23



RESÍDUOS NÃO DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO EM TONELADAS

MÉTRICAS POR OPERAÇÃO DE RECUPERAÇÃO GRI 306-4

	2023	2024
Resíduos perigosos	1.028,14	194,19
Preparação para reutilização	0,00	0,00
Reciclagem	6,52	22,20
Outras operações de recuperação (coprocessamento, descontaminação de lâmpadas, tratamento de efluentes)	1.021,62	171,99
Resíduos não perigosos	51.745,37	45.943,04
Preparação para reutilização	0,00	0,00
Reciclagem	22.763,36	30.095,37
Outras operações de recuperação (compostagem, coprocessamento, tratamento de efluentes, uso agrícola, triagem para armazenamento)	28.982,01	15.847,67
Total¹	52.773,51	46.137,23

¹ Todas as quantidades são tratadas fora da organização.

RESÍDUOS NÃO DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO EM TONELADAS

MÉTRICAS POR OPERAÇÃO DE RECUPERAÇÃO GRI 306-5

	2023	2024
Resíduos perigosos	69,52	95,58
Incineração (sem recuperação de energia)	28,89	63,55
Confinamento em aterro	40,43	32,02
Resíduos não perigosos	1.624,56	815,82
Incineração (sem recuperação de energia)	525,82	369,12
Confinamento em aterro	1.098,74	369,12
Total¹	1.694,08	911,4

¹ Todas as quantidades são tratadas fora da organização.

RESÍDUOS DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO FINAL POR COMPOSIÇÃO GRI 306-5

	2023	2024
Resíduos perigosos	69,55	95,58
Resíduos perigosos diversos	25,30	53,82
Eletrônicos	0	0
Produtos químicos	1,76	0
Lâmpadas ²	0,07	0,0026
Embalagens contaminadas	11,05	10,91
Resíduos de tinta	2,74	1,50
Materiais contaminados por resíduos perigosos	10,08	6,41
Resíduos oleosos perigosos	3,80	1,85
Pilhas e baterias	0,94	0,67
Resíduos de laboratório e dos serviços de saúde	7,96	1,97
Resíduo perigoso de construção civil	2,91	64,24
Líquidos perigosos	2,94	4,94

	2023	2024
Resíduos não perigosos	1.624,55	1.184,94
Madeira	88,65	32,44
Metais	0,26	0,31
Orgânicos	213,99	62,37
Papel/ papelão	4,00	14,08
Plástico	1,83	10,73
Resíduo comum	1.031,89	978,26
Vidro	11,46	3,37
Resíduo não perigoso de construção civil	89,59	78,70
Lodo de tratamento de água e efluentes	176,55	0
Alumínio	0	0,91
Pneus inservíveis	5,74	3,19
Resíduos de tinta	0,41	0,58
Resíduos eletrônicos	0,18	0
Total	1.694,1	1.280,52



7 GOVERNANÇA

GOVERNANÇA CORPORATIVA

ÉTICA E INTEGRIDADE

GESTÃO DE RISCOS E CONTROLES INTERNOS



GOVERNANÇA CORPORATIVA

GRI 3-3 Ética, Integridade e combate à corrupção

Acreditamos que uma gestão eficiente, ética e transparente é fundamental para garantir a perenidade de nossos negócios, gerar valor sustentável e fortalecer a confiança dos *stakeholders*. Com esse compromisso, **adotamos as melhores práticas de governança corporativa, alinhadas às diretrizes do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC) e às normas internacionais da The Coca-Cola Company.**

Nossa governança está estruturada com base em princípios de ética, integridade, transparência e *compliance*. As decisões estratégicas são orientadas por um sólido arcabouço normativo, composto por políticas, regras e regimentos internos, que norteiam a conduta de nossos colaboradores e representantes em todas as interações com clientes, parceiros, fornecedores e investidores.





Entre os principais documentos que sustentam esse modelo estão o **Código de Ética e Conduta**, a **Política Anticorrupção**, a **Política de Transações com Partes Relacionadas** e a **Política de Gerenciamento de Riscos**. Essas diretrizes são periodicamente revisadas à luz de análises de riscos, alterações legislativas, auditorias internas e externas, investigações de *compliance* e eventos relevantes. Em 2025, está prevista a revisão e a elaboração de novas políticas corporativas, visando ao contínuo aprimoramento de nosso sistema de governança.

Com a abertura de capital na Comissão de Valores Mobiliários (CVM), realizada em 2022, reforçamos nossos mecanismos de controles internos, transparência na divulgação de informações e relacionamento com investidores. Ainda que não tenhamos realizado uma oferta pública inicial de ações, seguimos as exigências do Nível 1 de governança corporativa da B3 – Brasil, Bolsa, Balcão, o que demonstra nosso compromisso com a excelência na gestão.

Entre as melhores práticas adotadas, destacam-se:

- ▶ **Não cumulação de cargos entre o diretor-presidente e o presidente do Conselho de Administração**, garantindo independência na tomada de decisões. [GRI 2-11]
- ▶ **Auditoria interna independente**, com reporte direto ao Comitê de Auditoria, Riscos e Compliance.
- ▶ **Área de Compliance com atuação autônoma e duplo reporte**: funcional ao Conselho de Administração e administrativo à Diretoria de Relações Externas.
- ▶ **Canal de ética externo e independente**, gerido por empresa especializada, garantindo confidencialidade, imparcialidade e tratamento adequado às denúncias.
- ▶ **Programa de Integridade** que consolida nosso compromisso com a conformidade e a conduta ética em todas as esferas do negócio.
- ▶ **Presença de membros independentes em nossos órgãos de governança**, sobretudo no Conselho de Administração, assegurando visões plurais e decisões alinhadas às melhores práticas do mercado.





Estrutura de governança

GRI 2-9, 2-10, 2-12, 2-13, 2-17

Nossa governança corporativa é estruturada para assegurar a condução ética, transparente e eficiente dos negócios. Diferentes instâncias compõem esse sistema, com papéis bem definidos e atuação alinhada às melhores práticas do mercado.

CONSELHO FISCAL

ASSEMBLEIA DE ACIONISTAS

CONSELHO ADMINISTRATIVO

DIRETORIA PROFISSIONAL

Estratégia, Operações e Desempenho

Finanças e Governança

Auditoria, Riscos e Compliance

COMITÊS CONSULTIVOS PROFISSIONAIS

Pessoas

Sustentabilidade e Social

MELHORES PRÁTICAS

Funções separadas de CEO e presidente do conselho

Auditoria interna, reportando ao comitê de auditoria

Canal Independente de Ética e Compliance

Políticas internas alinhadas com os padrões do Novo Mercado, categoria da B3, a bolsa brasileira



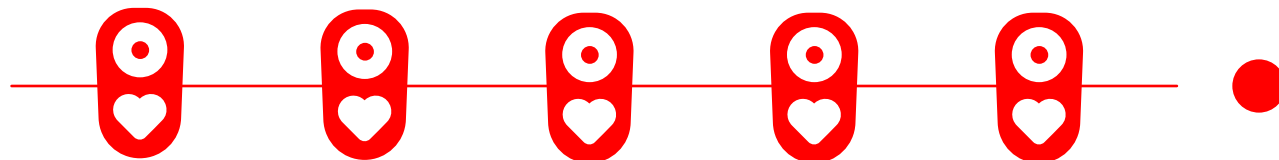
A **Assembleia Geral de Acionistas** é o principal órgão deliberativo, responsável por decisões estratégicas, como a aprovação das demonstrações financeiras, a eleição dos membros do Conselho de Administração e a definição da remuneração da administração. As reuniões ocorrem anualmente, com possibilidade de encontros extraordinários conforme a necessidade.

O **Conselho de Administração** é responsável pela orientação geral dos negócios, e pelo acompanhamento da execução da estratégia corporativa, seguindo aos princípios de governança e sustentabilidade. Suas atribuições incluem eleger e destituir membros da Diretoria Executiva, supervisionar a atuação da gestão e aprovar políticas corporativas, incluindo as diretrizes do Programa de Integridade. O Conselho também é a instância deliberativa final para casos de desvios de conduta.

As decisões do Conselho são tomadas por maioria absoluta dos votos dos presentes, exceto quando o Estatuto Social ou a legislação societária vigente exigirem quórum qualificado. O colegiado é composto por 11 membros, acionistas ou não, residentes no Brasil ou no exterior, eleitos pela Assembleia Geral para mandatos de dois anos, com possibilidade de reeleição. Em conformidade com o Estatuto Social, ao menos 20% dos conselheiros devem ser independentes. Em 2024, o Conselho contava com dois membros independentes em sua composição.

Para fortalecer a atuação estratégica e a qualidade das decisões, o Conselho de Administração é apoiado por **comitês temáticos**, que aprofundam análises, avaliam riscos e contribuem com recomendações fundamentadas em boas práticas de governança.

► **Comitê de Estratégia, Operações e Desempenho:** Nosso crescimento exige planejamento e visão de longo prazo. Esse comitê tem o papel de monitorar as melhores práticas do Sistema Coca-Cola, acompanhar tendências de mercado e analisar cenários macroeconômicos que possam impactar os negócios. Além disso, apoia a definição de planos estratégicos, projetos de expansão e portfólio de produtos. O comitê também monitora a rentabilidade das operações, propondo ações para melhorar continuamente nossos resultados. É composto por quatro membros, com direito à reeleição.





▶ **Comitê de Auditoria, Riscos e Compliance:**

Responsável por supervisionar a integridade das demonstrações financeiras, a auditoria interna e externa, a gestão de riscos, o *compliance* e os controles internos, promovendo a independência e a confiabilidade dos processos. O comitê também aprova o plano anual de auditoria, revisa periodicamente os mecanismos de mitigação de riscos e monitora o funcionamento do Canal de Ética, com acompanhamento bimestral da volumetria de denúncias e do status das apurações. Cabe ainda ao comitê deliberar sobre desvios de conduta relacionados ao Código de Ética e às normas internas, aplicando as sanções cabíveis. O comitê é formado por três membros, sendo a maioria independente e ao menos um deles com experiência comprovada em contabilidade societária.

▶ **Comitê de Finanças e Governança:**

O equilíbrio financeiro é um dos pilares de nosso modelo de gestão. Esse comitê acompanha nossa estrutura financeira, analisando riscos, recomendando ajustes e propondo medidas preventivas para assegurar o cumprimento das metas estabelecidas no planejamento estratégico. Também assessora o Conselho de Administração em decisões sobre política de dividendos, refinanciamento de dívidas, empréstimos e estratégias de capital, garantindo que nossa governança financeira seja sólida e alinhada ao crescimento sustentável do negócio. O comitê conta com quatro membros, com direito à reeleição.

▶ **Comitê de Sustentabilidade e Social:**

Nossa jornada ESG exige uma gestão estruturada e voltada para o impacto positivo. Esse comitê tem o papel de supervisionar e aprimorar nossas estratégias socioambientais, garantindo que a sustentabilidade esteja cada vez mais integrada à nossa cultura e ao nosso modelo de negócios. Ele acompanha tendências do mercado, identifica temas críticos e boas práticas e propõe iniciativas que reforcem nossa geração de valor para a sociedade. O comitê é composto por cinco membros, com direito à reeleição.





► **Comitê de Pessoas:** O sucesso de nossa empresa começa pelas pessoas. Esse comitê apoia o Conselho de Administração na definição de diretrizes estratégicas para a gestão de talentos, garantindo que nossos colaboradores tenham acesso a oportunidades de crescimento e desenvolvimento. Também é responsável por avaliar políticas de recrutamento, retenção de talentos e sucessão, além de acompanhar a evolução da cultura organizacional e recomendar ações para fortalecer o engajamento e a performance da equipe. Composto por cinco membros, esse comitê tem um papel essencial na construção de um ambiente de trabalho cada vez mais inovador e colaborativo.

► **Comitê de Ética:** Formado por três membros de nossa diretoria executiva, o Comitê de Ética é responsável por zelar pela implementação e efetividade do Programa de Compliance, assegurando o cumprimento das normas internas e das legislações aplicáveis. O Comitê tem papel essencial na fiscalização das práticas éticas e na análise de incidentes relacionados às violações do Código de Ética e Conduta. Sua responsabilidade inclui analisar e deliberar sobre desvios, monitorar a conformidade com o Código de Ética e acompanhar mensalmente as denúncias recebidas no Canal de Ética, bem como as apurações e ações disciplinares adotadas.





DIVERSIDADE NOS ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA, POR GÊNERO

GRI 405-1

	Feminino	Masculino
Comitês	20,00%	80,00%
Conselho de Administração	9,09%	90,91%

A gestão diária dos negócios é de responsabilidade da **Diretoria Executiva**, que garante a execução da estratégia definida pelo Conselho de Administração. Com ampla experiência no setor de bebidas e no Sistema Coca-Cola, nossos diretores lideram suas respectivas áreas com foco em inovação, eficiência e crescimento sustentável.

A Diretoria é composta por, no mínimo, cinco e, no máximo, 15 membros, todos residentes no Brasil e com conhecimento específico em suas áreas de atuação. Eles são eleitos pelo Conselho

DIVERSIDADE NOS ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA, POR FAIXA ETÁRIA

GRI 405-1

	De 30 a 50 anos	Acima de 50 anos
Comitês	31,82%	68,18%
Conselho de Administração	27,27%	72,73%

de Administração, com mandatos de dois anos e possibilidade de reeleição sem limite de vezes. Atualmente, a Diretoria é composta por:

- ▶ **1 (um) Diretor Presidente;**
- ▶ **1 (um) Diretor Financeiro e Relações com Investidores;**
- ▶ **1 (um) Diretor Jurídico e de Relações Externas;**
- ▶ **1 (um) Diretor de Operações;**

- ▶ **1 (um) Diretor de Cadeia de Suprimentos (Supply Chain);**
- ▶ **1 (um) Diretor de Marketing;**
- ▶ **1 (um) Diretor de Recursos Humanos.**

Além dessas funções, o Conselho de Administração pode designar outros diretores, conforme necessário, para atender às demandas estratégicas do negócio.

Para garantir um acompanhamento rigoroso das atividades administrativas e financeiras, contamos ainda com um **Conselho Fiscal** que pode ser instalado conforme a necessidade dos acionistas. Esse órgão tem caráter independente e atua de forma autônoma em relação à nossa administração e aos nossos auditores externos. Quando instalado, é composto por três a cinco membros e um número equivalente de suplentes, todos eleitos pela Assembleia. O mandato se encerra na primeira Assembleia Geral Ordinária após sua instalação, sendo permitida a reeleição de seus membros.



Remuneração dos executivos

GRI 2-19, 2-20, 2-21

Nossa estratégia de remuneração executiva tem como propósito alinhar os objetivos da liderança aos nossos planos operacionais, com foco na sustentabilidade do negócio e na geração de valor para acionistas, colaboradores e sociedade.

Estrutturamos um modelo competitivo, baseado nas melhores práticas de mercado, para atrair, reter e motivar profissionais altamente qualificados, garantindo que estejamos preparados para os desafios presentes e futuros.

Realizamos, a cada dois anos, estudos de mercado com públicos de referência específicos para cada posição, conduzidos por consultorias independentes. Esses estudos nos permitem definir níveis adequados de competitividade salarial e estruturar uma combinação equilibrada entre remunerações fixa e variáveis – de curto, médio e longo prazos.

Seguimos uma política de desligamento humanizado alinhada às boas práticas do mercado. Em casos de demissão sem justa causa por iniciativa da empresa, profissionais em cargos de gerência e diretoria recebem entre um e dois salários adicionais, além de seis meses de assistência médica e acesso ao programa de *outplacement*, conforme previsto em nossa política e em conformidade com a legislação vigente.

Nosso programa de Incentivo de Longo Prazo (ILP), voltado para diretores, conta com a cláusula MALUS, que permite ajustes na remuneração variável em situações que envolvam, entre outros fatores, o descumprimento de diretrizes internas, incluindo aspectos das nossas políticas ESG.

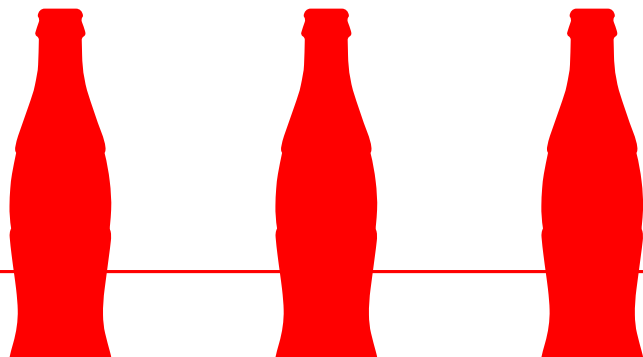
Para o *senior leadership team* (SLT), estruturamos um *mix* de remuneração diretamente vinculado ao desempenho do negócio. Entre 60% e 70% da remuneração está relacionada a metas de curto e longo prazo – sendo que, desse total, de 50% a 60% está atrelado a indicadores de longo prazo, reforçando o compromisso com resultados sustentáveis.





Oferecemos ainda previdência privada para todos os nossos colaboradores. Realizamos um *matching*, contribuindo com o mesmo valor aportado pelo colaborador, até o limite de 6,7% do salário nominal, conforme critérios definidos em política interna.

Nossa estratégia de remuneração é revisada periodicamente, seguindo um modelo justo, transparente e alinhado ao nosso propósito de longo prazo e competitividade de mercado, visando reter e atrair os melhores talentos. Em linha com a estratégia de retenção, temos o Sócio Solar, um Programa de voltado para a valorização dos talentos, com alta performance e potencial.





ÉTICA E INTEGRIDADE

GRI 2-16, 2-23, 2-24, 2-26, 3-3 Ética, Integridade e combate à corrupção

Mais do que cumprir as leis e regulamentos aos quais estamos sujeitos, buscamos ir além, atuando com ética, transparência e responsabilidade em todas as nossas frentes. Esse compromisso com a integridade é refletido em nossas relações com colaboradores, clientes, fornecedores, parceiros de negócios e com a sociedade, reforçando nossa cultura organizacional e nosso propósito.

Nosso **Programa de Integridade** é a base que sustenta a condução ética e transparente de nossas operações, assegurando a conformidade com a legislação nacional e internacional, bem como com os normativos internos. Trata-se de um instrumento estratégico voltado à prevenção, detecção, monitoramento e resposta a condutas inadequadas, incluindo atos lesivos previstos na Lei nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção Empresarial), bem como normas correlatas e diretrizes estabelecidas por organismos multilaterais, como a OCDE e a ONU.





Entendemos que a ética e a integridade são princípios inegociáveis para a construção de um crescimento sustentável e perene. Por isso, o Programa de Integridade está estruturado para alcançar todas as equipes, abrangendo desde os membros do Conselho de Administração e diretoria até colaboradores e terceiros parceiros. A atuação ética é responsabilidade compartilhada e integrada à rotina de todos.

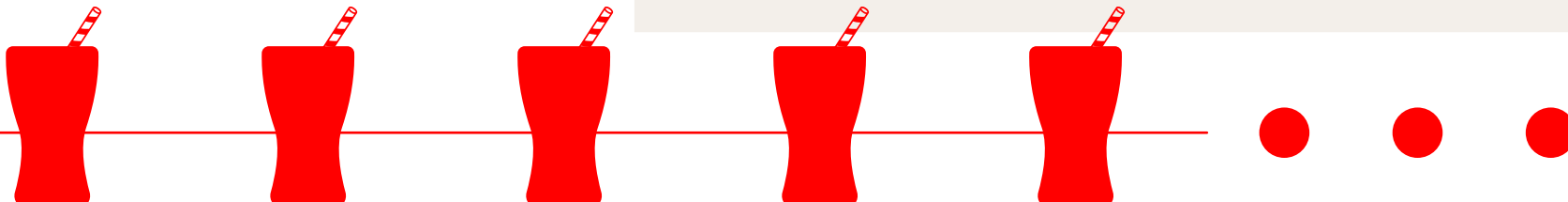
O Programa é sustentado por mecanismos e procedimentos de integridade que abrangem prevenção, detecção e remediação de desvios, fraudes e atos ilícitos, alinhando-se ao nosso perfil de risco.

Entre os principais instrumentos que compõem nosso arcabouço de integridade, destacam-se:

- ▶ **Código de Ética e Conduta**, alicerçado em nossos valores, missão e visão, orienta o comportamento esperado de todos, servindo como referência para a condução das atividades diárias e resolução de dilemas éticos.
- ▶ **Política Anticorrupção**, disciplina a nossa conduta e de nossos representantes perante o poder público e a iniciativa privada, em conformidade com a legislação aplicável, como as Leis nº 12.846/2013, nº 8.666/1993, nº 8.429/1992, nº 9.613/1998, nº 13.165/2015, nº 12.813/2013 e demais dispositivos legais federais e estaduais.
- ▶ **Política de Segurança da Informação**, estabelece diretrizes para a proteção dos dados e informações estratégicas,

promovendo um ambiente seguro e alinhado às boas práticas de segurança.

- ▶ **Política de Brindes, Presentes, Entretenimento e Hospitalidade**, disciplina as interações corporativas, garantindo que todas as relações sejam pautadas pela legalidade, transparência, equidade e respeito aos princípios concorrenciais.
- ▶ **Política de Transações entre Partes Relacionadas**, assegura que os relacionamentos com acionistas, administradores e demais partes associadas sejam conduzidos de forma ética, prevenindo conflitos de interesse e promovendo equidade.





Todos esses documentos estão amplamente disponíveis aos colaboradores por meio da intranet e do site institucional, permitindo acesso contínuo e consulta permanente. Em 2025, está prevista a revisão e elaboração de novas políticas corporativas, fortalecendo ainda mais nosso arcabouço normativo.

Também investimos fortemente em ações de educação, capacitação e sensibilização, promovendo treinamentos presenciais e à distância, *workshops*, campanhas e palestras que reforçam os princípios da integridade. Nosso objetivo é assegurar que a ética seja um valor vivenciado e praticado em todos os níveis hierárquicos.

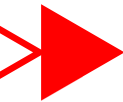
O Programa de Integridade é responsabilidade compartilhada por todos, da alta gestão aos colaboradores e terceiros. Sua governança é robusta e envolve as seguintes estruturas:

- ▶ **Conselho de Administração:** aprova e supervisiona o programa, delibera sobre casos críticos e define sanções quando aplicável.
- ▶ **Comitê de Auditoria, Riscos e Compliance (CARC):** acompanha a gestão de riscos, *compliance* e controles internos, além de monitorar a volumetria e o status das apurações do Canal de Ética.
- ▶ **Comitê de Ética:** composto por diretores executivos, é responsável pela análise de incidentes e aplicação de medidas disciplinares.
- ▶ **Gerência de Compliance:** conduz a gestão do programa, garante a conformidade com leis e políticas internas, coordena investigações internas e promove a cultura de integridade.

Para assegurar a imparcialidade e a independência da atuação da Gerência de Compliance, a área possui duplo reporte: administrativo à Diretoria de Relações Externas e funcional ao Conselho de Administração.

Outro pilar essencial da nossa estrutura do programa de integridade é o **Canal de Ética**, uma ferramenta independente, gratuita e confidencial, acessível 24 horas por dia, sete dias por semana. O Canal permite o relato de condutas inadequadas, infrações às políticas internas, desvios éticos e práticas ilícitas, tanto de forma anônima quanto identificada, sem risco de retaliação. Pode ser acessado por meio do site www.canaldeetica.com.br/solarcocacola/, pelo telefone 0800 591 7187, ou pelas plataformas internas.



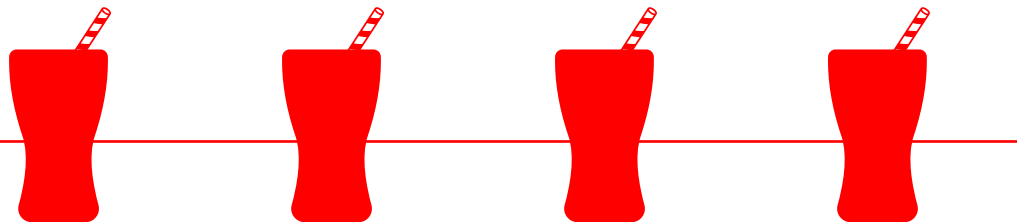


A gestão do Canal é realizada por uma empresa externa especializada, garantindo o tratamento imparcial e sigiloso das denúncias, com total independência. Todas as manifestações são registradas, triadas e analisadas com metodologia rigorosa pela área de Compliance, respeitando os princípios da confidencialidade, imparcialidade e vedação à retaliação. O Comitê de Ética, o Comitê de Auditoria, Riscos e Compliance (CARC) e o Conselho de Administração atuam na deliberação dos casos, assegurando a adoção das medidas corretivas e disciplinares cabíveis.

Em 2024, foram registrados quatro

casos com impacto crítico e 14 com impacto alto, todos tratados com rigor, responsabilidade e dentro dos preceitos do nosso Programa de Integridade.

Seguimos comprometidos com o aprimoramento contínuo de nossos mecanismos de governança, compliance e gestão de riscos, com foco na promoção de uma cultura ética sólida, transparente e aderente às melhores práticas do mercado.





Gestão de conflitos de interesse

GRI 2-15

Conduzimos nossas atividades com base em **princípios de integridade, transparência e responsabilidade**, assegurando que todas as decisões estejam alinhadas ao interesse coletivo e livre de interferências indevidas. Nesse sentido, mantemos um compromisso institucional com a prevenção e a gestão de conflitos de interesses, adotando medidas estruturadas para identificar, avaliar e mitigar riscos que possam comprometer a imparcialidade e a ética nas relações corporativas.

Conflito de interesses é caracterizado por qualquer situação em que interesses pessoais de colaboradores, fornecedores ou parceiros possam, de forma real ou percebida,

influenciar negativamente o julgamento ou a tomada de decisão em detrimento dos interesses corporativos. Para lidar com essas situações, incentivamos a comunicação transparente e contamos com canais formais para o reporte e a apuração adequada de eventuais conflitos.

A área de Compliance é responsável por analisar os relatos recebidos e, quando necessário, encaminhá-los para deliberação dos órgãos de governança competentes, como o Comitê de Ética, o Comitê de Auditoria, Riscos e Compliance (CARC) ou o Conselho de Administração. Essa estrutura assegura uma abordagem técnica e isenta, alinhada às melhores práticas de governança.

Adicionalmente, adotamos uma **Política de Transações com Partes Relacionadas** que estabelece diretrizes rigorosas para garantir

que tais operações sejam conduzidas com independência, em condições equitativas e com base em critérios objetivos. As transações são submetidas a processos de aprovação internos, considerando o perfil de risco e os parâmetros de governança aplicáveis, de forma a preservar a transparência e a confiança dos nossos públicos de interesse.

Ao reforçar nossos controles e políticas institucionais, reafirmamos nosso **compromisso com uma cultura organizacional ética**, com decisões baseadas na legalidade, no respeito às normas e na promoção de um ambiente empresarial íntegro e sustentável.



GESTÃO DE RISCOS E CONTROLES INTERNOS

GRI 2-23, 2-24

O gerenciamento de riscos e controles internos é um elemento essencial de nossa governança e está diretamente ligado ao nosso compromisso com a sustentabilidade e com a condução ética, responsável e transparente dos negócios, sempre ancorados em nosso propósito e em nossos valores.

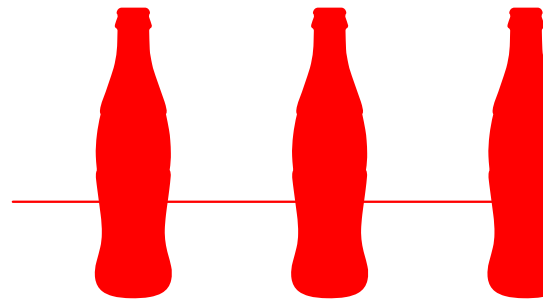
Adotamos uma abordagem proativa e preventiva na identificação, avaliação e mitigação dos riscos aos quais estamos expostos, por meio de uma estrutura de governança sólida e multidisciplinar, baseada no modelo das Três Linhas:

1

A **primeira linha** é composta pelos nossos colaboradores e gestores, que lidam diretamente com os riscos no dia a dia da operação. Eles são responsáveis por identificar situações que possam comprometer a segurança e a integridade dos processos e por adotar medidas imediatas para minimizar impactos.

2

A **segunda linha** envolve as áreas de Gestão de Riscos, Controles Internos, Compliance e QSE (Qualidade, Segurança do Trabalho e Meio Ambiente) e Sustentabilidade que monitoram e apoiam a implementação das estratégias de mitigação, assegurando que as diretrizes estabelecidas sejam seguidas de maneira eficaz.





3

Já a **terceira linha** é desempenhada pelas nossas Auditorias Interna e Externa, que atuam de forma independente para avaliar a efetividade da governança e dos controles internos.

Com o objetivo de conferir robustez e efetividade ao nosso processo de gestão de riscos, implementamos práticas consistentes de diligência, que envolvem a identificação sistemática de riscos reais e potenciais em nossas operações e em toda a cadeia de valor. Essa abordagem considera variáveis econômicas, sociais, ambientais e reputacionais, além de aspectos regulatórios e de integridade.

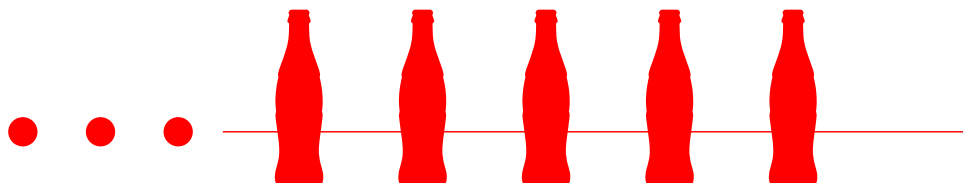
Reconhecendo a importância de uma resposta eficiente a eventos críticos, mantemos uma estrutura dedicada de **Gerenciamento de Incidentes e Crises (IMCR)**, responsável por coordenar ações mitigatórias e por assegurar a tomada de decisões ágeis, integradas e estratégicas.

Para lidar com eventuais crises, contamos com um plano de resposta estruturado, que define os procedimentos a serem seguidos em diferentes cenários, desde questões operacionais até eventos de maior impacto. Essa estrutura permite uma atuação ágil e coordenada, assegurando a tomada de decisões estratégicas para proteger nossos negócios, nossos clientes e a sociedade.

Nosso compromisso com a sustentabilidade está refletido na adoção de medidas preventivas e corretivas, na busca incessante

pela excelência e no fortalecimento da cultura de riscos e *compliance* em todos os níveis hierárquicos, garantindo que todos os colaboradores estejam cientes da importância de seu papel na condução ética e transparente de nosso negócio. A alta liderança acompanha esse processo de forma ativa por meio do **Comitê de Auditoria, Riscos e Compliance (CARC)**, com reporte direto ao Conselho de Administração, assegurando alinhamento entre a estratégia corporativa e as melhores práticas de mercado.

Além disso, **atuamos de forma estruturada para antecipar, mitigar e responder aos desafios do nosso setor**, garantindo que nossas decisões sejam fundamentadas em critérios técnicos e alinhadas à nossa agenda de sustentabilidade e de geração de valor de longo prazo.





Riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas

GRI 201-2

O olhar para riscos e oportunidades busca avaliar como devemos nos adaptar às novas realidades impostas pelas mudanças climáticas. Significa compreender como a transição para uma economia de baixo carbono e a maior incidência de eventos extremos e de alterações climáticas afeta toda a nossa cadeia de valor.

Entre os principais riscos físicos identificados até o momento, destacam-se aqueles relacionados à temperatura, precipitação e seca, cujos impactos, caso ocorram, podem gerar desafios substanciais em diversas frentes.

Essa análise é uma ferramenta crucial para uma **gestão climática eficiente** e nos ajuda a antecipar possíveis cenários.

O risco associado à temperatura está diretamente ligado à sua capacidade de afetar a produtividade e a qualidade dos ingredientes agrícolas essenciais para nossa produção. As altas temperaturas podem comprometer o cultivo de laranjas e outros insumos, reduzindo a resiliência das safras. Além disso, o calor intenso sobrecarrega os sistemas de refrigeração e armazenagem, aumentando os custos operacionais. Esse cenário implica em impactos econômicos, como a diminuição da disponibilidade de matérias-primas e o aumento dos custos com infraestrutura térmica. A cadeia de

suprimentos também pode ser interrompida, gerando perdas de estoque e afetando a capacidade de entrega.

A precipitação, por sua vez, representa um risco significativo devido aos danos financeiros causados por enchentes e à perda de estoques em centros de distribuição. O alagamento de armazéns e rotas logísticas, especialmente em grandes centros urbanos, pode dificultar o transporte de insumos e produtos acabados, resultando em custos emergenciais com transporte alternativo e danos à infraestrutura. Esse risco pode afetar diretamente nossa eficiência operacional, gerando atrasos nas entregas e aumentando os custos de produção.





A seca, outro risco físico relevante, impacta diretamente a disponibilidade de água, essencial para a produção de bebidas e insumos agrícolas. A escassez hídrica reduz a capacidade de operação das fábricas e pode restringir a produção, comprometendo nossa capacidade de atender à demanda do mercado. Os custos aumentam, não só com o preço mais alto de insumos, mas também com a necessidade de investir em tecnologias de reaproveitamento de água e na adequação de nossas plantas industriais, o que eleva os custos de manutenção e modernização.

Apesar dos riscos, também identificamos oportunidades associadas às mudanças climáticas. No caso da temperatura, podemos aproveitar o aumento da demanda por bebidas refrescantes em regiões com climas mais quentes. Isso nos

motiva a investir em sistemas de refrigeração mais eficientes, reduzindo custos operacionais no longo prazo e melhorando nossa competitividade no mercado. Já com a precipitação, vemos oportunidades em parcerias para soluções de manejo de águas pluviais e no uso de sistemas de drenagem para proteger nossa infraestrutura e reduzir custos relacionados a alagamentos. A implementação dessas soluções pode nos trazer benefícios econômicos, além de fortalecer nossa reputação.

A seca também oferece oportunidades para o desenvolvimento de tecnologias de produção que reduzam o consumo de água. Investir em plantas industriais otimizadas para baixo consumo hídrico e adotar tecnologias de reutilização de água nos coloca em uma posição vantajosa no mercado, demonstrando nossa

preocupação com a sustentabilidade e garantindo a continuidade das operações em cenários de escassez.

Estamos em fase de preparação de uma avaliação mais abrangente dos riscos climáticos, cujos impactos financeiros e operacionais serão detalhados nos próximos ciclos de relato. No entanto, já tomamos medidas para mitigar os riscos identificados, alinhando nossa estratégia a um futuro mais sustentável e resiliente às mudanças climáticas.



Processos para reparar impactos negativos

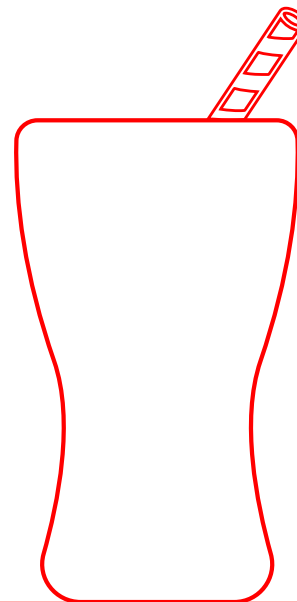
GRI 2-25

Nosso compromisso com a segurança, a integridade e a transparência se estendem a todos os aspectos da operação. Reconhecemos a **importância de uma resposta eficiente a eventos críticos** e mantemos uma estrutura dedicada de Gerenciamento de Incidentes e Crises (IMCR), responsável por coordenar ações reparadoras, mitigatórias e por assegurar a tomada de decisões ágeis, integradas e estratégicas.

A **Gestão de Riscos e Crises** é responsável por coordenar processos preventivos e reativos, assegurando a proteção de pessoas, ativos e da nossa reputação.

Quando um impacto negativo se materializa, atuamos de forma ágil e estruturada para mitigar seus efeitos e implementar medidas corretivas eficazes. Nosso compromisso com a responsabilidade corporativa nos direciona a minimizar danos, proteger os públicos impactados e, sempre que aplicável, reparar eventuais prejuízos causados.

Contamos com **protocolos definidos de resposta a incidentes e crises**, que seguem diretrizes estabelecidas em nossa Política de Gestão de Riscos e Crises, bem como no procedimento KORE da Coca-Cola Latam e são conduzidos por um time multidisciplinar composto pela Equipe de Análise de Incidentes (EAI), que atua de forma corporativa e pela Equipe de Gerenciamento de Incidentes (EGI), que atua diretamente em nossas fábricas.



A atuação coordenada deste time define as ações imediatas a serem tomadas e acompanha a execução das medidas de remediação, garantindo processos ágeis de resposta e reparação.





8

DESEMPENHO E RESULTADOS

DESEMPENHO OPERACIONAL

RESULTADOS FINANCEIROS

GESTÃO TRIBUTÁRIA



DESEMPENHO OPERACIONAL

GRI 3-3 Infraestrutura e Transformação Digital

Em 2024, seguimos fortalecendo nossa presença no mercado com crescimento sólido e consistente, impulsionado por uma estratégia que alia **eficiência operacional, inovação no portfólio e proximidade com clientes e consumidores**. Mantivemos nossa trajetória de expansão, mesmo diante dos desafios macroeconômicos e das oscilações nos preços de *commodities*, entregando resultados expressivos em volume e execução de mercado.

Ao longo do ano, registramos um avanço significativo no volume total de vendas, com destaque para a *performance* dos segmentos de bebidas não alcoólicas, especialmente refrigerantes, energéticos e isotônicos. Esse crescimento reflete nossa estratégia de rentabilização do *mix* de produtos, priorizando embalagens individuais, opções de baixa

caloria e marcas *premium*. No segmento alcoólico, consolidamos nossa atuação com a ampliação de parcerias estratégicas e lançamentos voltados ao consumidor brasileiro, que têm impulsionado as vendas de destilados e cervejas.





A ampliação da capacidade produtiva e o aprimoramento da cadeia de suprimentos foram fundamentais para suportar essa evolução.

Investimos na modernização das fábricas, com automação de processos e melhoria da eficiência operacional, reduzindo desperdícios e ampliando a produtividade. No campo logístico, adotamos modelos preditivos para roteirização de entregas e inteligência artificial para otimização da malha. Essas iniciativas garantiram mais agilidade e previsibilidade, minimizando impactos de sazonalidade e desafios operacionais em nosso extenso território de atuação.

Além dos avanços tecnológicos, **fortalecemos nossa estratégia de embalagens retornáveis**, um pilar essencial para ampliar a competitividade e reduzir impactos ambientais. A revalorização desse modelo contribuiu para a eficiência dos custos e para o fortalecimento do portfólio de produtos, proporcionando mais opções aos consumidores e aumentando a frequência de recompra.

Nossa execução de mercado também evoluiu com o **aprimoramento da gestão de demanda**. Com uso de análise de dados sofisticada e plataformas integradas de planejamento, otimizamos o abastecimento dos pontos de venda, garantindo maior assertividade nos estoques e minimizando perdas. O crescimento do faturamento digital, impulsionado pelo App Solar+, foi outro diferencial que aprimorou a experiência dos nossos clientes e aumentou a eficiência na gestão de pedidos e abastecimento dos parceiros comerciais.

Os avanços operacionais conquistados em 2024 demonstram nossa capacidade de adaptação e inovação para enfrentar desafios e capturar oportunidades. Seguimos focados em fortalecer nossa estrutura, aprimorar processos e expandir nossa presença, sempre buscando eficiência, excelência na execução e proximidade com o consumidor.





RESULTADOS FINANCEIROS

Em 2024, mantivemos uma trajetória sólida de crescimento financeiro, impulsionada por uma **estratégia consistente de rentabilização do portfólio, eficiência operacional e disciplina na alocação de capital**. A receita líquida ajustada no ano foi de R\$ 11,5 bilhões, representando um crescimento de 19,49% em relação a 2023, quando fechamos o ano com R\$ 9,7 bilhões. Esse crescimento foi impulsionado pela sólida *performance* dos refrigerantes, assim como por diversos fatores, como a execução disciplinada de preços em todos os canais e regiões; um *mix* favorável, impulsionado pela maior presença de embalagens individuais e produtos de baixas calorias na categoria de refrigerantes; e a estratégia de transformação no modelo de atendimento nas áreas de distribuidores autorizados.

O EBITDA ajustado totalizou R\$ 2,4 bilhões, um aumento de 22% em relação ao mesmo período do ano anterior, quando registramos R\$ 1,9 bilhão. **A margem EBITDA ajustada também avançou, passando de 20,5% em 2023 para 20,9% em 2024**, devido à diluição dos gastos fixos, resultante do aumento do volume e das ações para ganhos de produtividade, compensando os impactos adicionais por conta do novo modelo de atendimento.

Nosso lucro líquido ajustado chegou a R\$ 1,3 bilhão, aumento de 31,8% em comparação com o R\$ 1,0 bilhão registrado no ano anterior. Esse crescimento reflete o aumento da rentabilidade das vendas e os ganhos de produtividade conquistados ao longo do ano.

A geração de caixa operacional alcançou R\$ 2,3 bilhões no acumulado do ano, registrando um aumento de 1,8% em relação a 2023. Ao longo de 2024 reconhecemos créditos tributários no montante de R\$ 509,2 milhões, em virtude da exclusão do ICMS na base de cálculo do Pis/Cofins, o que afetou negativamente o Caixa Operacional, expurgando esse efeito, o Caixa Operacional cresceu 24,1% em comparação ao mesmo período do ano anterior. O aproveitamento desses créditos (efeito caixa) acontecerá ao longo dos próximos anos.



Receita líquida ajustada em 2024:
R\$ 11,5 bilhões



Mantivemos um perfil financeiro sólido e disciplinado ao longo do ano, encerrando 2024 com um endividamento equilibrado: 15% da dívida no curto prazo e 85% no longo prazo, o que reflete nossa capacidade de gerenciar compromissos financeiros de forma eficaz. Além disso, mantivemos um perfil de endividamento saudável, evidenciado pela relação de dívida líquida sobre EBITDA Ajustado dos últimos doze meses, que alcançou 0,24x.

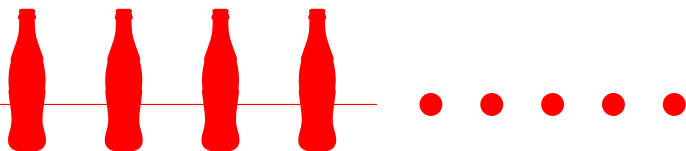
Também seguimos comprometidos com a criação de valor para nossos acionistas, distribuindo R\$ 1,1 bilhão em dividendos, com um payout de 67%. Esse resultado reflete nossa capacidade de geração de caixa e nossa disciplina financeira, garantindo retornos consistentes aos nossos investidores.

Para sustentar nosso crescimento, seguimos avançando em nosso plano de investimentos, focados em aumentar a capacidade de produção de nossas fábricas e expandir nossos centros de distribuição. Esse ciclo

de investimentos fortalece nossa operação e garante que estejamos preparados para capturar oportunidades no mercado, impulsionando o crescimento de nossas operações nos próximos anos.

VALOR ECONÔMICO DIRETO GERADO E DISTRIBUÍDO (R\$) GRI 201-1

	2022	2023	2024
Receitas	11.089.549.984,7	13.377.563.322,0	16.454.137.418,20
Custos operacionais	-7.029.198.204,6	-8.378.597.226,3	-10.120.303.071,03
Salários e benefícios de empregados	-955.094.505,1	-1.096.438.477,1	-1.266.266.168,83
Pagamentos a provedores de capital	-518.297.732,2	-578.571.174,6	-595.904.686,56
Pagamentos ao governo	-1.854.267.546,2	-2.328.035.270,9	-2.825.167.338,00
Investimentos na comunidade	-6.783.387,9	-3.098.545,3	- 3.664.711,81
Valor econômico retido (Valor econômico direto gerado - Valor econômico distribuído)	725.908.608,8	995.921.173,21	1.642.831.441,97





GESTÃO TRIBUTÁRIA

GRI 3-3 Ética, Integridade e combate à corrupção, 201-4, 207-1, 207-2, 207-3, 207-4

Atuamos com transparência, garantindo que nossas práticas estejam alinhadas à legislação vigente e que contribuam para um ambiente tributário justo. **Nossa abordagem busca equilibrar o cumprimento das obrigações fiscais com a gestão eficiente de incentivos e créditos tributários**, assegurando competitividade e sustentabilidade ao longo do tempo.

Nossa Estratégia Fiscal e Tributária é conduzida por uma estrutura de governança robusta, coordenada pela área de Impostos (Tax), que trabalha em sinergia com as áreas financeira, jurídica e de tecnologia. Essa integração permite um acompanhamento contínuo dos riscos fiscais, do *compliance* tributário e da interlocução com órgãos reguladores e *stakeholders* externos.

O Comitê de Finanças e Governança recebe suporte das equipes especializadas para subsidiar suas análises e decisões, garantindo que a gestão tributária esteja alinhada às melhores práticas do mercado. Além disso, nossos relatórios, baseados exclusivamente nas operações realizadas no Brasil, são submetidos a auditorias externas independentes, reforçando nosso compromisso com a transparência e a integridade nas práticas fiscais. O acompanhamento periódico também envolve o Comitê de Auditoria e Riscos e o Conselho de Administração, que supervisionam e monitoram os aspectos tributários da operação.





Na área de compliance tributário, realizamos a apuração correta de tributos, asseguramos o atendimento adequado às fiscalizações e gerenciamos processos tributários contenciosos, garantindo que todas as nossas operações estejam em conformidade com a legislação brasileira.

Além de cumprir com todas as obrigações legais, aproveitamos de forma estratégica os incentivos fiscais disponíveis, que contribuem para a eficiência financeira e a ampliação da nossa capacidade de investimento. Utilizamos créditos presumidos e diferimento do Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços (ICMS) em nossas operações, além de contar com a redução de 75% no Imposto de Renda sobre o Lucro da Exploração (IRPJ), concedida por meio da Superintendência do

Desenvolvimento da Amazônia (SUDAM) e da Superintendência do Desenvolvimento do Nordeste (SUDENE).

Também seguimos avançando em projetos voltados à inovação tecnológica, apresentando propostas dentro do escopo de incentivos fiscais para pesquisa e desenvolvimento. Essas iniciativas contribuem para o fortalecimento de nossa operação, possibilitando novos investimentos e promovendo ganhos de eficiência tributária.



9

ANEXOS

SUMÁRIO DE CONTEÚDO DA GRI

EXPEDIENTE





SUMÁRIO DE CONTEÚDO DA GRI

Declaração de uso	A Solar Bebidas S.A. relatou em conformidade com as Normas GRI para o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2024.
GRI usada	GRI 1: Fundamentos 2021
Norma(s) Setorial(ais) da GRI aplicável(eis)	Não houve.

Norma GRI	Conteúdo	Resposta	Omissão		
			Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Justificativa
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-1 Detalhes da organização	Página 09.			
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	Páginas 04 e 16.			
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	Página 04.			
	2-4 Reformulações de informações	Não houve.			
	2-5 Verificação externa	Página 04.			
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações comerciais	Páginas 09, 13 e 16.			
	2-7 Empregados	Páginas 41, 45, 46 e 47.			
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	Página 41.			



Norma GRI	Conteúdo	Resposta	Omissão		
			Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Justificativa
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-9 Estrutura de governança e sua composição	Página 112.			
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	Página 112.			
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	Página 111.			
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	Página 112.			
	2-13 Delegação de responsabilidade na gestão de impactos	Páginas 29 e 112.			
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	Páginas 04 e 33.			
	2-15 Conflitos de interesse	Página 123.			
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	Página 119.			
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	Página 112.			
2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança			Todos.	Informação indisponível.	Atualmente, não contamos com um mecanismo de avaliação de desempenho do Conselho de Administração e de seus comitês de assessoramento.



Norma GRI	Conteúdo	Resposta	Omissão		
			Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Justificativa
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-19 Políticas de remuneração	Página 117.			
	2-20 Processo para determinação da remuneração	Página 117.			
	2-21 Proporção da remuneração total anual	Página 117.			
	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	Página 05.			
	2-23 Compromissos da política	Páginas 29, 119 e 124.			
	2-24 Incorporação de compromissos de política	Páginas 29, 119 e 124.			
	2-25 Processos para reparação dos impactos negativos	Página 128.			
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e levantamento de questões	Páginas 72 e 119.			
2-27 Conformidade com leis e regulamentos	Em 2024, não houve multas por não conformidade com leis e regulamentos. Contudo, foram pagos R\$ 48.415,81 devido a 21 autos de infração lavrados pelo Ministério do Trabalho em fiscalizações realizadas entre 2021 e 2023. Os autos envolveram questões relacionadas a normas trabalhistas, com ações corretivas implementadas e acompanhadas pelas áreas responsáveis.				



Norma GRI	Conteúdo	Resposta	Omissão		
			Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Justificativa
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-28 Participação em associações	Página 27.			
	2-29 Abordagem para engajamento de stakeholders	Páginas 27, 42, 73 e 75.			
	2-30 Acordos de negociação coletiva	Atualmente, 95% dos funcionários são cobertos por acordos coletivos. Especialistas, coordenadores, gerentes e diretores não estão incluídos nesses acordos, pois fazem parte do programa de meritocracia. O ajuste salarial para esses cargos é baseado em avaliações de desempenho, não havendo mecanismo de ajuste automático conforme os acordos e convenções coletivas de trabalho.			
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	Página 33.			
	3-2 Lista de temas materiais	Página 33.			
Tema material: Mudanças climáticas e eficiência energética					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	Páginas 97 e 99.			
GRI 201: Desempenho Econômico 2016	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	Página 126.			
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	Páginas 97 e 98.			



Norma GRI	Conteúdo	Resposta	Omissão		
			Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Justificativa
GRI 302: Energia 2016	302-2 Consumo de energia fora da organização		Todos.	Informação indisponível.	As informações sobre o consumo de energia fora da organização não estão disponíveis neste relatório devido à revisão da metodologia, que visa garantir a precisão e confiabilidade dos dados nas futuras divulgações.
	302-3 Intensidade energética	Páginas 97 e 98.			
	302-4 Redução do consumo de energia	Página 97.			
	302-5 Reduções nos requisitos energéticos de produtos e serviços		Todos.	Não aplicável.	Não há mudanças significativas nos requisitos energéticos dos produtos e serviços que oferecemos. Nossa operação não envolve modificações diretas nos produtos ou serviços que resultem em uma redução substancial no consumo de energia. Assim, embora busquemos constantemente melhorar nossa eficiência energética em nossas operações internas, não há registros de alterações que justifiquem a aplicação desse indicador. Para fins de reportes futuros, buscaremos entender se eventuais alterações nos produtos e serviços oferecidos tornam o indicador aplicável.
GRI 305: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	Página 100.			
	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	Página 100.			



Norma GRI	Conteúdo	Resposta	Omissão		
			Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Justificativa
GRI 305: Emissões 2016	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)		Todos.	Informação indisponível.	Neste ano, divulgamos apenas os resultados dos escopos 1 e 2 devido à complexidade de cálculo do escopo 3. No entanto, uma análise preliminar do inventário de emissões de 2023 indicou que a maior parte das emissões do escopo 3 provém da categoria 1 (Bens e Serviços Comprados), e temos a intenção de revisitar essa categoria e desenvolver uma agenda para impulsionar sua descarbonização no futuro.
	305-5 Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	Não houve.			
	305-6 Emissões de substâncias que destroem a camada de ozônio (SDO)	Não houve.			
GRI 305: Emissões 2016	305-7 Emissões de NOX, SOX e outras emissões atmosféricas significativas		Todos.	Informação indisponível.	Atualmente, os indicadores solicitados são medidos apenas nas análises isocinéticas de caldeiras, conforme a legislação aplicável, especialmente a Resolução CONAMA n. 382/2006. Como as caldeiras utilizam diferentes combustíveis, os parâmetros exigidos pela legislação variam, e, por isso, a maioria das fábricas não mede todos os itens solicitados por este indicador. Temos a intenção de entender melhor a formação desse indicador e reavaliar nossos processos para garantir a forma mais correta de cálculo, possibilitando sua publicação nos próximos relatórios.



Norma GRI	Conteúdo	Resposta	Omissão		
			Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Justificativa
Tema material: Água					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	Página 90.			
GRI 303: Água e Efluentes 2018	303-1 Interações com a água como um recurso compartilhado	Página 90.			
	303-2 Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	Página 90.			
	303-3 Captação de água	Páginas 90 e 95.			
	303-4 Descarte de água	Páginas 90 e 95.			
	303-5 Consumo de água	Página 90.			
Tema material: Economia Circular e resíduos					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	Páginas 80 e 101.			
GRI 301: Materiais 2016	301-1 Materiais utilizados, discriminados por peso ou volume	Página 104.			
	301-2 Matérias-primas ou materiais reciclados utilizados	Página 104.			
	301-3 Produtos e suas embalagens reaproveitados	Página 104.	Todos	Informação indisponível	As informações de sucata retornada de engradado 2022 e 2023 não puderam ser recuperadas a tempo para o relato.



Norma GRI	Conteúdo	Resposta	Omissão		
			Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Justificativa
GRI 306: Resíduos 2020	306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	Página 101.			
	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	Página 101.			
	306-3 Resíduos gerados	Página 105.			
	306-4 Resíduos não destinados para disposição final	Páginas 106 e 107.			
	306-5 Resíduos destinados para disposição final	Páginas 107 e 108.			
Tema material: Condições de trabalho					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	Página 41.			
GRI 201: Desempenho Econômico 2016	201-3 Obrigações do plano de benefício definido e outros planos de aposentadoria	Página 54.			
GRI 202: Presença no Mercado 2016	202-1 Proporção entre o salário mais baixo e o salário-mínimo local, com discriminação por gênero	Não há nenhuma unidade em que praticamos valores abaixo do piso estabelecido como mínimo. Portanto, a proporção é de 1:1.			



Norma GRI	Conteúdo	Resposta	Omissão		
			Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Justificativa
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	Páginas 50, 51, 52 e 53.			
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	Página 54.			
	401-3 Licença maternidade/paternidade	Página 55.			
GRI 402: Relações de Trabalho 2016	402-1 Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais	As mudanças decorrentes das negociações que impactam os funcionários são implementadas em até quatro semanas após a definição aprovada. O prazo nas negociações coletivas não é registrado nos acordos, exceto o período da data-base, sendo o prazo de comunicação tácito e acordado com o sindicato.			
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Página 66.			
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	Página 66.			
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	Página 66.			



Norma GRI	Conteúdo	Resposta	Omissão		
			Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Justificativa
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	Página 66.			
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	Página 66.			
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	Páginas 54 e 66.			
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	Página 66.			
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Página 66.			
	403-9 Acidentes de trabalho	Página 69.			



Norma GRI	Conteúdo	Resposta	Omissão		
			Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Justificativa
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-10 Doenças profissionais	Não foram identificados riscos relacionados a doenças ocupacionais, nem obtidos óbitos vinculados a essas doenças, com base no acompanhamento das CATs cadastradas no sistema FAPonline e na análise da evolução dos números de CATs abertas.			
GRI 407: Liberdade Sindical e Negociação Coletiva 2016	407-1 Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco	Não há. Seguimos rigorosamente a legislação das negociações sindicais. A forma das negociações é definida pela prerrogativa do sindicato, e, após a aprovação do pleito, a documentação é encaminhada para assinaturas e processamento dos acordos. Em caso de impasse, o Ministério do Trabalho é acionado para mediação.			
GRI 408: Trabalho Infantil 2016	408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	Entendemos que diversas operações e fornecedores podem apresentar riscos significativos de trabalho infantil, como em atividades agrícolas, produção fabril, atividades noturnas e ambientes insalubres. No entanto, não identificamos relatos de trabalho infantil em nossa cadeia. As fábricas passam por auditorias de responsabilidade social (Supplier Guiding Principles - SGP), um requisito global da Coca-Cola, e grandes fornecedores também são auditados, avaliando o cumprimento da legislação e o respeito aos direitos humanos. Além disso, as fábricas e os maiores centros de distribuição são auditados em requisitos legais por empresas terceirizadas.			



Norma GRI	Conteúdo	Resposta	Omissão		
			Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Justificativa
GRI 409: Trabalho Forçado ou Análogo ao Escravo 2016	409-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo	Entendemos que diversas operações e fornecedores podem apresentar riscos significativos de trabalho análogo à escravidão, caracterizado pela submissão a trabalhos forçados ou jornadas exaustivas, sujeitando os trabalhadores a condições degradantes, como em atividades agrícolas, produção fabril, atividades noturnas e ambientes insalubres. No entanto, não identificamos qualquer prática de trabalho análogo à escravidão em nossa cadeia. As fábricas passam por auditorias de responsabilidade social (SGP - Supplier Guiding Principles), um requisito global da Coca-Cola, e grandes fornecedores também são auditados, avaliando o cumprimento da legislação e o respeito aos direitos humanos. Além disso, as fábricas e os maiores centros de distribuição são auditados em requisitos legais por empresas terceirizadas.			
GRI 410: Práticas de Segurança 2016	410-1 Pessoal de segurança capacitado em políticas ou procedimentos de direitos humanos		Todos.	Não aplicável.	Atualmente, não dispomos de um material específico para esse treinamento. No processo de integração, estes profissionais recebem treinamentos conduzidos pelo time do SESMT que garantem a aptidão dos profissionais para o desempenho de suas funções de acordo com nossos protocolos, além de passarem por reciclagens periódicas.
Tema material: Saúde e Segurança do consumidor					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	Página 76.			
GRI 416: Saúde e Segurança do Consumidor 2016	416-1 Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e serviços	Atualmente, realizamos avaliação de impacto na saúde e na segurança para 100% de nossos produtos, buscando melhoria contínua.			



Norma GRI	Conteúdo	Resposta	Omissão		
			Requi- sito(s) omitido(s)	Motivo	Justificativa
GRI 416: Saúde e Segurança do Consumidor 2016	416-2 Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços	<p>Neste ciclo de relato, foram registrados cinco casos de não conformidade com leis, os quais resultaram em multa ou penalidade. Não houve casos de não conformidade com leis que tenham resultado em advertência, nem casos de não conformidade com códigos voluntários.</p> <p>Em relação aos 14 casos de não conformidade reportados no último ciclo de relato e que se encontravam em fase de julgamento, obtivemos os seguintes desfechos:</p> <p>11 casos arquivados definitivamente; 2 casos tiveram pagamentos referente a honorários periciais; 1 caso aguarda homologação de acordo.</p> <p>Em termos de saúde e segurança, todas as etapas do ciclo de vida dos produtos e serviços são avaliadas com critérios específicos para garantir a conformidade com as normas aplicáveis, sempre priorizando a segurança e o bem-estar dos envolvidos. As análises são conduzidas de acordo com procedimentos estabelecidos pela Coca-Cola Company, que incluem todos os dados necessários para a avaliação dos produtos. Esses procedimentos detalham os reagentes e equipamentos utilizados, a metodologia de monitoramento, e as especificações dos parâmetros máximos e mínimos a serem observados. Além disso, os relatórios das principais análises são enviados para a Coca-Cola.</p>			



Norma GRI	Conteúdo	Resposta	Omissão		
			Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Justificativa
GRI 417: Marketing e Rotulagem 2016	417-1 Requisitos para informações e rotulagem de produtos e serviços	Mantemos um procedimento para gerenciamento e aprovação de rotulagem, definido diretamente pela The Coca-Cola Company, sendo nossa responsabilidade garantir a aquisição de rótulos válidos. Nossos rótulos incluem símbolos para coleta seletiva, tipo de material utilizado e selo 100% de garrafa reciclada (para o produto água). Todas as categorias de produtos são abrangidas por esses procedimentos e avaliadas quanto à conformidade com as diretrizes estabelecidas.			
	417-2 Casos de não conformidade em relação a informações e rotulagem de produtos e serviços	Não houve.			
	417-3 Casos de não conformidade em relação a comunicação de marketing		Todos	Não aplicável.	Não reportamos casos de não conformidade relacionados à comunicação de marketing, uma vez que essa atividade não está sob nossa responsabilidade direta. A gestão da comunicação de marketing das marcas de produtos que comercializamos é conduzida pela franquia Coca-Cola Brasil, responsável pelo desenvolvimento, execução e monitoramento de todas as campanhas e diretrizes de comunicação no território nacional. Dessa forma, eventuais reclamações ou questionamentos relacionados à comunicação de marketing são direcionados e tratados exclusivamente pela Coca-Cola Brasil, não cabendo a nós a atuação direta na elaboração, aprovação ou resolução de demandas relativas a esse tema. Por este motivo, consideramos o indicador GRI 417-3 como não aplicável ao nosso escopo de atuação.



Norma GRI	Conteúdo	Resposta	Omissão		
			Requi- sito(s) omitido(s)	Motivo	Justificativa
Tema material: Ética, Integridade e combate à corrupção					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	Páginas 110, 119 e 134.			
GRI 205: Combate à Corrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção		Todos.	Informação indisponível.	Ainda não elaboramos uma matriz de riscos voltada para corrupção, mas essa atividade está prevista para ser realizada entre o segundo semestre de 2025 e o primeiro semestre de 2026.
	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção		Todos.	Informação indisponível.	Até o fim de 2025, será realizada a revisão da Política Anticorrupção. Após a revisão, o documento será submetido à aprovação do Conselho de Administração. Uma vez aprovado, será implementado um programa de treinamento para os colaboradores.
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	Não houve.			
GRI 206: Concorrência Desleal 2016	206-1 Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	Não houve.			
GRI 207: Tributos 2019	207-1 Abordagem tributária	Página 134.			
	207-2 Governança, controle e gestão de risco fiscal	Página 134.			



Norma GRI	Conteúdo	Resposta	Omissão		
			Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Justificativa
GRI 207: Tributos 2019	207-3 Engajamento de stakeholders e gestão de suas preocupações quanto a tributos	Página 134.			
	207-4 Relato país-a-país	Página 134.			
Tema material: Desenvolvimento e crescimento de pessoas					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	Página 56.			
	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	Página 60.	Média de horas de capacitação por gênero e por cargo funcional.	Informação indisponível.	Atualmente, não fazemos o acompanhamento das horas de capacitação por gênero e cargo funcional. Contudo, acompanha o total de horas de capacitação aplicada a seus empregados, permitindo o cálculo da média de horas de capacitação por empregado.
	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	Página 56.			
GRI 404: Capacitação e Educação 2016	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	Página 62.			



Norma GRI	Conteúdo	Resposta	Omissão		
			Requi- sito(s) omitido(s)	Motivo	Justificativa
Tema material: Diversidade					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	Página 63.			
GRI 202: Presença no Mercado 2016	202-2 Proporção de membros da diretoria contratados na comunidade local	Não há membros da diretoria contratados da comunidade local.			
GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	Páginas 65 e 116.			
	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	Diretores: 85% 86% Gerentes: 89% 87% Coordenadores: 87% 86% Supervisores: 82% 79% Operacionais: 68% 65%	Fem	Mas	
GRI 406: Não Discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Não houve.			
Tema material: Infraestrutura e Transformação Digital					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	Páginas 20, 22, 78 e 130.			
GRI 201: Desempenho Econômico 2016	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	Página 133.			
	201-4 Apoio financeiro recebido do governo	Página 134.			



Norma GRI	Conteúdo	Resposta	Omissão		
			Requi- sito(s) omitido(s)	Motivo	Justificativa
GRI 203: Impactos Econômicos Indiretos 2016	203-1 Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	Página 78.			
	203-2 Impactos econômicos indiretos significativos	Página 78.			
GRI 413: Comunidades Locais 2016	413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	Página 78.			
	413-2 Operações com impactos negativos significativos reais ou potenciais nas comunidades locais	Página 78.			
Tema material: Cibersegurança					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	Página 25.			
GRI 418: Privacidade do Cliente 2016	418-1 Queixas comprovadas relativas à violação da privacidade e perda de dados de clientes	Página 25.			



Norma GRI	Conteúdo	Resposta	Omissão		
			Requi- sito(s) omitido(s)	Motivo	Justificativa
Tema material: Cadeia de valor e logística					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	Página 72.			
GRI 204: Práticas de Compra 2016	204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais	Página 73.			
GRI 308: Avaliação Ambiental de Fornecedores 2016	308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	100%			
	308-2 Impactos ambientais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	Não foram identificados fornecedores causadores de impactos negativos.			
GRI 414: Avaliação Social de Fornecedores 2016	414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	100%			
	414-2 Impactos sociais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	Não foram identificados fornecedores causadores de impactos negativos.			



EXPEDIENTE

DIRETORIA EXECUTIVA

Diretor Geral:

André Salles

Diretor Financeiro:

Aderson Uchoa

Diretor de Estratégia

& Marketing:

Juvenal Fonseca

Diretor de Supply Chain:

Orlando Fiorenzano

Diretor de Relações Externas:

Fabio Acerbi

Diretor de Operações:

Nilson Tagliari

Diretora de Recursos Humanos:

Emiliana Albanaz

Diretor de Transformação Digital:

Davi Costa Viana

ELABORAÇÃO

Comitê de Sustentabilidade

Área de Sustentabilidade e

Responsabilidade Social Corporativa

Arthur Ferraz Ribeiro Junior

Alana Barros Porto Lima

Thamiris Lins de Melo

Rafael Antonio da Silva

Com a contribuição das áreas de:

Auditoria, Recursos Humanos, Jurídico, Relações Governamentais, Comunicação Externa, Financeiro, Suprimentos, SGI, Asseguração de Qualidade, CRC, Marketing e Gestão de Riscos.

Consultoria GRI:

WayCarbon

Fotografia:

Acervo Solar

Projeto Gráfico:

Leandro Bayma e Téo Brito

Diagramação:

Leandro Bayma e Yasmin Maggioli

Publicação:

Junho de 2025



S O L A R^{BR} *Coca-Cola*[®]

Paixão que transforma
Sede que impulsiona